



PENGARUH PRAKTIK MSDM STRATEGIK DAN KINERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN

(Studi Kasus Pada Perusahaan Persewaan Alat Pesta Oki Rejeki)

Oki Isdianto¹

Ignatius Soni Kurniawan²

¹Alumni Fakultas Ekonomi UST, Yogyakarta

²Dosen Fakultas Ekonomi UST, Yogyakarta

Korespondensi: Okihardianputra@gmail.com

ABSTRAK

Alur Naskah:

Diserahkan:

8 Mei Oktober 2017

Revisi:

23 Agustus 2017

Diterima untuk terbit:

30 Agustus 2017

Tersedia online:

30 Oktober 2017

Kata Kunci:

HRM strategic practice, employee performance, and company performance

The purpose of this study is to determine the effect of strategic resource management practices and employee performance on company performance. This type of research is quantitative research and uses saturated sampling techniques. The sample used in this study was employees of the Yogyakarta Oki Rejeki Company. The results showed that strategic HRM practices had no significant effect on company performance, while employee performance had a significant effect on company performance.

PENDAHULUAN

Persaingan mendorong perusahaan untuk mengelola karyawan agar bertahan hidup dan mencapai tujuan mereka. Dahkoul (2018) menyatakan bahwa indikasi keberhasilan armada penjualan dari semua wiraniaga secara simultan dapat dilihat dari tingkat pertumbuhan pelanggan, sedangkan secara parsial dinilai melalui kinerja masing-masing wiraniaga. Lee, Lee, & Wu (2010) menyatakan bahwa kesuksesan dalam bersaing didorong oleh peningkatan sumber daya yang didorong dengan praktik manajemen sumber daya manusia strategik sebagai acuan yang logis untuk meraih tujuan organisasi yang dimulai dari perencanaan, perekrutan, seleksi, pelatihan, penilaian kinerja, pemberdayaan, penempatan, dan aktivitas sumber daya manusia lainnya seperti yang dilakukan oleh Perusahaan Persewaan Alat Pesta Oki Rejeki (OR).

Perusahaan OR merupakan perusahaan yang menyewakan bermacam-macam alat pesta. Perusahaan OR memberikan program pelatihan pada karyawan untuk menambah kemampuan dan keahlian seperti teknik operasional,

kerja sama dan komunikasi dalam kelompok, pelatihan untuk menyelesaikan konflik, serta penyusunan strategi. Penelitian ini diarahkan untuk melihat bagaimana pengaruh praktik Manajemen Sumber Daya manusia (MSDM) strategik dan kinerja karyawan terhadap kinerja Perusahaan OR.

TINJAUAN PUSTAKA

Madera, Dawson, Guchait, & Belarmino (2017) mendefinisikan praktik MSDM strategik sebagai prosedur rekrutmen dan seleksi karyawan, kompensasi dan sistem manajemen kinerja, keterlibatan karyawan, dan pelatihan karyawan. Lee et al. (2010) memandang praktik MSDM strategik sebagai analisis bentuk rekrutmen, seleksi, kompensasi, tunjangan, insentif, penilaian kinerja, dan pelatihan. Keenam praktik HRM adalah: pelatihan dan pengembangan, kerja tim, kompensasi/insentif, perencanaan SDM, penilaian kinerja, dan keamanan kerja (Dimba, 2010).

Meningkatnya kinerja organisasi merupakan cerminan usaha karyawan, dan cerminan peningkatan kinerja karyawan (Dahkoul, 2018). Kinerja karyawan adalah hasil yang dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi (Rana & Malik, 2017). Organisasi memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui penyediaan pelatihan dan pengembangan karyawan, selain itu standar manajemen untuk mengevaluasi kinerja karyawan berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena memberikan gambaran kinerja aktual dan keselarasannya dengan standar (Vosloban, 2012).

Peneliti sebelumnya meneliti dampak praktik MSDM strategik pada berbagai jenis kinerja perusahaan, seperti pada produktivitas, efisiensi kinerja keuangan, kepuasan pelanggan, dan *turnover* (Arshad, Azhar, & Khawaja, 2014). Arshad et al. (2014) menyarankan dimensi kinerja perusahaan meliputi biaya, kualitas, fleksibilitas pengiriman, dan fleksibilitas ruang lingkup. Fleksibilitas pengiriman adalah pengaturan waktu pengenalan produk baru dan pengiriman tepat waktu. Fleksibilitas ruang lingkup adalah tentang penyesuaian bauran produk, menangani pesanan non-standar dan menghasilkan produk dalam jumlah kecil (Dimba, 2010). Penelitian Huselid (1995) menyatakan dimensi operasional kinerja meliputi kualitas produk, biaya produksi, pengiriman produk, dan fleksibilitas produksi.

Pengembangan Hipotesis

Praktik MSDM strategik meliputi pengembangan karier, pelatihan, hasil kerja, sistem penilaian, pembagian hasil, jaminan kerja, partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan *job definition* (Lee et al., 2010). Dimba (2010) melakukan studi komprehensif untuk mengevaluasi tautan antara praktik MSDM dan kinerja pada perusahaan teknologi di Taiwan. Dimba (2010) menemukan praktik MSDM strategik seperti pelatihan dan pengembangan perencanaan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap penilaian kinerja perusahaan dan produktivitas karyawan. Tenaga kerja yang terlatih membantu perusahaan mendapatkan pangsa pasar karena perusahaan menghasilkan produk berkualitas tinggi, serta memenuhi harapan pelanggan (Dimba, 2010). Lee et al. (2010) menyatakan ada pengaruh praktik MSDM strategik terhadap kinerja 293

Perusahaan di Amerika Serikat yang ditunjukkan melalui efektivitas kompensasi, rekrutmen dan pelatihan, seleksi, penilaian, dan sikap karyawan.

H1: Praktik MSDM strategik berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Vosloban (2012) menyatakan kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Di dalam organisasi, kinerja perusahaan adalah akumulasi hasil dari keterampilan, upaya dan kontribusi dari karyawan dalam peningkatan produktivitas organisasi yang mengarah ke pencapaian tujuan. Hubungan yang menyatakan bahwa kinerja karyawan berkontribusi terhadap kinerja organisasi di buktikan melalui penelitian Rana & Malik (2017). Bagi kebanyakan industri, kinerja karyawan adalah basis utama terpenting dalam menghadapi kompetisi bisnis dimasa depan (Vosloban, 2012).

H2: Kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 30 Karyawan Perusahaan Persewaan Alat Pesta Oki Rejeki Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Pengambilan data menggunakan kuesioner secara survei. Penelitian ini mengadopsi indikator praktik manajemen sumberdaya manusia strategik dan kinerja perusahaan dari Gurbuz & Mert (2011) serta kinerja karyawan dari Shahzadi, Javed, Pirzada, Nasreen, & Khanam (2014).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden pada Tabel 1 menunjukkan Perusahaan OR memiliki karyawan mayoritas pria, berusia muda, dengan tingkat pendidikan lulusan SLTA. *Outer loading* praktik MSDM strategik pada rentang 0,657 s.d. 0,977, kinerja karyawan 0,624 s.d. 0,841, dan kinerja perusahaan 0,929 s.d. 0,933.

Tabel 1 Karakteristik Responden

Karakteristik	Keterangan	%	Karakteristik	Keterangan	%
Gender	Pria	70	Masa Kerja	<4 thn	36,6
	Wanita	30		4-6 thn	63,4
Pendidikan	SD/Sederajat	3,3	Usia	<20 tahun	10
	SLTP/Sederajat	33,4		21-30 tahun	56,7
	SLTA/Sederajat	60		31-50 tahun	23,3
	Sarjana (S1)	3,3		>50 tahun	10

Uji validitas konvergen kedua menggunakan skor AVE, Tabel 2 menunjukkan praktik MSDM strategik (0,601), kinerja karyawan (0,782), dan kinerja perusahaan (0,629) > 0,5, menunjukkan bahwa semua indikator lulus dalam kriteria. *Composite Reliability* praktik MSDM strategik (0,813) kinerja karyawan (0,840), kinerja perusahaan (0,929) > 0,7. *Cronbach's Alpha* praktik MSDM strategik (0,651), kinerja karyawan (0,802), dan kinerja perusahaan (0,847) > 0,6 atau instrumen reliabel. Terlihat bahwa semua skor variabel laten melewati kriteria minimum, indikator dari variabel laten memiliki tingkat reliabilitas dan validitas tinggi.

Tabel 2. Construct Reliability and Validity

	<i>Latent Variabel</i>		
	Praktik MSDM Strategik	Kinerja Karyawan	Kinerja Perusahaan
<i>Cronbach's Alpha</i>	0,651	0,802	0,847
<i>rho_A</i>	1,482	1,019	0,847
<i>Composite Reliability</i>	0,813	0,840	0,929
<i>AVE</i>	0,601	0,782	0,629

Hasil uji *path coefficients* menunjukkan *STDEV* 0,266, *T Statistic* 0,955, dan *P values* 0,340 pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$; Hipotesis pertama penelitian ini yang menyatakan bahwa praktik MSDM strategik berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan, ditolak. Praktik MSDM strategik dinilai responden sebagai berikut: perekrutan 4,13; seleksi 3,97; penilaian kinerja 4,00; pelatihan 4,40; kompensasi 4,07; pemberdayaan 4,17; hubungan karyawan 4,13, semua memiliki nilai rata-rata > 3 dari skala 1 sampai dengan 5. Penelitian ini tidak mendukung temuan penelitian Dimba (2010) yang menyatakan praktik MSDM strategik berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Perusahaan OR perlu mengevaluasi pelaksanaan MSDM strategik agar terkait kinerja perusahaan.

Tabel 3. Path Coefficients

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics ((O/STDEV))</i>	<i>P Values</i>
Praktik MSDM Strategik-Kinerja Perusahaan	0,254	0,303	0,266	0,955	0,340
Kinerja Karyawan-Kinerja Perusahaan	0,331	0,319	0,135	2,450	0,038

Hasil uji *path coefficients* menunjukkan *STDEV* 0,135, *T statistic* 2,450, dan *P values* 0,038 pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$; Hipotesis kedua penelitian ini yang menyatakan kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan, diterima. Terdapat pengaruh positif, artinya semakin kinerja karyawan meningkat maka kinerja perusahaan juga akan meningkat. Kinerja karyawan memiliki indikator: kuantitas 4,13; ketepatan waktu 4,30; efektivitas 4,37; kemandirian 4,33, semua memiliki nilai rata-rata > 3 dari skala 1 sampai dengan 5. Hasil penelitian konsisten dengan temuan Rana & Malik (2017) dan Vosloban (2012) bahwa kinerja karyawan berdampak positif terhadap kinerja perusahaan. Perusahaan mampu bertahan tidak hanya disebabkan faktor manajer yang kompetitif, perusahaan juga memerlukan karyawan yang kompeten untuk bersaing dengan karyawan perusahaan pesaing.

KESIMPULAN

Temuan penelitian ini menyatakan bahwa praktik MSDM strategik tidak berpengaruh terhadap kinerja Perusahaan OR, sedangkan kinerja karyawan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja Perusahaan OR. Temuan ini

berimplikasi manajerial bahwa pimpinan Perusahaan OR diharapkan mempertahankan atau meningkatkan implementasi indikator kinerja karyawan (kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian) agar kinerja perusahaan terus meningkat. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas jangkauan populasi dan menyertakan variabel baru seperti variabel kinerja operasi, kinerja pemasaran, dan kinerja keuangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arshad, A., Azhar, S. M., & Khawaja, K. J. (2014). Dynamics of HRM practices and organizational performance: Quest for strategic effectiveness in Pakistani organizations. *International Journal of Business and Social Science*, 5(9), 93–101.
- Dahkoul, Z. M. (2018). The determinants of employee performance in Jordanian organizations. *Journal of Economics, Finance and Accounting*, 5(1), 137–143. <https://doi.org/10.17261/pressacademia.2018.811>
- Dimba, B. A. (2010). Strategic human resource management practices: Effect on performance. *African Journal of Economic and Management Studies*, 1(2), 128–137. <https://doi.org/10.1108/20400701011073455>
- Gurbuz, S., & Mert, I. S. (2011). Impact of the strategic human resource management on organizational performance: Evidence from Turkey. *International Journal of Human Resource Management*, 22(8), 1803–1822. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.565669>
- Huselid, M. A. (1995). The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance. *Academy of Management Journal*, 38(3), 635–872. <https://doi.org/10.1109/Spwad.2011.6167273>
- Lee, F.-H., Lee, T.-Z., & Wu, W.-Y. (2010). The relationship between human resource management practices, business strategy and firm performance: Evidence from steel industry in Taiwan. *International Journal of Human Resource Management*, 21(9), 1351–1372. <https://doi.org/10.1080/09585192.2010.488428>
- Madera, J. M., Dawson, M., Guchait, P., & Belarmino, A. M. (2017). Strategic human resources management research in hospitality and tourism: A review of current literature and suggestions for the future. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(1), 48–67. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-02-2016-0051>
- Rana, M. H., & Malik, M. S. (2017). Impact of human resource (HR) practices on organizational performance: Moderating role of Islamic principles. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 10(2), 186–207. <https://doi.org/10.1108/IMEFM-04-2016-0060>
- Shahzadi, I., Javed, A., Pirzada, S. S., Nasreen, S., & Khanam, F. (2014). Impact of employee motivation on employee performance. *European Journal of Business and Management*, 6(23), 2222–2839.
- Vosloban, R. I. (2012). The Influence of the employee's performance on the company's growth-a managerial perspective. *Procedia Economics and Finance*, 3(12), 660–665. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(12\)00211-0](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(12)00211-0)