

Review Jurnal Internasional SDM



Disusun Oleh :

Andreas Alfredha Adyatma

1710412610006

Program Studi S1 Ilmu Administrasi Bisnis

Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik

Universitas Lambung Mangkurat

Banjarmasin

2019

Leopoldo J. Gutierrez-Gutierrez, Vanesa Barrales-Molina, Hale Kaynak, (2018)
"The role of human resource-related quality management practices in new product development: A dynamic capability perspective", International Journal of Operations & Production Management, Vol. 38 Issue:1,pp.43-66, doi.org/10.1108/IJOPM-07-2016-0387

Judul :	"The role of human resource-related quality management practices in new product development: A dynamic capability perspective" (Peran SDM terkait praktik manajemen kualitas pada pengembangan produk baru : dalam perspektif kemampuan dinamis)
Jurnal :	International Journal of Operations & Production Management
Volume & Halaman :	Vol (38) & Halaman 43-66
Tahun :	2018
Penulis :	Leopoldo J. Gutierrez-Gutierrez, Vanesa Barrales-Molina, Hale Kaynak,
Tujuan:	Tujuan dari makalah ini adalah untuk mengadopsi pandangan kemampuan dinamis sebagai kerangka kerja teoritis untuk menyelidiki secara empiris hubungan antara praktik manajemen kualitas yang berhubungan dengan sumber daya manusia (SDM): pengembangan produk baru sebagai kemampuan dinamis spesifik, orientasi pembelajaran, integrasi pengetahuan , dan fleksibilitas strategis
Metode:	Untuk menguji hubungan secara empiris, penulis menggunakan data dari 236 Perusahaan-perusahaan Eropa dan melakukan pemodelan persamaan struktural
Hasil:	Hasil menunjukkan bahwa praktik manajemen mutu terkait SDM berkontribusi untuk menciptakan perusahaan yang berorientasi pada pembelajaran, mengintegrasikan pengetahuan, dan mendukung pengembangan produk baru yang sukses. Selain itu, integrasi pengetahuan secara positif terkait dengan pengembangan produk baru melalui fleksibilitas strategis.
Kesimpulan:	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara empiris hubungan antara praktik manajemen kualitas yang berhubungan dengan SDM dan

pengembangan produk baru melalui pengembangan fleksibilitas strategis. Hasil yang diperoleh mengidentifikasi serangkaian hubungan yang menegaskan bahwa praktik manajemen Kualitas terkait SDM secara positif terkait dengan pengembangan kemampuan Dinamis, dan, akibatnya, dengan adaptasi organisasi

Armando Papa, Luca Dezi, Gian Luca Gregori, Jens Mueller, Nicola Miglietta, (2018) "Improving innovation performance through knowledge acquisition: the moderating role of employee retention and human resource management practices", Journal of Knowledge Management, <https://doi.org/10.1108/JKM-09-2017-0391>

Judul :	<p>“Improving innovation performance through knowledge acquisition: the moderating role of employee retention and human resource management practices”</p> <p>(Meningkatkan kinerja inovasi melalui perolehan pengetahuan : peran moderasi dari retensi karyawan dan penerapan manajemen sumber daya manusia)</p>
Jurnal :	Journal of Knowledge Management
Volume & Halaman :	-
Tahun :	2018
Penulils :	Armando Papa, Luca Dezi, Gian Luca Gregori, Jens Mueller, Nicola Miglietta
Tujuan:	Makalah ini bertujuan untuk mempelajari efek perolehan pengetahuan pada kinerja inovasi dan efek moderasi manajemen sumber daya manusia (SDM), dalam hal retensi karyawan dan praktik SDM, pada hubungan yang disebutkan di atas.
Metode:	Sampel dari 129 perusahaan yang beroperasi dalam beragam sektor telah digunakan untuk mengumpulkan data melalui kuesioner standar untuk menguji hipotesis melalui model regresi kuadrat terkecil biasa.
Hasil:	Hasil menunjukkan bahwa knowledge acquisition secara positif mempengaruhi kinerja inovasi dan bahwa manajemen sumber daya manusia memoderasi hubungan antara knowledge acquisition dan kinerja inovasi
Kesimpulan :	1. Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia menghasilkan sebuah iklim organisasi yang kuat, terpercaya dan flexible (Karyawan merasa bebas untuk berinovasi

dan berbagi ide dan visi, Perusahaan juga meingkatkan level komitmen dan pemahaman tentang misi dan nilai-nilai perusahaan.)

2. Employee Retention meningkatkan efek pada knowledge acquisition dalam Innovative Performance

**Bayraktar, C. A., Karacay, G., Araci, O., & Calisir, F. (2018).
 “Exploring the relationship between high-involvement human resource practices and affective commitment within non-Western service context”. International Journal of Work Organisation and Emotion, 9(3), 283. doi:10.1504/ijwoe.2018.094686**

Judul :	Exploring the relationship between high-involvement human resource practices and affective commitment within non-Western service context (Menyelidiki hubungan antara penerapan sumber daya manusia dengan keterlibatan tinggi dan komitmen afektif dalam konteks layanan non-barat)
Jurnal :	International Journal of Work Organisation and Emotion
Volume & Halaman :	Volume 9 & Halaman 283-302
Tahun :	2018
Penulis :	Bayraktar, C. A., Karacay, G., Araci, O., & Calisir, F.
Tujuan:	Makalah ini bertujuan untuk menguji pengaruh peranan sumber daya manusia (SDM) dengan keterlibatan tinggi terhadap komitmen afektif karyawan.
Metode:	Data survei dikumpulkan dari 300 karyawan garis depan yang bekerja di perusahaan induk Turki yang menyediakan layanan keuangan. Data dianalisis dengan pemodelan persamaan struktural.
Hasil:	penelitian ini menemukan bahwa sub-komponen peranan SDM dengan keterlibatan tinggi tidak secara kolektif mempengaruhi komitmen afektif karyawan, tetapi persepsi karyawan mengenai keadilan penghargaan memediasi efek bersama dari pengakuan, pemberdayaan, dan praktik pengembangan kompetensi pada komitmen afektif karyawan.
Kesimpulan :	Studi ini menunjukkan bahwa, berbeda dengan temuan penelitian sebelumnya, sub-elemen peranan SDM dengan keterlibatan tinggi tidak secara kolektif mempengaruhi komitmen afektif, tetapi ada hubungan yang berkaitan di antara mereka. Hasil memvalidasi sepenuhnya mediasi penerapan penghargaan yang adil antara penerapan SDM dengan

keterlibatan tinggi dan komitmen afektif karyawan menunjukkan bahwa pengaruh positif dari penerapan pemberdayaan, pengakuan dan pengembangan kompetensi sepenuhnya bergantung pada persepsi karyawan mengenai penghargaan yang adil dalam organisasi mereka.

Amlan Haque, Mario Fernando, Peter Caputi, (2019)
"Perceived human resource management and presenteeism: Mediating effect of turnover intentions", Asia-Pacific Journal of Business Administration, <https://doi.org/10.1108/APJBA-02-2018-0038>

Judul :	Perceived human resource management and presenteeism: Mediating effect of turnover intentions ("Manajemen sumber daya manusia dan presenteeism : Memediasi efek dari Perubahan Niat)
Jurnal :	Asia-Pacific Journal of Business Administration,
Volume & Halaman :	-
Tahun :	2019
Penulis :	Amlan Haque, Mario Fernando, Peter Caputi
Tujuan:	Tujuan dari makalah ini adalah untuk menyelidiki efek mediasi Turnover Intentions karyawan pada hubungan antara Perceived Human Resource Management dan presenteeism. Pengertian presenteeism digambarkan sebagai datang untuk bekerja ketika sedang sakit dan tidak dapat bekerja dengan kapasitas penuh.
Metode:	Menggunakan teori pertukaran sosial dan pemodelan persamaan terstruktur, hipotesis diuji menggunakan tanggapan dari 200 karyawan Full-Time Australia
Hasil:	Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan Perceived Human Resource Management secara signifikan mempengaruhi presenteeism dan Turnover Intentions karyawan. Seperti yang diperkirakan, Perceived Human Resource Management secara negatif mempengaruhi presenteeism dan Turnover Intentions karyawan secara positif mempengaruhi presenteeism. Pengaruh langsung dari Perceived Human Resource Management pada saat ini sepenuhnya dimediasi oleh Turnover Intentions karyawan.

Kesimpulan :	Hasilnya menunjukkan bahwa Perceived Human Resource Management memengaruhi secara negatif presenteeism dan Turnover Intentions. Apalagi Turnover Intentions para karyawan, secara positif memengaruhi Presenteeism dan pengaruh langsung dari Perceived Human Resource Management pada presenteeism sepenuhnya dimediasi Turnover Intentions karyawan. Dengan demikian, hasil studi harus membantu organisasi dan manajer SDM untuk mengidentifikasi cara Perceived Human Resource Management yang dapat mengurangi Turnover Intentions karyawan dan juga mengurangi efek berbahaya dari presenteeism.

Hooi Lai Wan, (2018) "*Global human resources: a key to mission accomplishment*", Journal of Global Mobility: The Home of Expatriate Management Research, <https://doi.org/10.1108/JGM-01-2018-0007>

Judul :	Global human resources: a key to mission accomplishment (Sumber daya manusia global: Sebuah kunci untuk pencapai misi)
Jurnal :	Journal of Global Mobility: The Home of Expatriate Management Research
Volume & Halaman :	-
Tahun :	2018
Penulis :	Hooi Lai Wan
Tujuan:	tujuan dari makalah ini adalah untuk mengeksplorasi faktor-faktor yang diperlukan untuk pengembangan sumber daya manusia global untuk penugasan kepemimpinan di anak perusahaan asing. Makalah ini bertujuan untuk menemukan jawaban untuk meningkatkan tingkat pencapaian misi ekspatriat di anak perusahaan di luar negeri.
Metode:	Studi ini meneliti pengembangan sumber daya manusia global. Wawancara tatap muka mendalam dilakukan untuk mengumpulkan data dari delapan manajer SDM senior di tiga lembaga keuangan di Taiwan, sementara data dari 28 ekspatriat di anak perusahaan di luar negeri diperoleh dari wawancara e-mail. Analisis konten konvensional digunakan untuk mengkodekan kategori langsung dari data.
Hasil:	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa kebijakan organisasi tidak fokus pada pengembangan sumber daya manusia global. Untuk menggambarkan citra global, fokusnya adalah pada penempatan staf luar negeri dengan orang asing dan orang Taiwan yang dapat berbicara bahasa Inggris. Pengembangan untuk mempersiapkan staf untuk ekspatriat terbatas pada pelatihan pra-keberangkatan yang difokuskan terutama pada pelatihan bahasa dan kesadaran budaya. Namun, dukungan organisasi selama ekspatriasi dan repatriasi penting. Ekspatriat melihat pengarah keamanan

	<p>penting dan kunjungan sosialisasi membantu mereka untuk memutuskan apakah akan menerima atau tidak. Kebijakan organisasi mendukung mereka yang tidak ekspatriat dalam hal pengembangan karir menghalangi manajer untuk menerima penugasan internasional</p>
Kesimpulan :	<p>istilah "sumber daya manusia global" tidak didefinisikan secara jelas atau ditekankan di semua perusahaan. Untuk mengembangkan sumber daya manusia global, fokus utamanya adalah pelatihan pra-keberangkatan, tetapi tidak terstruktur cukup untuk memikat karyawan untuk bekerja di luar negeri. Ketakutan bekerja dalam situasi yang tidak familiar, kehilangan peluang untuk pulang ke rumah dan lingkungan rumah yang cukup nyaman menghalangi karyawan dari ekspatriat. Karena tidak wajib bagi repatriat untuk mengadakan pelatihan in-house untuk para ekspatriat yang potensial, transfer pengetahuan dari repatriat terbatas dan informal.</p>