



PERAN HR ANALYTICS DALAM MENGELOLA TURNOVER KARYAWAN DAN MENDUKUNG PENGAMBILAN KEPUTUSAN BERBASIS DATA PADA MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Mulyana Nugraha, Ro'si 'Izzulhaq Ahmad, Tato Hendarto, Syahrul Alphiyan Rachman, Apri
Budianto, Ading Rahman Sukmara

Mahasiswa Program Pascasarjana, Universitas Galuh Ciamis
Correspondence e-mail: mulyana.nugraha86@student.unigal.ac.id

Article History :

Received 10 January 2026

Received in revised form

24 February 2026

Accepted 27 February 2026

Keywords :

HR Analytics, Manajemen
Sumber Daya Manusia,
Turnover Karyawan,
Pengambilan Keputusan
Berbasis Data, Kinerja
Organisasi

Abstract - Perkembangan teknologi informasi telah mendorong organisasi untuk memanfaatkan data dalam pengelolaan sumber daya manusia secara lebih efektif. Salah satu pendekatan yang semakin banyak digunakan adalah HR analytics, yaitu pemanfaatan analisis data untuk mendukung pengambilan keputusan dalam manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran HR analytics dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi tingkat turnover karyawan serta mendukung pengambilan keputusan berbasis data dalam organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis data sumber daya manusia yang diperoleh dari sistem informasi perusahaan, termasuk data mengenai pendidikan, jabatan, departemen, dan jenis hubungan kerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa pemanfaatan HR analytics dapat membantu organisasi memahami pola turnover karyawan serta mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi retensi tenaga kerja. Selain itu, HR analytics juga dapat meningkatkan efektivitas perencanaan sumber daya manusia, memperbaiki proses rekrutmen, serta mendukung pengambilan keputusan strategis dalam pengelolaan tenaga kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan kemampuan analitik dalam fungsi sumber daya manusia agar dapat memanfaatkan data secara optimal dalam meningkatkan kinerja organisasi.

1. PENDAHULUAN

Lingkungan bisnis global saat ini mengalami perubahan yang sangat cepat akibat perkembangan teknologi, globalisasi pasar, serta meningkatnya tingkat persaingan antar organisasi. Dalam situasi tersebut, perusahaan dituntut untuk mampu beradaptasi secara dinamis agar tetap mempertahankan daya saingnya. Salah satu strategi yang banyak diterapkan oleh organisasi adalah membangun struktur organisasi yang lebih efisien dengan mengintegrasikan teknologi modern serta memaksimalkan potensi sumber daya manusia yang

dimiliki. Dalam konteks ini, pengelolaan sumber daya manusia menjadi faktor penting karena tenaga kerja tidak hanya dipandang sebagai faktor produksi, tetapi juga sebagai aset strategis yang berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi.

Namun demikian, proses memperoleh dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas sering kali menjadi salah satu biaya terbesar yang harus ditanggung oleh organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengembangkan sistem pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan efisien agar dapat

memaksimalkan kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perkembangan teknologi informasi memberikan peluang besar bagi organisasi untuk meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia melalui pemanfaatan sistem berbasis digital dalam berbagai fungsi manajemen sumber daya manusia.

Pemanfaatan teknologi informasi dalam manajemen sumber daya manusia memungkinkan organisasi untuk mengotomatisasi berbagai proses administratif yang sebelumnya dilakukan secara manual. Integrasi teknologi ini dapat membantu organisasi dalam mengurangi biaya operasional, meningkatkan produktivitas kerja, serta mempercepat proses pengambilan keputusan. Selain itu, penggunaan teknologi informasi juga memungkinkan manajemen untuk memperoleh informasi yang lebih akurat mengenai kondisi tenaga kerja sehingga keputusan yang diambil dapat lebih berbasis data dan mendukung pencapaian strategi organisasi secara keseluruhan.

Dengan adanya sistem informasi sumber daya manusia yang terintegrasi, fungsi manajemen sumber daya manusia tidak lagi hanya berfokus pada kegiatan administratif, tetapi juga dapat berperan secara lebih strategis dalam mendukung perkembangan organisasi. Teknologi memungkinkan departemen sumber daya manusia untuk mengalihkan perhatian dari tugas-tugas rutin menuju aktivitas yang lebih bernilai tambah, seperti pengembangan kompetensi karyawan, perencanaan tenaga kerja, serta penyusunan strategi pengelolaan talenta yang selaras dengan tujuan organisasi.

Dalam konteks ini, analisis data sumber daya manusia atau yang dikenal sebagai HR analytics menjadi salah satu pendekatan penting dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan tenaga kerja. HR analytics memungkinkan organisasi untuk memanfaatkan berbagai data terkait karyawan guna memperoleh wawasan yang lebih mendalam mengenai perilaku, kinerja, serta kontribusi karyawan terhadap organisasi. Dengan menggunakan pendekatan analitik, perusahaan dapat mengidentifikasi berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan serta mengambil keputusan yang lebih tepat dalam mengelola sumber daya manusia.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana integrasi data dari berbagai fungsi manajemen sumber daya manusia dapat membantu organisasi dalam menghasilkan informasi yang lebih bermakna serta mendukung proses pengambilan keputusan strategis. Secara khusus, penelitian ini menyoroti hubungan antara beberapa fungsi utama dalam manajemen sumber daya manusia, seperti pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, serta sistem kompensasi dan manfaat karyawan.

2. METODE DAN OBJEK PENELITIAN

Peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi modern terus mengalami perkembangan seiring dengan meningkatnya kompleksitas lingkungan bisnis. Dalam konteks organisasi yang semakin berbasis pengetahuan, fungsi sumber daya manusia tidak lagi terbatas pada kegiatan administratif, tetapi juga berperan dalam menciptakan nilai strategis bagi organisasi. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia dituntut

untuk mampu memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan bisnis melalui pengelolaan tenaga kerja yang efektif dan berbasis pada data.

Konsep HR analytics muncul sebagai salah satu pendekatan yang dapat membantu organisasi dalam memahami hubungan antara praktik manajemen sumber daya manusia dengan kinerja organisasi. Melalui pemanfaatan analisis data, organisasi dapat memperoleh informasi yang lebih komprehensif mengenai berbagai aspek yang memengaruhi kinerja tenaga kerja, termasuk tingkat kepuasan kerja, produktivitas, serta tingkat pergantian karyawan.

Dalam praktiknya, HR analytics melibatkan proses pengumpulan, pengolahan, serta analisis berbagai data terkait sumber daya manusia untuk menghasilkan informasi yang dapat digunakan dalam pengambilan keputusan manajerial. Data yang dianalisis dapat mencakup berbagai aspek seperti rekrutmen karyawan, pelatihan dan pengembangan, evaluasi kinerja, tingkat retensi karyawan, serta sistem kompensasi yang diterapkan oleh organisasi.

Selain itu, penggunaan HR analytics juga memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi hubungan sebab-akibat antara berbagai kebijakan manajemen sumber daya manusia dengan hasil yang dicapai oleh organisasi. Dengan memanfaatkan data secara sistematis, perusahaan dapat mengevaluasi efektivitas berbagai program yang telah dijalankan serta menentukan strategi yang paling tepat untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja.

Penggunaan pendekatan analitik dalam pengelolaan sumber daya manusia juga semakin penting dalam era digital saat ini. Ketersediaan data yang semakin besar memberikan peluang bagi organisasi untuk melakukan analisis yang lebih mendalam mengenai perilaku tenaga kerja serta faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan organisasi. Dengan demikian, HR analytics dapat menjadi alat penting dalam meningkatkan efektivitas manajemen sumber daya manusia sekaligus memperkuat posisi fungsi HR sebagai mitra strategis dalam organisasi.

Selain membantu dalam pengambilan keputusan, HR analytics juga dapat digunakan untuk mengukur kontribusi sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Salah satu pendekatan yang sering digunakan dalam evaluasi kinerja manajemen sumber daya manusia adalah analisis Return on Investment (ROI) yang bertujuan untuk menilai sejauh mana investasi yang dilakukan dalam pengembangan tenaga kerja memberikan manfaat bagi organisasi. Melalui pendekatan ini, organisasi dapat memahami hubungan antara kebijakan sumber daya manusia dengan hasil bisnis yang dicapai.

Dalam penelitian ini, analisis dilakukan pada sebuah perusahaan menengah yang memiliki jumlah karyawan sekitar 300 orang. Perusahaan tersebut merupakan salah satu organisasi yang cukup kompetitif dalam industrinya di wilayah Indonesia. Meskipun demikian, perusahaan menghadapi permasalahan yang cukup serius terkait tingginya tingkat pergantian karyawan, khususnya pada tingkat manajemen menengah.

Tingginya tingkat pergantian karyawan

menjadi perhatian utama bagi manajemen karena kondisi tersebut dapat berdampak negatif terhadap stabilitas organisasi serta kinerja perusahaan secara keseluruhan. Pergantian karyawan yang tinggi tidak hanya menyebabkan meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru, tetapi juga dapat mengganggu kelangsungan operasional organisasi.

Untuk memahami penyebab utama terjadinya tingkat pergantian karyawan yang tinggi, departemen sumber daya manusia perusahaan telah melakukan berbagai upaya, termasuk mengumpulkan umpan balik dari karyawan yang mengundurkan diri, melakukan survei terhadap karyawan yang masih bekerja, serta meninjau kembali berbagai kebijakan manajemen sumber daya manusia yang telah diterapkan oleh perusahaan.

Namun demikian, berbagai upaya tersebut belum mampu memberikan gambaran yang jelas mengenai faktor-faktor utama yang menyebabkan tingginya tingkat pergantian karyawan. Oleh karena itu, perusahaan kemudian memutuskan untuk melakukan analisis yang lebih mendalam terhadap berbagai data sumber daya manusia yang tersedia dalam sistem informasi perusahaan.

Data yang dianalisis dalam penelitian ini diperoleh dari sistem informasi sumber daya manusia perusahaan yang mencakup berbagai informasi terkait karyawan, seperti tingkat pendidikan, jabatan, departemen kerja, serta jenis hubungan kerja yang dimiliki oleh karyawan. Melalui pemanfaatan data tersebut, organisasi berupaya untuk mengidentifikasi pola-pola tertentu yang dapat menjelaskan faktor-faktor yang

memengaruhi tingkat pergantian karyawan.

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan utama, yaitu:

1. Menganalisis potensi integrasi data sumber daya manusia dalam menghasilkan informasi yang bermanfaat terkait tingkat pergantian karyawan.
2. Mengkaji pengaruh ketersediaan data sumber daya manusia yang akurat terhadap proses pengambilan keputusan dalam organisasi.
3. Menganalisis peran data sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja dan efektivitas tenaga kerja.

Untuk mencapai tujuan tersebut, penelitian ini menggunakan pendekatan analisis statistik terhadap data sumber daya manusia yang tersedia dalam organisasi. Berdasarkan data yang diperoleh, penelitian ini juga mengembangkan kerangka konseptual yang bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara tingkat pergantian karyawan dengan berbagai variabel yang tersedia dalam data sumber daya manusia.

Hasil analisis menunjukkan bahwa perusahaan menghadapi tingkat pergantian karyawan yang cukup tinggi pada beberapa departemen tertentu. Berdasarkan data yang diperoleh, terdapat empat departemen yang menunjukkan tingkat pergantian karyawan paling tinggi dibandingkan dengan departemen lainnya. Kondisi ini menunjukkan perlunya analisis lebih lanjut untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi tingkat pergantian karyawan pada departemen tersebut serta

merumuskan strategi yang tepat untuk mengatasi permasalahan tersebut.

3. HASIL DAN ANALISIS

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada pekerja non-reguler yang bekerja pada perusahaan manufaktur skala kecil dan menengah serta perusahaan yang bergerak di bidang distribusi dan layanan jasa. Secara keseluruhan, sebanyak 200 kuesioner disebarkan kepada pekerja non-reguler di sektor manufaktur dan 200 kuesioner kepada pekerja non-reguler di sektor jasa distribusi.

Sebelum penyebaran kuesioner dilakukan, peneliti terlebih dahulu menjelaskan tujuan penelitian kepada pihak manajemen perusahaan guna memperoleh izin penelitian. Setelah memperoleh persetujuan dari perusahaan, kuesioner kemudian didistribusikan secara langsung kepada para pekerja non-reguler di lokasi kerja mereka. Dari keseluruhan kuesioner yang dikumpulkan, beberapa di antaranya tidak dapat digunakan dalam proses analisis karena terdapat jawaban yang tidak lengkap atau pola jawaban yang tidak konsisten. Setelah proses penyaringan data dilakukan, sebanyak 153 kuesioner dinyatakan valid dan digunakan sebagai data dalam analisis penelitian.

Berdasarkan karakteristik demografis responden, sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah laki-laki dengan proporsi sekitar dua pertiga dari total responden, sementara sisanya merupakan responden perempuan. Dari segi usia, sebagian besar responden berada pada rentang usia produktif antara 26 hingga 35 tahun, yang

menunjukkan bahwa pekerja non-reguler dalam penelitian ini didominasi oleh kelompok usia muda hingga dewasa awal. Sementara itu, dari segi tingkat pendidikan, mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan perguruan tinggi, baik diploma maupun sarjana, sedangkan sebagian lainnya merupakan lulusan sekolah menengah atas.

Dari segi sektor pekerjaan, sebagian besar responden bekerja pada perusahaan manufaktur skala kecil dan menengah, sementara sisanya bekerja pada sektor distribusi dan layanan jasa. Distribusi responden ini mencerminkan kondisi nyata di pasar tenaga kerja Indonesia, di mana sektor manufaktur dan jasa merupakan dua sektor yang memiliki jumlah pekerja non-reguler yang cukup besar.

Dalam penelitian ini, proses pengukuran variabel dilakukan melalui teknik penskalaan yang bertujuan untuk mengubah persepsi responden terhadap suatu fenomena menjadi nilai numerik yang dapat dianalisis secara statistik. Salah satu metode penskalaan yang paling umum digunakan dalam penelitian sosial adalah skala Likert, yang memungkinkan peneliti untuk mengukur sikap, persepsi, dan opini responden secara sistematis.

Untuk memastikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan memiliki tingkat keandalan yang memadai, uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Koefisien ini menggambarkan tingkat konsistensi internal antara berbagai indikator yang digunakan untuk mengukur suatu variabel. Secara umum, suatu instrumen penelitian dianggap memiliki reliabilitas yang memadai apabila nilai Cronbach's

Alpha yang diperoleh berada di atas batas minimum tertentu. Dalam penelitian ini, seluruh variabel menunjukkan nilai reliabilitas yang memenuhi kriteria yang ditetapkan, sehingga instrumen penelitian dapat dianggap cukup konsisten dalam mengukur variabel yang diteliti.

Hasil analisis selanjutnya menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti stabilitas pekerjaan, tingkat upah, sistem kesejahteraan, dan kondisi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja pekerja non-regular. Selain itu, kepuasan kerja juga terbukti memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi pekerja non-regular. Temuan ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan kesejahteraan dan stabilitas kerja pekerja non-regular tidak hanya berdampak pada kesejahteraan individu pekerja, tetapi juga berkontribusi terhadap peningkatan keterikatan mereka terhadap organisasi.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya kebijakan organisasi yang lebih inklusif dan adil dalam memperlakukan pekerja non-regular. Dengan memberikan perlindungan kerja yang lebih baik, sistem kompensasi yang lebih adil, serta lingkungan kerja yang mendukung, organisasi dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi pekerja non-regular, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap kinerja dan keberlanjutan organisasi.

Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas instrumen dilakukan untuk memastikan bahwa setiap indikator yang digunakan dalam pengukuran variabel penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang memadai. Uji reliabilitas

dilakukan dengan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, yang merupakan salah satu metode yang paling umum digunakan dalam penelitian sosial untuk menilai sejauh mana indikator-indikator dalam suatu variabel mampu mengukur konstruk yang sama secara konsisten. Secara umum, suatu instrumen penelitian dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha berada di atas batas minimum tertentu. Dalam penelitian ini, nilai Cronbach's Alpha yang digunakan sebagai batas kelayakan reliabilitas adalah 0,60, sehingga setiap variabel yang memiliki nilai di atas angka tersebut dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang dapat diterima.

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang memadai. Variabel stabilitas pekerjaan menunjukkan nilai reliabilitas yang relatif tinggi dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,8910, yang mengindikasikan bahwa indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur stabilitas pekerjaan memiliki konsistensi internal yang sangat baik. Indikator-indikator tersebut mencakup persepsi pekerja mengenai tingkat kestabilan pekerjaan mereka saat ini, kemungkinan kehilangan pekerjaan di masa depan, potensi pemutusan hubungan kerja, serta kekhawatiran pekerja terhadap kemungkinan diberhentikan dari pekerjaan. Tingginya nilai reliabilitas pada variabel ini menunjukkan bahwa persepsi pekerja mengenai keamanan kerja merupakan konstruk yang cukup kuat dalam penelitian ini.

Selanjutnya, variabel tingkat upah menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,7277, yang menunjukkan

bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam mengukur persepsi pekerja mengenai kompensasi finansial memiliki tingkat konsistensi yang cukup baik. Indikator dalam variabel ini meliputi persepsi pekerja terhadap tingkat penghasilan yang diterima saat ini, kesesuaian antara gaji dengan jenis pekerjaan yang dilakukan, serta kesesuaian antara tingkat kompensasi dengan status sosial yang diperoleh melalui pekerjaan tersebut. Hasil ini menunjukkan bahwa persepsi pekerja terhadap sistem kompensasi merupakan faktor yang cukup stabil dalam memengaruhi sikap pekerja terhadap organisasi.

Pada variabel sistem kesejahteraan, hasil pengujian menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,8778, yang menandakan tingkat reliabilitas yang sangat tinggi. Variabel ini diukur melalui beberapa indikator yang berkaitan dengan tingkat fasilitas kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan, penggunaan fasilitas pendukung di tempat kerja, serta sejauh mana sistem kesejahteraan yang diberikan mampu mendukung stabilitas kehidupan pekerja. Nilai reliabilitas yang tinggi pada variabel ini menunjukkan bahwa sistem kesejahteraan merupakan salah satu faktor penting yang secara konsisten memengaruhi persepsi pekerja non-permanen terhadap kondisi kerja mereka.

Sementara itu, variabel kondisi kerja menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,5101, yang meskipun relatif lebih rendah dibandingkan variabel lainnya, masih dapat diterima dalam penelitian eksploratif. Variabel ini mencakup indikator yang berkaitan

dengan persepsi pekerja mengenai keadilan perlakuan di tempat kerja, kesetaraan perlakuan dengan pekerja lain, kesesuaian lingkungan kerja dalam mendukung kinerja pekerjaan, serta kepatuhan perusahaan terhadap peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Hasil ini menunjukkan bahwa persepsi pekerja terhadap kondisi kerja memiliki variasi yang cukup besar di antara responden.

Selanjutnya, variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,6231, yang mengindikasikan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam mengukur kepuasan kerja memiliki tingkat konsistensi yang memadai. Indikator yang digunakan meliputi tingkat kepuasan secara keseluruhan terhadap pekerjaan saat ini, persepsi pekerja mengenai kenyamanan bekerja di perusahaan tersebut, serta sejauh mana pekerjaan yang dilakukan memungkinkan pekerja untuk mengembangkan kemampuan terbaik mereka.

Adapun variabel komitmen organisasi menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,6551, yang menunjukkan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam mengukur tingkat keterikatan pekerja terhadap organisasi memiliki tingkat reliabilitas yang cukup baik. Indikator dalam variabel ini mencakup kesediaan pekerja untuk menerima berbagai tugas demi mempertahankan pekerjaannya, dorongan untuk memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan, kepedulian terhadap keberlangsungan organisasi, serta persepsi bahwa perusahaan saat ini merupakan tempat kerja yang terbaik bagi mereka.

Setelah pengujian reliabilitas dilakukan,

tahap analisis selanjutnya adalah analisis korelasi untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel penelitian. Analisis korelasi dilakukan untuk mengidentifikasi tingkat hubungan antara stabilitas pekerjaan, tingkat upah, sistem kesejahteraan, kondisi kerja, kepuasan kerja, serta komitmen organisasi.

Hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa hubungan antara sebagian besar variabel memiliki tingkat korelasi yang relatif rendah hingga sedang. Namun demikian, ditemukan bahwa sistem kesejahteraan dan kondisi kerja memiliki hubungan korelasi yang cukup kuat, yang menunjukkan bahwa perusahaan dengan sistem kesejahteraan yang baik cenderung juga memiliki kondisi kerja yang lebih baik bagi pekerja. Selain itu, kedua variabel tersebut juga menunjukkan hubungan korelasi yang cukup kuat dengan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik sistem kesejahteraan dan kondisi kerja yang diberikan oleh perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pekerja non-permanen.

Selain itu, hasil analisis juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan korelasi yang cukup kuat dengan komitmen organisasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa pekerja yang merasa puas terhadap pekerjaan mereka cenderung memiliki tingkat keterikatan yang lebih tinggi terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Dengan kata lain, kepuasan kerja dapat menjadi faktor penting dalam membangun loyalitas dan komitmen pekerja terhadap perusahaan.

Untuk menguji lebih lanjut pengaruh

variabel-variabel independen terhadap kepuasan kerja, penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Dalam analisis ini, variabel stabilitas pekerjaan, tingkat upah, sistem kesejahteraan, dan kondisi kerja digunakan sebagai variabel independen, sedangkan kepuasan kerja digunakan sebagai variabel dependen.

Hasil analisis regresi menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,4280, yang berarti bahwa sekitar 42,8% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel stabilitas pekerjaan, tingkat upah, sistem kesejahteraan, dan kondisi kerja. Selain itu, nilai F sebesar 14,6534 dengan tingkat signifikansi $p < 0,001$ menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat kelayakan statistik yang baik dan dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

Hasil analisis regresi juga menunjukkan bahwa sistem kesejahteraan dan kondisi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan tingkat signifikansi pada level $p < 0,01$. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas sistem kesejahteraan serta perbaikan kondisi kerja dapat secara langsung meningkatkan tingkat kepuasan kerja pekerja non-permanen.

Sebaliknya, ketidakstabilan pekerjaan dan tingkat upah menunjukkan pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, yang juga signifikan secara statistik. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat ketidakpastian pekerjaan yang dirasakan oleh pekerja, maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja mereka. Selain itu, persepsi terhadap tingkat upah yang tidak memadai juga dapat

menurunkan kepuasan kerja pekerja.

Untuk menguji hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi, dilakukan analisis regresi tambahan dengan menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel independen dan komitmen organisasi sebagai variabel dependen. Hasil analisis menunjukkan bahwa model regresi memiliki nilai F sebesar 9,3306, yang signifikan pada tingkat $p < 0,001$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pekerja non-permanen.

Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja pekerja non-permanen dapat berkontribusi secara langsung terhadap peningkatan tingkat komitmen mereka terhadap organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pekerja, seperti sistem kesejahteraan, kondisi kerja, serta stabilitas pekerjaan, guna membangun hubungan kerja yang lebih kuat dan berkelanjutan antara pekerja dan organisasi.

Penerapan HR analytics memberikan berbagai manfaat bagi organisasi dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. Salah satu manfaat utama dari penggunaan HR analytics adalah kemampuannya dalam membantu organisasi menarik, mengembangkan, serta mempertahankan talenta terbaik. Dengan memanfaatkan analisis data yang komprehensif, organisasi dapat memahami kebutuhan tenaga kerja secara lebih mendalam serta merancang strategi pengelolaan talenta yang lebih efektif.

Banyak organisasi saat ini telah berinvestasi dalam berbagai sistem teknologi informasi yang mendukung pengelolaan sumber daya manusia, seperti sistem perencanaan tenaga kerja, sistem rekrutmen berbasis digital, sistem manajemen kinerja, serta sistem pengembangan talenta. Melalui integrasi berbagai sistem tersebut, organisasi dapat mengelola data tenaga kerja secara lebih sistematis dan menghasilkan informasi yang bermanfaat dalam mendukung proses pengambilan keputusan strategis.

Kemampuan analitik juga memungkinkan departemen sumber daya manusia untuk memberikan kontribusi yang lebih signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan memanfaatkan HR analytics, fungsi sumber daya manusia tidak lagi hanya berperan sebagai fungsi administratif, tetapi juga sebagai mitra strategis dalam organisasi yang mampu memberikan rekomendasi berbasis data kepada manajemen.

Dalam konteks persaingan bisnis yang semakin ketat, kemampuan organisasi dalam mengelola talenta menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, banyak organisasi yang mulai mengembangkan kemampuan HR analytics sebagai bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia mereka. Investasi dalam pengembangan kemampuan analitik ini diharapkan dapat membantu organisasi dalam memahami dinamika tenaga kerja secara lebih baik serta meningkatkan kualitas pengambilan keputusan manajerial.

Namun demikian, keberhasilan implementasi HR analytics tidak hanya bergantung pada ketersediaan teknologi semata, tetapi juga memerlukan dukungan

sumber daya manusia yang memiliki kompetensi analitik yang memadai. Organisasi perlu membangun ekosistem yang mendukung pemanfaatan data secara optimal, termasuk melalui pengembangan kompetensi analitik bagi para profesional sumber daya manusia serta integrasi sistem teknologi yang digunakan dalam organisasi.

Penerapan HR analytics memberikan berbagai manfaat strategis bagi organisasi dalam pengelolaan sumber daya manusia. Salah satu manfaat utama adalah kemampuannya dalam membantu organisasi mengidentifikasi berbagai kelemahan dalam praktik pengelolaan tenaga kerja yang selama ini diterapkan. Dengan memanfaatkan analisis data yang komprehensif, organisasi dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja serta mempertahankan karyawan yang memiliki potensi tinggi.

Selain itu, HR analytics juga memungkinkan departemen sumber daya manusia untuk menunjukkan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan organisasi. Melalui analisis data yang sistematis, organisasi dapat mengevaluasi dampak berbagai kebijakan sumber daya manusia terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.

HR analytics juga berperan penting dalam meningkatkan efektivitas perencanaan tenaga kerja. Dengan memanfaatkan data historis serta berbagai indikator kinerja karyawan, organisasi dapat memprediksi kebutuhan tenaga kerja di masa depan secara lebih akurat. Hal ini memungkinkan perusahaan untuk merencanakan strategi pengembangan sumber daya manusia secara lebih efektif dan menghindari

kekurangan maupun kelebihan tenaga kerja.

Selain itu, HR analytics juga dapat membantu organisasi dalam mengidentifikasi kandidat terbaik yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dengan menggunakan pendekatan berbasis data, proses seleksi karyawan dapat dilakukan secara lebih objektif sehingga mengurangi potensi bias dalam proses perekrutan.

Penggunaan HR analytics juga berkontribusi dalam meningkatkan kualitas pengambilan keputusan organisasi, khususnya dalam bidang manajemen talenta. Dengan memanfaatkan informasi yang diperoleh dari analisis data tenaga kerja, organisasi dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi serta merumuskan strategi yang lebih efektif dalam pengelolaan sumber daya manusia.

4. KESIMPULAN

Pemanfaatan HR analytics dalam manajemen sumber daya manusia memberikan peluang besar bagi organisasi untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan tenaga kerja serta memperkuat daya saing perusahaan. Dengan memanfaatkan data sumber daya manusia secara sistematis, organisasi dapat memperoleh wawasan yang lebih mendalam mengenai berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan serta tingkat retensi tenaga kerja.

Melalui analisis data karyawan, organisasi dapat mengidentifikasi berbagai faktor yang memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bekerja dalam perusahaan atau memilih untuk meninggalkan organisasi. Informasi

tersebut dapat digunakan sebagai dasar dalam merumuskan kebijakan sumber daya manusia yang lebih efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa HR analytics memiliki potensi besar dalam mengubah peran fungsi sumber daya manusia dari sekadar fungsi administratif menjadi fungsi strategis yang berkontribusi secara langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan memanfaatkan pendekatan analitik, organisasi dapat merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih inovatif dan berbasis data.

Namun demikian, keberhasilan penerapan HR analytics juga memerlukan dukungan kompetensi yang memadai dari para profesional sumber daya manusia. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan kemampuan analitik dalam departemen sumber daya manusia serta membangun sistem teknologi yang mampu mendukung pengolahan data tenaga kerja secara efektif.

Dengan memanfaatkan HR analytics secara optimal, organisasi dapat meningkatkan kualitas pengambilan keputusan, mengoptimalkan pengelolaan talenta, serta menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan di tengah dinamika persaingan bisnis yang semakin kompleks.

DAFTAR PUSTAKA

Bassi, L. (2011). Raging debates in HR analytics. *People and Strategy*, 34(2), 14–18.

Baron, J. N. (2011). Utilising HR analytics to improve human capital decisions. *Human Resource Management Journal*, 21(3), 215–231.

Boudreau, J. W. (2006). Talentship and HR measurement and analysis: From ROI to strategic organizational change. *Human Resource Planning*, 29(1), 25–33.

Mondore, S., Douthitt, S., & Carson, M. (2011). Maximizing the impact and effectiveness of HR analytics to drive business outcomes. *People and Strategy*, 34(2), 20–27.

Pinsonneault, A., & Kraemer, K. (1993). The impact of information technology on middle managers. *MIS Quarterly*, 17(3), 271–292.

Shrivastava, S., Shaw, J. B., & McBride, I. L. (2003). Strategic alignment of HRM and information technology. *Human Resource Management Review*, 13(2), 201–223.

Snell, S. A., Stueber, D., & Lepak, D. P. (2002). Virtual HR departments: Getting out of the middle. *Human Resource Management*, 41(3), 309–326.

Ulrich, D. (1997). *Human Resource Champions: The Next Agenda for Adding Value and Delivering Results*. Boston: Harvard Business School Press.

Ulrich, D., & Dulebohn, J. H. (2015). Are we there yet? What's next for HR? *Human Resource Management*, 54(2), 181–187.