

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT SEBAGAI INOVASI KELANGSUNGAN HIDUP ORGANISASI

Mukaromah Syakoer¹

¹Widyaiswara Ahli Utama, BPSDMD, Jawa Tengah, Indonesia
E-mail: mukaromahsyakoer1@gmail.com

KEYWORDS

Human Resources,
Organization,
Entrepreneurship

ABSTRACT

Well-trained and qualified human resources are one of the important aspects in an organization to maintain the organization when facing a challenge. This study aims to determine the function of human resource management (HRM) as an innovation for the survival of an organization. This research uses a systematic literature review (SLR) method with a descriptive qualitative approach. The result of this study is that HRM has a very important role to support the goals, vision and mission of an organization. A well-established relationship between HRM and the behavior of an organization or the people involved in it is indispensable in supporting organizational productivity and effectiveness.

Kata Kunci

Sumber Daya Manusia,
Organisasi,
Kewirausahaan

ABSTRAK

Sumber daya manusia yang telah terlatih dan berkualitas baik merupakan salah satu aspek penting dalam suatu organisasi untuk mempertahankan organisasi tersebut ketika menghadapi sebuah tantangan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui fungsi dari HRM sebagai inovasi dari kelangsungan hidup sebuah organisasi. Penelitian ini menggunakan metode systematic literatur review (SLR) dengan melakukan pendekatan kualitatif deskriptif. Hasil dari penelitian ini adalah HRM memiliki peran yang sangat penting untuk mendukung tujuan, visi dan misi suatu organisasi. Hubungan yang terjalin baik antara HRM dengan perilaku suatu organisasi ataupun orang-orang yang terlihat didalamnya sangat diperlukan dalam mendukung produktivitas dan efektivitas organisasi.

1. Pendahuluan

Dengan kemajuan teknologi dan kemajuan ilmiah, dunia telah memberikan paparan yang sangat besar terhadap sumber daya manusia yang dapat membuat hidup menjadi lebih mudah. Organisasi yang ada saat ini, sedang menghadapi lingkungan yang dinamis dan semakin berkembang seiring berjalannya waktu, maka dari itu diperlukan kemampuan untuk berubah agar dapat bertahan di tengah-tengah persaingan. Perubahan yang terjadi dalam sebuah organisasi akan melibatkan banyak hal salah satunya adalah sumber daya manusia. Salah satu hal yang sangat diperlukan dalam perubahan organisasi menuju ke arah positif adalah sumber daya manusia dengan kualitas yang baik. Sumber daya manusia yang memiliki kualitas baik dan unggul akan menciptakan value bagi sebuah organisasi serta dapat memanfaatkan teknologi dengan baik.

Sumber daya manusia yang berkualitas, unggul, dan terlatih merupakan aspek penting bagi perusahaan dalam mempertahankan daya saing dan keunggulan kompetitif dibandingkan kompetitor. Sumber daya

manusia yang dibutuhkan oleh organisasi atau perubahan pada era revolusi industri 4.0 saat ini merupakan sumber daya manusia yang siap akan perubahan dan tantangan dalam segala aspek pekerjaannya. Sumber daya manusia pada sebuah organisasi merupakan ujung tombak dalam melakukan kegiatan untuk mencapai visi sebuah organisasi. *Human Resource Management (HRM)* memiliki peran yang sangat penting dalam suatu organisasi terutama pada saat banyaknya persaingan. Perkembangan teknologi mengharuskan HRM mampu melakukan berbagai macam strategi agar dapat bertahan dan berkembang dalam meningkatkan bisnis. HRM telah mengalami evolusi besar, karena digitalisasi telah masuk kedalam proses organisasi operasinya masing-masing (Votto, Valecha, Najafirad, & Rao, 2021).

Organisasi dengan tata kelola baik pastinya memiliki HRM yang bertanggungjawab dan dapat mengarahkan tim yang ada di dalam perusahaan. HRM memiliki peran strategis yaitu dalam menghadapi perubahan di dalam organisasi yakni dengan cara mempersiapkan sumber daya manusia

yang ada di dalam perusahaan untuk mampu menghadapi perubahan dengan memberikan pelatihan, pengembangan ataupun training. HRM juga sangat berperan sebagai pihak yang mampu untuk memitigasi segala keadaan di dalam perusahaan (Efrida, 2020). Dalam menghadapi persaingan yang tinggi, HRM diharuskan dapat mendiskripsikan dan mengelompokkan beberapa hal yang terjadi di lingkungan kompetitif eksternal. Bagaimana cara perusahaan atau karyawan menghadapi dan mencapai target yang telah ditentukan harus dapat berjalan dalam jangka panjang serta perubahan yang ada di perusahaan untuk mencapai tujuan mampu dijadikan strategi jangka panjang untuk kelangsungan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia atau HRM mengacu pada satu set koheren praktek saling memperkuat bertujuan untuk membentuk perilaku karyawan dan meningkatkan keterampilan mereka (Gu, Zhang, Li, & Huo, 2023). Pelatihan pendidikan karyawan, pembentukan umpan balik kinerja pasca gangguan, dan pengetahuan analisis biaya dan manfaat adalah kondisi yang diperlukan untuk membangun ketahanan organisasi (Hmoud & Várallyai, 2020).

Perubahan diperlukan tidak hanya untuk mempertahankan daya saing dan keunggulan kompetitif tetapi lebih utama untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasi. Inovasi merupakan kebutuhan bagi perusahaan atau organisasi untuk dapat bersaing guna mencapai tujuan. Konsep inovasi bisnis memainkan peran penting dalam sektor grosir dan retail yang sangat kompetitif dan dinamis. Untuk mencapai efektivitas dan keunggulan dalam hal kinerja, sebuah organisasi harus mencari peluang baru dan menjadi sangat inovatif. Inovasi bisnis didefinisikan sebagai pengenalan dan penerapan yang disengaja dalam suatu peran, kelompok atau organisasi dari gagasan, proses, produk atau prosedur, baru pada unit adopsi yang relevan, yang dirancang untuk memberikan manfaat yang signifikan bagi individu, kelompok, organisasi atau masyarakat yang lebih luas (Wongsansukcharoen & Thaweepaiboonwong, 2023). Inovasi bisnis sangat penting bagi perusahaan untuk bertahan hidup di lingkungan yang tidak pasti saat ini.

2. Metodologi

Penelitian ini menggunakan teknik *systematic literature review* (SLR) dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. SLR merupakan suatu survey ilmiah yang mengangkat topik tertentu. Topik yang diangkat dalam penelitian ini yakni HRM yang digunakan untuk inovasi kelangsungan hidup

organisasi. Dengan menggunakan teknik ini, peneliti mencari literatur yang berhubungan dengan topik yang diangkat. Literatur yang digunakan adalah jurnal, buku dan sebagainya. Langkah selanjutnya yaitu menganalisis dan menjelaskan hal-hal yang ditemukan pada masing-masing literatur. Langkah dalam SLR ini yakni:

- Mecari literatur yang berhubungan dengan topik.
- Mengevaluasi sumber.
- Mengidentifikasi tema, permasalahan dan persamaan dengan penelitian lainnya.
- Menganalisis.
- Menuangkan kedalam literatur.

3. Hasil dan Pembahasan

Dalam suatu organisasi, manajemen sumber daya manusia sangat penting diterapkan, terutama untuk melakukan suatu perubahan maupun inovasi dalam suatu organisasi tersebut. Human Resources Management yang baik merupakan HRM yang dapat memitigasi setiap kondisi yang ada dalam suatu organisasi, memanfaatkan peluang yang ada, menggunakan kesempatan dengan baik dan juga dapat mengubah perilaku atau kebiasaan dari sebuah organisasi tersebut. Organisasi yang baik adalah organisasi yang memiliki resilience, perseverance dan komitmen untuk tetap tumbuh (Efrida, 2020). Organisasi juga harus mempertimbangkan sebuah penghargaan untuk sumber daya manusianya untuk memotivasi mereka untuk membuat organisasi lebih baik (Agarwal, Chawla, & Singh, 2017). Konsekuensinya, perusahaan secara strategis memberi penghargaan kepada personel yang bekerja untuk menyelesaikan tujuan inovasi perusahaan. Dengan demikian, praktik kompensasi inovatif memiliki hubungan signifikan positif dengan kinerja perusahaan (Wongsansukcharoen & Thaweepaiboonwong, 2023).

HRM merupakan salah satu penentu utama dari keberhasilan suatu organisasi. HRM harus memiliki Pengetahuan (*knowledge*), Keahlian (*expertise*), Kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) yang menjadikan manusia atau karyawan sebagai modal atau asset suatu organisasi. Namun, beberapa pendapat mengatakan bahwa dalam membangun ukuran modal manusia khusus organisasi yang terdiri dari empat indikator, yaitu Level Pendidikan (*educational level*), Pengalaman Kerja (*work experience*), Kompetensi (*competency*), dan Keunikan/ Keterampilan (*Skill*).

Pembelajaran organisasi adalah kemampuan

dalam suatu organisasi untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja berdasarkan pengalaman (Isa, 2021). Kegiatan ini melibatkan akuisisi, berbagi, dan pemanfaatan pengetahuan. Pembelajaran dalam organisasional merupakan suatu proses atau sekolompok proses organisasional yang melibatkan individu, kelompok, level organisasional yang akan dipengaruhi oleh strategi organisasi.

Perilaku inovatif sering dikaitkan dengan kreativitas karyawan. Namun, keduanya memiliki konstruk perilaku yang berbeda. Kreatifitas dapat dilihat pada tahap pertama dari proses perilaku inovatif yang dibutuhkan karyawan untuk menghasilkan ide-ide baru. Sedangkan perilaku inovatif memiliki proses yang lebih kompleks karena ide-ide tersebut akan sampai pada tahap aplikasi. Pada dasarnya sebuah inovasi timbul karena mendapatkan sebuah pendapat baru dan adanya tujuan yang ingin tercapai dalam suatu organisasi. Para perilaku inovasi ketika melakukan prosesnya memiliki empat tahap yakni melihat peluang, mengeluarkan ide, memperjuangkannya, dan mengaplikasikannya. Maka dapat disimpulkan bahwa perilaku inovasi merupakan seluruh tindakan individu yang menggambarkan, mengenalkan, dan menerapkan sesuatu hal yang baru dan bermanfaat bagi suatu organisasi.

Pada kenyataannya akan dibutuhkan suatu organisasi yang memiliki kinerja yang bagus. Kinerja yakni suatu output yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Oleh karenanya, organisasi yang baik akan melakukan penilaian kinerja pada orang-orang yang terlibat didalamnya secara berkala. Kriteria yang digunakan untuk pengukuran kinerja yakni kualitas, kuantitas, pengetahuan dan tanggap jawab.

Inovasi adalah praktik SDM modern yang merupakan komponen penting dari suatu organisasi. Inovasi meningkatkan kontribusi karyawan di berbagai sektor perusahaan dan masyarakat dengan menggunakan teknologi modern atau media sosial dan membuat anggota merasa menjadi bagian penting dari organisasi dan masyarakat. Kunci penting untuk mensukseskan evolusi industri adalah meningkatkan kemampuan inovasi, pelatihan, dan pembelajaran dalam suatu organisasi. Pentingnya inovasi ketika menghadapi perubahan cepat dalam konteks bisnis yang didorong oleh inovasi dan teknologi. Keunggulan kompetitif yang dimiliki setiap SDM adalah masalah penting lainnya bagi organisasi untuk memastikan kelangsungan hidup setiap kali menghadapi lingkungan yang tidak pasti dan menantang. Oleh karena itu, perlu untuk mengetahui

bagaimana membangun keunggulan kompetitif setiap SDM (Shamim, Cang, Yu, & Li, 2017).

SDM yang berorientasi pada pengetahuan dan pengembangan secara tidak langsung mempengaruhi keunggulan kompetitif melalui faktor komponen inovasi organisasi (Banmairuoy, Kritjaroen, & Homsombat, 2022). Sedangkan pelatihan pengembangan SDM sendiri saat ini terkait secara strategis dengan tujuan organisasi, maka dari itu diperlukan tingkat keterampilan SDM yang ada untuk dapat dioptimalkan agar dapat memenuhi kebutuhan perusahaan melalui sebuah pelatihan (Capelleras, S., & Belletti, 2021). Dengan demikian, praktik pelatihan inovatif secara signifikan berkorelasi positif dengan hasil sumber daya manusia, inovasi, dan kinerja bisnis (Xiu, Xu, & Xu, 2017).

Meskipun dalam pengembangan sumber daya manusia membantu organisasi melengkapi karyawan dengan pengetahuan dan kemampuan atau keahlian dalam pekerjaan mereka dan mengarahkan mereka menjadi aset berharga yang dapat menjadi sumber vital keunggulan kompetitif, pengembangan sumber daya manusia tidak memiliki dampak langsung yang signifikan yang berdampak pada keunggulan kompetitif. Namun, hal tersebut memiliki efek tidak langsung pada keunggulan sumber daya manusianya. Hal tersebut dikarenakan pengembangan sumber daya manusia menekankan pada bentuk pembelajaran melalui tindakan.

Kebebasan dan partisipasi yang aman mendorong karyawan untuk berbagi ide dari kemampuan mereka yang ditingkatkan dari pengembangan sumber daya manusia. Ketika karyawan mengeksplorasi pendekatan inovatif, mereka menjadi inovatif atau mengembangkan sesuatu yang baru dalam organisasi. Tindakan ini dianggap sebagai perilaku kerja yang inovatif. Karena hasil dari perilaku kerja inovatif karyawan adalah inovasi organisasi, mereka dapat menghasilkan penerapan ide dan inovasi baru untuk menghasilkan keunggulan organisasi yang merupakan bagian dari keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Hasilnya menegaskan Tindakan ini dianggap sebagai perilaku kerja yang inovatif. Karena hasil dari perilaku kerja inovatif karyawan adalah inovasi organisasi, mereka dapat menghasilkan penerapan ide dan inovasi baru untuk menghasilkan keunggulan organisasi.

Inovasi dalam suatu organisasi untuk dapat melangsungkan kehidupan organisasi dan dapat bertahan di tengah persaingan antar organisasi lain, terdapat beberapa hal yang harus dikembangkan yaitu inovasi produk, inovasi proses, inovasi pemasaran,

inovasi layanan, dan inovasi administrasi. Migdadi (2021) inovasi proses yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan aliran. Investasi teknologi adalah jangkar inovasi proses arus utama, terkadang dikombinasikan dengan tata letak yang direkayasa ulang untuk operasi kerja manual. Ini melibatkan semua karakteristik fungsional dan operasional perusahaan dan menciptakan penurunan yang signifikan dalam kompleksitas proses bisnis. Inovasi proses memerlukan organisasi yang menawarkan proses produksi atau layanan yang cerdas daripada operasi yang ada untuk mencapai efektivitas kinerja yang lebih besar (Yusheng & Ibrahim, 2020).

Inovasi pemasaran didefinisikan sebagai penerapan metode pemasaran baru yang mencakup perbedaan penting dalam desain atau kemasan produk, penempatan produk, promosi atau penetapan harga produk. Aksoy (2017) Hal tersebut mengacu pada analisis pasar, riset dan strategi pemasaran yang inovatif, segmentasi pasar yang terfokus, perkembangan periklanan, saluran pemasaran baru dan sistem pemasaran modern serta pengetahuan tentang praktik baru di era pemasaran digital. Inovasi pemasaran dapat secara efektif mendatangkan klien baru dan meningkatkan keuntungan dari yang sudah ada. Selain itu, penelitian menunjukkan bahwa inovasi pemasaran dapat membantu perusahaan bertahan dari risiko. Oleh karena itu, inovasi pemasaran berkontribusi signifikan terhadap kinerja perusahaan dan merupakan strategi yang efektif untuk kelangsungan hidup perusahaan.

Selanjutnya inovasi layanan sebagai proses yang menciptakan nilai bagi pelanggan, karyawan, pemilik bisnis, mitra aliansi, dan komunitas melalui penawaran layanan baru dan/atau yang lebih baik, proses layanan, dan model bisnis layanan. Selain itu, mengacu pada keterlibatan produsen dalam berbagai tindakan inovatif untuk meningkatkan kepuasan pelanggan, sistem instalasi dan pemeliharaan, kualitas layanan purna jual, retensi pelanggan, dan rencana garansi (Wongsansukcharoen & Thaweepaiboonwong, 2023). Keunggulan inovasi dibandingkan dengan produk atau layanan alternatif mempercepat penerimaan pasar yang lebih besar. inovasi layanan sebagai ide inti untuk mengembangkan kemampuan layanan dan meningkatkan nilai seumur hidup pelanggan melalui proses yang sistematis dan ilmiah.

Yan terakhir yakni Inovasi administrasi memerlukan struktur perusahaan dan prosedur manajerial yang secara tidak langsung terkait dengan kegiatan kerja dasar perusahaan dan lebih langsung terkait dengan manajemennya. Hal ini menciptakan

perubahan dalam struktur perusahaan yang inovatif atau prosedur manajerial, misalnya, posisi karyawan yang unik; manajemen sumber daya yang inovatif; dan struktur baru tanggung jawab, wewenang, dan manfaat.

HRM organisasi yang mampu melakukan dan menerapkan tanggung jawab nya di dalam organisasi terutama dalam melakukan inovasi dalam organisasi dan mampu bersaing dengan peluang dan tantangan yang ada akan membuat perusahaan tersebut disebut sebagai *sustainable competitive advantage* (SCA) atau keunggulan bersaing yang bersifat langgeng yang artinya kemampuan bersaing ini dimiliki oleh perusahaan sebagai pemenang dalam membuat bisnis atau usahanya berkembang, maju dari waktu ke waktu. HRM harus mampu menjadikan inovasi dalam perusahaan itu sebagai inovasi yang berkelanjutan, beberapa cara yang dapat menjadikan inovasi menjadi sustain dapat mengikuti pilar yang telah berhasil dilaksanakan.

Salah satu contoh pentingnya HRM dalam kelangsungan hidup organisasi adalah dimana pada tahun 2020 terdapat situasi pandemi COVID-19 yang merupakan tantangan berat dalam semua sektor di seluruh negara untuk dapat bertahan. COVID-19 mengharuskan setiap organisasi untuk bisa mampu menghadapi tantangan yang ada, mampu untuk bertahan dalam segala kesulitan serta mampu untuk berkembang di dalam tantangan yang sedang terjadi. HRM pada kondisi ini dituntut untuk mampu melakukan perubahan baru atau inovasi baru yang mampu membuat perusahaan tetap beroperasi.

Ketika menghadapi tantangan ini HRM memiliki peran yang sangat penting dalam mencari peluang dan memanfaatkan peluang yang tersedia untuk menjaga kelangsungan hidup organisasi tersebut. Peluang yang harus dimanfaatkan pada kondisi saat ini yaitu pemanfaatan teknologi, mengingat perkembangan teknologi yang semakin pesat dan memanfaatkan segala peluang seperti peraturan pemerintah yang mengharuskan beraktivitas melalui rumah. HRM yang telah mencari peluang di dalam tantangan yang ada kemudian memberikan sebuah ide dalam melakukan inovasi yang selanjutnya ide tersebut disampaikan kepada seluruh tim di dalam perusahaan. Contoh nyata dalam situasi ini adalah kegiatan yang berbasis online. Jadi seuruh kegiatan yang awalnya dilakukan secara offline namun ketika kejadian ini belangsung diadakan secara offline.

HRM membentuk tim inovasi yang akan mempermudah pengimplementasian ide, tim tersebut akan menjadi salah satu acuan untuk melihat

bagaimana turbulansi dunia bisnis dan bagaimana adaptabilitas terhadap perubahan yang ada. HRM dan semua sumber daya yang terdapat pada organisasi tersebut harus dapat mencaapi visi dan misi yang sedang dilakukan, HRM akan melakukan coaching, training, dan motivasi kepada seluruh sumber daya bagaimana untuk bisa melakukan kegiatan berbasis online berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Tim yang efektif dalam organisasi kewirausahaan sangat menentukan kesuksesan dari tim inovasi, dengan perpaduan kekuatan dalam tim yang lebih sinergi akan menjadi pondasi yang kuat dalam melaksanakan inovasi-inovasi berikutnya. Terdapat beberapa hal yang dilakukan HRM ketika proses menerapkan inovasi dalam suatu organisasi terutama dalam kewirausahaan adalah (Efrida, 2020):

1. Membina kapabilitas sumber daya manusia di dalam organisasi yakni HRM dan tim inovasi harus memberikan perhatian penuh dalam berinovasi.
2. Selalu memberikan rules of conduct kepada setiap tim dalam bertindak guna mengurangi kesalahan-kesalahan.
3. Melindungi disruptive inovasi atau melindungi inovasi yang mengancam bisnis model yang sekarang. Pameran online merupakan salah satu inovasi baru dan wajib dilindungi, pameran online merupakan salah satu kegiatan yang nanti kedepannya akan bisa meningkatkan dan mendorong penghasilan perusahaan. HRM harus mampu menyatukan semua tim untuk saling bekerja sama untuk melindungi dan mendukung inovasi baru.
4. HRM harus turut serta untuk melihat proses inovasi yang yang dilaksanakan. Hal tersebut sangat penting kaitannya dengan bagaimana nantinya HRM mampu untuk membuat strategik baru dalam memperlancar ataupun mempermudah pengimplementasian inovasi.
5. HRM dalam perusahaan memberikan kebebasan kepada setiap tim untuk memberikan ide ataupun masukan baru.
6. HRM selalu menerapkan sistem reward dan pengakuan atas pencapaian yang diraih oleh individu maupun tim di dalam organisasi kewirausahaan.
7. HRM selalu mengawasi progress dari inovasi baru yang dilaksanakan yang tujuannya untuk menilai tentang inovasi tersebut apakah bisa tetap bertahan dalam jangka panjang atau tidak.

Dalam implementasi inovasi baru memang memiliki tantangan baru baik dari internal dan juga eksternal organisasi yaitu penolakan akan adanya

inovasi. HRM dituntut untuk mampu memotivasi dan menjelaskan secara detail terkait dengan inovasi baru tersebut dan menjadikan semua internal mampu menerima perubahan baru, dengan keadaan internal perusahaan menerima perubahan baru ini akan memudahkan eksternal organisasi dipengaruhi dalam menggunakan perubahan maupun inovasi baru. Perubahan baru dalam perusahaan akan menjadi adanya budaya baru di dalam organisasi juga, sumber daya manusia yang berada di organisasi selalu diarahkan untuk dengan cepat mampu beradaptasi dengan perubahan yang ada dan menjadikan perubahan tersebut sebagai kebiasaan baru.

Manajemen sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi harus mampu melakukan beberapa hal, yakni:

1. Mengelompokkan apa yang sedang dihadapi oleh suatu organisasi.
2. mengelompokkan peluang yang bisa di dapatkan dari kondisi yang ada. HRM harus mampu untuk fokus kepada hasil yang positif dan harus mampu untuk mencegah hasil yang negatif.
3. Mampu membuat perubahan baru di dalam suatu organisasi sebagai gebrakan ataupun langkah dalam menghadapi tantangan yang ada
4. Memotivasi dan mendorong orang-orang yang ada di dalam suatu organisasi tersebut dan bagaimana langkah bersama yang harus dilalui guna mencapai tujuan organisasi
5. Harus mampu menentukan fokus ataupun tujuan jangka panjang perusahaan
6. Mengevaluasi hasil penerapan ide ataupun inovasi yang dilaksanakan, jika ide yang diterapkan hasilnya tidak signifikan dengan yang diharapkan suatu organisasi, HRM harus mampu untuk mencari ide-ide baru dengan memanfaatkan sumber daya yang menjadi ide networkers.

Pada suatu organisasi, peran HRM sangat dibutuhkan dalam memberikan pelatihan kepada seluruh orang-orang yang terlibat didalamnya harus mampu meningkatkan soft skill dan juga hard skill karyawan. Dapat dilihat bahwa, organisasi kewirausahaan yang baik yaitu organisasi yang memiliki SDM yang handal, kredibel, tanggung jawab yang tinggi dan mampu mengimplementasikan visi dan misi perusahaan. Peran HRM dalam melakukan perubahan ataupun inovasi di dalam perusahaan akan mempengaruhi beberapa struktur perusahaan baik budaya organisasi, penganggaran, sudut pandang organisasi serta akan mengubah sikap dan kebiasaan karyawan.

4. Kesimpulan

HRM memiliki peran yang sangat penting untuk mendukung tujuan, visi dan misi suatu organisasi. Hubungan yang terjalin baik antara HRM dengan perilaku suatu organisasi ataupun orang-orang yang terlihat didalamnya sangat diperlukan dalam mendukung produktivitas dan efektivitas organisasi. Untuk dapat melangsungkan hidup organisasi, diperlukan suatu inovasi dan HRM yang memiliki kualitas yang baik. Jadi ketika dalam organisasi tersebut sedang mengalami suatu tantangan atau krisis, HRM dapat memberikan solusi agar organisasi tersebut dapat bertahan.

5. Referensi

- Agarwal, S., Chawla, S., & Singh, R. (2017). Innovations in human resource practices: Measurement development and validation. *International Journal of Innovation Science*, 9(4), 396–416.
- Aksoy, H. (2017). How do innovation culture, marketing innovation and product innovation affect the market performance of small and medium-sized enterprises (SMEs)? *Technology in Society*, 51, 133–141.
- Banmairuroy, W., Kritjaroen, T., & Homsombat, W. (2022). The effect of knowledge-oriented leadership and human resource development on sustainable competitive advantage through organizational innovation's component factors: Evidence from Thailand's new S-curve industries. *Asia Pacific Management Review*, 27(3), 200–209. The Authors.
- Capelleras, J. L., S., D., & Belletti, G. (2021). Skill-enhancing human resource practices and firm performance: The mediating role of innovativeness. *Tourism Review*, 76(6), 1279–1296.
- Efrida, P. (2020). Peran Human Resource Management (HRM) dalam Organisasi Kewirausahaan, 21(1), 1–9.
- Gu, M., Zhang, Y., Li, D., & Huo, B. (2023). The effect of high-involvement human resource management practices on supply chain resilience and operational performance. *Journal of Management Science and Engineering*, 8(2), 176–190. China Science Publishing & Media Ltd.
- Hmoud, B. I., & Várallyai, L. (2020). Artificial Intelligence in Human Resources Information Systems: Investigating its Trust and Adoption Determinants. *International Journal of Engineering and Management Sciences*, 5(1), 749–765.
- Isa, E. S. A. (2021). Pengaruh Green Intellectual Capital terhadap Keunggulan Kompetitif dengan Pemeditasi Green Human Resource Management (Survey pada UKM Batik Warna Alamdi PaguyubanKebonInda h).
- Migdadi, M. M. (2021). Knowledge management, customer relationship management and innovation capabilities. *Journal of Business and Industrial Marketing*, 36(1), 111–124.
- Shamim, S., Cang, S., Yu, H., & Li, Y. (2017). Examining the feasibilities of Industry 4.0 for the hospitality sector with the lens of management practice. *Energies*, 10(4), 499.
- Votto, A. M., Valecha, R., Najafirad, P., & Rao, H. R. (2021). Artificial Intelligence in Tactical Human Resource Management: A Systematic Literature Review. *International Journal of Information Management Data Insights*, 1(2), 100047. Elsevier Ltd.
- Wongsansukcharoen, J., & Thaweepaiboonwong, J. (2023). Effect of innovations in human resource practices, innovation capabilities, and competitive advantage on small and medium enterprises' performance in Thailand. *European Research on Management and Business Economics*, 29(1), 100210. Elsevier Espana, S.L.
- Xiu, L., Xu, L., & Xu, W. (2017). Strategic flexibility, innovative HR practices, and firm performance: A moderated mediation model. *Personnel Review*, 46(7), 1335–357.
- Yusheng, K., & Ibrahim, M. (2020). Innovation capabilities, innovation types, and firm performance: Evidence from the banking sector of Ghana. *SAGE Open*, 10, 1–12.