

**PENGARUH PRAKTEK-PRAKTEK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BIN YAFIL AL-ALAM**

Supriyadi

Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (Stie) Bima
supriyadi.stiebima19@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of human resource practices on employee performance at PT. Bin Yafil Al Alam. This type of research is associative which aims to determine the influence or relationship between two or more variables. The number of respondents as many as 35 people. The analytical tool used is multiple linear regression (SPSS version 22). The results of this study indicate that human resource management practices have a significant effect on employee performance at PT. Bin Yafil Al Alam.

Keywords: *Human Resource Management Practices and Employee Performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh praktek-praktek sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Bin Yafil Al Alam. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Jumlah responden sebanyak 35 orang. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda (SPSS versi 22). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa praktek-praktek manajemen sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bin Yafil Al Alam.

Kata Kunci: Praktek-Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Bekerja memang menjadi salah satu kebutuhan sekaligus kewajiban kita. Dengan bekerja, kita bisa mengumpulkan dana yang kita gunakan untuk membeli keperluan sekaligus menjaga kelangsungan hidup kita. Namun mau tidak mau, kita pasti akan mengalami fase bekerja dimana kita akan menghadapi rutinitas setiap harinya dalam jangka waktu yang tidak bisa ditentukan (Robbins, 2016). Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi, karena tercapainya suatu tujuan baik itu tujuan jangka panjang maupun jangka pendek di tentukan oleh sumber daya manusia yang ada dalam organisasi itu sendiri. Karena pentingnya sumber daya manusia dalam sebuah organisasi, maka setiap organisasi atau perusahaan berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan sebuah perusahaan (Mangkunegara, 2016)

Menurut (Bohlarander, et.al 2018) memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada

mereka atas usaha dan pekerjaannya. Sumber daya manusia adalah aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) permintaan konsumen tepat waktu (Fahmi, 2018)

Setiap organisasi perusahaan beroperasi dengan menggunakan seluruh sumber dayanya untuk dapat menghasilkan produk baik barang/jasa yang bisa dipasarkan. Dalam hal ini pengelolaan sumber daya memiliki perusahaan meliputi sumber daya finansial, fisik, SDM dan kemampuan teknologis dan sistem (King, et.al, 2017). Karena sumber-sumber yang dimiliki perusahaan dituntut mampu memberdayakan dan mengoptimalkan penggunaannya untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan (Rambi et al., 2015)

SDM merupakan aset kritis organisasi yang tidak hanya diikutsertakan dalam filosofi perusahaan tetapi jugadalam proses perencanaan strategis. Menurut (Gunawan, 2019) : *Human resources are a part of the strategic planning process. It is a part of the policy development, line extension planning and the marge and actquisition prosseses. Little is done in planning policy on the finalization stages of any deal.*

Masalah- masalah SDM terus meningkat khususnya berkenaan dengan supply tenaga kerja terampil, yang memiliki kemampuan adaptasi memadai, dan mampu menghadapi keracunan-keracunan yang ada (ambiguitas). SDM mempunyai andil yang besar bagi keberhasilan bisnis. Isu-isu SDM meliputi isu bisnis yang berkaitan dengan tenaga kerja, dan isu-isu tersebut mempengaruhi esensi bisnis seperti profitabilitas, survival, daya saing, kemampuan adaptasi dan fleksibilitas (Astuti & Anitra, n.d.)

Proses seleksi dikaitkan sebagai tahap awal yang menentukan bagi organisasi untuk memperoleh calon pegawai yang mempunyai kemampuan yang handal dan profesional (Rambi, et.al, 2015). Menurut (Kasenda, et.al, 2016) Seleksi merupakan proses pemilihan orang-orang yang memiliki kualifikasi yang di butuhkan untuk mengisi lowongan pekerjaan di sebuah organisasi. Selain proses seleksi hal yang di lakukan adalah melalui pengembangan SDM yang khusus sesuai dengan bidangnya sehingga organisasi tersebut akan mendapatkan karyawan yang terampil, berpotensi, berkualitas dan mempunyai wawasan luas supaya dapat mencapai hasil yang memuaskan. Pengembangan merupakan hal yang sangat penting yang dapat dilakukan oleh organisasi untuk memiliki tenaga kerja yang memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang dapat memenuhi kebutuhan organisasi di masa kini dan di masa yang akan datang. Setelah dilakukan seleksi dan pengembangan suatu organisasi harus melakukan dan keterampilan yang telah diperkuat dengan adanya pengembangan. Ketika pegawai di tempatkan sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang telah diperkuat dengan adanya pengembangan, maka nantinya tugas yang akan diberikan oleh organisasi tersebut dapat di laksanakan dengan profesional dan penuh tanggung jawab.

Pt. Bin Yafil Al-alam adalah salah satu cabang perusahaan yang berkerja dalam jasa instalasi listrik dari PT. PLN PERSERO, yang menjadi unit induk wilayah Nusa Tenggara Barat yang berada di Kabupaten Bima. Perusahaan ini bekerja seperti memberikan pelayanan kontruksi umum, pemasangan listrik tegangan rendah, pembuatan Nomer Identitas Instalasi Listrik (NIDI), perbaikan instalasi dan pemasangan

instalasi. PLN merupakan salah satu perusahaan penjual jasa listrik di Indonesia. Dalam pelayanan pendistribusian kelistrikan PLN membagi-bagi fungsi unit induknya ke dalam beberapa unit induk berdasarkan pada sistem tenaga listrik yaitu pembangkitan, transmisi, dan distribusi. Selain itu ada juga unit induk atau pusat-pusat lain sebagai penunjang berlangsungnya perusahaan. Karena luasnya cakupan wilayah kerja PLN, maka PLN memiliki unit-unit di seluruh wilayah Indonesia yang mempunyai fungsi masing-masing sesuai dengan unit induknya. PT.PLN. (persero) Wilayah Bima dalam tugas melaksanakan tugas pokoknya selalu berupaya meningkatkan dan memberikan pelayanan terbaik bagi konsumennya dan melayani kebutuhan terkait listrik masyarakat. Layanan seperti pengajuan pemasangan listrik, pengajuan naik tegangan, cek tagihan listrik pln, pembayaran listrik hingga complain, dan bekerja dalam pembuatan Nomer Identitas Instalasi Listrik (NIDI), perbaikan instalasi dan pemasangan instalasi.

Beberapa permasalahan yang terjadi pada perusahaan ini seperti kurangnya alat yang memadai, pekerjaan karyawan yang kurang efisien dan beberapa penempatan jabatan yang tidak tepat menjadi masalah utama dalam praktek Sumber Daya Manusia yang kurang efektif, selain itu masalah kinerja beberapa karyawan masih menurun dikarenakan kurang memadainya alat yang disediakan, beberapa karyawan yang menunda pekerjaan, serta beberapa karyawan yang kurang mampu mencapai target kerja yang dibebankan oleh perusahaan kepada karyawan.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, dapat diketahui hubungan permasalahan yang akan diteliti menunjukkan bahwa variabel praktek-praktek sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan mempunyai hubungan yang bersifat sebab akibat. Sifat hubungan seperti ini sesuai dengan penelitian asosiatif. Menurut (Putri et al., 2022) yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih.

Instrumen penelitian ini menyebarkan kuesioner berupa beberapa butir pertanyaan dari setiap variabel praktek-praktek sumber daya manusia dan kinerja karyawan pada PT. Bin yafil

Al Alam kabupaten Bima. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert 1-5 dengan ketentuan: sangat tidak setuju dengan skor 1, tidak setuju dengan skor 2, cukup setuju dengan skor 3, setuju dengan skor 4 dan sangat setuju dengan skor 5. Sebelum melakukan pengujian lebih lanjut mengenai variabel yang akan diteliti, peneliti akan mencakup uji validitas dan uji reliabilitas menggunakan 35 responden dan menggunakan SPSS versi 22.

Populasi merupakan sekumpulan objek yang ditentukan melalui suatu kriteria tertentu yang akan dikategorikan ke dalam objek yang akan diteliti. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh 35 karyawan PT.Bin Yafil Al Alam Kabupaten Bima.

Sampel penelitian menurut (Sugiyono, 2016) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota digunakan sebagai sampel, istilah lain sampel jenuh adalah sensus, karena populasinya cukup kecil yaitu sebanyak 35 orang, dengan demikian maka jumlah responden yang diteliti adalah sebanyak 35 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Nilai R	Nilai batas	Ket.	
Praktek-Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia	Q1	0,682	0,300	Valid
	Q2	0,680	0,300	Valid
	Q3	0,738	0,300	Valid
	Q4	0,583	0,300	Valid
	Q5	0,561	0,300	Valid
	Q6	0,660	0,300	Valid
	Q7	0,783	0,300	Valid
	Q8	0,574	0,300	Valid
	Q9	0,649	0,300	Valid
	Q10	0,562	0,300	Valid
	Q11	0,760	0,300	Valid
	Q12	0,742	0,300	Valid
Kinerja Karyawan	Q1	0,630	0,300	Valid
	Q2	0,716	0,300	Valid
	Q3	0,659	0,300	Valid
	Q4	0,655	0,300	Valid
	Q5	0,776	0,300	Valid
	Q6	0,827	0,300	Valid
	Q7	0,671	0,300	Valid
	Q8	0,576	0,300	Valid
	Q9	0,769	0,300	Valid
	Q10	0,808	0,300	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 1 di atas dapat dinyatakan Valid karena seluruh pertanyaan dari variabel Praktek-Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia (X) dan variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan r hitung lebih besar dari r tabel (0,274) dan juga nilai sig < 0,05.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Ket.
Praktek-Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia	0,881	>0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,887	>0,60	Reliabel

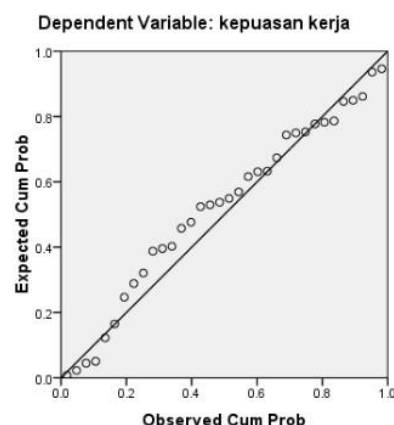
Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 2 di atas dapat diperoleh kesimpulan bahwa indikator pertanyaan yang digunakan sebagai alat ukur variabel memperoleh nilai cronbach's alpha > 0,60, maka hasil tersebut menyatakan bahwa indikator pertanyaan yang digunakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan melihat titik-titik pada norma p-plot of regression standardized residual dari variable terikat, persyaratan dari uji normalitas adalah data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Dalam mendeteksi normalitas dengan menggunakan pendekatan

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



gambar histogram.

Gambar 1. Grafik P-Plot

Uji Multikolienaritas

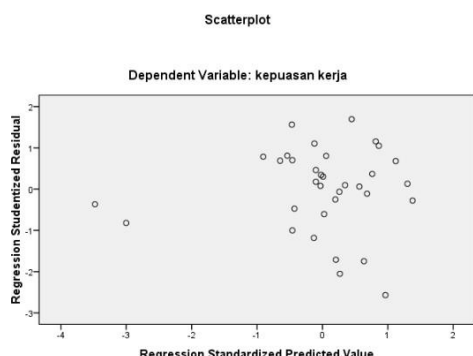
Table 3. Uji Multikolienaritas

Coefficientsa		
Model	Collinearity Statistics	
1	Tolerance	VIF
(Constant)		
Praktek-praktek SDM	0.806	1.240
Kinerja karyawan	0.806	1.240

Berdasarkan table 3 hasil uji multikolienaritas diatas diketahui bahwa variable independen:

1. Praktek-praktek SDM untuk nilai tolerance (0,806 > 0,05) dan nilai VIF (1,240 < 10).
2. Kinerja karyawan untuk nilai tolerance (0,806 > 0,05) dan nilai VIF (1,240 < 10).
3. Maka dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil uji multikolienaritas tidak terjadi korelasi antar variable independen atau dengan kata lain tidak terjadi multikolienaritas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Heterokedasitas

Berdasarkan tabel hasil uji heteroskedasitas diatas diketahui bahwa data yang ditampilkan tidak membentuk pola tertentu dan titik menyebar secara acak diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedasitas.

Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 4. Regresi Linear Sederhana

Coefficientsa					
Model	Unstandardi zed Coefficients		Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	.648	2.106		.308	.760
Praktek-praktek manajemen sumber daya manusia	.834	.041	.962	20.132	.000

$$Y = 0,648 + 0,834 X + e$$

Berdasarkan tabel 4 diatas, Nilai koefisiensi menggambarkan apabila di perkirakan konstan atau sama dengan nol, maka nilai variabel terikat dapat naik maupun turun sesuai edngan nilai koefisien bebasnya. Dari hasil regresi linear sederhana di atas maka diperoleh nilai constant sebesar 0,648, yang berarti variabel praktek-praktek manajemen sumber daya manusia (X) dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu kinerja karyawan (Y) bernilai nol, maka besarnya nilai rata-rata variabel praktek SDM adalah 0,834. Koefisien regresi untuk variabel X bernilai positif yang menunjukkan adanya hubungan yang searah antara praktek-praktek manajemen sumber daya manusia (X) dengan kinerja karyawan (Y). Koefisien regresi untuk variabel X sebesar 0,834, artinya setiap penambahan satu satuan praktek-praktek manajemen sumber daya manusia (X) akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan (Y) sebesar 0,834 satuan.

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 5. Koefisien Korelasi

Model Summary				
Mode	R	R Square	AdjustedR Square	Std. Error of the Estimate
1	.962 ^a	.925	.922	1.166

a. Predictors: (Constant), Praktek-Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia

Tabel 6. Interval Koefisien Korelasi

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Dari tabel 5 dan 6 di atas dapat diketahui nilai koefisien korelasi (R) variabel praktek-praktek manajemen sumber daya manusia sebesar 0,962 (96,2%). Maka dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan positif antara variabel praktek-praktek manajemen sumber daya manusia (X) terhadap kinerja karyawan (Y) karyawan sebesar 0,962 yang menandakan bahwa hubungan antara variabel X dan Y sangat kuat.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7. Koefidien Determinasi

Model Summary				
Mode	R	R Square	AdjustedR Square	Std. Error of the Estimate
1				

1	.962 ^a	.925	.922	1.166
---	-------------------	------	------	-------

a. Predictors: (Constant), Praktek-Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia

Berdasarkan hasil tabel 7 di atas menunjukkan koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar 0,925, dengan data tersebut dapat disimpulkan bahwa variable praktek-praktek manajemen sumber daya manusia dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 92,5%. Dan sisanya 7,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis (Uji T)

Tabel 8. Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Std. Error	Beta	T	Sig.
	B					
1 (Constant)	.648	2.106		.308	.760	
Praktek-praktek manajemen sumber daya manusia	.834	.041	.962	20.132	.000	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 8 diatas, Variabel Praktek-Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Bin Yafil Al-Alam Kabupaten Bima. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi praktek-praktek manajemen sumber daya manusia (X) $0,000 < 0,05$. Dan nilai t tabel 1,692. Berarti t hitung lebih besar dari pada t tabel ($20,132 > 1,692$), maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Nursiti & Fedrick 2015) , ditemukan hasil bahwa penerapan praktek MSDM sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kinerja karyawan pada perusahaan yang diteliti ini memiliki pengaruh terhadap kepuasan pelanggan dan loyalitas pelanggan pada perusahaannya, yang artinya bahwa kinerja karyawan yang baik akan meningkatkan kualitas perusahaan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Praktek-Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel praktek-praktek manajemen sumber daya manusia (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Bin Yafil Al-Alam Kabupaten Bima. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi praktek-praktek manajemen sumber daya manusia (X) $0,000 < 0,05$. Dan nilai t tabel 1,689. Berarti t hitung lebih

besar dari pada t tabel ($20,132 > 1,689$) maka H₀ ditolak dan H_a diterima. ditemukan hasil bahwa penerapan praktek MSDM sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kinerja karyawan pada perusahaan yang diteliti ini memiliki pengaruh terhadap kepuasan pelanggan dan loyalitas pelanggan pada perusahaannya, yang artinya bahwa kinerja karyawan yang baik akan meningkatkan kualitas perusahaan.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa sangat tinggi pengaruh praktek-praktek manajemen SDM terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mendukung peneliti sebelumnya dari (Nursiti & Fedrick 2015) yang menyatakan bahwa Praktek-praktek Manajemen Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Pada penelitian ini menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh Praktek-praktek Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, T., & Anitra, V. (2015). Pengaruh praktek manajemen sumber daya manusia terhadap budaya organisasi pada badan perencanaan pembangunan daerah provinsi kalimantan timur.
- Bohlarander, et. al 2018. (n.d.). Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Praktik Manajemen.
- Fahmi 2018. (n.d.). Pengaruh Praktek Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
- Gratia, O., Karisoh, A., & Pio, R. J. (n.d.). Pengaruh Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Keberlanjutan Perusahaan PT. Manado Sejati Perkasa.
- Gunawan, K. (2019). Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS) Pengaruh Praktek Manajemen Sumberdaya Manusia Terhadap Kinerja Organisasi. <https://seminar-id.com/semnas-sainteks2019.html>
- Jenderal Penguatan Riset dan Pengembangan, D., Jm Fortuna, H., Studi Manajemen, P., Ekonomi dan Bisnis, F., & Syiah Kuala, U. (2020). Pengaruh Praktik Manajemen Sumber



Daya Manusia Terhadap Kinerja Kontekstual: Perasaan Positif Sebagai Pemediasi Pada Pegawai RSUD Kab. Aceh Besar. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen Terakreditasi Peringkat*, 4(3), 489–501. <http://jim.unsyiah.ac.id/ekm>

Kalimantan Timur.

- Kasenda, F., Mintardjo Pengaruh Praktek-Praktek MSDM, C., Ezra Wulan Kasenda, F., & Mintardjo, C. (2016). Pengaruh Praktek-Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang (Kpknl) Manado Influence The Practices Of Human Resource Management On The Performance Of Employees At Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang (KPKNL) Manado Oleh. 4(4), 1229–1248.
- Mangkunegara, 2017. (n.d.). pengaruh kinerja terhadap praktek manajemen.
- M., Swadaya, U., & Jati, G. (2022). Penerapan Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Hubungannya Dengan Kinerja Karyawan. In *Bisnis & Manajemen* (Vol. 12). <http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis>
- Rambi, R., Praktek-Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia, P., Lengkong, V. P., Jopie Jorie, R., Manajemen, J., Ekonomi dan Bisnis, F., Kunci, K., Seleksi, P., Kerja, P., & Pegawai, K. (2015a). *Pengaruh praktek- praktek manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada pt. Pln (persero) wilayah sulutenggo effect of practices of human resource management to the employees performance in PT. PLN (PERSERO) Sulutenggo.*
- Robbins, 2016. (n.d.). Perngaruh Kinerja Karyawan Terhadap Praktek Kerja Pegawai.
- Sugiyono. (2016). Pengaruh Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Budaya Organisasi Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi