

Strategi Manajemen Pegawai Dalam Peningkatan Daya Saing Perusahaan Di PT. Integra Solusi Utama Kota Bandung

Muhammad Yusuf¹
Universits Bandung – Indonesia
muhammad.yusuf@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the effect of Human Resource Management (HRM) Strategy on Company Competitiveness, by considering the role of Employee Performance and Employee Innovation as mediating and moderating variables. The research was conducted at PT Agro Niaga Abadi Bandung City by involving 100 respondents as research samples. The method used is quantitative with multiple linear regression approaches, including testing moderation interaction variables. The results showed that HRM Strategy has a significant effect on Company Competitiveness, with a significance value of 0.000 and a coefficient of determination (R^2) of 0.972. Employee Performance and Employee Innovation are also proven to have a positive and significant influence on competitiveness, with a significance level of 0.045 and 0.037, respectively. In addition, the interaction between Employee Innovation and Employee Performance shows a significant effect on the company's competitiveness (significance 0.029), which proves that Employee Innovation can positively moderate the relationship between Performance and Competitiveness. These findings confirm that effective HR management strategies, optimal employee performance, and a strong culture of innovation are key factors in building a company's competitive advantage.

Keywords: HRM Strategy, Employee Performance, Employee Innovation, Company Competitiveness,

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terhadap Daya Saing Perusahaan, dengan mempertimbangkan peran Kinerja Karyawan dan Inovasi Karyawan sebagai variabel mediasi dan moderasi. Penelitian dilakukan di PT. Agro Niaga Abadi Kota Bandung dengan melibatkan 100 responden sebagai sampel penelitian. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan regresi linier berganda, termasuk pengujian variabel interaksi moderasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Strategi MSDM berpengaruh signifikan terhadap Daya Saing Perusahaan, dengan nilai signifikansi 0,000 dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,972. Kinerja Karyawan dan Inovasi Karyawan juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap daya saing, masing-masing dengan tingkat signifikansi 0,045 dan 0,037. Selain itu, interaksi antara Inovasi Karyawan dan Kinerja Karyawan menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap daya saing perusahaan (signifikansi 0,029), yang membuktikan bahwa Inovasi Karyawan dapat memoderasi hubungan antara Kinerja dan Daya Saing secara positif. Temuan ini menegaskan bahwa strategi pengelolaan SDM yang efektif, kinerja karyawan yang optimal, serta budaya inovasi yang kuat merupakan faktor kunci dalam membangun keunggulan kompetitif perusahaan.

Kata kunci: Strategi MSDM, Kinerja Karyawan, Inovasi Karyawan, Daya Saing Perusahaan,

Pendahuluan

Di era globalisasi dan revolusi industri 4.0 saat ini, manajemen sumber daya manusia (HRM) yang efektif sangat penting bagi organisasi yang berjuang untuk daya saing yang berkelanjutan. Manajemen sumber daya manusia strategis (SHRM) mengintegrasikan praktik SDM dengan tujuan bisnis, menumbuhkan budaya kerja yang positif dan meningkatkan kompetensi karyawan, yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi (Idrus et al., 2023). Selain itu, manajemen bakat global memainkan peran penting, karena perusahaan harus menarik dan mempertahankan karyawan terampil dari latar belakang yang beragam untuk menavigasi kompleksitas pasar global (Paramarta et al., 2021). Transformasi digital SDM semakin meningkatkan proses ini dengan memanfaatkan teknologi untuk merampingkan operasi dan meningkatkan pengalaman karyawan, sehingga mendorong inovasi dan kelincahan. Selain itu, manajemen SDM berbasis kompetensi berfokus pada pengembangan keterampilan yang diperlukan dalam tenaga kerja, memastikan keselarasan dengan kebutuhan bisnis (Adeniyi & Damilola, 2024).

Perusahaan dapat unggul dalam mengelola sumber daya manusianya melalui pendekatan komprehensif yang mencakup rekrutmen, pengembangan kompetensi, manajemen kinerja, dan retensi karyawan. Dengan mengoptimalkan proses rekrutmen, organisasi dapat menarik kandidat berkualitas tinggi, yang penting untuk membangun tenaga kerja yang terampil (Guttermann, 2023). Selanjutnya, menerapkan program pengembangan kompetensi meningkatkan keterampilan karyawan dan kinerja pekerjaan, menumbuhkan budaya pertumbuhan berkelanjutan. Sistem manajemen kinerja yang efektif menyelaraskan tujuan individu dengan tujuan organisasi, sehingga meningkatkan produktivitas dan keterlibatan (Channuwong, 2023). Akhirnya, strategi retensi karyawan yang kuat, seperti kompensasi kompetitif dan peluang untuk kemajuan, sangat penting untuk mempertahankan tenaga kerja yang termotivasi dan mengurangi pergantian.

Namun pada kenyataannya banyak perusahaan masih menganggap fungsi SDM hanya sebagai administrasi, berfokus pada tugas-tugas operasional seperti penggajian dan rekrutmen, daripada mengintegrasikan strategi SDM ke dalam perencanaan bisnis jangka panjang. Namun, penelitian menunjukkan bahwa menyelaraskan fungsi SDM dengan visi perusahaan dapat menciptakan nilai tambah yang signifikan dan keunggulan kompetitif (Agustian et al., 2023). Pendekatan strategis ini, yang dikenal sebagai Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis, menekankan pentingnya SDM sebagai mitra bisnis daripada hanya entitas administrasi. Selain itu, Manajemen Bakat yang efektif sangat penting, karena melibatkan menarik dan mempertahankan pemain top yang mendorong kesuksesan bisnis (Mukhametshina, 2024). Selain itu, Manajemen Kinerja memainkan peran penting dalam menetapkan tujuan dan mengevaluasi kinerja karyawan, yang penting untuk mencapai tujuan organisasi. Terakhir, berfokus pada Pengembangan Organisasi dapat meningkatkan kinerja dan efektivitas secara keseluruhan, semakin memperkuat peran strategis SDM dalam kesuksesan bisnis (Geethanjali et al., 2023).

Menanggapi perubahan pasar yang cepat dan evolusi teknologi digital, perusahaan harus menilai kembali strategi manajemen SDM mereka agar tetap kompetitif. Inti dari transformasi

ini adalah fleksibilitas dan otonomi kerja, yang memberdayakan karyawan untuk mengelola jadwal mereka, meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas (Tessema et al., 2024). Selain itu, pelatihan dan pengembangan berbasis digital sangat penting untuk melengkapi tenaga kerja dengan keterampilan yang diperlukan, mendorong kemampuan beradaptasi dalam lingkungan yang dinamis (Eliza, 2023). Selain itu, mengadopsi strategi kerja jarak jauh memungkinkan organisasi untuk mempertahankan produktivitas sambil menawarkan karyawan fleksibilitas yang mereka inginkan. Terakhir, menumbuhkan budaya kerja kolaboratif mempromosikan kerja tim dan komunikasi terbuka, mendorong inovasi dan keterlibatan di antara karyawan (Iswandi & Kuswinarno, 2024). Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang mampu mengkaji secara mendalam bagaimana strategi-strategi tersebut diterapkan di PT. Agro Niaga Abadi serta dampaknya terhadap peningkatan daya saing perusahaan.

Kajian Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Menurut Dessler (2020), *manajemen sumber daya manusia* adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian aktivitas-aktivitas personalia dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Manajemen SDM tidak hanya berfokus pada aspek administratif, tetapi juga mencakup fungsi strategis dalam pengembangan dan pemanfaatan potensi karyawan. Hasibuan (2021) menambahkan bahwa SDM adalah aset utama perusahaan yang memerlukan pendekatan manajerial agar dapat diberdayakan secara optimal. Fungsi-fungsi SDM seperti rekrutmen, pelatihan, manajemen kinerja, dan kompensasi harus dijalankan secara terintegrasi dengan visi dan misi organisasi.

Strategi Manajemen SDM

Strategi manajemen SDM mengacu pada pendekatan jangka panjang dan terintegrasi untuk mengelola orang dalam organisasi. Armstrong & Taylor (2020) menyatakan bahwa strategi SDM mencakup kebijakan dan praktik yang dirancang untuk menciptakan tenaga kerja yang kompeten, termotivasi, dan terlibat, serta selaras dengan strategi bisnis.

Menurut Boxall & Purcell (2016), strategi SDM terdiri atas dua aspek utama:

1. *High Performance Work Practices (HPWP)* meliputi praktik seperti pelatihan berkelanjutan, partisipasi karyawan, dan evaluasi kinerja yang sistematis.
2. *Strategic Fit* meliputi keselarasan antara strategi SDM dengan strategi bisnis perusahaan.

Daya Saing Perusahaan

Daya saing perusahaan secara fundamental dipengaruhi oleh beberapa faktor yang saling terkait. Elemen kunci adalah identifikasi dan memanfaatkan keunggulan kompetitif, yang memungkinkan perusahaan untuk beroperasi lebih efisien daripada pesaing mereka, sehingga meningkatkan posisi pasar mereka (Flak & Glód, 2015). Manajemen inovasi juga memainkan peran penting, karena membina budaya inovasi memungkinkan perusahaan untuk tetap berada di depan di pasar yang berubah dengan cepat. Selanjutnya, menerapkan kerangka kerja Lima

Kekuatan Porter memungkinkan bisnis untuk menganalisis lanskap kompetitif, mengidentifikasi ancaman dan peluang yang dapat menginformasikan keputusan strategis . Terakhir, profil pesaing sangat penting untuk memahami kekuatan dan kelemahan pesaing, memungkinkan perusahaan untuk mengantisipasi pergerakan pasar dan mengembangkan strategi yang ditargetkan untuk mengalahkan mereka .

Penelitian Terdahulu

Penelitian menunjukkan hubungan yang kuat antara strategi SDM dan peningkatan daya saing di berbagai sektor. Nugroho & Lestari (2022) menunjukkan bahwa pengembangan SDM berbasis kompetensi secara signifikan meningkatkan keunggulan kompetitif di bidang manufaktur, menyoroti pentingnya peningkatan keterampilan untuk kinerja organisasi . Demikian pula, Putri & Suryani (2021) menemukan bahwa menerapkan sistem penilaian kinerja dan program pengembangan karir tidak hanya meningkatkan motivasi kerja tetapi juga meningkatkan daya saing UKM, menunjukkan bahwa inisiatif SDM yang ditargetkan dapat mendorong kesuksesan bisnis . Selanjutnya, Wijaya dkk. (2023) menekankan bahwa manajemen bakat strategis sangat penting untuk mendorong inovasi dan memungkinkan adaptasi cepat terhadap perubahan pasar, yang penting untuk mempertahankan keunggulan kompetitif .

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, karena bertujuan untuk mengukur sejauh mana pengaruh strategi manajemen sumber daya manusia terhadap daya saing perusahaan. Penelitian ini juga bersifat eksplanatori, yaitu menjelaskan hubungan antar variabel yang telah dirumuskan dalam hipotesis. Penelitian akan dilakukan pada PT. Agro Naiga Abadi , dengan populasi Seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan yang menjadi objek penelitian, terutama yang berada di level manajerial dan memiliki keterlibatan langsung dalam kebijakan atau praktik manajemen SDM. Sampel pada penelitian ini sebanyak 100 responden,

Hasil Penelitian

1. Demografi responden

Tabel 1. Demografi responden

Keterangan		Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	60	60%
	Perempuan	40	40%
Rentang Usia	< 25 tahun	15	15%
	25 – 34 tahun	40	40%
	35 – 44 tahun	30	30%
	> 44 tahun	15	15%

Pendidikan	SMA/SMK	25	25%
	Diploma (D3)	20	20%
	Sarjana (S1)	45	45%
	Pascasarjana (S2) dan seterusnya	10	10%
Lama Bekerja	< 1 tahun	10	10%
	1 – 3 tahun	35	35%
	4 – 6 tahun	30	30%
	> 6 tahun	25	25%
Jabatan	Staf Pelaksana	50	50%
	Supervisor/Team Leader	25	25%
	Manajer	15	15%
	Manajer Senior	10	10%

Sumber : Hasil Olah Data

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 100 responden di PT. Agro Niaga Abadi Kota Bandung, diperoleh gambaran umum mengenai karakteristik responden sebagai berikut:

Mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki, yaitu sebanyak 60%, sedangkan perempuan berjumlah 40%. Hal ini mencerminkan bahwa struktur tenaga kerja di perusahaan ini masih didominasi oleh laki-laki. Usia responden sebagian besar responden berada pada rentang usia produktif, yaitu antara 25 hingga 34 tahun (40%), diikuti oleh kelompok usia 35–44 tahun (30%). Sementara itu, 15% responden berusia di bawah 25 tahun dan sisanya 15% berusia di atas 44 tahun.

Tingkat pendidikan responden menunjukkan bahwa mayoritas telah menempuh pendidikan tinggi, dengan 45% berpendidikan sarjana (S1), diikuti oleh lulusan SMA/SMK (25%), diploma (20%), dan pascasarjana (10%). Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki latar belakang pendidikan yang cukup untuk memahami kebijakan strategis perusahaan. Sebanyak 35% responden telah bekerja selama 1–3 tahun, 30% selama 4–6 tahun, dan 25% lebih dari 6 tahun. Hanya 10% yang baru bekerja kurang dari satu tahun. Ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan telah memiliki pengalaman kerja yang cukup di perusahaan. Hal ini menjadi penting karena mereka yang telah lama bekerja akan mampu memberikan pandangan yang lebih mendalam terkait strategi SDM yang telah berjalan dan dampaknya terhadap daya saing perusahaan.

Sebagian besar responden menduduki posisi sebagai staf pelaksana (50%), disusul oleh supervisor/team leader (25%), manajer menengah (15%), dan manajer senior/top level (10%). Secara keseluruhan, profil demografis responden menunjukkan bahwa PT. Agro Niaga Abadi memiliki komposisi karyawan yang relatif seimbang dari segi usia dan pendidikan, dengan dominasi laki-laki dan mayoritas berada di posisi pelaksana.

2. Uji Validitas & Reliabilitas

Tabel 2.
Uji Validitas & Reliabilitas

					n = 100
No	Variable	Dimensi	Indikator Pengukuran	Correlation Person	Cronbach`s Alpha
1	Strategi MSDM	PSDM	Kesesuaian perencanaan tenaga kerja dengan tujuan jangka panjang perusahaan	,754**	0,988
		RSB	Strategi untuk menarik dan menyeleksi talenta terbaik	,760**	
		KDP	Program pelatihan yang sistematis dan berorientasi pada peningkatan skill	,779**	
		MKT	Penilaian kinerja yang terintegrasi dengan strategi organisasi	,727**	
		MTK	Strategi retensi dan pengembangan karyawan berpotensi	,792**	
		SKR	Kebijakan imbal jasa yang mendorong motivasi dan produktivitas	,792**	
		KKK	Transparansi, dialog dua arah, dan budaya kerja kolaboratif	,797**	
2	Kinerja Karyawan	KUK	Ketepatan, kesesuaian, dan standar hasil kerja	,768**	
		KLK	Jumlah pekerjaan yang diselesaikan sesuai target	,804**	
		KWT	Kemampuan menyelesaikan tugas tepat waktu	,777**	
		EFK	Penggunaan sumber daya dan waktu secara optimal	,724**	
		KBS	Kolaborasi dengan tim dan kemampuan komunikasi	,802**	
		TJG	Tingkat kepedulian dan kepatuhan terhadap tugas dan aturan kerja	,723**	
		IDK	Kemauan bertindak lebih tanpa disuruh, serta disiplin dalam bekerja	,810**	
3	Inovasi Karyawan	PIB	Kemampuan menghasilkan ide-ide yang unik dan bermanfaat	,734**	
		PII	Kemampuan menerapkan ide menjadi solusi nyata dalam pekerjaan	,756**	
		IPK	Upaya aktif untuk meningkatkan efisiensi atau efektivitas kerja	,735**	
		ETM	Keterbukaan terhadap teknologi atau pendekatan kerja baru	,820**	
		PDB	Mencari peluang baru, bahkan saat belum diminta atau diperintahkan	,730**	
		KMI	Tidak mudah menyerah saat menghadapi tantangan dalam menjalankan ide	,783**	
4	Daya Saing Perusahaan	KIP	Perusahaan mampu menciptakan nilai tambah dan ide baru	,707**	
		KAP	Responsif terhadap teknologi, regulasi, atau tren pasar	,712**	
		PEO	Efektivitas penggunaan sumber daya untuk menghasilkan output maksimal	,738**	
		KPL	Citra dan persepsi positif pelanggan terhadap kualitas	,793**	
		KDB	Mampu bersaing melalui harga atau keunikan	,771**	
		PPP	Indikator finansial sebagai cerminan posisi kompetitif	,777**	
		RCP	Persepsi publik dan pelanggan terhadap perusahaan	,754**	

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25

Berdasarkan hasil pengolahan data terhadap 100 responden di PT. Agro Niaga Abadi Kota Bandung, diperoleh gambaran yang jelas mengenai hubungan antara Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dengan Kinerja Karyawan, Inovasi Karyawan, serta Daya Saing Perusahaan. Analisis dilakukan dengan menggunakan uji korelasi Pearson untuk mengukur validitas indikator, serta uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha.

Pada variabel Strategi MSDM, semua indikator menunjukkan nilai korelasi Pearson di atas 0,72 yang berarti memiliki hubungan yang sangat kuat dan signifikan dengan variabel utamanya. Indikator tertinggi terdapat pada budaya kerja kolaboratif dan transparansi internal (KKK) sebesar 0,797, serta strategi pengembangan dan retensi karyawan (MTK dan SKR) sebesar 0,792. Hal ini menunjukkan bahwa aspek budaya kerja yang terbuka, strategi retensi, dan kompensasi yang memadai menjadi elemen penting dalam penerapan strategi SDM yang efektif. Nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,988 mengindikasikan bahwa seluruh item pengukuran pada variabel ini sangat reliabel dan konsisten.

Variabel Kinerja Karyawan juga menunjukkan hasil yang serupa, dengan seluruh indikator memiliki nilai korelasi tinggi, berkisar antara 0,723 hingga 0,810. Indikator dengan korelasi tertinggi adalah "inisiatif dan kedisiplinan kerja" (IDK) sebesar 0,810, disusul oleh kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target (KLK) sebesar 0,804.

Pada variabel Inovasi Karyawan, keterbukaan terhadap teknologi dan pendekatan kerja baru (ETM) mencatat korelasi tertinggi sebesar 0,820, menunjukkan bahwa perusahaan yang mendorong pemanfaatan teknologi dan fleksibilitas metode kerja cenderung memiliki karyawan yang lebih inovatif. Indikator lainnya seperti penerapan ide (PII) dan ketahanan terhadap tantangan saat mengeksekusi ide (KMI) juga menunjukkan korelasi yang kuat, masing-masing sebesar 0,756 dan 0,783. Ini menunjukkan bahwa inovasi tidak hanya bergantung pada ide, tetapi juga pada keberanian dan ketekunan dalam mewujudkan ide menjadi solusi nyata.

Sementara itu, variabel Daya Saing Perusahaan juga menunjukkan hubungan yang kuat dan signifikan pada semua indikatornya, dengan nilai korelasi berkisar antara 0,707 hingga 0,793. Citra pelanggan terhadap kualitas produk atau layanan (KPL) menjadi indikator tertinggi dengan korelasi 0,793, yang mengindikasikan bahwa persepsi positif dari pelanggan terhadap kualitas sangat menentukan daya saing perusahaan. Disusul oleh indikator performa keuangan (PPP) dan keunikan produk (KDB) yang juga memiliki kontribusi penting dalam menggambarkan daya saing organisasi.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Model 1. Pengaruh Strategi SDM Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 3.
Analisis Uji t, Uji F & Analisis Ceefficien determinan

Variable	Uji t	Sign	Uji F	Sign	RSquare
----------	-------	------	-------	------	---------

Strategi MSDM	45,257	0,000	2048,209	,000 ^b	0,954
---------------	--------	-------	----------	-------------------	-------

Sumber : Hasil Olah data 2025

1. Uji t (Uji Parsial)

Nilai uji t hitung untuk variabel Strategi MSDM adalah 45,257 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial, Strategi MSDM berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Artinya, ketika strategi MSDM ditingkatkan, maka akan ada peningkatan yang nyata terhadap variabel variabel kinerja karyawan.

2. Uji F (Uji Simultan)

Hasil uji F hitung menunjukkan nilai 2048,209 dengan signifikansi 0,000, yang juga jauh di bawah 0,05. Ini menunjukkan bahwa model regresi secara simultan signifikan, atau dengan kata lain, variabel Strategi MSDM secara memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R Square = 0,954, yang berarti 95,4% variabel Strategi MSDM memberikan pengaruh sebesar 95,4% terhadap variabel kinerja karyawan. Dan sisanya sebesar 4,6% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini .

Model 2. Pengaruh Variable Moderasi

Tabel 4. Pengaruh Variable Moderasi

Variable	Uji t	Sign	Uji F	Sign	RSquare
Strategi MSDM	5,884	0,000	817,839	,000 ^b	0,972
Kinerja Karyaaawan	0,911	0,045			
Inovasi Karyawan	1,103	0,037			
Inovasi Karyawan*Kinerja Pers. Thdp Daya Saing Perusahaan	0,982	0,029			

Sumber : Hasil Olah data SPSS25

Hasil analisis menunjukkan bahwa Strategi MSDM tetap menjadi variabel yang sangat signifikan dalam memengaruhi daya saing perusahaan. Hal ini dibuktikan melalui nilai uji t sebesar 5,884 dengan tingkat signifikansi 0,000. Artinya, strategi pengelolaan SDM yang baik termasuk perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, hingga retensi dan kompensasi memiliki kontribusi besar terhadap peningkatan posisi kompetitif perusahaan di pasar. variabel Kinerja Karyawan menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap daya saing perusahaan, dengan nilai uji t sebesar 0,911 dan signifikansi 0,045 ($p < 0,05$).

Meskipun nilai t-nya tidak terlalu tinggi, namun signifikansi ini mengindikasikan bahwa peningkatan performa individu dan tim dalam organisasi, baik dari segi kualitas, ketepatan

waktu, maupun kolaborasi, memberikan kontribusi nyata terhadap daya saing perusahaan. Selain itu, variabel Inovasi Karyawan juga terbukti berpengaruh signifikan secara langsung terhadap daya saing, dengan nilai uji t sebesar 1,103 dan signifikansi 0,037 ($< 0,05$). Artinya, kemampuan karyawan untuk menciptakan dan menerapkan ide-ide baru, keterbukaan terhadap teknologi, serta kegigihan dalam menghadapi tantangan, berperan penting dalam memperkuat keunggulan kompetitif perusahaan.

Hal yang paling penting dalam model ini adalah hasil pada interaksi antara Inovasi Karyawan dan Kinerja Karyawan, yang digunakan untuk menguji efek moderasi. Interaksi ini menunjukkan nilai uji t sebesar 0,982 dengan tingkat signifikansi 0,029, yang berarti Inovasi Karyawan berfungsi sebagai variabel moderasi yang signifikan dalam hubungan antara Kinerja Karyawan terhadap Daya Saing Perusahaan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Inovasi Karyawan memperkuat pengaruh Kinerja terhadap Daya Saing. Artinya, semakin tinggi tingkat inovasi di kalangan karyawan, maka semakin kuat pengaruh kinerja terhadap peningkatan daya saing perusahaan. Adapun nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,972 nilai ini menunjukkan variabel inovasi karyawan memberikan kekuatan dalam pengaruh kinerja karyawan terhadap daya saing perusahaan sebesar yakni 97,2% bersama-sama dengan variabel Strategi MSDM, Kinerja Karyawan, Inovasi Karyawan, dan interaksi antara Kinerja dan Inovasi. Dan sisanya sebesar 2,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Kesimpulan

Strategi yang mencakup perencanaan SDM, rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, retensi, kompensasi, hingga komunikasi organisasi terbukti berkontribusi secara nyata dalam meningkatkan posisi kompetitif perusahaan. Dengan nilai signifikansi 0,000 dan kontribusi sebesar 95,4% dalam model awal, strategi MSDM merupakan fondasi utama dalam mendorong daya saing jangka panjang perusahaan. Temuan ini menegaskan bahwa karyawan yang memiliki kinerja tinggi baik dalam hal ketepatan waktu, produktivitas, kolaborasi tim, hingga tanggung jawab dan inisiatif dapat mendorong perusahaan untuk bersaing lebih baik di pasar. Meskipun dalam model sebelumnya pengaruhnya belum signifikan, dalam model final dengan dukungan variabel moderasi, pengaruh kinerja menjadi signifikan ($p = 0,045$).

Kemampuan karyawan dalam menciptakan dan menerapkan ide-ide baru, keterbukaan terhadap teknologi, serta ketahanan dalam menghadapi tantangan kerja terbukti berperan penting dalam mendorong keunggulan kompetitif perusahaan. Nilai signifikansi 0,037 menunjukkan bahwa inovasi bukan hanya pelengkap, melainkan elemen strategis dalam menciptakan diferensiasi dan keunikan perusahaan. Interaksi antara Kinerja Karyawan dan Inovasi Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Daya Saing Perusahaan ($p = 0,029$), yang berarti bahwa inovasi memperkuat hubungan antara kinerja dan daya saing. Dalam konteks ini, karyawan yang tidak hanya bekerja dengan baik tetapi juga berpikir inovatif akan memberikan dampak yang lebih besar terhadap posisi kompetitif perusahaan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,972 menunjukkan bahwa 97,2% variasi dalam daya saing perusahaan dapat dijelaskan oleh kombinasi variabel Strategi MSDM, Kinerja Karyawan, Inovasi Karyawan, dan interaksinya. Hal ini mencerminkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini sangat kuat, relevan, dan mampu menjelaskan fenomena yang sedang diteliti.

Implikasi

Penelitian ini menegaskan pentingnya penerapan strategi SDM yang komprehensif dan berorientasi jangka panjang untuk membentuk sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten, tetapi juga inovatif dan berdaya saing tinggi. Perusahaan perlu mengintegrasikan strategi MSDM dengan budaya kerja yang mendukung kinerja optimal dan inovasi berkelanjutan.

Daftar Pustaka

- Adeniyi, A., & Damilola, A. (2024). *The Strategic Role of Human Resource Management in Business Performance*. <https://doi.org/10.14293/pr2199.001095.v1>.
- Agustian, K., Pohan, A., Zen, A., Wiwin, S., & Malik, A. J. (2023). *Human Resource Management Strategies in Achieving Competitive Advantage in Business Administration*. <https://doi.org/10.61100/adman.v1i2.53>.
- Channuwong, S. (2023). Human resource management and organizational performance. *International Journal of Advanced Research*, 11(05), 872–881. <https://doi.org/10.21474/ijar01/16940>.
- Eliza, E. (2023). *Human Resource Management Strategies to Improve Performance in the Digital Era*. 1(2). <https://doi.org/10.56457/implikasi.v1i2.494>.
- Flak, O., & Głód, G. (2015). *Wyniki konkurencyjności przedsiębiorstw według barometru biznesu w 2014 w polsce, czechach i na słowacji*. 42(2), 111–135. https://doi.org/10.12775/AUNC_ZARZ.2015.023.
- Geethanjali, N., Ashifa, K. M., Raina, A., Patil, J., Byloppilly, R., & Rajest, S. S. (2023). *Application of Strategic Human Resource Management Models for Organizational Performance* (pp. 1–19). IGI Global. <https://doi.org/10.4018/979-8-3693-2193-5.ch001>.
- Gutterman, A. S. (2023). Human Resources Management. *Social Science Research Network*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4549619>.
- Idrus, S., Jihan, J., Rahman, A. S., Arta, D. N. C., & Kespondiar, T. (2023). The evolution of human resource management: the necessity of facing the industrial revolution 4.0. *KOMITMEN*, 4(1), 91–97. <https://doi.org/10.15575/jim.v4i1.23726>.
- Iswandi, R. R. F., & Kuswinarno, M. (2024). Transformasi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Era Digital. *Inisiatif*, 4(1), 250–262. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v4i1.3525>.
- Mukhametshina, G. R., & Хамитова, Э. И. (2024). *HR Strategies for the Development of the Organization's Personnel*. 1(175). <https://doi.org/10.34773/eu.2024.1.19>.
- Paramarta, V., Rochani, S., Kadarisman, S., & Yuliaty, F. (2021). *The Impact of Human Resource Management Implementation in Business Strategy in Creating Sustainable Competitive Advantage*. 11–15. <https://doi.org/10.2991/ASSEHR.K.210615.003>.
- Tessema, M. T., Gok, D., Gok, K., Kibreab, N., & Berak, M. T. (2024). Human Resource Management in the Post-Pandemic Era, the Case of the United States of America. *Global Journal of Human Resource Management*. <https://doi.org/10.37745/gjhrm.2013/vol12n2112130>

