



Strategi Manajemen Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Pendekatan Teoritis Dan Empiris Untuk Optimalisasi Kinerja Organisasi

Muhamad Arsy Trisdianto ^{1*}, Adiinto ², Resti Dewi Asturias ³

¹ Universitas Islam Syekh-Yusuf; Tangerang, Banten; Indonesia; e-mail : arsytrisdianto@gmail.com

² Universitas Islam Syekh-Yusuf; Tangerang, Banten; Indonesia; e-mail : adtataleta@gmail.com

³ Universitas Islam Syekh-Yusuf; Tangerang, Banten; Indonesia; e-mail : Restidewi1107@gmail.com

* Corresponding Author : Muhamad Arsy Trisdianto

Abstract: Human Resource Development (HRD) is a crucial aspect of organizational management, playing a key role in enhancing workforce productivity and ensuring business sustainability. In an increasingly competitive world, the role of strategic management in designing effective HR policies has become more vital. This study examines how strategic management approaches can be applied in HRD to improve overall organizational performance. The research employs a mixed-method approach, combining quantitative analysis through statistical techniques with qualitative analysis via surveys and interviews. The findings indicate that the integration of data-driven approaches in HR management significantly impacts employee retention, job satisfaction, and the effectiveness of training programs. By utilizing regression analysis, correlation, and predictive modeling, organizations can optimize recruitment strategies and workforce management based on industry trends and internal needs. Moreover, the study finds that companies adopting technology-based strategies in HR management show higher adaptability to changes in the business environment. The study concludes that implementing data-driven management strategies in HRD positively contributes to workforce efficiency and the achievement of organizational goals. Recommendations include strengthening predictive-based policies, investing in structured training programs, and developing digital HR systems to enhance workforce management effectiveness.

Keywords: Human Resource Development; Strategic Management; Workforce Optimization

Received: June 11, 2025

Revised: June 23, 2025

Accepted: July 17, 2025

Published: July 19, 2025

Curr. Ver.: July 19, 2025



Copyright: © 2025 by the authors.
Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

Abstrak: Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek krusial dalam manajemen organisasi yang berperan dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan keberlanjutan bisnis. Dalam dunia yang semakin kompetitif, peran manajemen strategis dalam merancang kebijakan SDM yang efektif menjadi semakin penting. Penelitian ini mengkaji bagaimana pendekatan manajemen strategis dapat diterapkan dalam pengembangan SDM untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan campuran (mixed-method), yang menggabungkan analisis kuantitatif melalui teknik statistik dan analisis kualitatif melalui survei serta wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa integrasi pendekatan berbasis data dalam manajemen SDM memiliki dampak signifikan terhadap retensi karyawan, kepuasan kerja, serta efektivitas program pelatihan. Dengan menerapkan analisis regresi, korelasi, dan model prediktif, organisasi dapat mengoptimalkan strategi rekrutmen dan pengelolaan tenaga kerja berdasarkan tren industri dan kebutuhan internal. Selain itu, studi ini menemukan bahwa perusahaan yang mengadopsi strategi berbasis teknologi dalam pengelolaan SDM memiliki tingkat adaptasi lebih tinggi terhadap perubahan lingkungan bisnis. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan strategi manajemen berbasis data dalam pengembangan SDM berkontribusi secara positif terhadap peningkatan efisiensi tenaga kerja dan pencapaian tujuan organisasi. Rekomendasi yang diberikan dalam penelitian ini

mencakup penguatan kebijakan berbasis prediksi, investasi pada program pelatihan yang terstruktur, serta pengembangan sistem SDM berbasis digital untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan tenaga kerja.

Kata kunci: Pengembangan Sumber Daya Manusia; Manajemen Strategis; Optimasi Tenaga Kerja.

1. Pendahuluan

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor utama dalam menjaga keberlanjutan organisasi. SDM yang terstruktur dengan baik memungkinkan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas, mempertahankan keunggulan kompetitif, serta mengoptimalkan kinerja tenaga kerja dalam menghadapi dinamika industri yang berubah dengan cepat (Noe et al., 2020). Manajemen SDM tidak hanya berfokus pada rekrutmen dan seleksi tenaga kerja, tetapi juga mencakup pengembangan kompetensi, evaluasi kinerja, serta strategi retensi karyawan. Perusahaan yang menginvestasikan sumber daya dalam program pelatihan dan pengembangan SDM memiliki peluang lebih besar untuk meningkatkan efisiensi tenaga kerja serta mengurangi tingkat turnover (Armstrong, 2019).

Pendekatan strategis dalam manajemen SDM harus didukung dengan teknik analisis berbasis data. Dengan menggunakan metode statistik dan model prediktif, perusahaan dapat merancang kebijakan pengelolaan tenaga kerja yang lebih akurat dan berorientasi pada kebutuhan organisasi. Integrasi antara data kinerja karyawan dan strategi pengembangan SDM memungkinkan peningkatan produktivitas serta optimalisasi kompetensi tenaga kerja (Kaplan & Norton, 2019). Selain itu, tren globalisasi dan digitalisasi turut mendorong perubahan dalam sistem manajemen SDM. Organisasi yang mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi serta memanfaatkan inovasi dalam pengelolaan SDM akan memiliki daya saing yang lebih kuat. Oleh karena itu, pengembangan tenaga kerja yang berbasis teknologi menjadi salah satu prioritas dalam strategi manajemen SDM (Wright & McMahan, 2021).

Faktor lain yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan SDM adalah perubahan demografi tenaga kerja. Saat ini, banyak organisasi menghadapi tantangan dalam mengakomodasi kebutuhan tenaga kerja lintas generasi yang memiliki preferensi kerja yang berbeda. Generasi muda cenderung lebih fleksibel dalam bekerja dan mengutamakan keseimbangan kehidupan kerja, sementara generasi sebelumnya lebih berorientasi pada stabilitas pekerjaan. Manajemen SDM yang adaptif harus mampu menjembatani perbedaan ini melalui kebijakan yang inklusif dan berbasis data (Dessler, 2021). Selain demografi tenaga kerja, aspek regulasi dan hukum ketenagakerjaan juga berpengaruh pada strategi pengelolaan SDM. Peraturan ketenagakerjaan yang terus berubah mengharuskan organisasi untuk selalu memperbarui kebijakan internal mereka agar tetap sesuai dengan regulasi pemerintah. Strategi pengelolaan SDM yang efektif harus mampu mengintegrasikan kepatuhan hukum dengan kebutuhan organisasi untuk mempertahankan tenaga kerja yang kompetitif (Robbins & Judge, 2019).

Tidak kalah penting, faktor budaya organisasi berperan dalam menentukan keberhasilan pengelolaan SDM. Perusahaan dengan budaya kerja yang inklusif dan berorientasi pada inovasi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja lebih tinggi. Pengelolaan SDM yang efektif harus mempertimbangkan nilai-nilai budaya dalam setiap kebijakan tenaga kerja agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan produktivitas (Snell & Bohlander, 2022). Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara manajemen strategis dan pengembangan SDM dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Studi ini juga akan mengeksplorasi bagaimana teknik analisis berbasis data dapat digunakan dalam perencanaan tenaga kerja untuk menciptakan strategi yang lebih adaptif dan berkelanjutan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan mixed-method, yang menggabungkan analisis kuantitatif dan kualitatif untuk mengeksplorasi hubungan antara manajemen strategis dan pengembangan SDM.

2.1. Metode Pengumpulan Data

Data primer diperoleh melalui survei dan wawancara mendalam dengan manajer SDM serta karyawan dari berbagai industri. Survei dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dirancang untuk mengukur kepuasan kerja, tingkat retensi karyawan, serta efektivitas program pelatihan. Responden terdiri dari tenaga kerja di berbagai sektor industri yang memiliki pengalaman minimal lima tahun dalam bidangnya. Wawancara mendalam dilakukan untuk mendapatkan perspektif yang lebih dalam mengenai kebijakan SDM yang diterapkan oleh perusahaan serta tantangan yang dihadapi dalam pengelolaannya (Noe et al., 2020).

Selain data primer, penelitian ini juga menggunakan data sekunder yang diperoleh dari laporan keuangan perusahaan, statistik produktivitas tenaga kerja, serta kebijakan terkait pengembangan SDM. Data sekunder ini dianalisis untuk melihat tren dalam pengelolaan SDM dan bagaimana organisasi yang menerapkan strategi berbasis data mengalami peningkatan dalam produktivitas tenaga kerja. Pendekatan ini memungkinkan penelitian untuk mengidentifikasi pola kebijakan yang efektif dalam meningkatkan retensi tenaga kerja serta adaptasi terhadap perubahan industri (Kaplan & Norton, 2019).

Pengumpulan data dilakukan selama enam bulan untuk memastikan informasi yang diperoleh mencerminkan tren terkini dalam pengelolaan SDM. Validitas dan reliabilitas data diuji menggunakan teknik statistik untuk memastikan bahwa informasi yang diperoleh akurat dan dapat digunakan sebagai dasar dalam analisis lebih lanjut (Armstrong, 2019).

2.2. Metode Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan kombinasi antara metode statistik inferensial dan pendekatan analisis kualitatif. Pendekatan statistik mencakup analisis regresi berganda untuk melihat hubungan antara faktor kepuasan kerja dengan tingkat retensi karyawan, uji koefisien determinasi, uji signifikansi serta uji autokorelasi untuk mengidentifikasi variabel yang memiliki dampak terhadap produktivitas tenaga kerja (Kaplan & Norton, 2019).

2.2.1. Analisis Regresi Berganda

Menurut Sugiono (2019:123), Teknik ini digunakan untuk menguji hubungan antara beberapa variabel independen (promosi, harga, kualitas layanan, pengalaman pengguna, dan kualitas produk) terhadap variabel dependen (keputusan pembelian konsumen). Uji regresi ini akan menghasilkan nilai koefisien determinasi (R^2), yang menunjukkan seberapa besar variabel independen secara bersama-sama memengaruhi variabel dependen. Selain itu, analisis ini juga mencakup uji signifikansi F untuk mengevaluasi keberartian model secara keseluruhan dan uji signifikansi t untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial.

Selain aspek diatas, regresi linier berganda juga memiliki asumsi dasar yang harus dipenuhi agar hasil analisis valid dan dapat diinterpretasikan secara akurat. Beberapa asumsi yang perlu diperhatikan dalam regresi linier berganda adalah normalitas residual, tidak terjadi multikolinearitas antarvariabel independen, homoskedastisitas residual, serta tidak ada autokorelasi dalam data. Jika salah satu asumsi ini tidak terpenuhi, hasil estimasi regresi bisa menjadi bias dan kurang dapat diandalkan.

Selain itu, regresi linier berganda menghasilkan koefisien regresi (b) untuk setiap variabel independen, yang menunjukkan seberapa besar pengaruh masing-masing variabel terhadap variabel dependen. Koefisien ini dapat bernilai positif atau negatif, yang menunjukkan arah hubungan antara variabel. Nilai p-value dari uji t digunakan untuk menilai signifikansi masing-masing variabel independen, sementara nilai Adjusted R^2 memberikan gambaran lebih akurat

tentang seberapa baik model dapat menjelaskan variabilitas data dengan mempertimbangkan jumlah variabel yang digunakan. Adapun Persamaan dari regresi linier berganda yaitu :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y: Variabel dependen

a: Konstanta

$b_1 - b_2$: Koefisien regresi untuk masing-masing variabel independen

X_1 : Variabel independen 1

X_2 : Variabel independen 2

ε : Error term

2.2.2. Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi digunakan untuk menilai kekuatan hubungan antara variabel independen dan dependen (Sugiono, 2019:128). Semakin tinggi nilai R^2 , semakin besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Koefisien determinasi (R^2) tidak hanya menunjukkan seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variabilitas variabel dependen, tetapi juga memberikan wawasan mengenai kelayakan dan efektivitas model regresi yang digunakan. Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1, di mana nilai mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang kuat terhadap variabel dependen, sedangkan nilai yang lebih kecil mengindikasikan bahwa ada faktor lain di luar model yang berkontribusi terhadap perubahan variabel dependen. Adapun rumus umum dari koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

$$R^2 = 1 - \frac{\sum (Y_i - \hat{Y}_i)^2}{\sum (Y_i - \bar{Y})^2}$$

Keterangan:

R^2 : Koefisien Determinasi

Y_i : Nilai aktual variabel dependen

$\hat{Y}_i$: Nilai prediksi variabel dependen berdasarkan model regresi

$\bar{Y}$: Rata-rata nilai variabel dependen

Nilai R^2 berkisar 0-1, semakin mendekati 1 berarti variabel independen semakin baik menjelaskan variasi variabel dependen.

2.2.3. Uji Signifikansi t

Menurut Sugiono (2019:132), Uji t bertujuan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Variabel independen dinyatakan berpengaruh signifikan jika nilai p (probabilitas) $< 0,05$. Selain mengukur signifikansi masing-masing variabel independen, Uji t juga membantu dalam menilai besarnya pengaruh dari variabel tersebut terhadap variabel dependen melalui nilai koefisien regresi. Jika suatu variabel memiliki nilai t yang tinggi dan p-value $< 0,05$, maka variabel tersebut dapat dianggap berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian konsumen. Sebaliknya, jika nilai t rendah atau p-value $> 0,05$, maka variabel tersebut tidak memiliki pengaruh yang signifikan dalam model regresi. Rumus statistik t adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{\beta_i}{SE(\beta_i)}$$

Keterangan:

β_i : Koefisien regresi dari variabel independen

$SE(\beta_i)$: Standar error koefisien regresi

Keputusan: Tolak H_0 jika $p - value < 0.05$ (artinya variabel independen ke- i berpengaruh signifikan).

2.2.4. Uji Signifikansi F

Menurut Sugiono (2019:133), Uji F digunakan untuk menentukan apakah semua variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hasilnya signifikan jika nilai p (probabilitas) $< 0,05$, yang berarti model regresi layak digunakan untuk prediksi. Uji F tidak hanya menguji keberartian model secara keseluruhan, tetapi juga berperan dalam menentukan apakah kombinasi variabel independen yang digunakan cukup kuat untuk menjelaskan variabel dependen. Jika hasil uji F menunjukkan nilai signifikan ($p\text{-value} < 0,05$), maka model regresi dianggap valid dan dapat digunakan untuk melakukan prediksi terhadap variabel dependen. Namun, jika nilai F tidak signifikan, ini menandakan bahwa model mungkin perlu diperbaiki dengan menyesuaikan variabel independen, menambah data, atau melakukan transformasi variabel agar analisis lebih akurat dan hasil penelitian lebih dapat diandalkan. Rumus statistik F adalah sebagai berikut:

$$F = \left(\frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{1 - R^2}{n - k - 1}} \right)$$

Keterangan:

R^2 : Koefisien determinasi

k : Jumlah variabel independen

n : Jumlah sampel

Keputusan: Tolak H_0 jika $p\text{-value} < 0,05$ (artinya minimal ada satu variabel yang berpengaruh signifikan).

2.2.5. Uji Autokorelasi

Uji ini digunakan untuk mengidentifikasi apakah terdapat korelasi antarresidual dalam model regresi, khususnya dalam data time-series. Jika residual tidak bersifat independen, maka model bisa kurang valid. Uji Durbin-Watson adalah metode yang umum digunakan untuk mendeteksi autokorelasi dalam regresi (Gujarati & Porter, 2020:192). Nilai ideal berada di antara 1,5 hingga 2,5. Jika nilai Durbin-Watson berada di luar rentang tersebut, maka terdapat indikasi autokorelasi yang perlu diperbaiki, misalnya dengan menggunakan model regresi dengan transformasi data atau menambahkan variabel kontrol yang lebih relevan. Memastikan tidak ada autokorelasi penting untuk memperoleh hasil regresi yang lebih valid (Widarjono, 2020:155). Rumus umum dari uji autokorelasi adalah :

$$DW = \frac{\sum_{i=2}^n (e_i - e_{(i-1)})^2}{\sum_{i=1}^n e_i^2}$$

Keterangan :

DW = statistik Durbin-Watson

e_i = residual pada pengamatan ke- i

$e_{\{i-1\}}$ = residual pada pengamatan sebelumnya

n = jumlah sampel

2.3. Model Pengukuran Kinerja SDM

Penelitian ini juga mengembangkan model pengukuran kinerja SDM dengan menggunakan indikator kuantitatif dan kualitatif. Model ini mengintegrasikan data produktivitas tenaga kerja dengan teknik evaluasi berbasis statistik, yang bertujuan untuk mengukur efektivitas program pengembangan SDM (Dessler, 2021).

Indikator utama dalam model ini mencakup:

a. Produktivitas individu : berdasarkan data output kerja sebelum dan sesudah pelatihan.

- b. Tingkat kepuasan kerja : diukur melalui survei dengan skala Likert untuk mengidentifikasi aspek yang berkontribusi terhadap motivasi tenaga kerja.
- c. Efektivitas kepemimpinan : dianalisis berdasarkan keterlibatan karyawan dan pola komunikasi antar tim.

Model pengukuran ini digunakan sebagai dasar bagi organisasi dalam mengevaluasi kebijakan SDM dan menyesuaikannya dengan kebutuhan tenaga kerja serta tren industri (Snell & Bohlander, 2022).

2.4. Evaluasi Strategi Manajemen SDM

Evaluasi strategi manajemen SDM dilakukan melalui analisis data retensi, kepuasan kerja, serta efektivitas program pelatihan yang diterapkan dalam organisasi. Penelitian ini membandingkan data dari organisasi yang menerapkan pendekatan berbasis data dengan organisasi yang menggunakan metode konvensional dalam pengelolaan tenaga kerja. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan strategi berbasis teknologi mengalami peningkatan retensi karyawan serta produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan organisasi yang masih menggunakan pendekatan tradisional dalam mengelola SDM (Armstrong, 2019). Selain evaluasi berdasarkan data statistik, penelitian ini juga melakukan analisis kebijakan untuk melihat bagaimana regulasi ketenagakerjaan berpengaruh terhadap strategi manajemen SDM. Organisasi yang mampu menyesuaikan kebijakan tenaga kerja dengan perubahan regulasi memiliki tingkat stabilitas yang lebih tinggi serta mampu mempertahankan tenaga kerja mereka dengan lebih baik (Robbins & Judge, 2019).

Temuan ini mengonfirmasi bahwa strategi pengelolaan SDM yang berbasis data dapat meningkatkan akurasi dalam perencanaan tenaga kerja serta menciptakan sistem yang lebih adaptif terhadap perubahan industri. Rekomendasi yang diberikan dalam penelitian ini mencakup penguatan kebijakan berbasis prediksi serta investasi dalam sistem SDM berbasis digital untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan tenaga kerja (Kaplan & Norton, 2019).

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan yang menerapkan strategi manajemen berbasis data dalam pengembangan SDM mengalami peningkatan produktivitas serta kepuasan kerja karyawan (Noe et al., 2020).

3.1. Hubungan Manajemen SDM dengan Efisiensi Organisasi

Tabel 1. Efisiensi Organisasi Berdasarkan Implementasi Program Pelatihan SDM

Program Pelatihan	Retensi	Peningkatan	Tingkat Adaptasi
	Karyawan (%)	Produktivitas (%)	Strategis
Tidak Ada Pelatihan	62.3	4.1	Rendah
Pelatihan Konvensional	73.5	11.2	Sedang
Pelatihan Terstruktur	87.9	19.8	Tinggi

Sumber: Hasil Survei dan Olah Data Penulis (2025)

Data menunjukkan bahwa perusahaan dengan program pelatihan terstruktur memiliki tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi dan peningkatan produktivitas sebesar 15-20% dibandingkan dengan organisasi yang tidak memiliki program pengembangan SDM yang optimal (Kaplan & Norton, 2019). Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa organisasi yang menerapkan strategi berbasis teknologi dalam pengelolaan SDM lebih mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis. Hal ini terlihat dari bagaimana perusahaan yang menggunakan analisis statistik dalam perencanaan SDM mengalami peningkatan dalam pengambilan keputusan strategis, terutama terkait rekrutmen dan pengembangan tenaga kerja (Armstrong, 2019).

Organisasi yang mengoptimalkan manajemen SDM berbasis data juga memiliki struktur operasional yang lebih fleksibel. Dengan data tenaga kerja yang dikumpulkan secara sistematis,

perusahaan dapat dengan cepat menyesuaikan strategi SDM sesuai dengan tren industri. Misalnya, dalam situasi ketidakpastian ekonomi, perusahaan yang memiliki sistem prediksi tenaga kerja dapat melakukan penyesuaian dalam jumlah rekrutmen dan pelatihan berdasarkan data historis serta analisis statistik (Robbins & Judge, 2019).

3.2. Dampak Pelatihan terhadap Produktivitas Karyawan

Tabel 2. Dampak Pelatihan Berbasis Data terhadap Kinerja Karyawan

Jenis Pelatihan	Proporsi Peningkatan	Persentase Evaluasi
	Kinerja (%)	Lanjutan
Berbasis Data dan Statistik	80	20
Pelatihan Umum Tanpa Analisis	58	42

Sumber: Hasil Survei dan Olah Data Penulis (2025)

Analisis statistik menunjukkan bahwa 80% dari karyawan yang mengikuti program pelatihan mengalami peningkatan kinerja, sementara 20% lainnya membutuhkan evaluasi lanjutan untuk meningkatkan kompetensi mereka (Armstrong, 2019). Pelatihan yang dirancang berdasarkan analisis statistik memungkinkan perusahaan untuk mengidentifikasi kebutuhan spesifik karyawan dan menyusun materi yang lebih efektif. Data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan yang menerapkan sistem pelatihan berbasis data mengalami peningkatan produktivitas tenaga kerja sebesar 25% dibandingkan perusahaan yang menerapkan pelatihan secara konvensional tanpa analisis berbasis data (Kaplan & Norton, 2019). Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa pelatihan berbasis data memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang menerima program pelatihan yang disesuaikan dengan kompetensinya cenderung lebih termotivasi dan memiliki tingkat keterlibatan yang lebih tinggi dalam organisasi. Hal ini berkontribusi terhadap peningkatan loyalitas tenaga kerja serta penurunan angka turnover dalam jangka panjang (Noe et al., 2020).

3.3. Peran Model Prediktif dalam Retensi Karyawan

Tabel 3. Pengaruh Model Prediktif terhadap Retensi Karyawan

Strategi Retensi	Turnover	Kenaikan Kepuasan	Ketersediaan
	Rate (%)	Kerja (%)	Pengembangan Karir
Pendekatan Konvensional	21.7	12.4	Terbatas
Berbasis Model Prediktif	14.3	26.1	Terarah dan Terukur

Sumber: Hasil Survei dan Olah Data Penulis (2025)

Model prediktif SDM berhasil mengidentifikasi faktor utama yang mempengaruhi turnover, termasuk tingkat kepuasan kerja dan peluang pengembangan karir. Perusahaan yang mengintegrasikan analisis statistik dalam strategi retensi tenaga kerja mengalami penurunan turnover sebesar 25% dalam tiga tahun terakhir (Noe et al., 2020). Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa model prediktif dapat digunakan untuk menilai efektivitas kebijakan kompensasi dan insentif dalam meningkatkan motivasi kerja. Perusahaan yang menerapkan strategi kompensasi berbasis data mengalami peningkatan dalam kepuasan kerja karyawan dan retensi tenaga kerja dibandingkan dengan perusahaan yang hanya mengandalkan pendekatan konvensional dalam pengelolaan kompensasi (Kaplan & Norton, 2019).

Perusahaan yang berhasil mengimplementasikan model prediktif dalam pengelolaan SDM juga mengalami peningkatan dalam stabilitas tenaga kerja. Sistem analisis prediktif memungkinkan perusahaan untuk mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja secara lebih akurat serta mengantisipasi perubahan industri sebelum dampaknya terjadi dalam operasional bisnis (Wright & McMahan, 2021).

3.4. Strategi SDM yang Beradaptasi dengan Perubahan Industri

Tabel 4. Adaptasi Strategi SDM terhadap Perubahan Industri

Pendekatan Pengelolaan SDM	Fleksibilitas	Efisiensi	Kepuasan
	Kerja	Administrasi	Karyawan (%)
Tradisional	Rendah	Menengah	66.8
Berbasis Teknologi Digital	Tinggi	Tinggi	83.5

Organisasi yang menerapkan sistem manajemen SDM berbasis digital mampu beradaptasi lebih baik terhadap perubahan industri dibandingkan dengan perusahaan yang masih menggunakan metode tradisional dalam pengelolaan tenaga kerja (Wright & McMahan, 2021). Adaptasi terhadap digitalisasi dalam pengelolaan SDM memungkinkan perusahaan untuk meningkatkan efisiensi dalam administrasi tenaga kerja serta mempercepat pengambilan keputusan strategis. Dengan menerapkan teknologi dalam sistem SDM, organisasi dapat meningkatkan transparansi dalam pengelolaan tenaga kerja serta memastikan bahwa setiap karyawan memiliki akses terhadap informasi dan pelatihan yang diperlukan untuk berkembang dalam lingkungan kerja yang dinamis (Robbins & Judge, 2019). Selain itu, perusahaan yang mengadopsi model kerja fleksibel berbasis teknologi mengalami peningkatan dalam keseimbangan kerja karyawan. Hal ini berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja serta produktivitas tenaga kerja yang lebih optimal. Studi ini menemukan bahwa organisasi yang memberikan fleksibilitas dalam sistem kerja memiliki tingkat retensi tenaga kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan perusahaan yang menerapkan model kerja konvensional tanpa fleksibilitas (Snell & Bohlander, 2022).

4. Kesimpulan

Penelitian ini membuktikan bahwa integrasi manajemen strategis dengan pengembangan SDM memberikan dampak positif bagi efektivitas organisasi. Dengan menerapkan teknik analisis berbasis data, perusahaan dapat meningkatkan akurasi perencanaan tenaga kerja serta mengoptimalkan strategi retensi karyawan. Ke depan, organisasi perlu memperkuat strategi pengelolaan SDM yang berbasis teknologi untuk menghadapi tantangan industri yang semakin kompleks. Studi lebih lanjut dapat mengeksplorasi peran Artificial Intelligence (AI) dalam optimalisasi SDM guna meningkatkan efisiensi dan daya saing organisasi. Sebagai rekomendasi, perusahaan disarankan untuk mengadaptasi pendekatan berbasis analisis prediktif guna meningkatkan efektivitas kebijakan pengelolaan tenaga kerja. Dengan demikian, strategi manajemen SDM dapat lebih fleksibel dan berkelanjutan dalam menghadapi perubahan industri serta tantangan bisnis global. Selain itu, organisasi perlu mengembangkan sistem evaluasi berbasis data untuk mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dalam strategi SDM mereka. Evaluasi ini tidak hanya membantu perusahaan dalam meningkatkan efektivitas tenaga kerja, tetapi juga memastikan bahwa strategi SDM yang diterapkan sesuai dengan tujuan jangka panjang organisasi. Terakhir, pendekatan berbasis data dalam pengelolaan SDM tidak hanya meningkatkan efisiensi organisasi, tetapi juga memberikan dampak positif bagi kesejahteraan tenaga kerja. Dengan menerapkan strategi berbasis prediksi dan digitalisasi dalam pengelolaan SDM, organisasi dapat menciptakan sistem tenaga kerja yang lebih adaptif, transparan, serta berorientasi pada peningkatan kualitas kerja dan kesejahteraan karyawan (Snell & Bohlander, 2022).

Daftar Pustaka

- [1] Armstrong, M. (2019). *Strategic human resource management: A guide to action*. Kogan Page Publishers.
- [2] Dessler, G. (2021). *Human resource management*. Pearson Education.
- [3] Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2019). *The balanced scorecard: Translating strategy into action*. Harvard Business Press.
- [4] Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2020). *Fundamentals of human resource management*. McGraw-Hill.
- [5] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior*. Pearson Education.
- [6] Snell, S., & Bohlander, G. (2022). *Managing human resources*. Cengage Learning.
- [7] Wright, P. M., & McMahan, G. C. (2021). Theoretical perspectives for strategic human resource management. *Journal of Management*, 18(2), 295-320.

-
- [8] Becker, B. E., & Huselid, M. A. (2019). High-performance work systems and firm performance. *Journal of Management*, 25(3), 567-585.
 - [9] Ulrich, D. (2020). *The future of human resource management*. McGraw-Hill.
 - [10] Pfeffer, J. (2018). *The human equation: Building profits by putting people first*. Harvard Business Review Press.
 - [11] Sugiono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.