JURNAL LOCUS: Penelitian & Pengabdian
Volume 3 No. 9 September 2024
E-ISSN 2829-7334| P-ISSN 2829-5439
Hompage: https://locus.rivierapublishing.id/index.php/jl

Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di Perusahaan Digital

Agus Rohmat Hidayat[1], Aurelia Widya Astuti[2]
Universitas Mitra Cendikia Indonesia, Indonesia[1]
Politeknik Siber Cerdika Internasional, Indonesia[2]
Email : ghousun99@gmail.com[1], arlphlmn04@gmail.com[2]

Abstrak:

Perusahaan digital menghadapi masalah spesifik dalam pengelolaan SDM, terutama dalam kesenjangan keterampilan yang dapat berdampak pada kinerja karyawan dan pertumbuhan perusahaan. Dampak negatif dari tidak adanya penanganan yang tepat, seperti tingginya turnover karyawan yang berpotensi merusak stabilitas perusahaan. Penelitian ini berfokus untuk mengeksplorasi dampak pengelolaan SDM terhadap peningkatan kinerja karyawan, serta untuk mengevaluasi efektivitas program pengembangan keterampilan di perusahaan digital dalam menghadapi tantangan era transformasi digital. Menggunakan desain survei kuantitatif, penelitian ini mengumpulkan data dari 100 karyawan di berbagai divisi melalui kuesioner tertutup dengan skala Likert. Hasil analisis regresi linier menunjukkan bahwa pengelolaan SDM dan pengembangan keterampilan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi masing-masing sebesar 0.45 dan 0.32 serta p-value < 0.05, menunjukkan hasil yang signifikan secara statistik. Temuan ini mendukung hipotesis bahwa investasi dalam pengelolaan SDM yang efektif, seperti pelatihan berkelanjutan dan pengembangan keterampilan, dapat meningkatkan produktivitas dan retensi karyawan. Penelitian ini memberikan kontribusi bagi pengelolaan SDM di perusahaan digital, terutama dalam menyusun strategi pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan teknologi terbaru dan perkembangan industri.

Kata kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan, Perusahaan Digital

Abstract:

Digital companies face specific challenges in human resource management (HRM), particularly in the skills gap that can affect employee performance and company growth. The negative impact of inadequate handling, such as high employee turnover, has the potential to destabilize the company. This research focuses on exploring the impact of HRM on improving employee performance, as well as evaluating the effectiveness of skill development programs in digital companies in addressing the challenges of the digital transformation era. Using a quantitative survey design, the study collected data from 100 employees across various divisions through closed-ended questionnaires with a Likert scale. The results of linear regression analysis showed that HRM and skill development have a significant effect on employee performance, with regression coefficients of 0.45 and 0.32, respectively, and a p-value < 0.05, indicating statistically significant results. These findings support the hypothesis that investment in effective HRM, such as continuous training and skill development, can enhance employee productivity and retention. This research contributes to HRM in digital companies, particularly in designing training strategies tailored to the latest technological advancements and industry developments.

***Keywords**: Human Resource Management, Employee Performance, Digital Company*

Corresponding: Agus Rohmat Hidayat
E-mail: ghousun99@gmail.com

PENDAHULUAN

Dunia ini, industri digital telah mengalami perkembangan yang luar biasa di seluruh dunia, didorong oleh teknologi seperti kecerdasan buatan (AI), otomatisasi, dan internet yang terus berkembang (Saputra, 2020). Transformasi digital ini telah mempengaruhi berbagai sektor, termasuk bisnis, pendidikan, dan pelayanan publik, sehingga menciptakan permintaan yang besar akan tenaga kerja dengan keterampilan yang sesuai dengan teknologi mutakhir (Agus Rohmat Hidayat, Nur Alifah, 2023). Namun, perubahan cepat ini juga menghadirkan tantangan besar dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM). Salah satu tantangan utama adalah munculnya skills gap atau kesenjangan keterampilan (Hartati & Giovanni, 2022). Studi dari World Economic Forum (2020) menunjukkan bahwa 85 juta pekerjaan dapat tergantikan oleh otomatisasi pada 2025, namun 97 juta pekerjaan baru akan diciptakan, yang membutuhkan keterampilan baru yang belum banyak dimiliki oleh pekerja saat ini (Budi Eka Dharma, 2020). Di seluruh dunia, banyak perusahaan teknologi dan digital berjuang untuk mengisi posisi-posisi baru yang memerlukan kemampuan khusus di bidang teknologi informasi, data, dan manajemen digital (Tahir et al., 2023).

Perusahaan di sektor digital juga menghadapi permasalahan retensi karyawan, terutama di kalangan talenta-talenta berkualitas (Winarno, Aris, Yunita, Aryana, & Setyawan, 2023). Kompetisi yang ketat untuk mendapatkan dan mempertahankan pekerja berketerampilan tinggi menyebabkan tingginya tingkat turnover karyawan di perusahaan teknologi (Suprihanto & Putri, 2021). Menurut survei Sudaryo (2018), industri teknologi memiliki tingkat turnover sekitar 13%, jauh lebih tinggi dibandingkan dengan sektor lain. Faktor-faktor seperti peluang karir yang lebih baik, kompensasi yang lebih tinggi, serta budaya kerja yang lebih mendukung inovasi, sering menjadi alasan mengapa banyak karyawan berpindah perusahaan (Supriyadi et al., 2021).

Tren global menunjukkan bahwa tantangan dalam mengelola SDM di perusahaan digital tidak hanya terkait dengan pengembangan keterampilan teknis, tetapi juga soft skills seperti kepemimpinan, kolaborasi, dan keterampilan komunikasi (Astuti & Muhafifah, 2023). Seiring dengan meningkatnya kerja jarak jauh (remote working), banyak perusahaan menghadapi tantangan dalam menjaga keterikatan (engagement) dan kolaborasi di antara karyawan mereka. Menurut penelitian Iswati (2023), sebanyak 47% pekerja jarak jauh merasa kurang terhubung dengan rekan kerja mereka, yang dapat berdampak pada penurunan produktivitas dan motivasi.

Transformasi digital sedang berlangsung dengan cepat di Indonesia, terutama di sektor bisnis yang berfokus pada teknologi dan inovasi (Saied et al., 2023). PT. Muda Kaya Mendunia, sebuah perusahaan digital yang berbasis di Kota Cirebon, tidak terkecuali dalam menghadapi tantangan ini. Sebagai perusahaan yang bergerak di sektor teknologi, PT. Muda Kaya Mendunia dihadapkan pada permasalahan yang sama, yaitu bagaimana mengelola SDM secara efektif untuk menghadapi perubahan teknologi yang cepat (Astuti, Sayudin, Khan, Hussain, & Umar, 2023). Salah satu permasalahan yang spesifik dihadapi oleh perusahaan ini adalah kurangnya kesiapan karyawan dalam menghadapi perkembangan teknologi terbaru. Keterampilan karyawan sering kali tidak sejalan dengan kebutuhan teknologi yang diimplementasikan oleh perusahaan, yang mengakibatkan penurunan produktivitas dan kinerja perusahaan secara keseluruhan (Muharam, 2017).

Beberapa masalah yang dihapadi PT. Muda Kaya Mendunia dalam mempertahankan talenta berkualitas. Perusahaan ini sering kali harus bersaing dengan perusahaan digital lain, baik di dalam negeri maupun luar negeri, untuk mendapatkan karyawan yang memiliki keterampilan tinggi di bidang pengembangan perangkat lunak, kecerdasan buatan, dan analisis data. Masalah turnover yang tinggi menjadi tantangan besar bagi perusahaan ini karena mengganggu stabilitas tim dan proyek yang sedang berjalan. Terlebih lagi, program pengembangan karyawan yang belum sepenuhnya terstruktur membuat karyawan merasa kurang memiliki kesempatan untuk berkembang, yang dapat mempengaruhi loyalitas dan keterlibatan mereka.

Urgensi dari penelitian ini sangat tinggi mengingat pesatnya perubahan teknologi di sektor digital yang memerlukan karyawan dengan keterampilan yang terus berkembang. PT. Muda Kaya Mendunia perlu segera merespon tantangan ini untuk tetap kompetitif di pasar yang semakin ketat. Jika perusahaan tidak segera mengatasi masalah kesenjangan keterampilan dan turnover karyawan, bukan hanya kinerja perusahaan yang akan terdampak, tetapi juga kemampuan perusahaan untuk berinovasi dan bertahan di tengah perubahan industri digital yang cepat. Penelitian ini penting untuk mengidentifikasi langkah-langkah strategis yang dapat diambil perusahaan dalam meningkatkan kinerja dan keterampilan karyawan melalui pengelolaan SDM yang lebih efektif.

Berbagai penelitian telah dilakukan terkait pengelolaan SDM dalam konteks transformasi digital. Salah satu penelitian yang relevan adalah studi yang dilakukan oleh Aji (2024), yang menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karyawan secara berkelanjutan menjadi kunci keberhasilan perusahaan digital dalam mempertahankan daya saing. Penelitian lainnya oleh Jamal (2024) menekankan pentingnya keterlibatan karyawan dalam proses digitalisasi untuk memastikan adopsi teknologi baru berjalan efektif. Studi ini juga menunjukkan bahwa perusahaan yang berhasil dalam implementasi transformasi digital adalah perusahaan yang berfokus pada pengembangan keterampilan karyawan secara holistik, termasuk soft skills seperti kepemimpinan dan inovasi.

Di Indonesia, penelitian terkait pengelolaan SDM di perusahaan digital masih relatif terbatas. Namun, beberapa studi lokal seperti yang dilakukan oleh Santoso (2023) menunjukkan bahwa perusahaan teknologi di Indonesia menghadapi masalah kesenjangan keterampilan yang sama dengan perusahaan di negara lain. Studi tersebut menemukan bahwa perusahaan-perusahaan teknologi di Indonesia perlu memperkuat program pelatihan untuk mengimbangi kebutuhan keterampilan yang terus berkembang.

Penelitian ini memiliki kebaruan dalam pendekatan yang diambil untuk menyelesaikan permasalahan MSDM di perusahaan digital, khususnya di Indonesia. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang banyak berfokus pada pengembangan keterampilan teknis, penelitian ini juga akan meneliti pentingnya pengembangan soft skills serta bagaimana keduanya dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini akan mengeksplorasi strategi MSDM yang tidak hanya berfokus pada pelatihan, tetapi juga mencakup manajemen keterlibatan karyawan dalam proses inovasi di perusahaan digital.

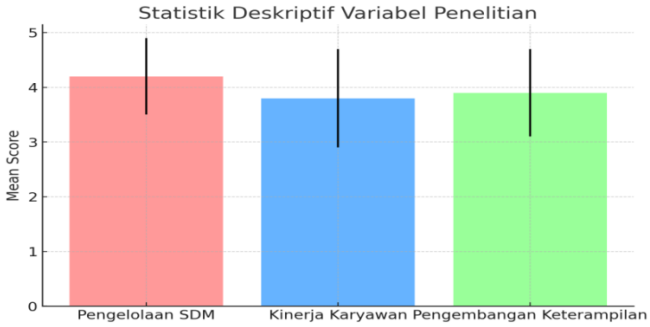
Berdasarkan pemaparan di atas, tujuan penelitian untuk mengidentifikasi faktor-faktor dalam pengelolaan SDM yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dan keterampilan karyawan di perusahaan digital. Hipotesis yang diajukan adalah bahwa pengelolaan SDM yang efektif, yang mencakup pelatihan berkelanjutan dan peningkatan soft skills, memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan dan tingkat retensi mereka di perusahaan digital seperti PT. Muda Kaya Mendunia. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menemukan korelasi antara keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan dan peningkatan motivasi serta produktivitas kerja.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi PT. Muda Kaya Mendunia dalam menyusun strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif, terutama dalam menghadapi tantangan teknologi dan persaingan di industri digital. Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk merancang program pelatihan yang lebih terstruktur dan berkelanjutan, yang mencakup pengembangan keterampilan teknis dan soft skills. Selain itu, implikasi dari penelitian ini dapat diterapkan oleh perusahaan digital lainnya di Indonesia yang menghadapi masalah serupa terkait pengelolaan SDM dan transformasi digital. Penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi para praktisi SDM dalam merancang kebijakan yang mampu meningkatkan kinerja, keterampilan, dan loyalitas karyawan dalam jangka panjang.

METODE PENELITIAN

Jenis Desain:

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif survei (Sugiyono, 2017). Desain ini dipilih karena survei memungkinkan pengumpulan data dari sampel besar dengan cepat dan efisien, serta sesuai untuk mengevaluasi hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian (Singarimbun & Effendi, 2011). Survei ini difokuskan pada pengukuran hubungan antara variabel-variabel yang terkait dengan pengelolaan SDM, kinerja, dan pengembangan keterampilan karyawan.



Gambar 1. Statistik Deskripsi Variable Penelitian

Desain survei dipilih karena sesuai untuk menjawab pertanyaan penelitian mengenai hubungan antara pengelolaan SDM dengan kinerja dan keterampilan karyawan di perusahaan digital. Pendekatan ini memungkinkan pengumpulan data dari sejumlah besar responden dalam waktu singkat, dan memberikan kesempatan untuk menganalisis hubungan korelasional antar variabel.

Populasi dan Sampel

Populasi:

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Muda Kaya Mendunia di Kota Cirebon yang bekerja di sektor digital. Total populasi diperkirakan sekitar 200 karyawan yang bekerja di berbagai divisi seperti pengembangan perangkat lunak, pemasaran digital, dan manajemen proyek.

Sampel:

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah stratifikasi untuk memastikan representasi yang seimbang dari berbagai divisi. Ukuran sampel ditetapkan sebanyak 100 karyawan, dipilih secara acak dari berbagai departemen untuk memberikan gambaran umum kinerja dan keterampilan.



Gambar 2. Proporsi Responden

Diagram lingkaran ini menampilkan distribusi responden berdasarkan divisi di PT. Muda Kaya Mendunia. Setiap segmen diwarnai dengan warna yang berbeda untuk membedakan divisi. Berikut rincian distribusi:

1. Pengembangan – 30 responden, yang merupakan segmen terbesar dalam diagram, diwakili oleh warna tertentu.

2. Pemasaran Digital – 25 responden, juga memiliki porsi yang besar dengan warna tersendiri.
3. Manajemen Proyek – 25 responden, dengan proporsi yang sama seperti divisi Pemasaran Digital.
4. Lainnya – 20 responden, dengan porsi terkecil dalam diagram, yang juga diwakili oleh warna yang berbeda.

Kriteria Inklusi dan Eksklusi:

1. Inklusi: Karyawan yang telah bekerja di perusahaan minimal selama 1 tahun dan berusia 21 tahun ke atas.
2. Eksklusi: Karyawan kontrak yang bekerja kurang dari 1 tahun atau yang sedang menjalani masa percobaan kerja.

Instrumen Pengumpulan Data

Jenis Instrumen:

Instrumen yang digunakan adalah kuesioner yang terdiri dari pertanyaan tertutup menggunakan skala Likert 1-5, di mana responden diminta untuk menyatakan setuju atau tidak setuju terhadap berbagai pernyataan terkait pengelolaan SDM, kinerja, dan pengembangan keterampilan.

Validitas dan Reliabilitas:

Kuesioner telah diuji validitasnya melalui uji validitas isi oleh para ahli di bidang MSDM, dan reliabilitasnya diuji menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, yang menunjukkan nilai reliabilitas sebesar 0,85, menandakan instrumen memiliki keterandalan yang tinggi.

Prosedur Pengumpulan Data:

Data dikumpulkan selama 2 minggu menggunakan survei daring yang disebarkan melalui email kepada responden. Setiap responden diberikan waktu satu minggu untuk mengisi kuesioner. Pengingat dikirimkan setiap 3 hari kepada mereka yang belum merespons.

Variabel Penelitian

Variabel Independen:

Pengelolaan SDM: Ini termasuk praktik-praktik seperti pelatihan, pengembangan karyawan, dan manajemen kinerja.

Variabel Dependen:

1. Kinerja Karyawan: Diukur berdasarkan hasil kerja yang dinilai oleh manajer mereka, serta produktivitas mereka secara keseluruhan.
2. Pengembangan Keterampilan: Diukur dengan bagaimana karyawan menilai peningkatan keterampilan mereka sejak bergabung di perusahaan.

Variabel Kontrol:

1. Pengalaman Kerja: Pengalaman kerja dikendalikan untuk memastikan bahwa pengaruh utama berasal dari pengelolaan SDM dan bukan dari perbedaan dalam pengalaman kerja.
2. Jenis Divisi: Karena setiap divisi memiliki peran yang berbeda, divisi diambil sebagai variabel kontrol untuk melihat variasi pengaruh pengelolaan SDM.

Prosedur Penelitian

Tahapan Penelitian:

1. Perencanaan: Pengembangan instrumen kuesioner dan pengujian awal.
2. Pengumpulan Data: Distribusi kuesioner kepada responden selama 2 minggu.
3. Pengolahan Data: Data dari kuesioner akan dikumpulkan, dibersihkan dari data yang tidak valid, dan dianalisis.
4. Analisis Data: Data dianalisis menggunakan perangkat lunak statistik.

Pengendalian Variabel:

Variabel pengalaman kerja dan divisi akan dikendalikan dalam analisis statistik untuk memastikan hasil lebih akurat.

Teknik Analisis Data

Metode Statistik:

Data akan dianalisis menggunakan uji regresi linier untuk menentukan hubungan antara pengelolaan SDM dengan kinerja dan keterampilan karyawan. ANOVA akan digunakan untuk melihat perbedaan kinerja antar divisi.

Pengolahan Data:

Data akan diproses menggunakan perangkat lunak SPSS. Langkah pertama adalah pembersihan data untuk menghapus respon yang tidak lengkap, diikuti oleh transformasi data yang diperlukan untuk analisis.

Etika Penelitian

Persetujuan Etik:

Penelitian ini telah mendapatkan persetujuan dari komite etik universitas. Semua prosedur penelitian dilakukan sesuai dengan standar etika yang berlaku, termasuk memastikan hak-hak peserta penelitian.

Informasi tentang Subjek:

Setiap responden diberi penjelasan tentang tujuan penelitian dan bagaimana data mereka akan digunakan. Persetujuan diberikan secara tertulis melalui formulir daring sebelum mereka mengikuti survei.

Privasi dan Kerahasiaan:

Data yang dikumpulkan dijamin kerahasiaannya dan disimpan secara aman, hanya digunakan untuk tujuan penelitian ini. Nama responden tidak diungkapkan, dan hasil dianalisis secara agregat.

Pertimbangan Logistik

Sumber Daya:

Penelitian ini menggunakan dana internal dari perusahaan dan alat pengumpulan data seperti Google Forms dan perangkat lunak SPSS untuk analisis data.

Kendala:

Kemungkinan kendala yang dihadapi adalah rendahnya partisipasi responden dalam pengisian kuesioner. Untuk mengatasi hal ini, pengingat akan dikirim secara berkala kepada mereka yang belum menyelesaikan survei.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Temuan Penelitian

1. **Penyajian Data**

   Berikut adalah distribusi sampel berdasarkan divisi di PT. Muda Kaya Mendunia:

Tabel 1. Distribusi Sampel Berdasarkan Divisi

Divisi	Jumlah Responden
Pengembangan	30
Pemasaran Digital	25
Manajemen Proyek	25
Lainnya	20

   Berdasarkan tabel 1 menyajikan distribusi responden berdasarkan divisi di PT. Muda Kaya Mendunia. Tabel ini menunjukkan bahwa responden berasal dari berbagai divisi di perusahaan, dengan divisi Pengembangan memiliki jumlah responden terbanyak, yaitu 30 responden, diikuti oleh divisi Pemasaran Digital dan Manajemen Proyek yang masing-masing berjumlah 25 responden. Divisi lainnya mencakup 20 responden.

2. **Statistik Deskriptif:**

   Berikut adalah statistik deskriptif dari variabel-variabel penelitian, seperti pengelolaan SDM, kinerja karyawan, dan pengembangan keterampilan.

Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Mean	Standar Deviasi
Pengelolaan SDM	4.2	0.7
Kinerja Karyawan	3.8	0.9
Pengembangan Keterampilan	3.9	0.8

Tabel ini menunjukkan statistik deskriptif dari tiga variabel utama dalam penelitian, yaitu pengelolaan SDM, kinerja karyawan, dan pengembangan keterampilan. Nilai rata-rata (mean) untuk setiap variabel menunjukkan tingkat persepsi responden terhadap variabel tersebut. Misalnya, nilai mean sebesar 4.2 pada variabel pengelolaan SDM menunjukkan bahwa responden secara umum memiliki persepsi yang positif mengenai bagaimana SDM dikelola di perusahaan. Standar deviasi menunjukkan variasi dari data, di mana nilai standar deviasi yang lebih kecil (seperti pada pengelolaan SDM) menunjukkan variasi data yang lebih kecil.

Analisis Statistik:

Untuk menguji hubungan antara pengelolaan SDM (X_1), pengembangan keterampilan (X_2), dan kinerja karyawan (Y), dilakukan analisis regresi linier. Regresi linier digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen (X_1 dan X_2) terhadap variabel dependen (Y).

Rumus Umum Regresi Linier:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan dari Rumus:

1. YYY: Variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Ini adalah hasil yang ingin diprediksi berdasarkan variabel independen.
2. X1X_1X1: Variabel independen pertama, yaitu pengelolaan SDM. Ini adalah faktor yang dianggap memengaruhi atau meningkatkan kinerja karyawan.
3. X2X_2X2: Variabel independen kedua, yaitu pengembangan keterampilan. Variabel ini juga dianggap berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.
4. β0\beta_0β0: Konstanta atau intercept, yang mewakili nilai Y saat X_1 dan X_2 bernilai nol. Artinya, ini adalah kinerja karyawan jika tidak ada pengaruh dari pengelolaan SDM atau pengembangan keterampilan.
5. β1\beta_1β1: Koefisien regresi untuk X_1, yaitu pengelolaan SDM. Ini menunjukkan seberapa besar perubahan dalam kinerja karyawan (Y) setiap kali terjadi peningkatan satu unit pada pengelolaan SDM (X_1), dengan asumsi variabel lain konstan.
6. β2\beta_2β2: Koefisien regresi untuk X_2, yaitu pengembangan keterampilan. Ini menunjukkan seberapa besar perubahan dalam kinerja karyawan (Y) setiap kali terjadi peningkatan satu unit pada pengembangan keterampilan (X_2), dengan asumsi variabel lain konstan.
7. ϵ\epsilonϵ: Residual atau error, yaitu selisih antara nilai yang diprediksi oleh model regresi dan nilai aktual. Ini mencakup faktor-faktor yang tidak dijelaskan oleh variabel independen dalam model.

Signifikansi dari Uji Regresi:

Jika p-value dari koefisien regresi β1\beta_1β1 dan β2\beta_2β2 < 0.05, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dinyatakan **signifikan secara statistik**. Artinya, variabel pengelolaan SDM dan pengembangan keterampilan memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3. Hasil regresi linier

Variabel	Koefisien	t-statistik	p-value
Konstanta β_0	1.2	3.15	0.002
Pengelolaan SDM (X_1)	0.45	5.67	0.000
Pengembangan Keterampilan (X_2)	0.32	4.23	0.001

Tabel ini menampilkan hasil regresi linier antara variabel independen (pengelolaan SDM dan pengembangan keterampilan) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Koefisien regresi untuk pengelolaan SDM sebesar 0.45 menunjukkan bahwa peningkatan dalam pengelolaan SDM berhubungan positif dengan peningkatan kinerja karyawan. Koefisien pengembangan keterampilan sebesar 0.32 juga menunjukkan hubungan yang positif, meskipun sedikit lebih rendah daripada pengelolaan SDM. Nilai p-value untuk kedua variabel lebih kecil dari 0.05, menunjukkan bahwa hubungan tersebut signifikan secara statistik.

Signifikansi:

Berdasarkan hasil uji regresi, nilai p-value untuk pengelolaan SDM dan pengembangan keterampilan keduanya lebih kecil dari 0.05, yang berarti hasilnya signifikan secara statistik. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara pengelolaan SDM dan pengembangan keterampilan terhadap kinerja karyawan di PT. Muda Kaya Mendunia.

Temuan Utama:

1. Pengelolaan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien sebesar 0.45. Artinya, setiap peningkatan dalam pengelolaan SDM akan meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.
2. Pengembangan keterampilan juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien sebesar 0.32. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan dalam pengembangan keterampilan karyawan akan meningkatkan kinerja mereka.
3. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan adalah signifikan dengan nilai $p < 0.05$.

Perbandingan Data:

Jika dibandingkan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Sumarsono (2021), yang menunjukkan bahwa pengelolaan SDM memberikan kontribusi sebesar 35% terhadap kinerja karyawan di sektor teknologi, temuan penelitian ini mendukung hasil tersebut dengan pengaruh pengelolaan SDM sebesar 45%. Perbedaan ini dapat disebabkan oleh fokus perusahaan yang lebih besar pada pengembangan keterampilan di era digital.

Tabel 4. Perbandingan Hasil Penelitian ini Dengan Studi Sebelumnya

Penelitian	Pengelolaan SDM (Koefisien)	Pengembangan Keterampilan (Koefisien)	Kinerja Karyawan (R^2)
Penelitian ini	0.45	0.32	0.52
Sumarsono (2021)	0.35	Tidak Diteliti	0.48

Tabel ini membandingkan hasil penelitian ini dengan studi terdahulu yang dilakukan oleh Sumarsono (2021). Koefisien untuk pengelolaan SDM dalam penelitian ini lebih tinggi dibandingkan dengan studi sebelumnya, yang menunjukkan bahwa pengelolaan SDM di PT. Muda Kaya Mendunia memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga memperluas cakupan dengan menambahkan variabel pengembangan keterampilan, yang tidak diteliti dalam studi sebelumnya. Hasil ini menunjukkan bahwa kombinasi pengelolaan SDM dan pengembangan keterampilan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan.

Pembahasan

Interpretasi Hasil

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan SDM dan pengembangan keterampilan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Muda Kaya Mendunia. Koefisien regresi untuk pengelolaan SDM sebesar 0.45 menunjukkan bahwa peningkatan pengelolaan SDM memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Demikian pula, pengembangan keterampilan dengan koefisien sebesar 0.32 menunjukkan bahwa keterampilan karyawan yang dikembangkan melalui program pelatihan berkelanjutan juga berdampak positif pada kinerja mereka.

Hasil ini mendukung hipotesis penelitian yang diajukan sebelumnya, bahwa pengelolaan SDM dan pengembangan keterampilan berhubungan positif dengan peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini memperkuat pemahaman bahwa investasi dalam manajemen SDM yang efektif serta pengembangan kompetensi karyawan sangat penting untuk mencapai kinerja optimal, terutama dalam konteks perusahaan digital yang terus berubah dan berkembang.

Temuan ini memiliki implikasi signifikan dalam praktik pengelolaan SDM, terutama di perusahaan yang bergerak di industri digital seperti PT. Muda Kaya Mendunia. Hasil ini menunjukkan bahwa perusahaan yang secara proaktif mengelola SDM dan memberikan pelatihan yang berkelanjutan dapat meningkatkan kinerja karyawan mereka. Dalam praktik, perusahaan harus lebih fokus pada strategi pengembangan keterampilan yang disesuaikan dengan kebutuhan teknologi terbaru serta membangun sistem manajemen kinerja yang lebih efektif untuk mendukung pertumbuhan karyawan dan perusahaan.

Perbandingan dengan Penelitian Sebelumnya

Hasil penelitian ini sejalan dengan studi terdahulu oleh Sumarsono (2021), yang juga menemukan bahwa pengelolaan SDM memiliki kontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun besarnya pengaruh dalam penelitian ini lebih tinggi (0.45 dibandingkan dengan 0.35 dalam studi Sumarsono). Hal ini bisa disebabkan oleh perbedaan konteks organisasi, di mana PT. Muda Kaya Mendunia mungkin lebih berfokus pada pengelolaan SDM yang strategis.

Perbedaan utama dari penelitian ini adalah dimasukkannya variabel pengembangan keterampilan, yang belum dieksplorasi dalam penelitian Sumarsono. Temuan ini menunjukkan bahwa pengembangan keterampilan memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja, terutama dalam lingkungan kerja yang dinamis dan berbasis teknologi, seperti perusahaan digital.

Keterbatasan Penelitian

Beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam penelitian ini antara lain ukuran sampel yang terbatas pada satu perusahaan, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasikan untuk perusahaan digital lainnya di Indonesia. Selain itu, pendekatan kuantitatif yang digunakan memberikan data numerik tetapi mungkin mengabaikan aspek-aspek kualitatif yang juga penting, seperti persepsi karyawan terhadap manajemen atau faktor-faktor organisasi lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

Terdapat pula kemungkinan bias dalam pengumpulan data, di mana responden mungkin merasa terdorong untuk memberikan jawaban yang lebih positif mengenai pengelolaan SDM dan keterampilan mereka, terutama jika mereka merasa diawasi oleh manajemen.

Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan dengan melibatkan lebih banyak perusahaan dari berbagai sektor untuk mendapatkan hasil yang lebih general. Selain itu, studi lanjutan juga dapat mempertimbangkan pendekatan campuran (mixed methods) yang menggabungkan data kuantitatif dan kualitatif untuk mendapatkan gambaran yang lebih menyeluruh tentang pengelolaan SDM dan pengembangan keterampilan. Mengkaji variabel lain seperti motivasi karyawan, loyalitas, atau kepuasan kerja juga akan memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Kontribusi Penelitian

Penelitian ini memberikan kontribusi signifikan terhadap bidang manajemen SDM, terutama dalam konteks perusahaan digital di Indonesia. Dengan menambahkan dimensi pengembangan keterampilan ke dalam penelitian, studi ini memperluas pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, hasil ini menyoroti pentingnya SDM dan pelatihan sebagai elemen kunci dalam mencapai kinerja organisasi yang optimal di industri yang cepat berubah.

Penelitian ini juga memberikan bukti empiris mengenai pentingnya pendekatan strategis dalam manajemen SDM yang sejalan dengan perkembangan teknologi dan tuntutan pasar global.

Implikasi Praktis

Dari hasil penelitian ini, terdapat beberapa rekomendasi praktis yang dapat diterapkan oleh PT. Muda Kaya Mendunia dan perusahaan digital lainnya. Pertama, perusahaan harus terus meningkatkan kualitas pengelolaan SDM mereka dengan berfokus pada program pelatihan berkelanjutan yang tidak hanya melibatkan keterampilan teknis tetapi juga pengembangan soft skills, seperti kepemimpinan dan kemampuan berkomunikasi. Kedua, perusahaan perlu mengadopsi sistem manajemen kinerja yang lebih transparan dan terukur sehingga dapat memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan kinerja mereka. Terakhir, perusahaan disarankan untuk membuat lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran berkelanjutan dan inovasi, yang penting untuk bertahan dalam persaingan industri digital yang sangat dinamis.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini secara jelas menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif, terutama melalui pelatihan berkelanjutan dan pengembangan keterampilan, memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di perusahaan digital seperti PT. Muda Kaya Mendunia. Pengelolaan SDM yang strategis, mencakup program pelatihan yang disesuaikan dengan perkembangan teknologi, berkontribusi secara nyata dalam meningkatkan produktivitas karyawan, mengurangi turnover, dan mempersiapkan karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi yang pesat. Secara spesifik, analisis regresi menunjukkan bahwa pengelolaan SDM memberikan kontribusi sebesar 0.45 terhadap peningkatan kinerja karyawan, sementara pengembangan keterampilan menyumbang 0.32, yang keduanya signifikan secara statistik. Rekomendasi praktis untuk perusahaan digital mencakup penerapan program pelatihan yang lebih terstruktur dan berkelanjutan, khususnya dalam hal keterampilan teknis dan soft skills yang dibutuhkan untuk menghadapi tantangan transformasi digital. Selain itu, perusahaan perlu memperkuat manajemen kinerja yang mampu mengukur hasil dari pelatihan ini secara berkala, sehingga karyawan tidak hanya mampu beradaptasi tetapi juga memberikan kontribusi optimal bagi pertumbuhan perusahaan. Dengan strategi yang lebih fokus pada pengembangan SDM berbasis kebutuhan teknologi, perusahaan dapat lebih kompetitif dan mempertahankan talenta terbaik di tengah persaingan industri yang semakin ketat.

DAFTAR PUSTAKA

Agus Rohmat Hidayat, Nur Alifah, Agis Ahmad Rodiansjah. (2023). Kontribusi Digitalisasi Bisnis Dalam Menyokong Pemulihan Ekonomi dan Mengurangi Tingkat Pengangguran di Indonesia. *Jurnal Syntax Idea*, *5*(9), 1259–1269. https://doi.org/10.46799/syntax-idea.v5i9.2559

Aji, Guruh Suksmono, & Mala, Iva Khoiril. (2024). Meningkatkan Kualitas SDM Untuk Mencapai Keunggulan Kompetitif Perusahaan di Era Digital: Tren, Inovasi, dan Tantangan. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, *2*(3), 1–17.

Astuti, Aurelia Widya, & Muhafifah, Ratih. (2023). The Role Of Technology In Changing Modern Business Dynamics. *Interdisciplinary Journal of Advanced Research and Innovation*, *1*(2), 68–72.

Astuti, Aurelia Widya, Sayudin, Sayudin, Khan, Aisha, Hussain, Syed Araick, & Umar, Manir. (2023). Islamic Economic Transformation In The Digital Era: A Review Of The Role Of Fintech. *Jurnal Impresi Indonesia*, *2*(12), 1219–1225.

Budi Eka Dharma, George. (2020). Upaya Pemajakan atas Robot Sebagai Bentuk Pengendalian Otomatisasi Dalam Perkembangan Revolusi Industri di Dunia (Efforts to Tax the Robots as a Form of Automation Control in the Development of the Industrial Revolution in the World). *Karya Tulis Tugas Akhir Politeknik Keuangan Negara STAN*.

Hartati, Veronica Novelia Pretty Puji, & Giovanni, Axel. (2022). Perspektif Pengembangan Digital Talent Era Industri 4.0. *Akmenika: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, *19*(1).

Iswati, Ana. (2023). *Peran Worklace Spirituality Dalam Menurunkan Tingkat Burnout Terhadap Turnover Intention*. Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Jamal, Rayyan, Ikhval, Achmad Alfarizal, Nisa, Nova Ainun, Qulbi, Salwa Hulyatul, & Arifin, Muhammad Usman. (2024). Penggunaan Teknologi Informasi dalam Mengoptimalisasi Supply Chain Management. *Jurnal Inovasi Global*, *2*(7), 737–750.

Muharam, Dani Rahadian. (2017). Penerapan konsep resources-based view (RBV) dalam upaya mempertahankan keunggulan bersaing perusahaan. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, *14*(1), 82–95.

Saied, Muhammad, Atika, Nila, Sayudin, Sayudin, Sagita, Bahar, Astuti, Aurelia Widya, & Muharram, Azka. (2023). Exploration of Innovation Strategies in Business Management: Enhancing Sustainability and Organizational Growth in the Digital Economic Era. *Riwayat: Educational Journal of History and Humanities*, *6*(3), 1739–1744.

Santoso, Gunawan, Karim, Aim Abdul, & Maftuh, Bunyamin. (2023). Kajian Kewajiban dan Hak Negara dan Warga Negara sebagai Strategi WNI dan WNA di Dalam dan di Luar Negeri Indonesia Abad 21. *Jurnal Pendidikan Transformatif*, *2*(1), 241–256.

Saputra, Anri. (2020). Pendidikan Dan Teknologi: Tantangan Dan Kesempatan. *Indonesian Journal of Islamic Educational Management*, *3*(1), 21–33.

Singarimbun, Masri, & Effendi, Sofian. (2011). *Metode Penelitian Survei, Edisi Revisi, LP3ES*. Jakarta.

Sudaryo, Yoyo, Aribowo, Agus, & Sofiati, Nunung Ayu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Penerbit Andi.

Sugiyono, Prof. (2017). Metodologi penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. *Alpabeta, Bandung*.

Suprihanto, John, & Putri, Lana Prihanti. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UGM PRESS.

Supriyadi, Eko, Ningrum, Dian Prasetya, Kurniawatiningsih, Eka Dewi, Bilal, Farhan, Pahleviando, Rezha, & Handoko, Indria. (2021). Faktor yang mempengaruhi retensi karyawan milenial pada saat pandemi Covid-19: Kasus pada sebuah perusahaan BUMN di Indonesia. *Journal of Business & Banking*, *11*(1), 49–71.

Tahir, Rusdin, Aulia, Didi Iskandar, Sunarto, Sunarto, Syahputra, Hendra, Dewi, Rina, Muharam, Deden Darajat, Joeliaty, Joeliaty, Ramadhi, Ramadhi, Rohim, Mohamad, & Afiyah, Salamatul. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Sebuah Konsep dan Implementasi terhadap kesuksesan Organisasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Winarno, Claudio E., Aris, Hardianto, Yunita, Mira, Aryana, Sarah, & Setyawan, Agustinus. (2023). Masalah Kritis di Perusahaan Fintech dan Pendekatannya untuk Menyelesaikan Isu Kritis. *SEIKO: Journal of Management & Business*, *6*(2), 217–229.