

## RINGKASAN

AN NISAA NOOR RACHAMWATI. Strategi Pengembangan *Human Capital* dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan. Dibimbing oleh M. SYAMSUL MAARIF dan ANGGRAINI SUKMAWATI.

Saat ini manajemen sumber daya manusia dituntut untuk mengubah fungsinya menjadi lebih strategis. Hal ini dikarenakan manusia (karyawan) merupakan aset tak berwujud perusahaan yang sulit untuk ditiru. Selain itu, saat ini manusia telah menjadi modal (*human capital*) dalam proses bisnis perusahaan yang diyakini dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Sehingga dibutuhkan pengelolaan modal manusia (*human capital*) yang baik agar perusahaan dapat memperoleh keunggulan kompetitif yang meningkatkan kinerja perusahaan. Berdasarkan hal tersebut saat ini divisi *human capital* berperan penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan melalui pengelolaan modal manusia (*human capital*).

Divisi *human capital* dapat meningkatkan kinerja perusahaan apabila telah menjadi *business partner* bagi perusahaan. Sebagai *business partner*, divisi *human capital* perlu menjalankan perannya sebagai *strategic partner*, *administrative expert*, *employee champion*, dan *change agent* didalam perusahaan. Praktik manajemen *human capital* merupakan salah satu bentuk upaya pengelolaan modal manusia (*human capital*) yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Ranah strategis manajemen sumber daya manusia yang diyakini dapat meningkatkan kinerja meliputi kepegawaian, kompensasi, pelatihan, dan manajemen kinerja. Berdasarkan hal tersebut peneliti mencoba untuk menganalisis pengaruh praktik manajemen *human capital*, peran divisi *human capital*, dan kinerja perusahaan. Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat menghasilkan alternatif strategi pengembangan *human capital* yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Penelitian ini menggunakan persepsi responden dalam menilai diri mereka sendiri terhadap variabel-variabel yang diteliti. Responden adalah karyawan PT XYZ yang merupakan pegawai tetap dan telah bekerja minimal selama dua tahun. Pengambilan sampel responden menggunakan metode *stratified random sampling*. Data dianalisis menggunakan SEM PLS untuk melihat pengaruh antar variabel dan alternatif strategi dihasilkan melalui analisis AHP. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa praktik manajemen *human capital* dan peran divisi *human capital* secara langsung berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Sementara itu, tidak ditemukannya pengaruh antara praktik manajemen *human capital* terhadap peran divisi *human capital* sehingga pada penelitian ini peran divisi *human capital* tidak menjadi variabel mediator/perantara. Selain itu, alternatif strategi yang menjadi prioritas untuk diterapkan dalam rangka meningkatkan kinerja perusahaan adalah membangun sistem rekrutmen dan seleksi yang efektif dan menggunakan instrumen psikometrik yang tervalidasi.

Kata kunci: *business partner*, kinerja perusahaan, praktik manajemen *human capital*, peran divisi *human capital*.