

**PENGARUH *EMPLOYEE VALUE PROPOSITION* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT. DIAMOND INTERNASIONAL INDONESIA**

¹Ina Arminah

¹Politeknik Piksi Ganesha Bandung

¹inaarminah2231@gmail.com

ABSTRACT

Globalization is growing rapidly at this time, making business development in Indonesia also become increasingly rapid. This is characterized by intense competition between companies, and makes many companies spur on the pursuit of effectiveness and efficiency. Seeing these problems, the main need in operating the company is Human Resources (HR) which plays an important role in determining the achievement of company goals. The company's achievements can be realized due to strategic steps from the company, towards the contribution of HR which will build a sense of commitment in developing skills well for the organization (company). The factor that influences organizational commitment is the Employee Value Proposition. Employee Value Proposition is one of the important factors that must be owned by the company in attracting and retaining employees who have good potential. The results of the study indicate that there is an influence of the Employee Value Proposition on improving employee performance. Evidenced by its ability to attract (recruit) and retain employees who have the potential or talent needed by a company.

Keywords: *Employee Value Proposition, Employee Performance, Company, and Human Resources*

ABSTRAK

Globalisasi yang berkembang pesat saat ini, membuat perkembangan bisnis di Indonesia juga menjadi semakin pesat. Hal ini ditandai dengan persaingan yang ketat antar perusahaan, dan membuat banyak perusahaan memacu dalam mengejar efektivitas dan efisiensi. Melihat permasalahan tersebut, maka kebutuhan utama dalam mengoperasikan perusahaan adalah Sumber Daya

Manusia (SDM) yang memegang peran penting dalam menentukan capaian tujuan perusahaan. Pencapaian perusahaan dapat terwujud karena adanya langkah strategis dari perusahaan, terhadap kontribusi SDM yang akan membangun rasa komitmen dalam mengembangkan skill dengan baik terhadap organisasinya (perusahaan). Adapun faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah Employee Value Proposition. Employee Value Proposition merupakan salah satu faktor penting yang harus dimiliki oleh perusahaan dalam menarik dan mempertahankan karyawan yang mempunyai potensi baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Employee Value Proposition terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dibuktikan dengan kemampuannya dalam menarik (merekut) dan mempertahankan karyawan yang mempunyai potensi atau talenta yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan.

Kata Kunci: *Employee Value Proposition, Kinerja Karyawan, Perusahaan, dan Sumber Daya Manusia.*

\

A. PENDAHULUAN

Globalisasi yang berkembang pesat saat ini, membuat perkembangan bisnis di Indonesia juga menjadi semakin pesat. Hal ini ditandai dengan persaingan yang ketat antar perusahaan, dan membuat banyak perusahaan memacu dalam mengejar efektivitas dan efisiensi. Selain persaingan, permasalahan lain yang menjadi penting untuk ditindaklanjuti saat ini adalah memiliki karyawan yang bersifat semakin kritis, dan memiliki

tuntutan yang tinggi untuk kesejahteraan pribadi mereka. Terlebih lagi jika karyawan tersebut memiliki kemampuan (*skill*) yang tinggi, sehingga umumnya karyawan tersebut mengharapkan gaji dengan nominal yang besar, jenjang pangkat yang tinggi, serta fasilitas pendukung untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Melihat permasalahan tersebut, maka dari itu kebutuhan utama dalam mengoperasikan perusahaan adalah Sumber Daya

Manusia (SDM) yang memegang peran penting dalam menentukan capaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, suatu perusahaan harus mengelola Sumber Daya Manusia dengan baik supaya tujuan yang sudah dicanangkan dapat tercapai. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) menurut Robins (2006:317) yaitu bagaimana cara mengatur, memimpin dan membimbing SDM yang membantunya, agar usaha yang dikerjakan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sehingga pencapaian perusahaan dapat terwujud karena adanya langkah strategis dari perusahaan, terhadap kontribusi SDM yang akan membangun rasa komitmen dalam mengembangkan *skill* dengan baik terhadap organisasinya (perusahaan).

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan untuk bekerja atau berusaha dengan keras sesuai dengan keinginan organisasi, dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota di organisasi tersebut. Seperti dengan melibatkan dirinya dalam kegiatan

perusahaan, serta bekerja keras agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik (Catanzaro dkk., 2010:11). Adapun faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah *Employee Value Proposition*. *Employee Value Proposition* merupakan salah satu faktor penting yang harus dimiliki oleh perusahaan dalam menarik dan mempertahankan karyawan yang mempunyai potensi baik. Dimana perusahaan menyelaraskan keinginan dan kebutuhan karyawan sesuai dengan visi misi perusahaan yang sedang dibangun melalui EVP (*Employee Value Proposition*). Sehingga *Employee Value Proposition* merupakan salah satu hal penting yang harus dimiliki dan dilakukan oleh perusahaan untuk dapat menarik dan mempertahankan *talented people*.

Data adalah hasil pencatatan peneliti, baik berupa fakta atau angka (Arikunto, 2010:18). Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menghasilkan data sistematis dan ilmiah berupa angka yang merupakan informasi penting, dan

penjelasan mengenai pengaruh *Employee Value Proposition* terhadap kinerja karyawan.

Sumber data dalam penelitian ini adalah data sekunder, yaitu berupa jurnal ilmiah, artikel, dan buku-buku masalah terkait tentang *Employee Value Proposition*. Menurut Kuncoro, (2003:21) data sekunder yaitu data yang diperoleh melalui studi pustaka (*library research*) maupun digital (internet) dengan sumber yang dapat dipertanggung jawabkan. Sumber data meliputi jurnal ilmiah, penelitian terdahulu, artikel dan buku-buku yang berkaitan dengan masalah terkait.

Selain data sekunder, sumber data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner. Kuesioner-kuesioner tersebut berisi tentang pertanyaan-pertanyaan mengenai variabel *Employee Value Proposition* (EVP) dan kinerja karyawan.

Adapun indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu menurut Ramdan (2012:101) adalah:

1. Kualitas kerja, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap kemampuan dan keterampilan karyawan;
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dalam istilah seperti jumlah unit, dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan;
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan dan dilihat dari sudut koordinasi, dengan hasil serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain;
4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud meningkatkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya;
5. Kemandirian, merupakan suatu tingkatan seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya; dan
6. Komitmen kerja, merupakan suatu tingkatan seorang

karyawan yang mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

PT. Diamond Internasional Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri pengembangan dan inovasi sepatu olahraga (Loker.id, 2021). Berdasarkan hasil wawancara bersama salah satu staf PT. Diamond Internasional Indonesia bahwa untuk mewujudkan visi misi PT. Diamond Internasional Indonesia, maka karyawan berbakat adalah aset yang paling berharga bagi perusahaan tersebut, dan “berorientasi pada orang” adalah inti dari budaya perusahaan, serta prestasi, masa depan, dan kesuksesan setiap personil karyawan juga merupakan kesuksesan perusahaan. PT. Diamond Internasional Indonesia tidak hanya dengan fasilitas dalam mempertahankan karyawan, tetapi lebih bersedia melalui karir dalam mempertahankan karyawannya, serta memberi kesempatan bagi semua orang yang mempunyai dedikasi bagus untuk dapat

bekerja dalam perusahaan ini. Oleh karena itu, *Employee Value Proposition* penting untuk dikaji pada PT. Diamond Internasional Indonesia untuk terus berusaha dalam meningkatkan karyawannya demi mewujudkan visi dan misi PT. Diamond Internasional Indonesia. Berdasarkan uraian permasalahan tersebut, maka dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Employee Value Proposition* terhadap Kinerja Karyawan di PT. Diamond Internasional Indonesia”.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan *survei analitik* dengan pendekatan *cross sectional*. Peneliti mempelajari tentang kesempatan karyawan dalam mengembangkan kemampuan pribadi untuk menciptakan penghargaan yang kinerjanya baik agar bisa menghasilkan gaji yang tinggi dengan melakukan pengukuran pada saat yang bersamaan dan dilakukan satu kali saja. Cara pengambilan sampel dilakukan dengan cara *purposive sampling* yakni salah satu teknik sampling non

random sampling dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri - ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian. Penelitian ini peneliti mengambil sampel 50 responed. Alat ukur yang digunakan menggunakan *stopwatch*.. Peneliti melakukan analisis data menggunakan *skala likert* dengan skala 1 sampai 5 dan uji validasi menggunakan SPSS.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Diamond Internasional Indonesia, dengan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 karyawan yang diambil dengan teknik *stratified random sampling*. Penelitian ini juga menggunakan dua variabel, yaitu:

1. *Employee Value Proposition* (EVP) (X1);
2. Kinerja karyawan (Y).

Metode pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan

cara survei menggunakan teknik kuesioner yang disebarakan kepada responden. Selain itu, peneliti juga melakukan wawancara dengan responden dan pimpinan perusahaan. Seluruh variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan Skala Likert dengan skala 1 sampai 5. Masing-masing alternatif jawaban akan diberi nilai numerik sebagai berikut: (1) sangat tidak setuju = 1; (2) tidak setuju = 2; (3) netral = 3; (4) setuju = 4; dan (5) sangat setuju = 5.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Dikatakan valid jika suatu pertanyaan kuesioner yang diajukan mampu mengukur konsep yang diharapkan, dan tidak mengukur hal yang lain (Uma, 2013:137). Penelitian ini menggunakan jenis *Pearson's Correlation* sebagai alat ukur untuk mengukur validitas isi dan konstruk dari kuesioner yang dibuat. Sedangkan alat uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Cronbach's Alpha* yaitu alat ukur untuk mengetahui konsistensi untuk mengukur. Menurut Uma (2013:144), nilai koefisien reliabilitas mendekati 1.0 adalah

akan meningkatkan Kinerja Karyawan dalam Perusahaan. Dengan demikian, pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) dengan baik dapat meningkatkan kinerja karyawannya. *Employee Value Proposition* merupakan realitas yang hidup dari label suatu perusahaan, perusahaan yang memiliki *Employee Value Proposition* yang jelas, maka akan menciptakan kebanggaan tersendiri bagi para karyawannya terhadap perusahaan. Sehingga melalui kebanggaan inilah yang nantinya akan meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan yang dibangun dalam perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan juga memberikan kesempatan yang luas terhadap karyawan dalam pengembangan kemampuan pribadi ataupun secara profesional. Perusahaan juga perlu menciptakan apresiasi (penghargaan) bagi karyawan yang mempunyai kinerja baik, seperti memberikan insentif, paket bonus dan bentuk apresiasi lainnya.

Sebagaimana yang dijelaskan oleh Febriana (2013:81580) bahwa *Employee Value Proposition* adalah sebuah realitas yang hidup dari suatu label perusahaan. *Employee Value Proposition* adalah suatu bentuk janji yang diberikan kepada para karyawannya maupun pihak-pihak *stakeholder* mengenai suatu yang akan diberikan dari merek tersebut. Dengan demikian, *Employee Value Proposition* merupakan perspektif karyawan di dalam suatu perusahaan, yaitu ada suatu manfaat pada diri karyawan jika bekerja di perusahaan serta janji yang sudah disebutkan di atas.

Upaya yang paling utama dan harus digagas oleh perusahaan adalah dengan menciptakan lingkungan sosial yang mendukung dan kondusif, baik secara internal maupun eksternal. Hal ini tentunya akan memberikan dampak positif berupa kenyamanan dan keamanan kerja para karyawan. Suatu perusahaan harus inovatif dan kreatif dalam menerapkan *Employee Value Proposition*

terhadap karyawannya, seperti karyawan yang mempunyai jiwa pemimpin yang dapat menjadi inspirasi kepada karyawan yang lain. Selain itu, perusahaan juga dapat menghadirkan atmosfer (lingkungan) kerja yang membuat karyawan merasa untuk didukung dalam pengembangan karirnya.

D. KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *Employee Value Proposition* terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dibuktikan dengan kemampuannya dalam menarik (merekrut) dan mempertahankan karyawan yang mempunyai potensi atau talenta yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. (2010). *Prosedur penelitian: suatu pendekatan praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Catanzaro, D., Moore, H., dan Timothy. (2010). The Impact of Organizational Culture on Attraction and Recruitment of Job Applicants. *Jurnal of Business and Psychology*. Vol 25 (1):649-662.
- Febriana, Unggaran, Welly, John. (2013). Create Brand Attractiveness to Support Attracting Strategy by Using Employee Value Proposition: Case Study at PT. Dirgantara Indonesia (Persero). *The Indonesian Journal of Business Administration*. Vol. 2(13):1590-1604.
- Kuncoro, M. (2003). *Metode riset untuk bisnis dan ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Loker.id. (2021). *PT. Diamond Internasional Indonesia*. <https://www.loker.id/profile/pt-diamond-internasional-indonesia>
- Ramdan, D. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi SDM PT. INTI (Persero) Bandung. *Jurnal Sociology*. Vol 3 (2):1-205.
- Robbins, S. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks, Kelompok Gramedia.

Uma, S. (2013). *Research Method for
Business: A Skill Building
Approach*. 4th Edition. John
Wiley & Sons