

**PENGARUH IMPLEMENTASI HR ANALYTICS TERHADAP PENGAMBILAN KEPUTUSAN STRATEGIS DALAM MANAJEMEN SDM PADA PT. XYZ**

**Abu Bakar Akbar<sup>1\*</sup>, Nadia Adrine Ricadonna<sup>2</sup>, Asih Handayani<sup>3</sup>, Fatimah Azahra<sup>4</sup>**  
<sup>1,2,3,4</sup>Prodi Manajemen, Universitas Slamet Riyadi Surakarta  
Email: massaboe66@gmail.com

**Abstract**

*The development of digital technology and big data has transformed the paradigm of human resource management in modern organizations. One increasingly prominent approach is Human Resource Analytics (HR Analytics), which involves the utilization of data and analytical techniques to enhance the effectiveness of decision-making in human resource management. This study aims to analyze the effect of HR Analytics implementation on strategic decision-making in human resource management at PT. XYZ. The study employs a quantitative approach with a survey method targeting employees and HR practitioners at PT. XYZ. The research sample consists of 120 respondents selected using purposive sampling. Data analysis was conducted using simple linear regression to examine the relationship between HR Analytics implementation and the quality of strategic decision-making. The results indicate that the implementation of HR Analytics has a positive and significant effect on strategic decision-making in human resource management at PT. XYZ. Systematic utilization of employee data enhances the accuracy of decisions related to recruitment, employee development, and performance management. The findings imply that organizations need to improve analytical competencies as well as technological infrastructure to optimize the use of HR Analytics in supporting organizational strategies.*

**Keywords:** *HR Analytics, Strategic Decision-Making, Human Resource Management (HRM), Data-Driven Decision-Making*

**Abstrak**

Perkembangan teknologi digital dan big data telah mengubah paradigma pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi modern. Salah satu pendekatan yang semakin berkembang adalah Human Resource Analytics (HR Analytics), yaitu pemanfaatan data dan teknik analitik untuk meningkatkan efektivitas pengambilan keputusan dalam manajemen SDM. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh implementasi HR Analytics terhadap pengambilan keputusan strategis dalam manajemen sumber daya manusia pada PT. XYZ. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap karyawan dan praktisi SDM di PT. XYZ. Sampel penelitian berjumlah 120 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linier sederhana untuk menguji hubungan antara implementasi HR Analytics dan kualitas pengambilan keputusan strategis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi HR Analytics berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengambilan keputusan strategis dalam manajemen SDM pada PT. XYZ. Pemanfaatan data karyawan secara sistematis mampu meningkatkan akurasi keputusan terkait rekrutmen, pengembangan karyawan, serta manajemen kinerja. Penelitian ini memberikan implikasi bahwa organisasi perlu meningkatkan kompetensi analitik serta infrastruktur teknologi untuk mengoptimalkan pemanfaatan HR Analytics dalam mendukung strategi organisasi.

**Kata kunci:** *HR Analytics, pengambilan keputusan strategis, manajemen SDM, data-driven decision making*

## 1. PENDAHULUAN

Transformasi digital telah membawa perubahan signifikan dalam pengelolaan sumber daya manusia di berbagai organisasi. Organisasi modern semakin mengandalkan teknologi dan data untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan tenaga kerja. Salah satu pendekatan yang berkembang pesat dalam bidang manajemen sumber daya manusia adalah Human Resource Analytics (HR Analytics). HR Analytics merupakan penggunaan teknik analisis data untuk mengidentifikasi pola perilaku karyawan, meningkatkan kinerja organisasi, serta mendukung pengambilan keputusan manajerial yang lebih efektif (Donthu, et.al., 2024).

Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompleks, organisasi dituntut untuk mengambil keputusan yang cepat dan tepat dalam pengelolaan sumber daya manusia. Pengambilan keputusan strategis dalam manajemen SDM meliputi berbagai aspek penting seperti perencanaan tenaga kerja, pengembangan kompetensi karyawan, manajemen kinerja, serta strategi retensi karyawan. Pengambilan keputusan yang tidak didasarkan pada data yang akurat dapat menyebabkan kebijakan organisasi menjadi kurang efektif. Oleh karena itu, pemanfaatan data melalui HR Analytics menjadi semakin penting dalam mendukung pengambilan keputusan strategis dalam organisasi (Mishra, et.al, 2024).

HR Analytics memungkinkan organisasi mengumpulkan, mengelola, dan menganalisis berbagai data terkait tenaga kerja untuk menghasilkan informasi yang dapat digunakan dalam pengambilan kebijakan manajemen SDM. Melalui pendekatan berbasis data ini, organisasi dapat memperoleh wawasan yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, tingkat keterlibatan karyawan, serta potensi turnover tenaga kerja (Wibowo, et.al, 2024).

PT. XYZ sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang industri modern juga menghadapi tantangan dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan perlu meningkatkan kualitas pengambilan keputusan strategis dalam manajemen SDM. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan mengimplementasikan HR Analytics dalam proses pengambilan keputusan organisasi.

Namun demikian, implementasi HR Analytics dalam organisasi masih menghadapi berbagai tantangan seperti keterbatasan kemampuan analitik SDM, kurangnya integrasi data, serta keterbatasan infrastruktur teknologi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh implementasi HR Analytics terhadap pengambilan keputusan strategis dalam manajemen SDM pada PT. XYZ.

## 2. KAJIAN PUSTAKA

### 2.1 Human Resource Analytics

*Human Resource Analytics* merupakan pendekatan yang menggunakan data dan teknik analitik untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi. *HR Analytics* melibatkan proses pengumpulan, pengolahan, dan analisis data tenaga kerja untuk menghasilkan informasi yang dapat digunakan dalam pengambilan keputusan manajerial (Donthu et al., 2024). *HR Analytics* memungkinkan organisasi memperoleh wawasan yang lebih mendalam mengenai dinamika tenaga kerja, termasuk produktivitas karyawan, keterlibatan karyawan, serta potensi pengembangan talenta. Dengan memanfaatkan data secara sistematis, organisasi dapat merancang strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif dan selaras dengan tujuan organisasi (Wibowo et al., 2024).

Selain itu, HR Analytics juga berperan dalam meningkatkan efisiensi organisasi melalui pengambilan keputusan berbasis data. Melalui analisis data karyawan, organisasi dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan serta merancang kebijakan SDM yang lebih tepat sasaran (Mishra et al., 2024). *HR Analytics* sering disebut sebagai *people*

analytics atau workforce analytics yang berfokus pada pemanfaatan data tenaga kerja untuk meningkatkan kinerja organisasi. Pendekatan ini membantu organisasi mengoptimalkan berbagai proses manajemen SDM seperti rekrutmen, pengembangan karyawan, serta manajemen kinerja.

## 2.2 Pengambilan Keputusan Strategis dalam Manajemen SDM

Pengambilan keputusan strategis merupakan proses pemilihan alternatif tindakan yang berkaitan dengan tujuan jangka panjang organisasi. Dalam konteks manajemen SDM, keputusan strategis meliputi berbagai aspek penting seperti perencanaan tenaga kerja, pengembangan kompetensi karyawan, serta strategi retensi tenaga kerja (Solihin, 2024). Pengambilan keputusan yang efektif memerlukan informasi yang akurat dan relevan. Oleh karena itu, organisasi perlu memanfaatkan teknologi analitik untuk meningkatkan kualitas keputusan yang diambil. Dengan memanfaatkan *HR Analytics*, organisasi dapat memperoleh informasi yang lebih akurat mengenai kondisi tenaga kerja dan kebutuhan organisasi (Okatta & Ajayi, 2024). Selain itu, pengambilan keputusan berbasis data juga dapat meningkatkan efektivitas kebijakan organisasi. Organisasi yang memanfaatkan data dalam proses pengambilan keputusan cenderung memiliki kebijakan SDM yang lebih efektif serta mampu meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Sivakumar & Alex, 2025).

## 2.3 Pengaruh HR Analytics terhadap Pengambilan Keputusan Strategis

*HR Analytics* memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dalam organisasi. Dengan memanfaatkan data tenaga kerja secara sistematis, organisasi dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan serta merancang strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa implementasi *HR Analytics* dapat meningkatkan akurasi pengambilan keputusan dalam berbagai aspek manajemen SDM seperti rekrutmen, pengembangan karyawan, serta manajemen kinerja (Donthu et al., 2024). Selain itu, *HR Analytics* juga membantu organisasi dalam menyelaraskan strategi SDM dengan tujuan bisnis sehingga mampu meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Mishra et al., 2024).

## 3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji hubungan antara implementasi *HR Analytics* dan pengambilan keputusan strategis dalam manajemen SDM. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan dan praktisi SDM di PT. XYZ. Sampel penelitian berjumlah 120 responden yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria: karyawan tetap PT. XYZ, memiliki masa kerja minimal 1 tahun, dan terlibat dalam penggunaan sistem data SDM.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert 1–5. Variabel penelitian terdiri dari: Variabel X: Implementasi *HR Analytics* Indikator: penggunaan data karyawan, kemampuan analisis data, pemanfaatan teknologi HR, dan integrasi data dalam pengambilan keputusan. Variabel Y: Pengambilan keputusan strategis SDM Indikator: akurasi keputusan, efektivitas kebijakan SDM, kecepatan pengambilan keputusan, dan kualitas keputusan strategis. Analisis data dilakukan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, dan uji hipotesis (uji t).

## 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Hasil Penelitian

**Tabel 1.**

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, dan Masa Kerja

Kategori	Sub-kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	70	58%
	Perempuan	50	42%
Usia	20–30 tahun	45	37%
	31–40 tahun	50	42%
	41–50 tahun	25	21%
Masa Kerja	<3 tahun	35	29%
	3–5 tahun	40	33%
	>5 tahun	45	38%

Mayoritas responden berada pada usia produktif (31–40 tahun) dengan masa kerja lebih dari 3 tahun, sehingga memiliki pengalaman cukup dalam memahami implementasi *HR Analytics* di PT. XYZ.

**Tabel 2.**Hasil Uji Validitas Item Variabel *HR Analytics* dan Pengambilan Keputusan Strategis

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X1	0.62	0.30	Valid
X2	0.71	0.30	Valid
X3	0.68	0.30	Valid
X4	0.65	0.30	Valid
Y1	0.73	0.30	Valid
Y2	0.70	0.30	Valid
Y3	0.69	0.30	Valid
Y4	0.72	0.30	Valid

Semua item memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , sehingga dinyatakan valid.

**Tabel 3.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
<i>HR Analytics</i>	0.85	Reliabel
Pengambilan Keputusan Strategis	0.87	Reliabel

Interpretasi: Semua variabel reliabel karena Cronbach Alpha  $> 0.70$ .

**Tabel 4.** Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.672	0.452	0.446	1.125

Nilai R Square 0.452 menunjukkan bahwa 45,2% variasi pengambilan keputusan strategis dapat dijelaskan oleh implementasi *HR Analytics*, sedangkan sisanya 54,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 5. Uji ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	104.52	1	104.52	61.44	0.000
Residual	127.02	118	1.08		
Total	231.54	119			

Nilai  $F_{hitung} = 61.44$  dengan  $p = 0.000 < 0.05$ , sehingga model regresi signifikan

Tabel 6. Koefisien Regresi

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Konstanta	8.235	2.63	-	3.12	0.002
HR Analytics	0.642	0.082	0.672	7.85	0.000

Persamaan regresi:  $Y = 8.235 + 0.642X$

Interpretasi:

- Koefisien positif (0.642) menunjukkan bahwa peningkatan implementasi *HR Analytics* akan meningkatkan pengambilan keputusan strategis.
- Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $p < 0.05$  menunjukkan pengaruh signifikan.

## 4.2 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi *HR Analytics* memiliki pengaruh positif terhadap pengambilan keputusan strategis dalam manajemen SDM pada PT. XYZ. Hal ini menunjukkan bahwa pemanfaatan data tenaga kerja mampu meningkatkan kualitas kebijakan manajemen SDM. Implementasi *HR Analytics* memungkinkan organisasi mengintegrasikan berbagai sumber data karyawan seperti data kinerja, absensi, produktivitas, serta hasil evaluasi kerja. Dengan memanfaatkan data tersebut, manajemen dapat memperoleh informasi yang lebih akurat dalam merumuskan kebijakan organisasi.

Selain itu, penggunaan *HR Analytics* juga membantu organisasi dalam meningkatkan efektivitas proses rekrutmen dan seleksi karyawan. Melalui analisis data kandidat, organisasi dapat mengidentifikasi kandidat yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. *HR Analytics* juga berperan dalam meningkatkan efektivitas program pengembangan karyawan. Dengan menganalisis data kinerja karyawan, organisasi dapat mengidentifikasi kebutuhan pelatihan serta merancang program pengembangan yang lebih tepat sasaran. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *HR Analytics* dapat meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dalam organisasi melalui pemanfaatan data tenaga kerja yang lebih komprehensif.

## 5. KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi *HR Analytics* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengambilan keputusan strategis dalam manajemen sumber daya manusia pada PT. XYZ. Pemanfaatan *HR Analytics* memungkinkan organisasi mengolah data tenaga kerja secara sistematis sehingga dapat menghasilkan informasi yang akurat dalam mendukung pengambilan keputusan strategis. Oleh karena itu, PT. XYZ perlu meningkatkan investasi dalam teknologi analitik serta meningkatkan kompetensi analitik bagi praktisi SDM agar pemanfaatan *HR Analytics* dapat dioptimalkan dalam mendukung strategi organisasi.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Donthu, S., Acharya, B., & Prasad, S. (2024). HR analytics: Leveraging big data to drive strategic decision-making in human resource management. *Journal of Informatics Education and Research*.
- Edwards, M. R., & Edwards, K. (2019). *Predictive HR analytics: Mastering the HR metric*. Kogan Page.
- Keskar, V. (2023). HR metrics and analytics for strategic decision making. *Leadership, Education, Personality: An Interdisciplinary Journal*.
- Mishra, R., Prasad, V., Ganguly, I., Chandrasekar, T., Kaur, R., & Agarwal, G. (2024). The role of HR analytics in strategic decision making: Leveraging data for talent management. *Journal of Informatics Education and Research*.
- Okatta, C. G., & Ajayi, F. A. (2024). Leveraging HR analytics for strategic decision making: Opportunities and challenges. *International Journal of Management and Entrepreneurship Research*.
- Sivakumar, P., & Alex, S. (2025). The role in empowering strategic decisions: The impact of HR analytics on talent management and organizational success. *Journal of Information Systems Engineering and Management*.
- Solihin, A. (2024). The role of HR analytics in strategic decision-making: A systematic literature review. *Management Studies and Business Journal*.
- Trisanti, A., Sitanggang, L., Manjorang, N., Simbolon, O., & Sitompul, P. (2024). The impact of implementing human resource analytics on HRM decision making. *JASMIEN Journal of Accounting, Management and Economics*.
- Upadhyay, D. R., Tyagi, M. E., & Malhotra, R. (2021). HR analytics in business: Role, opportunities and challenges. *International Journal of Emerging Technologies*.
- Wibowo, C. A., Anhara, A., & Bela, B. (2024). Human resource analytics: An integrative review of data-driven HR decision making. *Jurnal Multidisiplin Sahombu*.