Journal of Economic and Business Innovation
Volume 1 (No 1), 2026
https://ejournal.natacendekia.org/index.php/JEBIN
p-ISSN: xxxx-xxxx e-ISSN: xxxx-xxxx

Peran Keterlibatan Karyawan dalam Memediasi Pengaruh Digital HRM terhadap Kesejahteraan Psikologis Karyawan

Ananda Rauf Nurhidayah Isnaini
Universitas Islam Negeri Sunan Kudus, Jl. Conge Ngembalrejo, Ngembalrejo, Bae, Kudus, Jawa Tengah, Indonesia
Email coresponden Author*: raufisnaini@ms.iainkudus.ac.id

Article Info: Received: 20 Januuary 2026; Revised: 6 February 2026; Accepted: 7 February 2026

Abstract

This study examines the role of employee engagement in mediating the relationship between Digital Human Resource Management (Digital HRM) and employees' psychological well-being. As organizations increasingly adopt digital technologies such as HR analytics, artificial intelligence, and electronic HRM systems, understanding their psychological impact on employees becomes essential. Using a systematic literature review approach, this research synthesizes findings from recent scholarly publications to identify patterns, relationships, and theoretical explanations linking Digital HRM, employee engagement, and well-being outcomes. The review indicates that Digital HRM can function as a job resource by enhancing transparency, communication, and access to information, which strengthens employee engagement and, in turn, improves psychological well-being. However, digitalization may also act as a job demand when it increases cognitive load and technostress, particularly in the absence of organizational support. The study highlights the Job Demands–Resources (JD-R) framework as a useful lens for explaining these dual effects. The findings underline the importance of organizational support, training, and a supportive digital culture to maximize the positive psychological outcomes of Digital HRM implementation.

Keywords: *Digital HRM, Employee Engagement, Psychological Well-being, HR Analytics, JD-R Theory*

PENDAHULUAN

Transformasi organisasi dan tuntutan kerja yang semakin gesit di era digital menuntut perhatian khusus terhadap kondisi psikologis karyawan. Meskipun kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) berkaitan dengan pengalaman kerja, faktor keterikatan karyawan (*employee engagement*) terbukti memiliki peran yang lebih signifikan dalam menentukan optimalisasi kinerja di tengah perubahan institusi (Annisa et al., 2024). Literatur menunjukkan bahwa digitalisasi dapat meningkatkan efisiensi, namun juga berpotensi menimbulkan beban kognitif, kecemasan, dan *technostress* apabila tidak dikelola secara tepat (Saxena et al., 2022; Stachová et al., 2024). Kegagalan dalam menyeimbangkan antara sumber daya digital dan tuntutan kerja baru dapat memicu krisis personal dan *burnout* manajerial yang berdampak buruk pada performa kerja (Müller & Kubátová, 2026). Oleh karena itu, dampak psikologis transformasi digital menjadi isu penting dalam organisasi modern.

Perkembangan *Digital Human Resource Management* (Digital HRM) mempercepat integrasi teknologi seperti *HR analytics*, kecerdasan buatan (AI), dan sistem berbasis data dalam fungsi SDM. Bagiyam et al. (2024) menegaskan bahwa HR analytics dipandang sebagai pendekatan strategis untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan hasil organisasi. Penggunaan teknologi AI dalam proses rekrutmen dan seleksi juga

telah menjadi tren untuk meningkatkan presisi dan efisiensi, meskipun implementasinya harus tetap memperhatikan aspek keadilan dan potensi bias (Hughes et al., 2026). Berbagai studi juga menunjukkan peningkatan efisiensi dan efektivitas manajemen SDM melalui digitalisasi (Bagiyam et al., 2024; Kiran et al., 2024; Rasheed et al., 2024). Namun, sebagian besar penelitian masih menitikberatkan pada produktivitas dan kinerja organisasi, sementara implikasi terhadap kesejahteraan psikologis karyawan relatif kurang mendapat perhatian.

Teori *Job Demands–Resources* (JD-R) memberikan kerangka untuk memahami dinamika tersebut. Teknologi dapat berfungsi sebagai *job resource* melalui akses informasi, otomatisasi, dan fleksibilitas kerja, tetapi juga dapat menjadi *job demand* ketika meningkatkan tuntutan responsivitas dan tekanan adaptasi (Khan & Singh, 2025; Vadithe & Kesari, 2025). Integrasi teknologi digital dalam lingkungan kerja terbukti mampu menciptakan ekosistem kerja cerdas (*smart working environment*) yang meningkatkan kinerja rantai pasok dan hasil kerja karyawan (Araújo et al., 2026). Perspektif ini menegaskan bahwa pengaruh Digital HRM terhadap kesejahteraan psikologis tidak bersifat linear, melainkan bergantung pada keseimbangan antara tuntutan dan sumber daya kerja.

Kesejahteraan psikologis karyawan merupakan indikator penting karena berkaitan dengan retensi, motivasi, dan keberlanjutan kinerja. Alqarni et al. (2023) mendefinisikannya sebagai kondisi mental positif yang mencakup rasa dihargai, kendali kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja. Studi terbaru menunjukkan bahwa lingkungan kerja digital yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja sangat krusial untuk mencegah kelelahan dan meningkatkan pengalaman positif karyawan (Sharma et al., 2026). Beberapa studi menunjukkan bahwa sistem E-HRM dapat mendukung kesehatan mental melalui akses informasi dan program dukungan (Stachová et al., 2024; Vadithe & Kesari, 2025). Meskipun demikian, mekanisme psikologis yang menjelaskan bagaimana praktik Digital HRM memengaruhi kesejahteraan masih belum banyak dieksplorasi.

Salah satu mekanisme potensial adalah keterlibatan karyawan. Literatur menunjukkan bahwa keterlibatan mencerminkan respons positif terhadap lingkungan kerja yang mendukung dan berkaitan dengan motivasi serta pengalaman kerja bermakna. Stachová et al. (2024) menemukan hubungan positif antara penggunaan alat Digital HRM dan engagement. HR analytics juga dilaporkan meningkatkan keterlibatan melalui respons organisasi berbasis data (Bagiyam et al., 2024; Rasheed et al., 2024). Penggunaan teknik canggih seperti *neural networks* dalam *HR analytics* bahkan terbukti efektif dalam memetakan dan meningkatkan keterlibatan karyawan di sektor publik (Mehta et al., 2026). Temuan ini menunjukkan bahwa engagement dapat menjadi penghubung antara praktik HR digital dan pengalaman psikologis karyawan.

Meskipun sejumlah studi mulai membahas hubungan antara praktik manajemen dan kesejahteraan psikologis, sebagian besar belum secara eksplisit menempatkan keterlibatan karyawan sebagai mediator utama antara Digital HRM dan kesejahteraan psikologis (Saxena et al., 2022; Vadithe & Kesari, 2025). Selain itu, HRM di era digital juga harus mulai mempertimbangkan keseimbangan antara tujuan organisasi dan tanggung jawab sosial melalui kerangka kerja seperti integrasi ESG (*Environmental, Social, and Governance*) untuk menjaga keberlanjutan psikologis karyawan (Fan & Tahmasebi, 2026).

Dengan demikian, literatur Digital HRM masih didominasi fokus pada kinerja organisasi, sementara mekanisme psikologis, khususnya peran keterlibatan karyawan sebagai mediator, belum dikaji secara mendalam.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis peran keterlibatan karyawan dalam memediasi pengaruh Digital HRM terhadap kesejahteraan psikologis. Studi ini mengembangkan model konseptual berbasis teori JD-R melalui sintesis literatur empiris, dengan hipotesis bahwa Digital HRM meningkatkan keterlibatan karyawan, keterlibatan meningkatkan kesejahteraan psikologis, dan keterlibatan memediasi hubungan tersebut.

METODE PENELITIAN

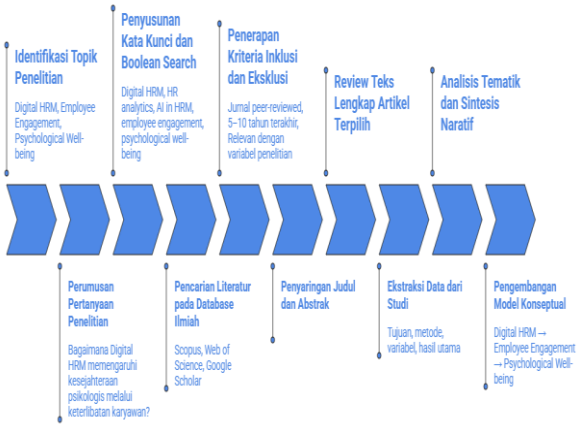
Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif berbasis Systematic Literature Review (SLR) untuk membangun kerangka konseptual mengenai peran keterlibatan karyawan dalam memediasi pengaruh *Digital Human Resource Management* (Digital HRM) terhadap kesejahteraan psikologis karyawan. Pendekatan ini dipilih karena penelitian berfokus pada sintesis temuan ilmiah yang telah ada tanpa melibatkan pengumpulan data lapangan, sehingga seluruh data bersumber dari publikasi ilmiah bereputasi yang relevan.

SLR dilakukan melalui tahapan terstruktur yang lazim digunakan dalam studi manajemen dan sistem informasi. Tahap awal adalah perumusan pertanyaan penelitian mengenai bagaimana Digital HRM memengaruhi kesejahteraan psikologis serta bagaimana keterlibatan karyawan berperan sebagai mediator (Kiran et al., 2024). Ruang lingkup kajian dibatasi pada literatur tentang HR analytics, artificial intelligence (AI) dalam HR, serta electronic human resource management (E-HRM) yang membahas keterlibatan karyawan dan/atau kesejahteraan psikologis.

Pencarian literatur dilakukan melalui basis data Scopus, Web of Science, dan Google Scholar menggunakan kombinasi kata kunci "Digital HRM", "HR analytics", "AI in HRM", "employee engagement", dan "psychological well-being" (Alqarni et al., 2023). Proses ini menghasilkan sejumlah artikel awal yang kemudian diperiksa untuk menghapus duplikasi menggunakan perangkat lunak manajemen referensi sehingga hanya artikel unik yang dianalisis lebih lanjut.

Seleksi artikel dilakukan dalam tiga tahap: penyaringan judul dan abstrak, penelaahan teks lengkap, dan penilaian kualitas metodologis. Kriteria inklusi meliputi artikel peer-reviewed yang relevan dengan Digital HRM serta membahas keterlibatan karyawan atau kesejahteraan psikologis. Artikel non-ilmiah, opini, laporan industri, dan studi tanpa metodologi yang jelas dieliminasi (Rasheed et al., 2024). Hasil akhir seleksi menghasilkan sejumlah artikel yang memenuhi seluruh kriteria dan dianalisis secara mendalam pada tahap sintesis.

Alur proses ini disajikan dalam Gambar 1 yang ditempatkan setelah paragraf ini.



Gambar 1. Alur Penelitian
Sumber: diolah penulis (2026)

Gambar tersebut menampilkan tahapan identifikasi topik, perumusan pertanyaan

penelitian, penyusunan kata kunci dan Boolean search, pencarian literatur, penerapan kriteria inklusi dan eksklusi, penyaringan judul dan abstrak, penelaahan teks lengkap, hingga ekstraksi data dan pengembangan model konseptual. Selain itu, artikel akhir dianalisis distribusinya berdasarkan negara, metode penelitian (kuantitatif, kualitatif, mixed-method), dan sektor industri untuk menggambarkan konteks literatur yang direviu.

Proses penyaringan artikel dilakukan secara sistematis oleh peneliti dengan menggunakan kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditetapkan untuk meminimalkan bias seleksi. Setiap artikel diperiksa secara konsisten berdasarkan kesesuaian topik, kejelasan metodologi, dan relevansi terhadap variabel penelitian. Keputusan akhir terhadap artikel yang diragukan ditentukan melalui pembacaan ulang secara menyeluruh agar proses seleksi tetap objektif dan transparan.

Ekstraksi data dilakukan menggunakan tabel terstruktur yang memuat: penulis dan tahun, negara penelitian, sektor industri, desain dan metode penelitian, variabel yang dikaji, serta temuan utama terkait Digital HRM, keterlibatan karyawan, dan kesejahteraan psikologis. Analisis dilakukan menggunakan perangkat lunak spreadsheet untuk pengelolaan data dan proses pengkodean dilakukan secara manual berbasis matriks tematik yang disusun peneliti.

Analisis tematik dilakukan melalui langkah-langkah: (1) familiarisasi data melalui pembacaan berulang; (2) pembuatan kode awal; (3) pengelompokan kode menjadi tema; (4) peninjauan ulang tema; dan (5) penamaan serta definisi tema akhir. Coding dilakukan secara terbuka sebelum dikelompokkan secara aksial untuk membangun hubungan antar konsep. Validasi tema dilakukan melalui diskusi antar peneliti dan pengecekan ulang kesesuaian tema dengan data asli. Untuk mengurangi bias, diterapkan audit trail dan pembandingan interpretasi secara berkala.

Hasil analisis tematik kemudian disintesis secara naratif untuk menjelaskan pola hubungan antara Digital HRM, keterlibatan karyawan, dan kesejahteraan psikologis, yang selanjutnya menjadi dasar pengembangan model konseptual penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menyajikan hasil sintesis literatur yang disusun secara sistematis untuk menjawab dinamika hubungan antara *Digital Human Resource Management* (Digital HRM), keterlibatan karyawan, dan kesejahteraan psikologis. Berbeda dengan tinjauan pustaka tradisional, temuan di sini merupakan pola kecenderungan dan konsistensi bukti empiris dari berbagai studi global yang telah dikurasi. Sebagai dasar visualisasi untuk mempermudah pemahaman terhadap sumber data utama, Tabel 1 menyajikan sintesis studi-studi kunci yang menjadi fondasi argumen dalam penelitian ini.

Tabel 1. Tabel Sintesis Studi Utama Digital HRM dan Kesejahteraan

Penulis	**Fokus Studi**	**Temuan Utama**	**Posisi dalam Model Konseptual**
Stachová et al. (2024)	Implementasi e-HRM dan transparansi organisasi	Sistem digital meningkatkan kolaborasi internal dan motivasi kerja	Enabler keterlibatan karyawan

Sonar et al. (2025)	Integrasi AI dalam manajemen SDM	AI mendorong lingkungan kerja inklusif dan meningkatkan engagement	Driver peningkatan kinerja
Khan & Singh (2025)	Kesejahteraan mental dan keterlibatan	Engagement berkorelasi positif dengan kepuasan dan kesejahteraan kerja	Outcome psikologis utama
Al-Alawi et al. (2023)	Perbedaan generasi dalam adopsi HR digital	Persepsi manfaat teknologi dipengaruhi faktor usia	Variabel kontrol demografis
Kiran et al. (2024)	Mekanisme mediasi dalam HR digital	Engagement memediasi pengaruh teknologi terhadap kondisi psikologis	Mediator utama
Vadithe & Kesari (2025)	Validitas konstruk kesiapan digital	Kesiapan manajerial lebih tinggi dibanding staf operasional	Faktor struktural organisasi

Berdasarkan tabel sintesis tersebut, hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik demografis bukan sekadar pelengkap, melainkan variabel kontrol yang menentukan efektivitas teknologi. Usia berperan krusial dalam memahami bagaimana perbedaan generasi merespons sistem digital (Al-Alawi et al., 2023), sementara tingkat pendidikan dan jabatan memengaruhi tingkat penerimaan serta kemampuan adaptasi terhadap perubahan operasional (Khan & Singh, 2025; Vadithe & Kesari, 2025). Secara metodologis, bukti-bukti yang dikumpulkan didominasi oleh pendekatan kuantitatif dengan analisis *Structural Equation Modeling* (SEM). Validitas temuan didukung oleh parameter teknis yang ketat, di mana sebagian besar studi melaporkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50 dan reliabilitas di atas 0,70, serta penggunaan *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) untuk menjamin validitas diskriminan (Alqarni et al., 2023; Kiran et al., 2024).

Beralih pada analisis yang lebih mendalam, temuan ini mengonfirmasi bahwa keterlibatan karyawan merupakan mekanisme kunci yang menghubungkan praktik Digital HRM dengan kesejahteraan psikologis. Praktik HR berbasis data dan platform digital meningkatkan transparansi serta komunikasi organisasi, yang secara langsung memperkuat koneksi psikologis karyawan terhadap pekerjaan mereka (Stachová et al., 2024). Keterlibatan ini kemudian berkorelasi positif dengan peningkatan makna kerja dan kondisi mental yang lebih stabil (Khan & Singh, 2025). Pengujian mediasi melalui prosedur *bootstrapping* dalam berbagai literatur menegaskan bahwa tanpa keterlibatan karyawan yang memadai, investasi pada teknologi digital tidak akan memberikan dampak signifikan terhadap kesejahteraan psikologis (Kiran et al., 2024).

Dinamika hubungan ini dapat diinterpretasikan secara tajam melalui lensa teoretis *Job Demands–Resources* (JD-R). Digital HRM berfungsi sebagai *job resource* ketika menyediakan akses informasi dan fleksibilitas, namun di sisi lain berpotensi menjadi *job demand* yang memicu *technostress* apabila tuntutan teknologi melampaui kemampuan adaptasi individu (Al-Alawi et al., 2023; Stachová et al., 2024). Oleh karena itu, dampak Digital HRM bersifat ambivalen; ia dapat meningkatkan kesejahteraan hanya jika didukung oleh infrastruktur TI yang kuat, pelatihan yang memadai, dan budaya

komunikasi yang transparan (Khan & Singh, 2025).

Meskipun pola hubungan telah teridentifikasi secara jelas, sintesis ini juga mengungkap adanya beberapa kesenjangan riset. Masih terdapat keterbatasan pada studi longitudinal yang mampu memotret dampak psikologis digitalisasi dalam jangka panjang (Khan & Singh, 2025). Selain itu, interaksi antara teknologi dengan faktor kontekstual seperti gaya kepemimpinan digital dan iklim organisasi masih memerlukan eksplorasi lebih lanjut untuk memperkaya kerangka konseptual yang ada (Rasheed et al., 2024; Vadithe & Kesari, 2025). Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan bahwa keterlibatan karyawan adalah titik intervensi strategis bagi organisasi untuk memastikan bahwa transformasi digital HRM berujung pada peningkatan kesejahteraan psikologis, bukan sebaliknya.

SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa Digital Human Resource Management (Digital HRM) memiliki peran strategis dalam membentuk kualitas pengalaman kerja karyawan di era transformasi digital. Berdasarkan sintesis literatur, Digital HRM berpotensi meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan melalui peningkatan keterlibatan karyawan sebagai mekanisme mediasi utama. Praktik berbasis data seperti HR analytics, sistem E-HRM, dan pemanfaatan kecerdasan buatan mendorong transparansi, responsivitas, serta efisiensi kerja yang memperkuat koneksi psikologis karyawan terhadap pekerjaannya. Namun demikian, dampak tersebut tidak bersifat otomatis karena teknologi juga dapat menjadi sumber tuntutan kerja yang memicu technostress apabila tidak disertai dukungan organisasi yang memadai.

Secara teoretis, penelitian ini memperluas penerapan kerangka Job Demands–Resources (JD-R) dengan menempatkan Digital HRM sebagai faktor yang dapat berfungsi ganda, yaitu sebagai sumber daya kerja sekaligus tuntutan kerja. Selain itu, studi ini menegaskan keterlibatan karyawan sebagai mediator kunci yang menjembatani hubungan antara praktik HR digital dan kesejahteraan psikologis, sehingga memperkaya literatur mengenai mekanisme psikologis dalam konteks transformasi digital organisasi.

Dari sisi praktis, temuan ini menekankan pentingnya pendekatan manajerial yang seimbang dalam implementasi Digital HRM. Organisasi perlu menyediakan pelatihan teknologi yang memadai, membangun budaya inovatif, memastikan komunikasi yang transparan, serta mengelola potensi technostress melalui dukungan manajerial dan infrastruktur teknologi yang kuat.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena berbasis tinjauan pustaka tanpa data empiris langsung serta terbatas pada publikasi dalam rentang waktu tertentu. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan pendekatan empiris, longitudinal, atau meta-analisis untuk menguji model konseptual secara lebih mendalam serta mengeksplorasi faktor kontekstual lain seperti kepemimpinan digital dan iklim organisasi.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan dalam proses penyusunan penelitian dan penulisan manuskrip ini. Apresiasi juga disampaikan kepada institusi afiliasi penulis atas dukungan akademik dan fasilitas yang diberikan selama proses penelitian. Penulis turut menghargai berbagai masukan konstruktif dari rekan sejawat yang membantu penyempurnaan substansi ilmiah artikel ini hingga layak

dipublikasikan pada *JEBIN: Journal of Economic and Business Innovation*, jurnal yang berfokus pada pengembangan keilmuan di bidang ekonomi, bisnis, manajemen, dan akuntansi.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Alawi, A. I., Messaadia, M., Mehrotra, A., Sanosi, S. K., Elias, H., & Althawadi, A. H. (2023). Digital transformation adoption in human resources management during COVID-19. *Arab Gulf Journal of Scientific Research*, *41*(4), 446–461. https://doi.org/10.1108/AGJSR-05-2022-0069

Alqarni, K., Agina, M. F., Khairy, H. A., Al-Romeedy, B. S., Farrag, D. A., & Abdallah, R. M. (2023). The Effect of Electronic Human Resource Management Systems on Sustainable Competitive Advantages: The Roles of Sustainable Innovation and Organizational Agility. *Sustainability (Switzerland)*, *15*(23). https://doi.org/10.3390/su152316382

Annisa, R., A, A. R., & R, I. K. (2024). PENGARUH PSYCHOLOGICAL WELL-BEING , EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN WORK ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI INSTITUT BISNIS DAN TEKNOLOGI INDONESIA (INSTIKI) BALI. *Jurnal Ilmiah Riset Aplikasi Manajemen*, *2*(3), 973–986. https://doi.org/10.32815/jiram.v2i3.78

Araújo, J. D. D., Franco, C. W., Sousa, P. R. D., & Frank, A. G. (2026). Redefining work in the supply chain: combining digital technologies and knowledge sharing for a smart working environment. *International Journal of Production Economics*, *291*. https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2025.109860

Bagiyam, S. D., Irfan, M., & Agriyanto, R. (2024). *AI Implication and DataDriven Decision Making for Organizational Performance* (pp. 259–282). IGI Global. https://doi.org/10.4018/979-8-3693-6412-3.ch011

Fan, Y., & Tahmasebi, R. (2026). A theoretical framework for managing ESG-HRM paradoxes: Balancing organizational tensions for the common good. *Human Resource Management Review*, *36*(1). https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2025.101121

Hughes, K. D., Konnikov, A., Denier, N., & Hu, Y. (2026). Problematizing the role of artificial intelligence in hiring and organizational inequalities: A multidisciplinary review. *Human Relations*, *79*(2 Inaugural Special Issue: Critical Reviews), 246–278. https://doi.org/10.1177/00187267251403902

Khan, S., & Singh, K. (2025). *Navigating Digital Transformation: The Role of Technology in HRM Efficiency and Effectiveness* (pp. 245–260). Emerald Publishing. https://doi.org/10.1108/978-1-83708-808-920251013

Kiran, P. R., Chaubey, A., & Shastri, R. K. (2024). Role of HR analytics and attrition on organisational performance: a literature review leveraging the SCM-TBFO framework. *Benchmarking*, *31*(9), 3102–3129. https://doi.org/10.1108/BIJ-06-2023-0412

Mehta, K., Kolachina, S., Mavuri, S., Vadakki Veetil, A. K., Patil, J., & Mullool, J. M. (2026). Exploring the impact of human resource analytics on employee engagement using neural networks in the public sector in India. *International Journal of*

Electronic Finance, *15*(1), 107–130. https://doi.org/10.1504/IJEF.2026.150291

Müller, M., & Kubátová, J. (2026). A systematic review of managerial burnout and personal crisis: Navigating the interplay of individual, organizational, and environmental factors. *German Journal of Human Resource Management*, *40*(1), 15–55. https://doi.org/10.1177/23970022251315650

Rasheed, M. H., Khalid, J., Ali, A., Rasheed, M. S., & Ali, K. (2024). Human Resource Analytics in the Era of Artificial Intelligence: Leveraging Knowledge towards Organizational Success in Pakistan. *Journal of Chinese Human Resources Management*, *15*(3), 3–20. https://doi.org/10.47297/wspchrmWSP2040-800501.20241503

Saxena, M., Bagga, T., Gupta, S., & Mittal, A. (2022). Employees' Experiences of Accepting and Adopting HR Analytics: A Phenomenology Study. *Open Psychology Journal*, *15*(1). https://doi.org/10.2174/18743501-v15-e2208040

Sharma, S., Mittal, A., & Seema, S. (2026). Mapping research trajectories of platform working and employee well-being: a bibliometric cartography. *Kybernetes*, 1–26. https://doi.org/10.1108/K-08-2025-1870

Sonar, P. R., Mahale, S. T., & Kulkarni, R. (2025). *AI-driven HR Analytics for Optimizing Organizational Structure: A Synergistic Approach to Employee Engagement and Productivity* (pp. 115–138). Emerald Publishing. https://doi.org/10.1108/978-1-83662-982-520251007

Stachová, K., Stacho, Z., Šamalík, P., & Sekan, F. (2024). The Impact of E-HRM Tools on Employee Engagement. *Administrative Sciences*, *14*(11). https://doi.org/10.3390/admsci14110303

Vadithe, R. N., & Kesari, B. (2025). Role of technology enablers for implementation of HR analytics in the Indian IT sector: A mediation analysis. *Human Systems Management*, *44*(4), 598–614. https://doi.org/10.1177/01672533251314403