

## DAFTAR ISI

|   |    |
|---|----|
| DAFTAR TABEL                                  | x  |
| DAFTAR GAMBAR                                 | x  |
| DAFTAR LAMPIRAN                               | xi |
| 1 PENDAHULUAN                                 | 1  |
| Latar Belakang                                | 1  |
| Perumusan Masalah                             | 3  |
| Tujuan Penelitian                             | 3  |
| Manfaat Penelitian                            | 4  |
| Ruang Lingkup Penelitian                      | 4  |
| 2 TINJAUAN PUSTAKA                            | 4  |
| <i>Resource Based View</i>                    | 4  |
| <i>Human Capital Theory</i>                   | 5  |
| <i>Contingency Perspective</i>                | 6  |
| Kinerja Perusahaan                            | 6  |
| <i>Human Capital</i>                          | 6  |
| Strategi Perusahaan                           | 7  |
| Strategi <i>Human Capital</i>                 | 8  |
| Rekrutmen dan Seleksi                         | 9  |
| Kompensasi                                    | 10 |
| Pelatihan dan Pengembangan                    | 10 |
| Manajemen Kinerja                             | 11 |
| Manajemen Karier                              | 12 |
| KERANGKA PEMIKIRAN                            | 13 |
| 3 METODE                                      | 14 |
| Desain, Tempat dan Waktu Penelitian           | 14 |
| Populasi, Contoh, dan Teknik Penarikan Contoh | 14 |
| Jenis dan Cara Pengumpulan Data               | 15 |
| Pengolahan dan Analisis Data                  | 16 |
| 4 HASIL DAN PEMBAHASAN                        | 22 |
| Gambaran Umum Perusahaan                      | 22 |
| Karakteristik Responden                       | 22 |



|   |    |
|---|----|
| Peran divisi <i>human capital</i>   | 23 |
| Praktik Manajemen <i>Human capital</i>  | 27 |
| Kinerja Perusahaan  | 29 |
| Uji Validitas dan Reliabilitas  | 30 |
| Analisis <i>Bootstrapping</i>   | 32 |
| Indikator Peran Divisi <i>Human Capital</i>   | 33 |
| Indikator Praktik Manajemen <i>Human Capital</i>  | 35 |
| Indikator Kinerja Perusahaan  | 38 |
| Pengaruh Praktik Manajemen <i>Human Capital</i> terhadap Peran <i>Human Capital</i> dan Kinerja Perusahaan                          | 39 |
| H <sub>1</sub> : Praktik manajemen <i>human capital</i> berpengaruh nyata terhadap kinerja perusahaan                               | 40 |
| H <sub>2</sub> : Praktik manajemen <i>human capital</i> berpengaruh nyata terhadap peran divisi <i>human capital</i>                | 41 |
| H <sub>3</sub> : Peran divisi <i>human capital</i> berpengaruh nyata terhadap kinerja perusahaan.                                   | 42 |
| Perumusan Strategi AHP  | 43 |
| Pengolahan Vertikal   | 44 |
| Analisis Elemen Aktor terhadap Strategi <i>Human Capital</i> untuk Meningkatkan Kinerja Perusahaan                                  | 45 |
| Analisis Elemen Strategi Perusahaan terhadap Strategi <i>Human Capital</i> untuk Meningkatkan Kinerja Perusahaan                    | 46 |
| Analisis Elemen Praktik Manajemen <i>Human Capital</i> terhadap Strategi <i>Human Capital</i> untuk Meningkatkan Kinerja Perusahaan | 48 |
| Analisis Elemen Kinerja Perusahaan terhadap Strategi <i>Human Capital</i> untuk Meningkatkan Kinerja Perusahaan                     | 49 |
| Analisis Elemen Peran Divisi <i>Human Capital</i> terhadap Strategi <i>Human Capital</i> untuk Meningkatkan Kinerja Perusahaan      | 51 |
| Analisis Elemen Alternatif Strategi terhadap Strategi <i>Human Capital</i> untuk Meningkatkan Kinerja Perusahaan                    | 53 |
| Keterkaitan antar Prioritas pada Setiap Level   | 56 |
| Pengolahan Horizontal   | 57 |
| Analisis Elemen Strategi Perusahaan terhadap Aktor  | 57 |
| Analisis Elemen Praktik Manajemen <i>Human Capital</i> terhadap Strategi Perusahaan   | 58 |
| Analisis Elemen Kinerja Perusahaan terhadap Praktik Manajemen <i>Human Capital</i>  | 59 |

|   |    |
|---|----|
| Analisis Elemen Peran <i>Human Capital</i> terhadap Kinerja Perusahaan  | 61 |
| Analisis Elemen Alternatif strategi terhadap Peran <i>Human Capital</i> | 62 |
| Implikasi Manajerial  | 63 |
| 5 SIMPULAN DAN SARAN  | 65 |
| Simpulan  | 65 |
| Saran   | 66 |
| DAFTAR PUSTAKA  | 68 |
| LAMPIRAN  | 74 |
| RIWAYAT HIDUP   | 99 |

### DAFTAR TABEL

|  |    |
|--|----|
| Tabel 1 Responden pakar berdasarkan jabatan, jumlah, dan asal divisi   | 15 |
| Tabel 2 Variabel laten dan variabel manifest   | 17 |
| Tabel 3 Skala perbandingan berpasangan   | 20 |
| Tabel 4 Sebaran karakteristik responden  | 23 |
| Tabel 5 Sebaran contoh berdasarkan kategori pelayanan <i>human capital</i> dan analisis deskriptif   | 24 |
| Tabel 6 Sebaran keempat peran <i>human capital</i> berdasarkan rata-rata peran <i>human capital</i> dan analisis deskriptif                                    | 25 |
| Tabel 7 Sebaran keempat praktik manajemen <i>human capital</i> (HCMP) berdasarkan nilai rata-rata HCMP dan analisis deskriptif                                 | 27 |
| Tabel 8 Sebaran perspektif kinerja perusahaan berdasarkan nilai rata-rata kinerja perusahaan dan analisis deskriptif   | 30 |
| Tabel 9 <i>Discriminant validity</i> pada setiap variabel laten  | 31 |
| Tabel 10 Nilai <i>cronbach's alpha</i> , AVE, <i>R square</i> setiap variabel laten  | 32 |
| Tabel 11 Sebaran nilai <i>outer loading</i> dan $t_{hitung}$ <i>strategic partner, administrative expert, employee champion, dan change agent.</i>             | 33 |
| Tabel 12 Sebaran nilai <i>outer loading</i> dan $t_{hitung}$ dan praktik rekrutmen dan seleksi, kompensasi, pelatihan dan pembelajaran serta penilaian kinerja | 36 |
| Tabel 13 Sebaran nilai <i>outer loading</i> dan $t_{hitung}$ praktik rekrutmen dan seleksi, kompensasi, pelatihan dan pembelajaran serta penilaian kinerja     | 38 |
| Tabel 14 <i>Output</i> analisis <i>bootstrapping</i> peran <i>human capital</i> , praktik manajemen <i>human capital</i> dan kinerja perusahaan                | 40 |
| Tabel 15 Aktor berdasarkan bobot dan prioritas   | 46 |
| Tabel 16 Tipe strategi perusahaan berdasarkan bobot dan prioritas  | 46 |
| Tabel 17 Praktik manajemen <i>human capital</i> berdasarkan bobot dan prioritas  | 48 |
| Tabel 18 Perspektif kinerja perusahaan berdasarkan bobot dan prioritas   | 49 |

|   |    |
|---|----|
| Tabel 19 Peran divisi <i>human capital</i> berdasarkan bobot dan prioritas                      | 51 |
| Tabel 20 Alternatif strategi berdasarkan bobot dan prioritas                                    | 53 |
| Tabel 21 Bobot tipe strategi perusahaan berdasarkan aktor                                       | 58 |
| Tabel 22 Bobot praktik manajemen <i>human capital</i> berdasarkan tipe strategi perusahaan      | 59 |
| Tabel 23 Bobot Perspektif kinerja perusahaan berdasarkan praktik manajemen <i>human capital</i> | 60 |
| Tabel 24 Bobot peran <i>human capital</i> berdasarkan kinerja perusahaan                        | 61 |
| Tabel 25 Bobot alternatif strategi berdasarkan peran <i>human capital</i>                       | 62 |

## DAFTAR GAMBAR

|  |    |
|--|----|
| Gambar 1 Kerangka pemikiran  | 14 |
| Gambar 2 Model diagram jalur hubungan antar variabel laten   | 17 |
| Gambar 3 Struktur hierarki strategi <i>human capital</i> untuk meningkatkan kinerja                | 21 |
| Gambar 4 <i>Output PLS algorithm</i>   | 31 |
| Gambar 5 <i>Output PLS bootsrtapping</i>   | 32 |
| Gambar 6 Hierarki strategi pengembangan <i>human capital</i> untuk meningkatkan kinerja perusahaan | 45 |

## DAFTAR LAMPIRAN

|  |    |
|--|----|
| Lampiran 1 Sebaran jawaban contoh berdasarkan praktik manajemen <i>human capital</i> | 75 |
| Lampiran 2 Sebaran jawaban contoh berdasarkan peran divisi <i>human capital</i>      | 76 |
| Lampiran 3 Sebaran jawaban contoh berdasarkan kinerja perusahaan                     | 77 |
| Lampiran 4 Nilai <i>cross loading</i> setiap variabel                                | 77 |
| Lampiran 5 Kuesioner Penelitian untuk Karyawan                                       | 78 |
| Lampiran 6 Kuesioner Penelitian untuk Pakar  | 82 |