

Pengaruh Strategi Manajemen SDM Terhadap Perubahan Organisasi

Abas Wahab Male, Rizan Machmud, Ramlan Amir Isa

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Negeri Gorontalo, Kota Gorontalo, Provinsi Gorontalo, Indonesia

Info Artikel	ABSTRACT
Histori Artikel: Dikirim 16 Mei, 2026 Direvisi 2 Sep, 2026 Diterima 7 Okt, 2026	This study aims to examine the influence of HR management strategies on Organizational Change (Case Study of Gorontalo State University Education Personnel). This study uses a quantitative approach, employing a correlational method with a sample of 88 people. This study uses questionnaires and documentation for data collection, and multiple regression for data analysis. The results show a positive and significant influence of HR management strategies on Organizational Change (Case Study of Education Personnel at Gorontalo State University). The regression model's coefficient of determination shows that HR management strategy explains 43.8% of organizational change, while the remaining 56.2% is determined by other factors outside the model that were not studied. Organizational change in the higher education environment results from the dynamics of globalization, technological developments, and government policies in education.
Kata Kunci: HR Management Strategy; Organizational Change	
<i>Copyright © 2026 Author This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 International License</i>	
ABSTRAK: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh strategi manajemen SDM terhadap perubahan organisasi (studi kasus tenaga kependidikan Universitas Negeri Gorontalo). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional, dengan jumlah sampel sebanyak 88 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan dokumentasi, sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara strategi manajemen SDM dan perubahan organisasi (studi kasus tenaga kependidikan Universitas Negeri Gorontalo). Nilai koefisien determinasi dari model regresi yang telah diperoleh sebelumnya menunjukkan bahwa strategi manajemen SDM berpengaruh terhadap perubahan organisasi sebesar 0,438 atau 43,8%, sedangkan sisanya sebesar 56,2% ditentukan oleh faktor lain di luar model yang tidak diteliti. Perubahan organisasi di lingkungan pendidikan tinggi merupakan konsekuensi dari dinamika globalisasi, perkembangan teknologi, serta kebijakan pemerintah di bidang pendidikan.	
Korespondensi: abaswahabmale@gmail.com	

1. PENDAHULUAN

Universitas Negeri Gorontalo (UNG) merupakan salah satu perguruan tinggi negeri di Indonesia yang terus berkembang dalam menghadapi tuntutan modernisasi pendidikan dan transformasi organisasi. Dalam lima tahun terakhir, tekanan global terhadap kualitas pendidikan dan adaptasi teknologi menegaskan urgensi bagi institusi seperti UNG untuk memperbarui strategi manajemen SDM secara signifikan.

Perubahan organisasi di lingkungan pendidikan tinggi merupakan konsekuensi dari dinamika globalisasi, perkembangan teknologi, serta kebijakan pemerintah di bidang pendidikan. Perguruan tinggi dituntut untuk mampu beradaptasi dengan tuntutan akreditasi, digitalisasi layanan akademik, serta peningkatan daya saing sumber daya manusia. Robbins dan Judge (2019) menjelaskan bahwa perubahan organisasi adalah proses adaptasi terhadap lingkungan yang terus berubah agar organisasi tetap relevan dan berkelanjutan. Dalam konteks Universitas Negeri Gorontalo (UNG), perubahan tersebut tampak nyata melalui transformasi digitalisasi layanan akademik, penerapan sistem merit ASN, serta restrukturisasi tata kelola administrasi pendidikan.

Salah satu faktor kunci dalam mendukung keberhasilan perubahan organisasi di perguruan tinggi adalah strategi manajemen sumber daya manusia (SDM). Strategi ini meliputi perencanaan, rekrutmen, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, hingga sistem penghargaan yang mendukung perubahan organisasi secara berkelanjutan (Dessler, 2020). Tanpa pengelolaan SDM yang terarah, proses perubahan

dapat menimbulkan resistensi dari tenaga kependidikan yang berperan sebagai pelaksana kebijakan operasional universitas. Dengan demikian, strategi manajemen SDM menjadi instrumen strategis untuk memastikan keselarasan antara visi perubahan dan kesiapan individu dalam organisasi.

Tabel 1. Jumlah Dosen dan Pegawai Universitas Negeri Gorontalo

Jumlah Pegawai Tenaga Kependidikan (Tendik)	
Total	683

Sumber: Website Data Kepegawaian Universitas Negeri Gorontalo

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dirumuskan bahwa pengaruh strategi manajemen SDM terhadap perubahan organisasi di Universitas Negeri Gorontalo merupakan isu penting yang perlu dikaji lebih lanjut. Strategi SDM yang tepat akan memperkuat kapasitas organisasi dalam menghadapi tantangan transformasi kelembagaan dan digitalisasi administrasi di pendidikan tinggi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam merumuskan strategi pengelolaan SDM yang adaptif, kompeten, serta mendukung perubahan organisasi yang berkelanjutan di lingkungan Universitas Negeri Gorontalo.

2. METODE

Penelitian ini dilaksanakan di Universitas Negeri Gorontalo. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif, yaitu penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari individu maupun kelompok yang diamati. Pendekatan ini dipilih agar peneliti dapat memahami secara mendalam bagaimana strategi manajemen SDM memengaruhi perubahan organisasi. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara langsung dengan informan yang dianggap mengetahui secara mendalam strategi manajemen SDM dalam menghadapi perubahan organisasi (studi kasus tenaga kependidikan di Universitas Negeri Gorontalo). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui tiga metode utama, yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi dilakukan untuk mengetahui strategi manajemen SDM dalam menghadapi perubahan organisasi (studi kasus tenaga kependidikan di Universitas Negeri Gorontalo).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen

No	Hasil Uji Validitas		r-tabel	Keterangan
	X	Y		
1	0.267	0.599	0,213	Valid
2	0.333	0.661		Valid
3	0.340	0.657		Valid
4	0.402	0.554		Valid
5	0.356	0.661		Valid
6	0.318	0.648		Valid
7	0.275	0.691		Valid
8	0.412	0.690		Valid
9	0.460	0.583		Valid
10	0.363	0.578		Valid
11	0.296	0.622		Valid
12	0.412	0.236		Valid
13	0.382	0.564		Valid
14	0.345	0.434		Valid
15	0.388	0.567		Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2025

Hasil pengujian *Pearson Correlation* menunjukkan bahwa masing-masing item pernyataan dalam kuesioner, baik variabel, menunjukkan nilai lebih dari 0,213. Dengan demikian, peneliti menyimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach Alpha	r tabel	Kriteria
Strategi Manajemen SDM	0,694	0,6	Reliabel
Perubahan Organisasi	0,741		

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2025

Hasil pengujian *Cronbach's Alpha* menunjukkan bahwa keseluruhan item pernyataan dalam kuesioner variabel menunjukkan nilai lebih dari 0,6, sehingga peneliti menyimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 4. Uji Normalitas Variabel Dependen

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
Test Statistic	0.200
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji normalitas dengan perhitungan Kolmogorov-Smirnov (Asymp.). Sig. Persamaan regresi kinerja Asymp. Sig.(2-tailed) 0.200, signifikansi di atas 0,05. Hal ini berarti bahwa residual pada persamaan kinerja yang diteliti berdistribusi normal. Karena uji asumsi normalitas telah terpenuhi, maka dapat digunakan teknik statistik regresi.

Uji Multikolinearitas

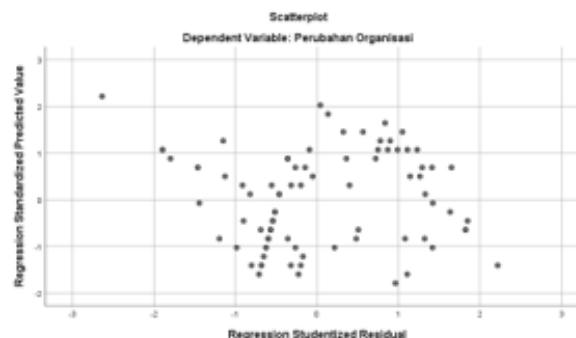
Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Strategi Manajemen SDM	1.000	1.000
a. Dependent Variable: Perubahan Organisasi		

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa semua variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini memiliki nilai variance inflation factor (VIF) yang lebih besar dari 10, yang dipersyaratkan. Hal ini dapat dikatakan bahwa dalam model ini tidak terjadi multikolinearitas di antara variabel bebas yang diteliti. Dengan demikian, proses analisis telah memenuhi persyaratan sehingga dapat dilanjutkan.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Hasil Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 1, *scatterplot* kinerja di atas, uji heteroskedastisitas secara grafik dapat dilihat pada *Multivariate Standardized Scatterplot*. Dasar pengambilannya, apabila sebaran nilai residual terstandar tidak membentuk pola tertentu, namun tampak random atau acak, dapat dikatakan bahwa model regresi bersifat homogen atau tidak mengandung heteroskedastisitas. Dengan demikian, berdasarkan Gambar di atas, *scatterplot* di atas dapat dikatakan tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas pada model regresi yang diteliti, sehingga memenuhi persyaratan untuk dilanjutkan dengan analisis regresi.

Hasil Uji Regresi Secara Parsial Variabel Strategi Manajemen SDM

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Secara Parsial Variabel Strategi Manajemen SDM

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.599		1.719	.089
	Strategi Manajemen SDM	.779	.438	4.518	.000

a. Dependent Variable: Perilaku Organisasi

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2025

Berdasarkan output komputer pada Tabel 6 mengenai koefisien regresi, diperoleh besarnya koefisien regresi pengaruh strategi manajemen SDM terhadap perubahan organisasi sebesar 0,438 atau 43,8% dan koefisien regresi ini bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika nilai strategi manajemen SDM semakin meningkat atau semakin baik, maka perubahan organisasi juga akan meningkat. Model hubungan uji parsial untuk strategi manajemen SDM terhadap perubahan organisasi juga signifikan, dengan hasil uji t hitung sebesar 4,518 yang lebih besar dibandingkan t tabel pada alpha 0,05 (df = 47) sebesar 1,689. Hasil ini juga mengindikasikan bahwa arah pengaruh strategi manajemen SDM terhadap perubahan organisasi adalah positif dan signifikan.

Uji Koefisien Determinasi (Uji Adjusted R²)

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.438 ^a	.192	.182	8.425

a. Predictors: (Constant), Strategi Manajemen SDM

b. Dependent Variable: Perilaku Organisasi

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2025.

Hasil analisis pada tabel di atas menunjukkan bahwa ada pengaruh strategi manajemen SDM bersama-sama terhadap perubahan organisasi sebesar 0,182 atau 18,2%, sedangkan sisanya sebesar 81,8% ditentukan oleh faktor lain di luar model yang tidak diteliti.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan teoritis empiris dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Strategi manajemen SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku organisasi, yang terlihat dari meningkatnya disiplin, kerja sama, tanggung jawab, serta kemampuan pegawai dalam menyesuaikan diri dengan perubahan. Penerapan strategi SDM yang tepat—melalui perencanaan, pengembangan kompetensi, dan evaluasi kinerja—mampu membentuk perilaku kerja yang lebih produktif dan selaras dengan tujuan organisasi di Universitas Negeri Gorontalo.
2. Strategi manajemen SDM juga berpengaruh signifikan terhadap perubahan organisasi, di mana pengelolaan SDM yang terarah mampu menciptakan organisasi yang adaptif, responsif, dan efektif. Penyesuaian struktur, pembagian tugas, serta peningkatan kompetensi pegawai terbukti memperkuat kemampuan organisasi dalam menghadapi dinamika internal maupun eksternal di Universitas Negeri Gorontalo.

REFERENSI

- [1] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.

-
- [2] Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
 - [3] Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
 - [4] Fitriani, S., & Rahmadani, D. (2021). Indikator Perilaku Kerja ASN dalam Reformasi Birokrasi. *Jurnal Administrasi Negara*, 11(2), 98–110.
 - [5] Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
-