

Human resource management strategies to improve organizational performance in the digital era

Sindi Fatikah Sari¹, Pina Rahdeana², Editya Nurdiana³

Program Studi Management, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Universitas Swadaya Gunung Jati

Abstract

The advancement of digital technology has transformed human resource (HR) management, including in Small and Medium Enterprises (SMEs) in Majalengka Regency. This study investigates the impact of digital HR strategies on organizational performance using a quantitative survey of 50 SMEs. Results show a strong positive correlation ($r = 0.78$; $p < 0.05$) between digital adoption and performance, with an average 25% efficiency increase. Despite benefits in recruitment, training, and evaluation, key challenges include employee skill gaps (54%) and budget constraints (48%). The study recommends digital training, infrastructure support, and incentives to help SMEs enhance competitiveness and productivity in the digital era. To address the research foundation more explicitly, this study is guided by the following problem formulation: How do digital technology-based human resource management strategies influence organizational performance among SMEs in Majalengka Regency? Accordingly, the research seeks to answer three key questions: (1) What is the extent of digital technology adoption in HR functions within SMEs? (2) What challenges are commonly encountered in implementing digital HR practices? (3) How significantly does the adoption of digital HR strategies contribute to improvements in organizational performance? These questions form the analytical basis of the study and ensure a focused investigation aligned with the research objectives.

Keywords: Digital Technology; Digital Transformation; Human Resource Management; Operational Efficiency; Organizational Performance.

Abstract

Kemajuan teknologi digital telah mengubah manajemen sumber daya manusia (SDM), termasuk di Usaha Kecil dan Menengah (UKM) di Kabupaten Majalengka. Studi ini menyelidiki dampak strategi SDM digital terhadap kinerja organisasi menggunakan survei kuantitatif terhadap 50 UKM. Hasil menunjukkan korelasi positif yang kuat ($r = 0,78$; $p < 0,05$) antara adopsi digital dan kinerja, dengan peningkatan efisiensi rata-rata 25%. Meskipun ada manfaat dalam rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi, tantangan utama meliputi kesenjangan keterampilan karyawan (54%) dan kendala anggaran (48%). Studi ini merekomendasikan pelatihan digital, dukungan infrastruktur, dan insentif untuk membantu UKM meningkatkan daya saing dan produktivitas di era digital. Untuk membahas landasan penelitian secara lebih

eksplisit, studi ini dipandu oleh rumusan masalah berikut: Bagaimana strategi manajemen sumber daya manusia berbasis teknologi digital memengaruhi kinerja organisasi di antara UKM di Kabupaten Majalengka? Dengan demikian, penelitian ini berusaha menjawab tiga pertanyaan kunci: (1) Sejauh mana adopsi teknologi digital dalam fungsi SDM di dalam UKM? (2) Tantangan apa yang umumnya dihadapi dalam menerapkan praktik SDM digital? (3) Seberapa signifikkah adopsi strategi SDM digital berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi? Pertanyaan-pertanyaan ini menjadi dasar analisis penelitian dan memastikan investigasi terfokus yang selaras dengan tujuan penelitian.

Keywords: Teknologi Digital; Transformasi Digital; Manajemen Sumber Daya Manusia; Efisiensi Operasional; Kinerja Organisasi.