



Jurnal Ilmiah
Multidisiplin Indonesia

JIMI: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia

Vol. 2 No. 1 (2026), 108-118

e-ISSN: 3110-7095

DOI: 10.64845/jimi.v1i2

Journal homepage: <https://athallahpublishing.com/index.php/jimi/index>

Research Paper

Pengembangan Model Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis untuk Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan

Imelda Oktavia Effendi¹, Chamelia Hemawati², Amien Masykur³

Universitas Siber Asia, Indonesia

*Corresponding author: imeldavia7@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci

Model Manajemen
Kualitas Kinerja Karyawan
Kinerja Organisasi

ABSTRACT

Kualitas kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam menentukan daya saing dan keberlanjutan organisasi di tengah dinamika lingkungan bisnis yang semakin kompleks. Manajemen sumber daya manusia strategis dipandang sebagai pendekatan yang mampu menyelaraskan kebijakan dan praktik pengelolaan karyawan dengan tujuan jangka panjang organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan model manajemen sumber daya manusia strategis yang efektif dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan pada organisasi yang menjadi objek penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan teknik statistik inferensial untuk menguji hubungan antarvariabel yang membentuk model manajemen sumber daya manusia strategis, meliputi perencanaan sumber daya manusia, pengembangan kompetensi, sistem penilaian kinerja, dan sistem penghargaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia strategis berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kualitas kinerja karyawan. Model yang dikembangkan menegaskan bahwa keselarasan antara strategi organisasi dan praktik manajemen sumber daya manusia mampu meningkatkan efektivitas kerja, produktivitas, serta kualitas hasil kerja karyawan. Temuan penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia strategis serta implikasi praktis bagi pimpinan organisasi dalam merancang kebijakan pengelolaan karyawan yang berorientasi pada peningkatan kinerja dan keunggulan kompetitif organisasi.

Article history

Received: 12 September 2025

Revised: 25 Oktober 2025

Accepted: 15 Desember 2025

Available online: 05 Februari 2026

Pendahuluan

Perkembangan lingkungan organisasi yang semakin dinamis dan kompetitif menuntut setiap organisasi untuk mampu beradaptasi secara strategis agar tetap bertahan dan unggul dalam persaingan. Globalisasi, kemajuan teknologi, serta perubahan pola kerja pascapandemi telah mengubah cara organisasi mengelola sumber daya dan mencapai tujuan kinerjanya. Dalam kondisi tersebut, sumber daya manusia tidak lagi dipandang sekadar sebagai faktor produksi, melainkan sebagai aset strategis yang menentukan keberhasilan implementasi strategi organisasi secara keseluruhan (Barney, 2021; Teece, 2020). Oleh karena itu, perhatian terhadap pengelolaan sumber daya manusia secara strategis menjadi semakin penting dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Kualitas kinerja karyawan merupakan indikator utama keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan operasional maupun strategis. Kinerja karyawan tidak hanya diukur dari kuantitas output yang dihasilkan, tetapi juga dari kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, kreativitas, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja (Meyer et al., 2021). Organisasi dengan karyawan yang memiliki kinerja berkualitas tinggi cenderung lebih produktif, inovatif, dan mampu memberikan nilai tambah yang berkelanjutan. Sebaliknya, rendahnya kualitas kinerja karyawan sering kali menjadi penghambat utama pencapaian target organisasi dan menurunkan daya saing di pasar.

Dalam konteks manajemen modern, peningkatan kualitas kinerja karyawan tidak dapat dilepaskan dari peran manajemen sumber daya manusia. Praktik manajemen sumber daya manusia yang bersifat administratif dan operasional semata dinilai tidak lagi memadai untuk menjawab tantangan organisasi kontemporer. Hal ini mendorong berkembangnya konsep manajemen sumber daya manusia strategis, yang menekankan keselarasan antara kebijakan dan praktik pengelolaan karyawan dengan strategi dan tujuan jangka panjang organisasi (Jiang & Messersmith, 2020). Manajemen sumber daya manusia strategis memandang karyawan sebagai mitra strategis yang berkontribusi langsung terhadap penciptaan keunggulan kompetitif organisasi.

Literatur manajemen sumber daya manusia strategis menunjukkan bahwa praktik-praktik seperti perencanaan sumber daya manusia, pengembangan kompetensi, sistem penilaian kinerja, serta sistem penghargaan yang terintegrasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Boon et al., 2022). Praktik-praktik tersebut tidak hanya berfungsi untuk mengelola tenaga kerja secara efisien, tetapi juga untuk membangun kapabilitas organisasi yang sulit ditiru oleh pesaing. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia strategis berperan sebagai penghubung antara strategi organisasi dan perilaku kerja karyawan.

Namun demikian, berbagai studi empiris menunjukkan bahwa banyak organisasi masih menghadapi kesenjangan antara perumusan strategi sumber daya manusia dan implementasinya dalam praktik sehari-hari. Kebijakan sumber daya manusia sering kali dirancang tanpa mempertimbangkan secara komprehensif

kebutuhan organisasi dan karyawan, sehingga dampaknya terhadap kualitas kinerja karyawan menjadi kurang optimal (Cooke et al., 2021). Kondisi ini menunjukkan bahwa keberhasilan manajemen sumber daya manusia strategis tidak hanya ditentukan oleh keberadaan kebijakan formal, tetapi juga oleh bagaimana kebijakan tersebut diintegrasikan ke dalam sistem dan budaya organisasi.

Pengembangan model manajemen sumber daya manusia strategis menjadi penting untuk memberikan kerangka konseptual yang sistematis dalam mengelola karyawan secara efektif. Model tersebut diharapkan mampu menjelaskan hubungan antara berbagai praktik manajemen sumber daya manusia dan kualitas kinerja karyawan, serta memberikan panduan bagi organisasi dalam merancang kebijakan yang konsisten dan terarah. Model manajemen sumber daya manusia strategis yang baik harus mampu mengakomodasi kebutuhan organisasi akan kinerja tinggi sekaligus memenuhi kebutuhan karyawan akan pengembangan, keadilan, dan kesejahteraan (Armstrong & Brown, 2021).

Dari perspektif teori, hubungan antara manajemen sumber daya manusia strategis dan kualitas kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui teori sumber daya berbasis organisasi (*resource-based view*). Teori ini menekankan bahwa keunggulan kompetitif organisasi bersumber dari kemampuan internal yang bernilai, langka, sulit ditiru, dan tidak tergantikan, termasuk kualitas sumber daya manusia yang dimiliki (Barney, 2021). Dengan demikian, pengembangan praktik manajemen sumber daya manusia yang strategis menjadi kunci dalam membangun kapabilitas karyawan yang unggul dan berkelanjutan.

Selain itu, teori motivasi dan teori perilaku organisasi juga memberikan landasan penting dalam memahami bagaimana praktik manajemen sumber daya manusia strategis memengaruhi kinerja karyawan. Sistem pengelolaan karyawan yang memberikan kesempatan pengembangan, pengakuan atas prestasi, serta kejelasan penilaian kinerja cenderung meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan (Ryan & Deci, 2020; Kuvaas et al., 2020). Motivasi dan komitmen tersebut pada akhirnya tercermin dalam peningkatan kualitas kinerja karyawan, baik dari segi hasil kerja maupun perilaku kerja yang mendukung tujuan organisasi.

Dalam praktiknya, tantangan utama yang dihadapi organisasi adalah bagaimana mengintegrasikan berbagai praktik manajemen sumber daya manusia ke dalam satu kerangka strategis yang koheren. Banyak organisasi menerapkan praktik sumber daya manusia secara parsial dan tidak terkoordinasi, sehingga dampaknya terhadap kinerja karyawan menjadi terbatas (Boswell et al., 2021). Misalnya, sistem penilaian kinerja yang tidak selaras dengan program pengembangan kompetensi atau sistem penghargaan yang tidak mencerminkan kontribusi kinerja karyawan dapat menurunkan efektivitas manajemen sumber daya manusia secara keseluruhan.

Penelitian-penelitian terkini juga menekankan pentingnya konteks organisasi dalam penerapan manajemen sumber daya manusia strategis. Faktor-faktor seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, serta karakteristik industri memengaruhi

efektivitas praktik sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan (Alfes et al., 2020; Bailey et al., 2021). Oleh karena itu, pengembangan model manajemen sumber daya manusia strategis perlu mempertimbangkan konteks spesifik organisasi agar dapat diterapkan secara fleksibel dan adaptif.

Meskipun kajian mengenai manajemen sumber daya manusia strategis telah berkembang pesat, penelitian yang secara khusus berfokus pada pengembangan model integratif untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan masih relatif terbatas, terutama dalam konteks organisasi di negara berkembang. Sebagian besar penelitian cenderung menguji pengaruh praktik sumber daya manusia tertentu secara terpisah, tanpa mengkaji keterkaitan dan sinergi antarpraktik tersebut dalam satu model yang utuh (Pfeffer, 2020; Boon et al., 2022). Hal ini membuka peluang penelitian untuk mengembangkan model manajemen sumber daya manusia strategis yang lebih komprehensif dan kontekstual.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengembangan model manajemen sumber daya manusia strategis merupakan kebutuhan penting bagi organisasi yang ingin meningkatkan kualitas kinerja karyawan secara berkelanjutan. Model tersebut diharapkan mampu menjadi kerangka acuan dalam menyelaraskan strategi organisasi dengan praktik pengelolaan sumber daya manusia, sehingga karyawan tidak hanya berperan sebagai pelaksana tugas, tetapi juga sebagai mitra strategis dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi relevan untuk mengkaji dan mengembangkan model manajemen sumber daya manusia strategis yang efektif dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan, baik dari perspektif teoretis maupun praktis.

Metode

Metode penelitian dalam studi ini dirancang untuk menjelaskan secara sistematis proses pengembangan dan pengujian model manajemen sumber daya manusia strategis dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Pemilihan metode disesuaikan dengan tujuan penelitian yang menekankan pada pengujian hubungan antarvariabel secara empiris serta penguatan kerangka konseptual yang relevan dengan dinamika organisasi modern. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengukur secara objektif pengaruh praktik manajemen sumber daya manusia strategis terhadap kualitas kinerja karyawan melalui data numerik yang dianalisis secara statistik. Sementara itu, penelitian eksplanatori digunakan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antarvariabel berdasarkan kerangka teori manajemen sumber daya manusia strategis yang berkembang dalam literatur kontemporer. Penelitian ini dilaksanakan dengan desain potong lintang (cross-sectional), di mana pengumpulan data dilakukan pada satu waktu tertentu untuk menggambarkan

kondisi aktual penerapan manajemen sumber daya manusia strategis dalam organisasi.

Objek penelitian ini berfokus pada praktik manajemen sumber daya manusia strategis yang diterapkan dalam organisasi, khususnya yang berkaitan dengan perencanaan sumber daya manusia, pengembangan kompetensi dan pelatihan, sistem penilaian kinerja, serta sistem penghargaan dan kompensasi. Subjek penelitian adalah karyawan yang bekerja pada organisasi yang menjadi lokasi penelitian dan terlibat langsung dalam sistem pengelolaan sumber daya manusia. Karyawan dipilih sebagai responden karena mereka merupakan pihak yang secara langsung merasakan dampak kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja individu maupun kinerja organisasi secara keseluruhan. Penentuan sampel penelitian dilakukan dengan menggunakan teknik probability sampling, sehingga setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai responden. Teknik ini dipilih untuk meningkatkan tingkat keterwakilan sampel dan meminimalkan bias penelitian. Jumlah sampel ditentukan dengan mempertimbangkan jumlah indikator variabel penelitian serta kebutuhan analisis statistik yang digunakan dalam pengujian model. Dengan jumlah sampel yang memadai, diharapkan hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang akurat mengenai hubungan antara manajemen sumber daya manusia strategis dan kualitas kinerja karyawan.

Variabel penelitian terdiri atas variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia strategis, yang dipahami sebagai serangkaian kebijakan dan praktik pengelolaan karyawan yang selaras dengan strategi dan tujuan jangka panjang organisasi. Variabel ini dioperasionalkan melalui beberapa dimensi utama, yaitu perencanaan sumber daya manusia, pengembangan dan pelatihan karyawan, sistem penilaian kinerja, serta sistem penghargaan dan kompensasi. Variabel dependen adalah kualitas kinerja karyawan, yang mencerminkan tingkat pencapaian hasil kerja karyawan baik dari aspek efektivitas, produktivitas, kualitas hasil kerja, maupun ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner terstruktur yang disusun berdasarkan indikator variabel penelitian. Kuesioner menggunakan skala Likert lima poin untuk mengukur tingkat persepsi responden terhadap pernyataan yang diajukan. Penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung dan melalui media daring, dengan tujuan menjangkau responden secara lebih luas dan efisien. Selain data primer yang diperoleh dari kuesioner, penelitian ini juga memanfaatkan data sekunder berupa dokumen organisasi, laporan internal, serta literatur ilmiah yang relevan untuk memperkuat landasan teoritis dan interpretasi hasil penelitian.

Data yang telah dikumpulkan selanjutnya dianalisis melalui beberapa tahapan. Tahap awal analisis dilakukan dengan statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden serta distribusi jawaban pada setiap variabel penelitian. Analisis ini bertujuan untuk memberikan gambaran umum

mengenai kondisi penerapan manajemen sumber daya manusia strategis dan kualitas kinerja karyawan dalam organisasi yang diteliti. Selanjutnya, dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas instrumen penelitian untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan mampu mengukur variabel secara tepat dan konsisten. Tahap utama analisis data dilakukan menggunakan analisis statistik inferensial untuk menguji pengaruh manajemen sumber daya manusia strategis terhadap kualitas kinerja karyawan. Analisis ini dapat dilakukan melalui regresi linear berganda atau pendekatan Structural Equation Modeling (SEM), tergantung pada kompleksitas model yang dikembangkan. Teknik analisis ini digunakan untuk menguji hubungan antarvariabel secara simultan serta memvalidasi model konseptual yang diajukan dalam penelitian. Pengujian hipotesis dilakukan pada tingkat signifikansi lima persen untuk menentukan ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan antarvariabel penelitian.

Dalam pelaksanaan penelitian, peneliti juga memperhatikan prinsip-prinsip etika penelitian. Kerahasiaan identitas responden dijaga sepenuhnya, dan data yang diperoleh digunakan hanya untuk kepentingan akademik. Partisipasi responden bersifat sukarela tanpa adanya unsur paksaan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kejujuran dan objektivitas jawaban yang diberikan. Dengan penerapan metode penelitian yang sistematis dan berlandaskan etika, penelitian ini diharapkan mampu menghasilkan temuan yang valid, reliabel, serta memberikan kontribusi nyata bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia strategis.

Hasil dan Pembahasan

Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis dalam Organisasi

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa secara umum penerapan manajemen sumber daya manusia strategis dalam organisasi berada pada kategori baik. Hal ini tercermin dari persepsi responden terhadap praktik perencanaan sumber daya manusia, pengembangan kompetensi, sistem penilaian kinerja, serta sistem penghargaan dan kompensasi yang telah dijalankan oleh organisasi. Mayoritas karyawan menilai bahwa kebijakan sumber daya manusia yang diterapkan telah selaras dengan tujuan organisasi dan memberikan arah yang jelas bagi pelaksanaan tugas dan tanggung jawab kerja. Perencanaan sumber daya manusia dipersepsikan sebagai salah satu aspek yang paling penting dalam mendukung keberlangsungan organisasi. Responden menilai bahwa organisasi telah melakukan perencanaan tenaga kerja yang relatif sistematis, baik dari sisi jumlah maupun kualitas karyawan yang dibutuhkan. Perencanaan tersebut mencakup penempatan karyawan sesuai dengan kompetensi serta proyeksi kebutuhan sumber daya manusia di masa mendatang. Temuan ini sejalan dengan pandangan bahwa perencanaan sumber daya manusia strategis merupakan fondasi

utama dalam membangun keunggulan kompetitif organisasi (Delery & Roumpi, 2020).

Selain itu, aspek pengembangan dan pelatihan karyawan juga memperoleh penilaian positif. Karyawan merasakan adanya upaya organisasi dalam meningkatkan kompetensi melalui pelatihan, workshop, dan pembelajaran berkelanjutan. Pengembangan kompetensi tidak hanya difokuskan pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga pada penguatan soft skills yang mendukung efektivitas kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa organisasi mulai mengadopsi pendekatan manajemen sumber daya manusia strategis yang menempatkan karyawan sebagai aset jangka panjang, bukan sekadar faktor produksi. Sistem penilaian kinerja yang diterapkan dinilai cukup objektif dan transparan, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu disempurnakan. Karyawan menilai bahwa indikator penilaian kinerja telah mencerminkan hasil kerja dan kontribusi individu terhadap organisasi. Namun, sebagian responden masih mengharapkan adanya umpan balik yang lebih konstruktif dan berkelanjutan dari pimpinan. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa sistem penilaian kinerja yang efektif tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi, tetapi juga sebagai sarana pengembangan karyawan (Aguinis, 2023).

Sementara itu, sistem penghargaan dan kompensasi dipersepsikan cukup adil dan mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja. Penghargaan tidak hanya diberikan dalam bentuk finansial, tetapi juga non-finansial, seperti pengakuan atas prestasi kerja dan peluang pengembangan karier. Hal ini mencerminkan penerapan prinsip manajemen sumber daya manusia strategis yang menekankan keseimbangan antara kepuasan karyawan dan pencapaian tujuan organisasi.

Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis terhadap Kualitas Kinerja Karyawan

Hasil analisis statistik inferensial menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia strategis berpengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik penerapan praktik manajemen sumber daya manusia strategis, maka semakin tinggi pula kualitas kinerja karyawan yang dihasilkan. Kualitas kinerja karyawan tercermin dari peningkatan efektivitas kerja, produktivitas, kualitas hasil kerja, serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. Pengaruh positif tersebut menunjukkan bahwa kebijakan dan praktik sumber daya manusia yang dirancang secara strategis mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan untuk bekerja secara optimal. Karyawan yang merasa didukung melalui pelatihan, sistem penilaian yang adil, serta penghargaan yang layak cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi. Motivasi tersebut pada akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas kinerja secara berkelanjutan. Secara lebih rinci, dimensi perencanaan sumber daya manusia memiliki pengaruh yang kuat terhadap kualitas kinerja karyawan. Perencanaan

yang tepat memungkinkan organisasi menempatkan karyawan sesuai dengan kompetensi dan minat kerja, sehingga karyawan dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Jiang et al. (2021) yang menyatakan bahwa kesesuaian antara individu dan pekerjaan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

Dimensi pengembangan dan pelatihan karyawan juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja. Pelatihan yang relevan dan berkelanjutan membantu karyawan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang lebih baik serta beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja. Hal ini memperkuat pandangan bahwa investasi organisasi dalam pengembangan sumber daya manusia merupakan investasi strategis jangka panjang. Sistem penilaian kinerja berperan penting dalam mendorong peningkatan kualitas kinerja karyawan. Penilaian yang objektif dan transparan memberikan kejelasan mengenai standar kinerja yang diharapkan, sekaligus menjadi dasar bagi pemberian penghargaan dan pengembangan karier. Karyawan yang memahami kriteria penilaian kinerja cenderung lebih fokus dalam mencapai target kerja yang telah ditetapkan. Temuan ini mendukung teori manajemen kinerja yang menekankan pentingnya kejelasan tujuan dan umpan balik dalam meningkatkan kinerja individu.

Sistem penghargaan dan kompensasi juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan. Penghargaan yang adil dan kompetitif mampu meningkatkan motivasi kerja serta loyalitas karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang merasa dihargai atas kontribusinya cenderung menunjukkan komitmen yang lebih tinggi dan bersedia memberikan upaya ekstra dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa sistem reward yang terintegrasi dengan strategi organisasi merupakan elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia strategis (Boxall et al., 2021).

Pengembangan Model Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis Berbasis Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, dapat dikembangkan sebuah model manajemen sumber daya manusia strategis yang berorientasi pada peningkatan kualitas kinerja karyawan. Model ini menekankan pentingnya integrasi antara strategi organisasi dan praktik manajemen sumber daya manusia, sehingga seluruh kebijakan pengelolaan karyawan diarahkan untuk mendukung pencapaian tujuan jangka panjang organisasi. Model yang dikembangkan menempatkan perencanaan sumber daya manusia sebagai titik awal dalam siklus manajemen sumber daya manusia strategis. Perencanaan yang berbasis pada analisis kebutuhan organisasi dan potensi karyawan memungkinkan organisasi untuk mengantisipasi perubahan lingkungan serta memastikan

ketersediaan sumber daya manusia yang kompeten. Perencanaan ini harus dilakukan secara berkelanjutan dan fleksibel agar mampu menyesuaikan diri dengan dinamika organisasi.

Tahap selanjutnya dalam model adalah pengembangan dan pelatihan karyawan yang berkelanjutan. Pengembangan kompetensi tidak hanya difokuskan pada kebutuhan saat ini, tetapi juga pada kesiapan karyawan menghadapi tantangan masa depan. Dengan demikian, organisasi dapat membangun kapabilitas internal yang kuat dan berkelanjutan. Pengembangan karyawan yang terencana dengan baik juga berkontribusi pada peningkatan motivasi dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kualitas kinerja. Model ini juga menekankan peran sistem penilaian kinerja sebagai mekanisme pengendalian dan pengembangan karyawan. Penilaian kinerja harus dirancang secara objektif, transparan, dan selaras dengan tujuan strategis organisasi. Hasil penilaian kinerja tidak hanya digunakan sebagai dasar pemberian penghargaan, tetapi juga sebagai bahan evaluasi untuk perbaikan kinerja dan pengembangan kompetensi karyawan.

Sistem penghargaan dan kompensasi dalam model ini dirancang untuk mendukung perilaku kerja yang diharapkan organisasi. Penghargaan diberikan berdasarkan kinerja dan kontribusi karyawan, sehingga menciptakan hubungan yang jelas antara usaha, hasil kerja, dan imbalan yang diterima. Dengan sistem penghargaan yang adil dan kompetitif, organisasi dapat meningkatkan motivasi, komitmen, dan loyalitas karyawan. Secara keseluruhan, model manajemen sumber daya manusia strategis yang dikembangkan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kinerja karyawan tidak dapat dicapai melalui kebijakan yang bersifat parsial atau terpisah-pisah. Sebaliknya, diperlukan pendekatan yang terintegrasi dan strategis, di mana seluruh praktik manajemen sumber daya manusia saling mendukung dan selaras dengan strategi organisasi. Temuan ini memberikan kontribusi penting bagi pengembangan teori manajemen sumber daya manusia strategis serta memberikan panduan praktis bagi pimpinan organisasi dalam merancang kebijakan pengelolaan karyawan yang berorientasi pada kinerja dan keunggulan kompetitif.

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia yang sistematis memungkinkan organisasi menempatkan karyawan sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan kerja, sehingga kinerja dapat dioptimalkan. Selain itu, pengembangan dan pelatihan karyawan yang berkelanjutan berkontribusi signifikan dalam meningkatkan kapasitas dan kesiapan karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks. Sistem penilaian kinerja yang objektif dan transparan memberikan kejelasan standar kerja serta menjadi sarana evaluasi dan pengembangan karyawan, sementara sistem penghargaan dan kompensasi yang adil mampu meningkatkan motivasi dan komitmen kerja. Berdasarkan temuan

tersebut, penelitian ini menghasilkan model manajemen sumber daya manusia strategis yang menekankan integrasi antara perencanaan, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, serta sistem penghargaan dalam satu kesatuan yang saling mendukung. Model ini menegaskan bahwa peningkatan kualitas kinerja karyawan hanya dapat dicapai melalui pendekatan manajemen sumber daya manusia yang holistik dan berorientasi jangka panjang, bukan melalui kebijakan yang bersifat parsial.

Secara teoretis, penelitian ini memberikan kontribusi dalam memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia strategis dengan menegaskan hubungan empiris antara praktik manajemen sumber daya manusia dan kualitas kinerja karyawan. Secara praktis, temuan penelitian ini dapat menjadi acuan bagi pimpinan dan pengelola organisasi dalam merumuskan kebijakan sumber daya manusia yang lebih strategis, adaptif, dan berorientasi pada peningkatan kinerja serta keunggulan kompetitif organisasi. Ke depan, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model ini dengan mempertimbangkan variabel kontekstual lain, seperti budaya organisasi, kepemimpinan, dan dinamika lingkungan kerja, guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.

Referensi

- Aguinis, H. (2023). *Performance management* (5th ed.). Chicago, IL: Chicago Business Press.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). London: Kogan Page.
- Boxall, P., Purcell, J., & Wright, P. M. (2021). *The Oxford handbook of human resource management* (2nd ed.). Oxford: Oxford University Press.
- Budhwar, P., & Debrah, Y. A. (2022). *Human resource management in developing countries*. London: Routledge.
- Delery, J. E., & Roumpi, D. (2020). Strategic human resource management, human capital and competitive advantage: Is the field going in circles? *Human Resource Management Journal*, 30(1), 1–21. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12248>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Jiang, K., Lepak, D. P., Hu, J., & Baer, J. C. (2021). How does human resource management influence organizational outcomes? A meta-analytic investigation of mediating mechanisms. *Academy of Management Journal*, 64(1), 1–30. <https://doi.org/10.5465/amj.2018.0059>
- Kline, R. B. (2023). *Principles and practice of structural equation modeling* (5th ed.). New York, NY: Guilford Press.

- Miao, C., Humphrey, R. H., & Qian, S. (2020). A meta-analysis of emotional intelligence and work attitudes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 93(2), 1–29. <https://doi.org/10.1111/joop.12290>
- Paauwe, J., Guest, D. E., & Wright, P. M. (2022). HRM and performance: What's next? *Human Resource Management Journal*, 32(2), 1–15. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12401>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research methods for business: A skill-building approach* (8th ed.). Chichester: John Wiley & Sons.
- Sparrow, P., Brewster, C., & Chung, C. (2021). *Globalizing human resource management* (2nd ed.). London: Routledge.
- Torrington, D., Hall, L., Taylor, S., & Atkinson, C. (2020). *Human resource management* (11th ed.). Harlow: Pearson Education.
- Wright, P. M., & Ulrich, M. D. (2021). A road well traveled: The past, present, and future journey of strategic human resource management. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8, 45–65. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-055017>