



PENGARUH PRAKTEK MSDM STRATEGIK DAN KINERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN PERSEWAAN ALAT PESTA OR (Studi Kasus Pada Perusahaan Persewaan Alat Pesta Oki Rejeki)

Oki Isdianto¹
Ign. Soni Kurniawan²

¹Alumni Fakultas Ekonomi UST Yogyakarta

²Dosen Fakultas Ekonomi UST, Yogyakarta

Korespondensi: Okihardianputra@gmail.com

ABSTRAK

Alur Naskah:	<i>The aims of this study are to find out (1) the effect of MSDM strategic practice variable, employees performance, (2) the effect of employee performance on company performance and the impact on company performance at Oki Fortune Party Equipment Rental Company Yogyakarta.</i>
Diserahkan:	
8 Mei Oktober 2017	
Revisi:	
23 Agustus 2017	
Diterima untuk terbit:	<i>This type of research is explanatory research. Its population is 30 employees company performance at Oki Fortune Party Equipment Rental Company. Number of samples were 30 respondents by using saturated sampling technique (census). Methods of data collection were conducted with questionnaire media, while data analysis techniques used simple multiple linear regression analysis.</i>
30 Agustus 2017	
Tersedia online:	
30 Oktober 2017	<i>The result shows that multiple linear regression equation is Y (company performance) = $0.059X_1$ (MSDM strategic practice) + $0.205X_2$ (employee performance). There is no significant effect between MSDM strategic practice on company performance because value of sig is $> a$ ($0,773 > 0,05$). No significant effect between employee performance on company performance because value of sig is $> a$ ($0,322 > 0,05$)</i>
Kata Kunci:	
<i>HRM strategic practice, employee performance and the company's performance.</i>	

PENDAHULUAN

Perkembangan era globalisasi mengharuskan para pengusaha untuk memajukan aktivitas usaha mereka. Perkembangan dunia usaha yang pesat ditandai dengan adanya pertumbuhan dan peningkatan jenis usaha baru, membuat perusahaan dituntut

untuk memanfaatkan sumber daya manusia yang strategik, dan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Peranan karyawan sangat penting menunjang keberhasilan setiap perusahaan terutama perusahaan yang bergerak dibidang jasa. Alasannya karena karyawan memiliki kemampuan untuk mempengaruhi persepsi pembeli.

Para karyawan yang sering difungsikan oleh para wiraniaga, prestasi kerja mereka dinilai dengan melihat tingkat pertumbuhan dan tingkat perpindahan pelanggan. Seperti yang dinyatakan oleh Handoko dan Darmawan (2004), 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. Bagi perusahaan karyawan merupakan bagian terpenting dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini manajemen perusahaan harus mendorong karyawannya agar dapat memaksimalkan kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan. (Tzafirir. 2006), menyatakan bahwa kesuksesan dalam bersaing didorong oleh peningkatan sumber daya yang didorong dengan praktek manajemen sumber daya manusia yang strategik (strategik human resource managemen practice) sebagai acuan yang logis untuk meraih tujuan organisasi yaitu dimulai dari perencanaan, perekrutan, seleksi, pelatihan, penilaian kinerja, pemberdayaan, penempatan dan aktivitas sumber daya manusia.

Perusahaan persewaan alat pesta Oki Rejeki merupakan perusahaan persewaan yang menyewakan bermacam-macam alat pesta. Sebagai perusahaan jasa persewaan, perusahaan alat pesta Oki Rejeki memberikan program pelatihan pada karyawan untuk menambah kemampuan dan keahlian yang bersifat seperti teknik operasional, kerja sama dan komunikasi dalam kelompok serta pelatihan untuk menyelesaikan konflik dan masalah serta penyusunan strategis.

Penelitian ini diarahkan pada area penelitian yaitu bagaimana pengaruh praktek MSDM strategik dan kinerja karyawan terhadap kinerja perusahaan persewaan alat pesta OR

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Praktek MSDM Strategik

Strategi merupakan suatu proses pengevaluasian kekuatan dan kelemahan perusahaan dibandingkan dengan peluang dan ancaman yang ada dalam lingkungan yang dihadapi dan memutuskan strategi pasar produk yang menyesuaikan kemampuan perusahaan dengan peluang lingkungan (Anoraga. 1997:339). Manajemen sumber daya manusia itu sendiri dapat diartikan sebagai suatu pendekatan yang khas, terhadap tenaga kerja yang berusaha mencapai keunggulan yang kompetitif melalui pengembangan strategi dari tenaga kerja yang mampu dan memiliki komitmen tinggi, struktural dan teknik-teknik personal (Mesra. 2015). Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut

H1 : Praktek MSDM Strategik Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Perusahaan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno. 2010:172). Kinerja perusahaan adalah sebagai hasil dari sebuah kegiatan manajemen disebuah perusahaan, hasil dari kegiatan manajemen ini kemudian dijadikan tolak ukur untuk menilai keberhasilan manajemen sebuah

perusahaan dalam hal pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan dalam periode tertentu. Koesmono (2005:28) menyatakan kinerja perusahaan adalah merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :
H2 : Kinerja Karyawan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Perusahaan.

METODE PENELITIAN

Sifat Penelitian dan Variabel Penelitian

Penelitian ini bersifat kuantitatif. Dalam penelitian ini variabel independennya yaitu praktek MSDM strategis dan kinerja karyawan. Variabel dependennya adalah kinerja perusahaan.

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah mengambil populasi semua karyawan perusahaan persewaan alat pesta Oki Rejeki sebanyak 30 orang.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti yaitu dengan menyebarkan kuesioner. Kuesioner akan disebar kepada 30 karyawan perusahaan persewaan alat pesta Oki Rejeki. Pengukuran yang digunakan untuk mengukur pendapat responden yaitu skala *likert 5 point*.

ANALISIS DATA

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberi gambaran mengenai variabel yang diteliti.

Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya tiap butir pernyataan pada kuesioner. Pernyataan itu valid apabila r hitung $>$ r tabel (Ghozali, 2013).

Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap butir-butir pernyataan di dalam kuesioner. Variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* $>$ 0,60 (Arikunto, 2006:154).

Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan pada alat analisis yang digunakan pada penelitian ini, yaitu analisis Regresi Linier Berganda (Multiple Regression), maka dapat dilakukan dengan pertimbangan tidak adanya pelanggaran terhadap asumsi-asumsi klasik antara lain normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas (Ghozali, 2013).

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda berfungsi untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel. Adapun model hubungan antar variabel dapat disusun dalam persamaan dibawah ini:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinan (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2011).

Uji Statistik (t-test)

Uji t merupakan pengujian hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. Dengan pengambilan keputusan jika Probabilitas sig. < 0,05 dan t hitung > t tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima. (Ghozali, 2013).

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Uji Validitas dan Reliabilitas Data

Berdasarkan hasil uji validitas dibuktikan bahwa semua butir pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan valid. Hal ini karena r hitung > r tabel.

Berdasarkan uji reliabilitas dapat diketahui bahwa setiap butir pertanyaan dinyatakan reliabel. Hal ini karena setiap butir pertanyaan pada setiap variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* di atas 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Pada penelitian ini berdasarkan pengujian yang telah dilakukan dapat dinyatakan data dalam penelitian ini sudah lolos dalam pengujian asumsi klasik yang diantaranya yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Analisi Regresi Berganda

Tabel 1. Model 1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.402	2.720		1.986	.057
	Praktek MSDM Strategik	.032	.110	.059	.291	.773
	Kinerja Karyawan	.165	.163	.205	1.008	.322

a. Dependent Variable: Kinerja Perusahaan

Hasil tabel di atas maka diperoleh perhitungan analisis regresi linier berganda sebagai berikut.

$$Y = 0,059X_1 + 0,205X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan nilai koefisien regresi praktek MSDM strategik independen sebesar 0,059. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa nilai variabel praktek MSDM strategik naik satu satuan maka kinerja perusahaan akan mengalami kenaikan sebesar 0,059. Sedangkan nilai koefisien regresi kinerja karyawan sebesar 0,205. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa nilai variabel kinerja karyawan naik satu satuan maka kinerja perusahaan akan mengalami kenaikan sebesar 0,205

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 2

Model	R Square
1	.055

Pada model 1 diperoleh koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,55 pada variabel dependen kinerja perusahaan. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa

besarnya variasi variabel independent dalam mempengaruhi model persamaan regresi adalah sebesar 5,5%. Sedangkan sisanya ($100\% - 5,5\% = 94,5\%$) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

Hipotesis 1: Pengaruh Paktek MSDM Startegik Terhadap Kinerja Perusahaan

Pada persamaan regresi nilai $t = 0,291$, sehingga diperoleh nilai signifikansi pengaruh praktek manajemen sumber daya manusia strategil terhadap kinerja perusahaan adalah 0,773. Hal ini membuktikan nilai signifikansi $0,773 > 0,05$ yang berarti bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Sedangkan koefesien regresi β 0,059 Sehingga variabel praktek manajemen sumber daya manusia stragik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Hipotesis 2: Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Perusahaan

pada persamaan model regresi nilai $t = 1,008$, sehingga diperoleh nilai signifikansi pengaruh kinerja karyawan terhadap kinerja perusahaan adalah 0,322. Hal ini membuktikan nilai signifikansi $0,322 > 0,05$ yang berarti bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Sedangkan koefesien regresi β 0,205. Sehingga variabel kinerja karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perusahaan

PENUTUP

1. Praktek MSDM strategik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perusahaan.
2. Kinerja karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen kinerja perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 1997. Manajemen Bisnis. Rineka Cipta, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ghozali Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivaariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Bp. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, V. Rudi, & Didit Darmawan. 2004. "Pengaruh Kerja Kiraniaga dan Karakter Demografinya terhadap Kinerja Pasar Perusahaan, *Jurnal Ilmu-ilmu Sosial dan Humaniora*, Edisi Juli, Vol.8, No. 1,pp.25-48
- Imam Ghozali. 2011. *Aplikasi Analisis Multivareate dengan Program Spss*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Koesmono. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*. Jurusan Ekonomi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Petra.
- Mesra, B. SE., MM. 2015. *Pengaruh Praktek Manjemen Sumberdaya Manusia Strategik Terhadap Kinerja Perusahaan: Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Mediasi*. Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Pancabuli Medan.
- Sutrisno, Edy. 2010. Budaya Organisasi. Jakarta: Kencana Pranada Media Group.
- Tzafirir, Shaf S. 2006. A Universal Perspective For Explaining the Relationship Between HRM Practices and Frim Perfomance At Different Point In Time. *Journal of Managerial Psychology*. Vol. 21 No. 2 pp: 109-130.