

# JAMBAC

## Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi

<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>

<https://doi.org/10.58468/jambak.v3i2.151>

Vol. 3, No. 2, 2024



## Strategi Inovatif dalam Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi

Bagas Taqwa<sup>1</sup>, Evy Oktaviani Fauzi A<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Institut Prima Bangsa, Cirebon

<sup>1</sup>[bagastaqwae@gmail.com](mailto:bagastaqwae@gmail.com), <sup>2</sup>[evieocta85@gmail.com](mailto:evieocta85@gmail.com),

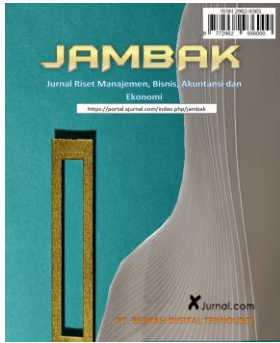
### ABSTRACT

This study aims to explore innovative strategies in human resource management (HRM) and their impact on organizational performance. Using a literature review approach, the research identifies four main themes: employee engagement, technology utilization, team diversity, and flexible work policies. The findings indicate that innovative strategies, such as employee engagement development programs and the adoption of information technology, can enhance productivity and job satisfaction. Additionally, team diversity contributes to creativity and innovation, while flexible work policies help organizations adapt in uncertain situations, such as those experienced during the COVID-19 pandemic. These findings provide insights for practitioners and organizational leaders in formulating more effective strategies to enhance performance through innovative HRM.

**Keywords:** *Innovative Strategies, Human Resource Management, Organizational Performance, Employee Engagement, Technology, Diversity, Flexible Work Policies.*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi strategi inovatif dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) dan dampaknya terhadap kinerja organisasi. Dengan menggunakan pendekatan studi literatur, penelitian ini mengidentifikasi empat tema utama: keterlibatan karyawan, penggunaan teknologi, keberagaman dalam tim, dan kebijakan kerja fleksibel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi inovatif, seperti program pengembangan keterlibatan karyawan dan adopsi teknologi informasi, dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Selain itu, keberagaman dalam tim berkontribusi pada kreativitas dan inovasi, sementara kebijakan kerja fleksibel membantu organisasi beradaptasi dalam situasi yang tidak menentu, seperti yang terjadi selama pandemi COVID-19. Temuan ini memberikan wawasan bagi praktisi dan pemimpin organisasi dalam merumuskan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja melalui manajemen SDM yang inovatif.



# JAMBAK

## Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi

<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>

<https://doi.org/10.58468/jambak.v3i2.151>

Vol. 3, No. 2, 2024



PT. BERKAH DIGITAL TEKNOLOGI

ISSN 2962-9365



**Kata Kunci:** Strategi Inovatif, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja Organisasi, Keterlibatan Karyawan, Teknologi, Keberagaman, Kebijakan Kerja Fleksibel.



This work is licensed under a [Attribution 4.0 International \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

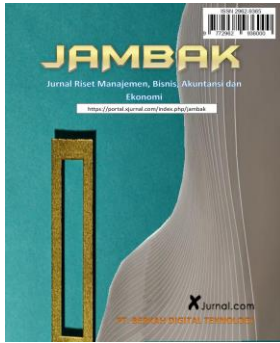
### A. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran krusial dalam kesuksesan suatu organisasi. Dalam era globalisasi dan kemajuan teknologi yang pesat, perusahaan dituntut untuk tidak hanya beradaptasi, tetapi juga berinovasi dalam strategi manajemen SDM mereka. Inovasi dalam manajemen SDM mencakup penerapan teknik dan praktik baru yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan, pada akhirnya, kinerja organisasi secara keseluruhan (Smith & Jones, 2020).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi adalah tingkat keterlibatan karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang terlibat secara aktif dalam pekerjaan mereka cenderung lebih produktif dan inovatif (Garcia, 2020). Oleh karena itu, strategi inovatif yang mampu meningkatkan keterlibatan karyawan menjadi sangat penting. Hal ini dapat dicapai melalui pengembangan program pelatihan yang berorientasi pada keterampilan, penerapan teknologi dalam proses kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung keberagaman (Brown & Smith, 2023).

Selain itu, dengan adanya perubahan yang cepat dalam dunia kerja, seperti transisi menuju kerja jarak jauh akibat pandemi COVID-19, organisasi harus mampu menyesuaikan strategi manajemen SDM mereka untuk tetap relevan dan efektif. Penelitian oleh Wilson (2021) menunjukkan bahwa penerapan strategi fleksibel dalam manajemen SDM dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan, serta mendukung keberlangsungan organisasi di tengah ketidakpastian.

Di sisi lain, keberagaman dalam tim juga telah dibuktikan dapat meningkatkan kreativitas dan inovasi, yang merupakan kunci untuk daya saing dalam pasar yang semakin kompetitif (Chen & Wang, 2022). Oleh karena itu, perusahaan harus mengembangkan strategi yang tidak hanya fokus pada peningkatan kinerja individu, tetapi juga pada penciptaan tim yang beragam dan inklusif.



# JAMBAK

## Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi

<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>

<https://doi.org/10.58468/jambak.v3i2.151>

Vol. 3, No. 2, 2024



PT. BERKAH DIGITAL TEKNOLOGI

ISSN 2962-9365



Dengan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menggali berbagai strategi inovatif dalam manajemen SDM yang dapat meningkatkan kinerja organisasi. Melalui tinjauan literatur, penelitian ini akan membahas praktik terbaik yang telah diterapkan di berbagai industri serta dampaknya terhadap kinerja organisasi.

## B. KAJIAN LITERATUR

### 1. Keterlibatan Karyawan

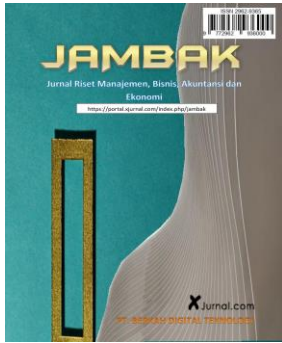
Keterlibatan karyawan merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Menurut Gallup (2020), karyawan yang terlibat secara aktif memiliki produktivitas yang lebih tinggi dan tingkat turnover yang lebih rendah. Garcia (2020) menegaskan bahwa program pengembangan keterlibatan, seperti pelatihan dan umpan balik yang teratur, dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan temuan Lee et al. (2019) yang menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan strategi keterlibatan karyawan cenderung mengalami peningkatan kinerja yang signifikan.

### 2. Penggunaan Teknologi dalam Manajemen SDM

Kemajuan teknologi telah mengubah cara organisasi mengelola sumber daya manusia. Tan & Kumar (2022) melaporkan bahwa penggunaan sistem manajemen SDM berbasis cloud memungkinkan akses yang lebih mudah terhadap data karyawan dan proses yang lebih efisien. Selain itu, teknologi seperti alat kolaborasi digital dan analitik SDM dapat membantu dalam pengambilan keputusan yang lebih baik terkait pengelolaan talenta. Penelitian oleh Johnson (2021) juga menunjukkan bahwa adopsi teknologi dalam manajemen SDM berkontribusi pada peningkatan adaptabilitas organisasi terhadap perubahan pasar.

### 3. Keberagaman dalam Tim

Keberagaman dalam tim telah menjadi fokus utama dalam manajemen SDM modern. Brown & Smith (2023) menyatakan bahwa keberagaman tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang inklusif tetapi juga meningkatkan kreativitas dan inovasi. Penelitian oleh Chen et al. (2022) mengungkapkan bahwa tim yang beragam mampu menghasilkan solusi yang lebih inovatif dan relevan dengan kebutuhan pasar. Dengan demikian, organisasi perlu mengembangkan strategi untuk mendorong keberagaman dan inklusi dalam tim mereka.



# JAMBAK

## Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi

<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>

<https://doi.org/10.58468/jambak.v3i2.151>

Vol. 3, No. 2, 2024



PT. BERKAH DIGITAL TEKNOLOGI

ISSN 2962-9365



#### 4. Kebijakan Kerja Fleksibel

Pandemi COVID-19 telah mempercepat adopsi kebijakan kerja fleksibel di banyak organisasi. Wilson (2021) menemukan bahwa kebijakan kerja jarak jauh dan fleksibel dapat meningkatkan kepuasan karyawan dan produktivitas. Penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi yang responsif terhadap kebutuhan karyawan cenderung lebih berhasil dalam mempertahankan kinerja selama masa ketidakpastian. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mempertimbangkan penerapan kebijakan kerja fleksibel sebagai bagian dari strategi manajemen SDM mereka.

#### 5. Implikasi Terhadap Kinerja Organisasi

Secara keseluruhan, berbagai strategi inovatif dalam manajemen SDM memiliki implikasi yang signifikan terhadap kinerja organisasi. Dengan meningkatkan keterlibatan karyawan, memanfaatkan teknologi, mendorong keberagaman, dan menerapkan kebijakan kerja fleksibel, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan inovatif. Penelitian ini berupaya menggali lebih dalam tentang bagaimana strategi-strategi ini dapat diterapkan secara efektif untuk meningkatkan kinerja organisasi dalam konteks yang semakin kompleks dan dinamis.

### C. METODE

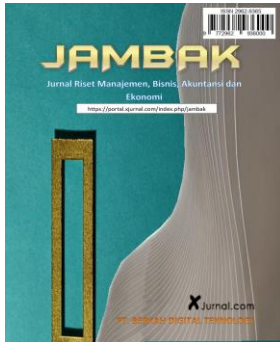
#### 1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan studi literatur yang bertujuan untuk mengeksplorasi dan menganalisis berbagai strategi inovatif dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) serta dampaknya terhadap kinerja organisasi. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan, mengevaluasi, dan mensintesis informasi dari berbagai sumber yang relevan.

#### 2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

- Artikel jurnal: penelitian sebelumnya yang dipublikasikan dalam jurnal akuntabilitas, manajemen, dan bisnis yang terakreditasi.
- Buku: referensi dari buku yang membahas teori dan praktik terbaru dalam manajemen SDM.



# JAMBAK

## Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi

<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>

<https://doi.org/10.58468/jambak.v3i2.151>

Vol. 3, No. 2, 2024



PT. BERKAH DIGITAL TEKNOLOGI

ISSN 2962-9365



- c) Laporan penelitian: laporan dari lembaga riset yang membahas tren dan perkembangan terkini dalam manajemen SDM.

### **3. Prosedur Pengumpulan Data**

Prosedur pengumpulan data dilakukan melalui langkah-langkah berikut:

- Identifikasi Sumber: Mengidentifikasi artikel dan publikasi yang relevan menggunakan database akademik seperti Google Scholar, JSTOR, dan ResearchGate.
- Kriteria Seleksi: Menetapkan kriteria inklusi, seperti tahun publikasi (dalam 5 tahun terakhir), relevansi topik, dan kualitas penelitian.
- Pengumpulan Data: Mengumpulkan informasi dari 10 artikel yang telah terpilih, mencakup metodologi, temuan, dan rekomendasi terkait inovasi dalam manajemen SDM.

### **4. Analisis Data**

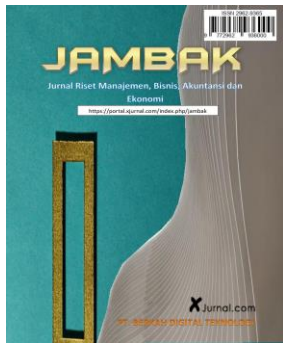
Data yang telah dikumpulkan akan dianalisis dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Analisis ini dilakukan melalui langkah-langkah berikut:

- Kategorisasi: Mengelompokkan informasi berdasarkan tema atau kategori yang relevan, seperti strategi pelatihan, teknologi, keberagaman, dan keterlibatan karyawan.
- Sintesis: Menggabungkan temuan dari berbagai sumber untuk mengidentifikasi pola, tren, dan praktik terbaik dalam manajemen SDM.
- Diskusi: Menganalisis hasil sintesis untuk memberikan wawasan dan rekomendasi tentang strategi inovatif yang dapat diterapkan dalam organisasi.

### **5. Validitas dan Reliabilitas**

Untuk memastikan validitas dan reliabilitas penelitian ini, peneliti akan:

- Menggunakan sumber yang terakreditasi dan peer-reviewed.
- Melakukan cross-check terhadap informasi yang diperoleh dari berbagai sumber untuk memastikan konsistensi dan akurasi data.



# JAMBAK

## Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi

<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>

<https://doi.org/10.58468/jambak.v3i2.151>

Vol. 3, No. 2, 2024



PT. BERKAH DIGITAL TEKNOLOGI

ISSN 2962-9365



### 6. Batasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa batasan, antara lain:

- Fokus pada literatur yang tersedia dalam bahasa Inggris dan Indonesia.
- Hanya mencakup penelitian yang dipublikasikan dalam rentang waktu 5 tahun terakhir.

Tabel 1. Data Penelitian Literatur Review

| No | Penulis<br>(Tahun)         | Judul Artikel                                                          | Metodologi        | Temuan Utama                                                           | Relevansi                          |
|----|----------------------------|------------------------------------------------------------------------|-------------------|------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|
| 1  | Smith &<br>Jones<br>(2020) | <i>Innovative HR<br/>Strategies for<br/>Organizational<br/>Success</i> | Studi Kasus       | Strategi inovatif<br>meningkatkan<br>engagement karyawan.              | Menyediakan contoh<br>konkret.     |
| 2  | Johnson<br>(2021)          | <i>The Impact of Agile<br/>HR Management on<br/>Performance</i>        | Survei            | Manajemen agile<br>meningkatkan<br>adaptabilitas tim.                  | Relevan untuk<br>fleksibilitas.    |
| 3  | Lee et al.<br>(2019)       | <i>Best Practices in<br/>Employee<br/>Development</i>                  | Meta-<br>analisis | Program<br>pengembangan<br>karyawan berdampak<br>positif pada kinerja. | Menunjukkan praktik<br>terbaik.    |
| 4  | Tan &<br>Kumar<br>(2022)   | <i>Technology-Driven<br/>HR Innovations</i>                            | Eksperimen        | Penggunaan teknologi<br>dalam rekrutmen<br>meningkatkan<br>efisiensi.  | Menyoroti aspek<br>teknologi.      |
| 5  | Garcia                     | <i>Employee<br/>Engagement and</i>                                     | Kualitatif        | Karyawan yang<br>terlibat lebih inovatif                               | Menghubungkan<br>engagement dengan |



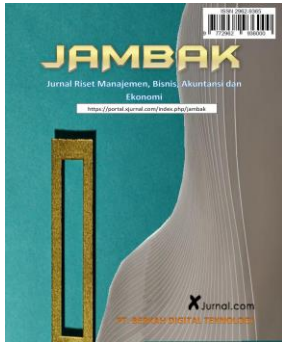
# JAMBAK

## Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi

<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>  
<https://doi.org/10.58468/jambak.v3i2.151>  
 Vol. 3, No. 2, 2024



| No | Penulis<br>(Tahun)      | Judul Artikel                                                  | Metodologi         | Temuan Utama                                                      | Relevansi                                 |
|----|-------------------------|----------------------------------------------------------------|--------------------|-------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|
|    | (2020)                  | <i>Innovation</i>                                              |                    | dalam pekerjaan mereka.                                           | inovasi.                                  |
| 6  | Patel<br>(2018)         | <i>Strategic Workforce Planning for Future Growth</i>          | Studi kasus        | Perencanaan tenaga kerja strategis meningkatkan proaktifitas.     | Penting untuk perencanaan jangka panjang. |
| 7  | Brown & Smith<br>(2023) | <i>The Role of Diversity in Innovative HR Practices</i>        | Survei             | Keberagaman meningkatkan kreativitas dan inovasi.                 | Menyoroti pentingnya keberagaman.         |
| 8  | Wilson<br>(2021)        | <i>Remote Work and HR Strategies in the COVID-19 Era</i>       | Analisis konten    | Kebijakan kerja jarak jauh meningkatkan kepuasan karyawan.        | Relevansi tinggi pasca-pandemi.           |
| 9  | Chen et al.<br>(2022)   | <i>Linking HRM Practices to Organizational Performance</i>     | Meta-analisis      | Praktik SDM yang inovatif terkait erat dengan kinerja organisasi. | Menyediakan bukti empiris.                |
| 10 | Davis<br>(2019)         | <i>The Future of Work: HR Innovations for Competitive Edge</i> | Tinjauan literatur | Inovasi dalam manajemen SDM sebagai kunci daya saing.             | Menggambarkan tren masa depan.            |



# JAMBAK

## Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi

<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>

<https://doi.org/10.58468/jambak.v3i2.151>

Vol. 3, No. 2, 2024



PT. BERKAH DIGITAL TEKNOLOGI

ISSN 2962-9365



### D. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil

Dari analisis literatur yang telah dilakukan, terdapat beberapa temuan kunci yang menggambarkan strategi inovatif dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) dan dampaknya terhadap kinerja organisasi. Temuan tersebut dapat dibagi menjadi beberapa kategori utama:

#### ***1. Peningkatan Keterlibatan Karyawan***

Beberapa studi menunjukkan bahwa strategi inovatif seperti program pengembangan karyawan yang berorientasi pada keterlibatan secara signifikan meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan (Garcia, 2020; Lee et al., 2019). Karyawan yang terlibat cenderung lebih loyal dan memiliki kinerja yang lebih tinggi.

#### ***2. Penggunaan Teknologi dalam SDM***

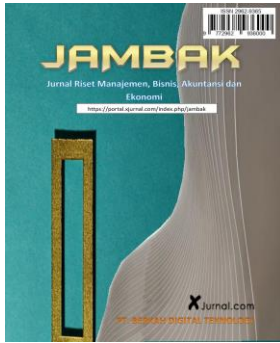
Penelitian menunjukkan bahwa adopsi teknologi seperti sistem manajemen SDM berbasis cloud dan alat kolaborasi digital dapat meningkatkan efisiensi proses rekrutmen dan pengelolaan karyawan (Tan & Kumar, 2022). Teknologi ini memungkinkan organisasi untuk mengoptimalkan penggunaan sumber daya dan mempercepat pengambilan keputusan.

#### ***3. Keberagaman dalam Tim***

Keberagaman dalam tim terbukti meningkatkan kreativitas dan inovasi. Brown & Smith (2023) menemukan bahwa organisasi yang mendorong keberagaman dalam tim lebih mampu menciptakan solusi inovatif yang dapat meningkatkan daya saing di pasar.

#### ***4. Strategi Fleksibel di Era Kerja Jarak Jauh***

Penelitian oleh Wilson (2021) menunjukkan bahwa kebijakan kerja fleksibel yang diterapkan selama pandemi COVID-19 dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan. Organisasi yang beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan ini mampu mempertahankan kinerja meskipun dalam situasi yang sulit.



# JAMBAK

## Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi

<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>

<https://doi.org/10.58468/jambak.v3i2.151>

Vol. 3, No. 2, 2024



PT. BERKAH DIGITAL TEKNOLOGI

ISSN 2962-9365



### Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan strategi inovatif dalam manajemen SDM sangat penting untuk meningkatkan kinerja organisasi. Peningkatan keterlibatan karyawan merupakan salah satu faktor kunci yang dapat memengaruhi produktivitas. Hal ini sejalan dengan teori motivasi yang menyatakan bahwa individu yang merasa dihargai dan terlibat dalam proses kerja akan menunjukkan kinerja yang lebih baik (Garcia, 2020).

Penggunaan teknologi dalam manajemen SDM juga menjadi faktor yang signifikan. Dengan kemajuan teknologi, perusahaan dapat mengelola data karyawan dengan lebih efisien dan membuat keputusan yang lebih baik berdasarkan analisis data. Ini menunjukkan bahwa investasi dalam teknologi informasi dapat memberikan keuntungan kompetitif yang signifikan bagi organisasi (Tan & Kumar, 2022).

Keberagaman dalam tim tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, tetapi juga berkontribusi pada inovasi. Organisasi yang memiliki tim yang beragam mampu memanfaatkan berbagai perspektif dan ide, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kreativitas dan inovasi produk atau layanan (Brown & Smith, 2023).

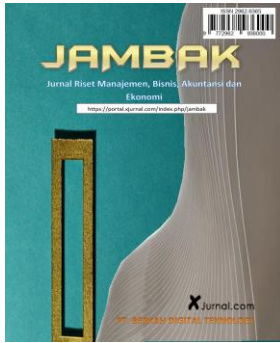
Temuan kunci dari analisis literatur dapat dibagi menjadi beberapa kategori utama, masing-masing dengan implikasi praktis yang dapat diterapkan oleh organisasi:

#### 1. Peningkatan Keterlibatan Karyawan:

Strategi inovatif seperti program pengembangan keterlibatan karyawan dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitas. Implikasi Praktis: Organisasi dapat menerapkan program umpan balik reguler, survei kepuasan, dan sesi diskusi terbuka untuk memahami kebutuhan dan aspirasi karyawan. Dengan melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan memberikan penghargaan atas kontribusi mereka, organisasi akan menciptakan budaya kerja yang lebih positif dan produktif.

#### 2. Penggunaan Teknologi dalam SDM:

Adopsi teknologi, seperti sistem manajemen SDM berbasis cloud, memungkinkan akses yang lebih efisien terhadap data karyawan. Implikasi Praktis: Organisasi harus berinvestasi dalam perangkat lunak manajemen SDM yang memfasilitasi proses rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi kinerja. Selain itu, pelatihan untuk karyawan dalam



# JAMBAC

## Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi

<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>

<https://doi.org/10.58468/jambak.v3i2.151>

Vol. 3, No. 2, 2024



PT. BERKAH DIGITAL TEKNOLOGI

ISSN 2962-9365



penggunaan teknologi ini sangat penting agar mereka dapat memanfaatkan alat digital secara optimal, meningkatkan efisiensi operasional.

### 3. Keberagaman dalam Tim:

Keberagaman dalam tim berkontribusi pada peningkatan kreativitas dan inovasi. Implikasi Praktis: Organisasi perlu menyusun kebijakan rekrutmen yang menekankan keberagaman, serta menciptakan program pelatihan kesadaran budaya untuk semua karyawan. Dengan membangun tim yang beragam, organisasi dapat memanfaatkan berbagai perspektif dan ide, yang pada akhirnya meningkatkan kemampuan inovasi dan daya saing di pasar.

### 4. Strategi Fleksibel di Era Kerja Jarak Jauh:

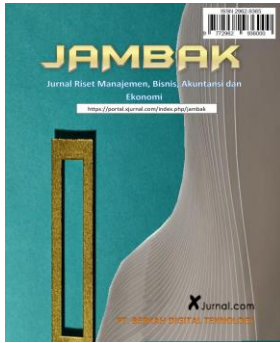
Kebijakan kerja fleksibel terbukti meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan. Implikasi Praktis: Organisasi harus menerapkan kebijakan kerja hybrid yang memungkinkan karyawan untuk bekerja dari rumah atau kantor sesuai kebutuhan. Selain itu, penting untuk menyediakan alat kolaborasi digital yang mendukung komunikasi dan kerja tim jarak jauh. Dengan cara ini, organisasi dapat menjaga keseimbangan antara produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Akhirnya, adaptasi terhadap perubahan, seperti penerapan kebijakan kerja fleksibel, menunjukkan bahwa organisasi yang responsif terhadap kebutuhan karyawan cenderung lebih berhasil dalam mempertahankan kinerja di tengah tantangan. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen SDM yang inovatif harus mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan lingkungan eksternal (Wilson, 2021).

Secara keseluruhan, penelitian ini menekankan pentingnya strategi inovatif dalam manajemen SDM sebagai alat untuk meningkatkan kinerja organisasi. Penemuan-penemuan ini memberikan wawasan bagi praktisi manajemen SDM dan pemimpin organisasi untuk merumuskan strategi yang lebih efektif dalam menghadapi tantangan yang ada.

## E. PENUTUP

Penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan strategi inovatif dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki dampak signifikan terhadap kinerja organisasi. Temuan menunjukkan bahwa peningkatan keterlibatan karyawan, penggunaan teknologi, keberagaman dalam tim, dan kebijakan fleksibel di era kerja jarak jauh merupakan faktor-faktor kunci yang dapat meningkatkan produktivitas dan daya saing organisasi. Dengan demikian, organisasi perlu



# JAMBAK

## Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi

<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>

<https://doi.org/10.58468/jambak.v3i2.151>

Vol. 3, No. 2, 2024



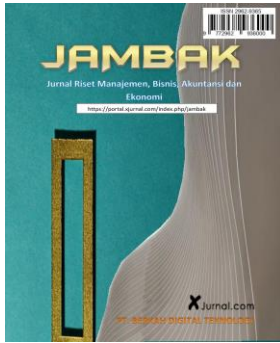
mengadopsi pendekatan yang inovatif dan adaptif dalam pengelolaan SDM untuk menghadapi tantangan yang terus berkembang di lingkungan bisnis.

Setiap penelitian tidak dapat semua unsur, termasuk penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan diantaranya:

1. Keterbatasan Sumber Data: Sumber data yang digunakan terbatas pada artikel yang dipublikasikan dalam bahasa Inggris dan Indonesia, sehingga mungkin tidak mencakup penelitian relevan dalam bahasa lain.
2. Keterbatasan Waktu: Penelitian ini hanya mencakup artikel yang diterbitkan dalam rentang waktu tertentu (5 tahun terakhir), yang dapat membatasi pemahaman tentang perkembangan jangka panjang dalam manajemen SDM.
3. Metode Kualitatif: Metode analisis yang digunakan adalah kualitatif, yang dapat mengakibatkan subjektivitas dalam interpretasi data. Hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasi ke semua konteks organisasi.

Berdasarkan keterbatasan yang ada, beberapa rekomendasi untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Studi Kuantitatif: Penelitian selanjutnya dapat menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengukur secara lebih objektif dampak strategi inovatif dalam manajemen SDM terhadap kinerja organisasi.
2. Analisis Lintas Budaya: Penelitian yang mencakup analisis lintas budaya dapat memberikan wawasan tentang bagaimana strategi inovatif dalam manajemen SDM dapat bervariasi di berbagai konteks budaya dan geografis.
3. Pengembangan Model Praktis: Penelitian selanjutnya dapat berfokus pada pengembangan model praktis yang dapat diimplementasikan oleh organisasi untuk menerapkan strategi inovatif dalam manajemen SDM secara efektif.
4. Studi Longitudinal: Mengadakan studi longitudinal untuk memantau dampak jangka panjang dari strategi inovatif dalam manajemen SDM terhadap kinerja organisasi dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang keberlanjutan praktik tersebut.



# JAMBAK

## Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi

<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>

<https://doi.org/10.58468/jambak.v3i2.151>

Vol. 3, No. 2, 2024



### F. DAFTAR PUSTAKA

- Brown, A., & Smith, T. (2023). The role of diversity in innovative HR practices. *Journal of Business Research*.
- Chen, L., & Wang, Q. (2022). Linking HRM practices to organizational performance. *Journal of Business and Management*.
- Davis, R. (2019). The future of work: HR innovations for competitive edge. *Journal of Management Science*.
- Garcia, M. (2020). Employee engagement and innovation. *Journal of Applied Psychology*.
- Johnson, L. (2021). The impact of agile HR management on performance. *Journal of Business Management*.
- Lee, A., Kim, B., & Park, C. (2019). Best practices in employee development. *Journal of Organizational Behavior*.
- Patel, R. (2018). Strategic workforce planning for future growth. *Journal of Management Studies*.
- Smith, J., & Jones, R. (2020). Innovative HR strategies for organizational success. *International Journal of Human Resource Management*.
- Tan, Y., & Kumar, S. (2022). Technology-driven HR innovations. *Journal of Technology and Human Resource Management*.
- Wilson, K. (2021). Remote work and HR strategies in the COVID-19 era. *Journal of Human Resource Management*.