

PENGARUH KOMPENSASI DAN DESAIN PEKERJAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI PT. LANGKAT SAWIT HIJAU PRATAMA

RAZI MULIADI, HASRUL AZWAR NASUTION, CAHYO PRAMONO

Manajemen, Universitas Pembangunan Panca Budi

razi.muliadi@gmail.com

***Abstract:** The purpose of this study was to determine the effect of compensation and job design on employee performance in the plantation sector of PT. Langkat Pratama Green Palm Oil, Langkat Province, North Sumatra, Indonesia. This research is an explanation of two independent variables (compensation and work design) and the dependent variable is employee performance. Questionnaires were distributed to employees of PT. Langkat Green Palm Oil Primer. A total of 87 employees from the plantation sector consisting of managerial and non-managerial staff responded to the survey. The survey questionnaire has 22 items covering human resource management practices and employee performance. This study found that compensation and work design have a positive relationship with employee performance. If the plantation sector organization wants to improve employee performance to a higher level, it should focus more on improving compensation and work design. This study helps improve employee performance collectively by implementing human resource practices rather than individually. By understanding the impact of human resource management practices on employee performance, employees can take more appropriate actions to reduce risk. This research will help organizations to find out which practices encourage creativity in organizations. In this study will be able to obtain, and maintain a competitive workforce as a valuable organizational asset. Future researchers can take more human resource practices and examine their impact on employee performance. The questionnaire technique used in this study is a very general technique. Other techniques such as group discussions/interviews can be used to conduct future research. Future researchers may add mediators or other human resource practices and may examine the relationship differently through different methods. Managers can use this data to improve their effectiveness in their organizations by focusing on human resource practices such as compensation and work design that affect employee performance.*

Keywords: HRM Practices; Compensation; Work Design; Employee performance.

Abstract: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan desain pekerjaan terhadap kinerja karyawan di sektor perkebunan PT. Kelapa Sawit Hijau Langkat Pratama, Provinsi Langkat, Sumatera Utara, Indonesia. Penelitian ini merupakan penjelasan terhadap dua variabel bebas (kompensasi dan desain kerja) dan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Kuesioner dibagikan kepada karyawan PT. Primer Kelapa Sawit Hijau Langkat. Sebanyak 87 karyawan dari sektor perkebunan yang terdiri dari staf manajerial dan non-manajerial menanggapi survei tersebut. Kuesioner survei memiliki 22 item yang mencakup praktik manajemen sumber daya manusia dan kinerja karyawan. Studi ini menemukan bahwa kompensasi dan desain kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Jika organisasi sektor perkebunan ingin meningkatkan kinerja karyawan ke level yang lebih tinggi, sebaiknya lebih fokus pada perbaikan kompensasi dan desain kerja. Studi ini membantu meningkatkan kinerja karyawan secara kolektif dengan menerapkan praktik sumber daya manusia daripada secara individu. Dengan memahami dampak praktik

manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan, karyawan dapat mengambil tindakan yang lebih tepat untuk mengurangi risiko. Penelitian ini akan membantu organisasi untuk mengetahui praktik mana yang mendorong kreativitas dalam organisasi. Dalam penelitian ini akan dapat memperoleh, dan mempertahankan tenaga kerja yang kompetitif sebagai aset organisasi yang berharga. Peneliti masa depan dapat mengambil lebih banyak praktik sumber daya manusia dan memeriksa dampaknya terhadap kinerja karyawan. Teknik angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik yang sangat umum. Teknik lain seperti diskusi kelompok/wawancara dapat digunakan untuk melakukan penelitian di masa depan. Peneliti masa depan dapat menambahkan mediator atau praktik sumber daya manusia lainnya dan dapat memeriksa hubungan secara berbeda melalui metode yang berbeda. Manajer dapat menggunakan data ini untuk meningkatkan efektivitas mereka dalam organisasi mereka dengan berfokus pada praktik sumber daya manusia seperti kompensasi dan desain kerja yang memengaruhi kinerja karyawan.

Kata Kunci: Praktik MSDM, Kompensasi; Desain Kerja; Kinerja Karyawan.

A. Pendahuluan

Praktik sumber daya manusia menyediakan semua aspek pertumbuhan dan kepuasan pribadi. Hal ini dalam jangka panjang dapat membantu organisasi untuk menarik karyawan yang lebih terampil, efisien, dan terlatih serta membantu mempertahankan mereka dalam organisasi. Dari dua dekade terakhir, hubungan telah ditentukan antara berbagai manajemen sumber daya manusia dan keberhasilan masing-masing operasi dan laba dalam organisasi melalui penelitian manajemen sumber daya manusia (Isaiah, 2012).

Praktek ini disebut sebagai manajemen sumber daya manusia yang strategis dan berkonsentrasi pada orientasi karyawan yang dapat diandalkan. Teknik sumber daya manusia dianggap lebih berhasil mempertahankan hasil dan keuntungan di masa depan daripada teknik berbasis individu (Vargas, Lloria, & Roig-Dobón, 2016). Tindakan ini termasuk seleksi, rekrutmen, penilaian kinerja, penghargaan, kompensasi, perencanaan karir, manajemen dan pelatihan sistem sumber daya manusia yang efektif (Imna & Hassan, 2015). Keberhasilan organisasi sangat penting untuk mempelajari apa pengaruhnya terhadap karyawan perlu diketahui (Kehoe & Wright, 2013). Dengan membayar lebih baik kepada karyawan dan mendukung perilaku dan sikap positif mereka terhadap pekerjaan akan menghasilkan efisiensi organisasi yang lebih baik dari sistem sumber daya manusia. Namun, praktik apa yang akan digunakan tetap menjadi kontroversi (Jiang, Lepak, Hu, & Baer, 2012). Namun, kategori sistem sumber daya manusia disepakati oleh semua yaitu karyawan harus dipromosikan, bakat mereka, minat mereka dan mereka harus diberi kesempatan untuk tampil (Kehoe & Wright, 2013).

Dimensi praktik sumber daya manusia banyak digunakan untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan meliputi; penghargaan, kinerja, pelatihan, manajemen karir, lingkungan kerja, kedaulatan dan perspektif pengembangan (Boon, et al, 2011). Sistem sumber daya manusia adalah pola faktor yang kompleks dan unik yang "mewakili efek sinergis nonlinier dan interaksi tingkat tinggi". Praktik sumber daya manusia harus konsisten dengan lingkungan dan kondisi organisasi (Acar, et al, 2015). Praktik sumber daya manusia harus efektif dalam mencapai tujuan organisasi tertentu, sama pentingnya untuk mengetahui dampak praktik sumber daya manusia terhadap setiap tujuan organisasi (Jiang et al., 2012).

Karyawan seharusnya mengetahui berbagai prosedur yang jelas dan masuk akal serta informasi yang disampaikan secara benar dengan klarifikasi yang menyeluruh (Dimitrios, et al, 2013; Mayer, et al, 2012). Karyawan harus terbiasa dengan ukuran dan prosedur yang digunakan untuk penilaian dan penghargaan. Kriteria dan prosedur pengembangan karyawan harus seimbang dan praktis agar karyawan tetap termotivasi untuk tampil dan bekerja secara produktif (Schaufeli, 2013). Oleh karena itu, praktik sumber daya manusia yang komprehensif harus memuat skema kinerja, insentif, dan manajemen karier yang jelas dan wajar. Untuk beberapa hal, memperbaiki lingkungan juga dapat membantu memotivasi dan menginspirasi karyawan. Rencana karir yang kuat dengan mempertimbangkan tujuan dan sasaran pribadi, menawarkan perkembangan karir yang berbeda juga dapat dimasukkan sebagai strategi pengembangan praktik sumber daya manusia yang komprehensif (Jiang et al., 2012).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menguji dampak dari praktik sumber daya manusia (kompensasi, dan desain pekerjaan) terhadap kinerja karyawan di sektor perkebunan kelapa sawit di PT. Langkat Sawit Hijau Pratama Kabupaten Langkat Provinsi Sumatera Utara, Indonesia. Penelitian sebelumnya dilakukan untuk mempelajari dampak praktik sumber daya manusia secara individual pada sistem pelatihan dan penghargaan mereka tidak bekerja secara kolektif karena praktik sumber daya karyawan berdampak pada kinerja pegawai terkait dengan budaya organisasi. Peneliti sebelumnya menyarankan bahwa di masa depan penilaian kinerja, kompensasi, desain kerja harus dipelajari sebagai variabel independen, untuk memeriksa dampaknya terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Di sebagian besar organisasi atau di universitas mereka kebanyakan fokus pada pelatihan dan penghargaan yang terkait dengan kinerja karyawan.

Studi ini berfokus pada penilaian dampak praktik manajemen sumber daya manusia (kompensasi dan desain kerja) pada kinerja karyawan dengan referensi khusus untuk sektor perkebunan kelapa sawit di PT. Langkat Sawit Hijau Pratama Kabupaten Langkat Provinsi Sumatera Utara, Indonesia. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh praktik manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di sektor perkebunan kelapa sawit di PT. Langkat Sawit Hijau Pratama Kabupaten Langkat Provinsi Sumatera Utara, Indonesia. Tujuan khusus lainnya dari penelitian ini adalah: (1) Untuk menilai dampak dari praktik manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan; (2) Untuk menilai status praktik manajemen sumber daya manusia di sektor perkebunan kelapa sawit; (3) Untuk menilai hubungan antara praktik manajemen sumber daya manusia dan kinerja karyawan.

Titik fokus dalam penelitian ini adalah memberikan data penting tentang praktik manajemen sumber daya manusia dan pelaksanaan pekerjaan karyawan serta hasilnya. Pembelajaran studi manajemen sumber daya manusia memberikan motivasi untuk bekerja di lingkungan yang baru dan beragam. Studi ini membantu peningkatan kinerja karyawan secara kolektif dengan menerapkan praktik sumber daya manusia dibandingkan secara individu. Dengan memahami dampak dari praktik manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan dapat mengambil tindakan yang lebih tepat untuk mengurangi risiko. Penelitian ini akan membantu organisasi untuk mengetahui praktik mana yang mendorong kreativitas dalam organisasi. Dalam penelitian ini akan dapat memperoleh, dan mempertahankan tenaga kerja yang kompetitif sebagai aset organisasi yang berharga.

B. Metoddologi Penelitian

Penelitian adalah analisis kritis yang cermat terhadap penemuan fakta yang berkaitan dengan subjek atau area tertentu. Untuk itu analisis kritis dibentuk suatu metodologi untuk membantu kita melakukan penelitian dan memecahkan masalah yang teridentifikasi melalui berbagai langkah. Hal ini membantu kami memahami tidak hanya hasil dari desain penelitian tetapi juga proses yang membantu kami sampai di sana. Metode yang kami ikuti untuk penelitian kami adalah pertama-tama mengamati area masalah dan melakukan penelitian pendahuluan dan survei literatur. Kemudian kami mendefinisikan pernyataan masalah kami, tujuan studi, tujuan studi dan membentuk kerangka teoritis. Setelah itu kami membentuk hipotesis dan desain penelitian kami dan mengumpulkan data yang diperlukan melalui kuesioner. Terakhir kami melakukan analisis data. Penelitian ini bersifat *explanatory* pada dua variabel independen (kompensasi dan desain kerja) serta variabel dependen adalah kinerja karyawan. Kuesioner dibagikan kepada karyawan PT. Langkat Sawit Hijau Pratama. Studi didasarkan pada sektor perkebunan dan kuesioner disebarluaskan di antara karyawan sektor perkebunan dan populasi sasaran adalah karyawan PT. Langkat Sawit Hijau Pratama, Langkat Provinsi Sumatera Utara, Indonesia. Besar sampel penelitian adalah 87 karyawan dan penelitian dilakukan pada sektor perkebunan PT. Langkat Sawit Hijau Pratama, Langkat Provinsi Sumatera Utara, Indonesia. Teknik sampling jenuh dilakukan sambil menyebarluaskan kuesioner di antara karyawan PT. Langkat Sawit Hijau Pratama, Langkat Provinsi Sumatera Utara, Indonesia. Studi didorong melalui dua cara pendekatan primer dan sekunder. Sumber primer adalah internet, artikel penelitian, dan buku. Kuesioner diadopsi dan skala Liker 5 digunakan (sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju). Analisis Data dilakukan dengan menggunakan software SPSS. Hasil yang diperoleh melalui Korelasi, Regresi dan Cronbach alpha.

C. Hasil dan Pembahasan

Studi ini berfokus pada penilaian dampak praktik manajemen sumber daya manusia (kompensasi dan desain kerja) pada kinerja karyawan dengan referensi khusus untuk sektor perkebunan kelapa sawit di PT. Langkat Sawit Hijau Pratama Kabupaten Langkat Provinsi Sumatera Utara, Indonesia. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan regresi berganda diperoleh fakta bahwa kompensasi dan desain kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu variabel kompensasi dan desain pekerjaan juga mampu mempengaruhi ke arah yang positif. Temuan pertama penelitian berupa pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan arah positif menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diperoleh karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Hameed et al., 2014; Momanyi et al., 2016). Menurut Hameed et al., (2014), kinerja karyawan yang tinggi terkait langsung dengan kualitas yang lebih baik atau peningkatan efisiensi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dan pada akhirnya akan berdampak langsung pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan dapat meningkatkan produktivitas mereka dan membatasi preferensi mereka untuk mencari pekerjaan di organisasi lain. Jika karyawan menyadari bahwa dedikasi, kerja keras, dan kinerja mereka tidak hanya diakui tetapi juga dihargai dengan baik oleh pemberi kerja, mereka pasti akan menampilkan kinerja yang lebih baik dengan maksud untuk mendapatkan kompensasi yang lebih tinggi. Dampak kompensasi terhadap kinerja karyawan bisa sangat solid di beberapa organisasi

karena dinyatakan bahwa kompensasi yang lebih baik bagi pekerja akan memiliki kapasitas untuk memperkuat pengembangan pemikiran yang tajam, ide-ide yang cemerlang serta inovasi karyawan (Momanyi, et al, 2016).

Temuan kedua dalam penelitian ini adalah desain pekerjaan terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Almalki, et al., 2012; Malkanthi & Ali, 2016). Sifat pekerjaan itu sendiri berkorelasi positif dengan kinerja karyawan (Almalki, et al, 2012). Terdapat korelasi yang kuat dan positif antara berbagai strategi manajemen sumber daya manusia termasuk desain kerja dengan kinerja karyawan. Organisasi harus mengadopsi desain kerja yang lebih baik dan sistematis dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan (Malkanthi & Ali, 2016). Dalam konteks Asia, Ali dan Zia-ur-Rehman (2014) menemukan bahwa desain pekerjaan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Model karakteristik pekerjaan telah diterapkan untuk menyelidiki dampak desain pekerjaan dan kinerja karyawan di sektor barang konsumen di Pakistan. Temuan menegaskan hubungan yang signifikan dan positif antara desain pekerjaan dan kinerja karyawan. Al- Ahmadi (2009) juga menemukan bahwa desain pekerjaan berkontribusi secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Dalam organisasi, desain pekerjaan adalah salah satu cara yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Desain pekerjaan dapat memecahkan masalah seperti yang berkaitan dengan keterampilan, beban kerja yang berlebihan, pengulangan, dan peningkatan jam kerja (Wood, et al, 2012). Secara internal, ketika organisasi mengalami perubahan karena persaingan pasar atau perluasan operasi bisnis perusahaan, desain ulang pekerjaan memiliki fokus pada perubahan administratif yang meningkatkan kondisi kerja dengan desain kerja.

Misalnya, desain ulang pekerjaan diperlukan ketika rekayasa ulang proses bisnis diterapkan (misalnya pengenalan teknologi informasi) untuk meningkatkan efektivitas layanan pelanggan. Desain ulang pekerjaan juga sebagai strategi untuk meningkatkan lingkungan kerja karyawan. Namun, hasil penelitian yang dilakukan oleh Siengthai & Pila-Ngarm (2016) menghasilkan yang tidak terduga. Hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa desain ulang pekerjaan berpengaruh secara signifikan tetapi berbanding terbalik dengan kinerja karyawan. Siengthai & Pila-Ngarm (2016) mengungkapkan bahwa jika desain ulang pekerjaan diimplementasikan tanpa pertimbangan karyawan manajerial yang bersangkutan, karyawan mungkin tidak puas ketika pekerjaan yang didesain ulang. Di antara manajer berpengalaman tersebut, yang dipromosikan status manajerialnya mungkin berasal dari kinerja yang kuat sebelum proses desain ulang pekerjaan, penurunan kinerja dalam lingkungan yang berubah tanpa konsultasi mungkin tidak mengejutkan sama sekali.

D. Penutup

Mempertimbangkan studi, literatur sebelumnya dan analisis hasil, kami dapat menarik kesimpulan dan rekomendasi tertentu. Untuk menyimpulkan diskusi, pertama kita harus melihat proposisi dan hasil. Untuk menjawab pertanyaan penelitian hipotesis yang berbeda dibuat dan setelah itu mencoba untuk melihat apakah ada hubungan antara praktik sumber daya manusia (kompensasi dan desain kerja) dengan kinerja karyawan. Kedua hipotesis tersebut memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 yaitu 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dan desain kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa praktik sumber daya manusia berdampak pada kinerja karyawan sehingga organisasi perlu meningkatkan praktik sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Acar, P., Gürbüz, F. G., & Yener, M. İ. (2015). The Discovery of HR from Strategy-as-Practice Perspective: A Case Study in Durable Consumer Goods Industry. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 207, 325–334. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.10.102>
- Adeoye, A. O., & Fields, Z. (2014). Compensation Management and Employee Job Satisfaction: A Case of Nigeria. *Journal of Social Sciences*, 41(3), 345–352. <https://doi.org/10.1080/09718923.2014.11893369>
- Aguinis, H., & Glavas, A. (2012). What We Know and Don't Know About Corporate Social Responsibility. *Journal of Management*, 38(4), 932–968. <https://doi.org/10.1177/0149206311436079>
- Al- Ahmadi, H. (2009). Factors affecting performance of hospital nurses in Riyadh Region, Saudi Arabia. *International Journal of Health Care Quality Assurance*, 22(1), 40–54. <https://doi.org/10.1108/09526860910927943>
- Ali, N., & Zia-ur-Rehman, M. (2014). Impact of Job Design on Employee Performance, Mediating Role of Job Satisfaction: A Study of FMCG's Sector in Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 9(2), 70–79. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v9n2p70>
- Almalki, M. J., FitzGerald, G., & Clark, M. (2012). Quality of work life among primary health care nurses in the Jazan region, Saudi Arabia: a cross-sectional study. *Human Resources for Health*, 10(1), 30. <https://doi.org/10.1186/1478-4491-10-30>
- Armstrong, M. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice* (10th ed.). London: Kogan Page Publishers.
- Bernardin, H. J. (2013). *Human Resource Management: An Experiential Approach* (6th ed.). New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Bloom, N., Eifert, B., Mahajan, A., McKenzie, D., & Roberts, J. (2013). Does Management Matter? Evidence from India. *The Quarterly Journal of Economics*, 128(1), 1–51. <https://doi.org/10.1093/qje/qjs044>
- Boon, C., Den Hartog, D. N., Boselie, P., & Paauwe, J. (2011). The relationship between perceptions of HR practices and employee outcomes: examining the role of person–organisation and person–job fit. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(1), 138–162. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.538978>
- Cascio, W. F. (2013). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits* (6th ed.). New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Cui, X., & Hu, J. (2012). A Literature Review on Organization Culture and Corporate Performance. *International Journal of Business Administration*, 3(2), 28–37. <https://doi.org/10.5430/ijba.v3n2p28>
- Dekker, J., Lybaert, N., Steijvers, T., & Depaire, B. (2015). The Effect of Family Business Professionalization as a Multidimensional Construct on Firm Performance. *Journal of Small Business Management*, 53(2), 516–538. <https://doi.org/10.1111/jsbm.12082>
- Dimitrios Belias, & Koustelios, A. (2013). Organizational Culture of Greek Banking Institutions: a Case Study. *International Journal of Human Resource Management and Research*, 3(2), 95–104.

- Fulmer, C. A., & Gelfand, M. J. (2012). At What Level (and in Whom) We Trust. *Journal of Management*, 38(4), 1167–1230. <https://doi.org/10.1177/0149206312439327>
- Gjuraj, E. (2013). The importance of national culture studies in the organizational context. *European Scientific Journal*, 9(11), 160–180. Retrieved from <http://eujournal.org/index.php/esj/article/viewFile/973/1004>
- Hameed, A., Ramzan, M., Zubair, H. M. K., Ali, G., & Arslan, M. (2014). Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan). *International Journal of Business and Social Science*, 5(2), 302–309.
- Imna, M., & Hassan, Z. (2015). Influence of Human Resource Management Practices On Employee Retention In Maldives Retail Industry. *International Journal of Accounting and Business Management*, 4(2), 50–80. <https://doi.org/10.24924/ijabm/2015.04/v3.iss1/50.80>.
- Isaiah, S. U. (2012). Human Resource Management and Organizational Achievement: Case Study of the Lagos State Education District III. *Compilation of Good Practices in Statistical Offices*, 1–64. Retrieved from <http://docplayer.net/5960026-Human-resource-management-and-organizational-achievement.html>
- Jiang, K., Lepak, D. P., Hu, J., & Baer, J. C. (2012). How Does Human Resource Management Influence Organizational Outcomes? A Meta-analytic Investigation of Mediating Mechanisms. *Academy of Management Journal*, 55(6), 1264–1294. <https://doi.org/10.5465/amj.2011.0088>.
- Kehoe, R. R., & Wright, P. M. (2013). The Impact of High-Performance Human Resource Practices on Employees' Attitudes and Behaviors. *Journal of Management*, 39(2), 366–391. <https://doi.org/10.1177/0149206310365901>.
- Malkanthi, & Ali, H. (2016). Impact of job design on employees' performance in people's banks of ampara district. In *5th Annual International Research Conference*. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/282647035%0ATeam>.
- Mathieu, J. E., Tannenbaum, S. I., Donsbach, J. S., & Alliger, G. M. (2014). A Review and Integration of Team Composition Models. *Journal of Management*, 40(1), 130–160. <https://doi.org/10.1177/0149206313503014>.