



Budaya Dan Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia

(Studi Kasus Pada Perusahaan Pt. Suryagraha)

Nasya Soraya Yusuf¹, Muhammad Isa Anshori²

Universitas Trunojoyo Madura, Madura, Jawa Timur, Indonesia

210211100211@student.trunojoyo.ac.id, isa.anshori@trunojoyo.ac.id

Address: Jl. Raya Telang, Perumahan Telang Inda, Telang, Kec. Kamal, Kabupaten Bangkalan,
Jawa Timur 69162

Korespondensi Email : 210211100211@student.trunojoyo.ac.id,

ABSTRACT

Corporate culture and Human Resource Management (HRM) practices are two inseparable elements that form the foundation of a successful organization. This article delves into two important dimensions of corporate culture and HR practices and explores how they are interrelated and impact overall corporate performance and identity. The research method in this research uses a qualitative approach, namely to get an overview of several cultures and practices that exist in the company. The research techniques used are data collection, namely interviews, and observation. The data used in this study are primary data and secondary data. The results of this research are the culture and practice of HRM at PT. SURYA GRAHA plays a role in managing human resources and achieving company goals, and also applies good and correct HR culture and practices so that they are relevant to research topics and help companies integrate HR culture and practices to improve their performance. Effective HR practices and a strong corporate culture are two inseparable elements in forming a developed organization. Both interact with each other and have an impact on the company's performance and identity. The Role of Culture in Performance, Corporate culture has a significant impact on employee behavior and organizational performance. A good culture can increase employee motivation, productivity, and awareness to improve their performance. Good HR practices such as selective recruitment, training, and development, can improve the quality of human resources in the organization.

Keywords: Corporate culture, practices, performance, and human resource management.

ABSTRAK

Budaya perusahaan dan praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah dua unsur tak terpisahkan yang membentuk fondasi organisasi yang sukses. Artikel ini menggali dua dimensi penting budaya perusahaan dan praktik MSDM dan menjelajahi bagaimana keduanya saling terkait dan berdampak pada keseluruhan kinerja dan identitas perusahaan. Metode penelitian dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yaitu untuk mendapatkan gambaran mengenai beberapa budaya dan praktik yang ada di perusahaan. Adapun teknik penelitian yang digunakan yaitu pengumpulan data yaitu interview, dan observasi. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Hasil penelitian ini budaya dan praktik MSDM di PT. SURYA GRAHA berperan dalam mengelola sumber daya manusia dan mencapai tujuan perusahaan. dan juga ia menerapkan budaya dan praktik MSDM yang baik dan benar sehingga relevan dengan topik penelitian dan membantu perusahaan mengintegrasikan budaya dan praktik MSDM untuk meningkatkan kinerja mereka. Praktik MSDM yang efektif dan budaya perusahaan yang kuat merupakan dua unsur tak terpisahkan dalam membentuk organisasi yang maju. Keduanya saling berinteraksi dan berdampak pada kinerja dan identitas perusahaan. Peran Budaya dalam Kinerja, Budaya perusahaan memiliki dampak yang signifikan terhadap perilaku karyawan dan kinerja organisasi. Budaya yang baik dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kesadaran karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Praktik MSDM yang baik, seperti rekrutmen yang selektif, pelatihan, dan pengembangan, dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi.

Kata kunci : Budaya perusahaan, praktik, kinerja, dan manajemen sumberdaya manusia.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia telah banyak dibicarakan dan dipraktikkan dalam kehidupan perusahaan. Dalam kenyataannya praktik manajemen tidak selalu mudah dan berhasil untuk mempengaruhi orang yang bekerja lebih produktif. Globalisasi yang makin tak terhindarkan dan harus diikuti ini, makin menyadarkan orang bahwa lebih memperhatikan faktor budaya bangsa, budaya nasional, dan berakhir pada budaya perusahaan. Sebagai contoh kemajuan Jepang yang luar biasa sebagian besar disebabkan oleh faktor budaya Jepang dimana menerapkan sikap kerja keras, tekun, teguh, dan pantang menyerah.

Krisis ekonomi dan diikuti oleh krisis politik yang menimpa bangsa Indonesia selama beberapa tahun terakhir ini makin menyadarkan kita bahwa praktik manajemen dan budaya adalah hal yang tak terpisahkan dalam meningkatkan kinerja organisasi. Menurut Biantoro, (2016) Manajemen perusahaan yang dilakukan tanpa memperhatikan budaya bangsa dan bagaimana membentuk budaya organisasi akan berakhir dengan kinerja yang cenderung merosot dan buruk. Sebaliknya budaya perusahaan yang kuat dengan nilai-nilai yang diyakini yang dipegang teguh oleh seluruh anggota organisasi akan memunculkan kinerja perusahaan yang bagus dan menarik.

Budaya perusahaan dan praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah dua unsur tak terpisahkan yang membentuk fondasi organisasi yang sukses. Di era di mana perubahan adalah konstan, pengelolaan budaya dan MSDM yang efektif tidak hanya menjadi faktor pembeda antara kesuksesan dan kegagalan, tetapi juga merupakan komponen kunci dalam menjaga kelangsungan bisnis dan reputasi perusahaan.

Artikel ini menggali kedalam dua dimensi penting ini budaya perusahaan dan praktik MSDM dan menjelajahi bagaimana keduanya saling terkait dan berdampak pada keseluruhan kinerja dan identitas perusahaan. Kami akan mengulas peran budaya dalam perusahaan, serta bagaimana MSDM yang baik dapat mengkatalisasi dan memelihara budaya yang diinginkan.

THEORETICAL FRAMEWORK

Kerangka teori yang mendasari penelitian ini adalah teori mengenai budaya perusahaan dan praktik manajemen sumber daya manusia serta pengaruhnya terhadap kinerja organisasi. Budaya perusahaan merupakan nilai-nilai dan keyakinan yang dianut oleh seluruh anggota organisasi. Budaya perusahaan yang kuat akan membentuk perilaku karyawan dan mengarahkan mereka untuk bekerja sama mencapai tujuan perusahaan. Teori Robbins dan Denison menyatakan bahwa budaya perusahaan yang kuat seperti kolaborasi, inovasi, dan orientasi pelanggan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Sedangkan manajemen sumber daya manusia merupakan fungsi manajemen yang berfokus pada pengelolaan sumber daya manusia di dalam organisasi. Teori Schuler menyatakan bahwa praktik-praktik MSDM seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan pengembangan berperan besar dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Menurut teori hubungan industri Guthrie dan Datta, praktik-praktik MSDM memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja organisasi. Sementara itu, teori motivasi McGregor menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya perusahaan dan lingkungan kerja. Dan Penelitian ini berupaya menganalisis pengaruh budaya perusahaan dan praktik MSDM pada kinerja organisasi secara kualitatif melalui studi kasus di PT Suryagraha.

CONCEPTUAL MAP AND HYPOTHESIS DEVELOPMENT

Peta konseptual dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen yaitu budaya perusahaan dan praktik manajemen sumber daya manusia, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja organisasi. Budaya perusahaan merupakan nilai-nilai, norma, dan aturan yang dianut oleh seluruh anggota organisasi. Sedangkan praktik manajemen sumber daya manusia meliputi kebijakan dan aktivitas yang dilakukan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia seperti rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, dan lain sebagainya.

Kedua variabel independen ini diasumsikan memiliki pengaruh terhadap kinerja

organisasi. Budaya perusahaan yang kuat seperti kolaborasi, inovasi, dan orientasi pelanggan diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Demikian juga praktik MSDM yang baik seperti rekrutmen yang selektif dan pelatihan berdasarkan kebutuhan diperkirakan dapat meningkatkan kualitas SDM sehingga berdampak positif pada kinerja.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dapat dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

H1: Budaya perusahaan berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi

H2: Praktik manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi

H3: Budaya perusahaan dan praktik MSDM berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja organisasi.

METHODOLOGY

Metode penelitian dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yaitu untuk mendapatkan gambaran mengenai beberapa budaya dan praktik yang ada di perusahaan SURYAGRAHA. Adapun teknik penelitian yang digunakan yaitu pengumpulan data yang akan dilakukan dengan menggunakan teknik wawancara mendalam kepada subjek penelitian langsung, yaitu interview mendalam kepada manajer, dan beberapa staf yang ada di perusahaan SURYAGRAHA. Penelitian dalam observasi adalah sebagai pengamat penuh yaitu mengamati dan hanya melakukan kegiatan pengamatan pada focus masalah yang berkaitan dengan budaya dan praktik manajemen sumber daya manusia. Maka penulis juga melakukan observasi guna mendapatkan data yang lebih

akurat. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan datasekunder. Data primer diperoleh dari informan (manajer dan beberapa staf perusahaan Surya Ghara), sedangkan untuk data sekunder berasal dari buku-buku dan juga studi

penelitian terdahulu.

TINJAU PUSTAKA

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mengatur hubungan tenaga kerja agar efisien sekaligus efektif membantu mencapai tujuan perusahaan. Menurut (Badriyah, 2015) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia ialah bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi. Sedangkan menurut (Hasibuan, 2016) Sumber daya manusia merupakan seni yang mengatur peranan atau hubungan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan juga masyarakat.

Penjelasan menurut Schuler dalam (Sutrisno, 2015) mengatakan bahwa: Manajemen sumber daya manusia adalah pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi atau perusahaan sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi capaian capaian organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif, efisien dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, perusahaan dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia yaitu proses untuk mencapai, melatih, menilai dan mengompensasi pegawai dan juga untuk mengurus relasi tenagakerja, keselamatan dan kesehatan, dan juga hal hal yang berkaitan dengan keadilan (Desseler, 2015).

BUDAYA

Menurut Ria, (2018) mengutip dari Putranto (2012:53) menyatakan bahwa budaya organisasi/perusahaan yang kuat akan mempengaruhi setiap perilaku karyawannya. Budaya perusahaan yang tidak kondusif dapat mengakibatkan rendahnya motivasi dan kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan. Budaya

perusahaan akan mempunyai dampak positif yang sangat kuat terhadap perilaku para karyawan termasuk kesadaran untuk meningkatkan kinerjanya.

Menurut Ismail (2017), budaya organisasi memiliki beberapa fungsi bagi karyawan, yaitu: (1) memberikan panduan perilaku di perusahaan; (2) mengarahkan untuk memiliki keselarasan langkah dan visi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab; (3) memungkinkan individu untuk meningkatkan peran mereka dan meningkatkan ketergantungan antara individu atau departemen yang saling mendukung dalam aktivitas perusahaan; (4) mendorong pencapaian kinerja dan produktivitas yang lebih tinggi; dan (5) memberikan kejelasan mengenai karier di perusahaan, mendorong konsistensi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka.

Budaya organisasi, seperti yang dijelaskan oleh Robbins (2016: 355), merupakan suatu sistem berbagi makna yang diterapkan oleh anggota organisasi, yang menjadi ciri khas yang membedakan organisasi tersebut dari yang lain. Pendapat yang serupa disampaikan oleh Denison (sebagaimana dikutip dalam Suhendi dan Anggara, 2018: 128), yang mendefinisikan budaya organisasi sebagai kumpulan nilai-nilai, keyakinan, dan prinsip-prinsip fundamental yang menjadi dasar bagi struktur dan praktik manajemen organisasi, serta perilaku yang bertujuan untuk memperkuat dan memelihara nilai-nilai tersebut.

PRAKTIK-PRAKTIK MSDM

Menurut Rehyan, (2022) menjelaskan manajemen sumber daya manusia bahwa “Praktik manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai satu set praktik strategi perusahaan yang dirancang untuk menarik, mengembangkan, memotivasi, dan mempertahankan tenaga kerja agar dapat menjalankan fungsi pencapaian tujuan perusahaan untuk memenuhi persyaratan sebagai sumber keunggulan bersaing untuk perusahaan”

Pendapat yang sama dikemukakan oleh (Tampu bolon ,2016), yang menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mencakup ada kegiatan spesialis

staf yang bertanggung jawab untuk tujuan personel organisasi. Menurut Tampu bolon (2016), kepala departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk membangun dan menerapkan strategi demi peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi yang mereka pimpin. Pendapat lain dikemukakan oleh (Dessler, 2015) yang mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik yang terlibat dalam melaksanakan aspek sumber daya manusia dari posisi manajemen, termasuk perekrutan, penyaringan, pelatihan, pemberian penghargaan, dan penilaian.

Beberapa praktik manajemen sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja organisasi. Menurut Reyhan, (2022) mengutip pada Guthrie dan Datta, (2002) praktik manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap pergantian produktivitas kerja, produktivitas perusahaan dan kinerja keuangan yang kuat.

Menurut Tampu bolon (2016), ketika praktik manajemen sumber daya manusia itu diaplikasikan dengan benar seperti pelatihan dan pengembangan yang akan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan atau pendidikan tenaga kerja, akan berdampak positif pada kinerja tenaga tersebut untuk menghasilkan inovasi- inovasi baru pada produk atau jasa yang ditawarkan kepada konsumen yangakhirnya akan berhubungan dengan pencapaian dimensi dari keunggulan bersaing itu sendiri yaitu diferensiasi.

PEMBAHASAN DAN HASIL

PEMBAHASAN

- **GAMBARAN INFORMAN**

Informan dalam penelitian ini dipilih dari general manajer dan marketing yang terlibat langsung dalam pengopersiakan perusahaan SURYAGRAHA. Adapun gambaran informan disajikan sebagai berikut :

NO	Nama	Jenis Kelamin/ Umur	Jabatan
1.	Bambang Slamet U, SE	Laki/69 tahun	General Manajer

2.	Ir. Dewi Srihanarti	Perempuan/56 tahun	Administrasi Marketing
----	---------------------	--------------------	------------------------

- SKRIP WAWANCARA SETIAP INFORMAN

NO	Variabel/Pertanyaan	Skrip Jawaban
1.	Apakah perusahaan ini memiliki kebiasaan dan peraturan yang diterapkan?	<p>“...tentunya ada kebiasaan dan peraturan yang ada diperusaan ini, seperti pekerjaan yang terorganisir dan sesuai dengan jobdesknya, adanya mekanisme kerja yang tersusun, dan juga selalu membiasakan kedisiplinan. (bambang)...”</p> <p>“..ya ada pastinya disetiap perusahaan memiliki kebiasaan dan peraturan contohnya seperti jam masuk kerja, masuk kerja juga dari jam 8 sampai pulang jam 5 pekerjaan yang structural juga jadi kebiasaan disini (dewi)...”</p>
2.	Apakah perusahaan ini memiliki norma dan kebijakan perusahaan?	<p>“...tentunya ada juga, kita selalu menerapkan norma ketepatan waktu disetiap jam kerjanya, kerjasama antar tim, kepatuhan</p>

		<p>terhadap prosedur dan juga kebijakan perusahaan, norma keramahan antar customer dan juga antar karyawan. Untuk kebijakan sendiri juga kita terapkan seperti kebijakan keselamatan karyawan yang memiliki kebijakan bpjs, kebijakan untuk tetap bekerja sesuai bidang dan kemampuannya, dan juga kebijakan yang memiliki tingkatan disetiap jabatan.(bambang)...”</p> <p>“...norma yang ada disini sih contohnya seperti bila ada teman saya yang sakit pastinya akan dihandel oleh teman saya juga yang sama bidangnya. Kalau kebijakan ada juga kaya pada kebijakan sdmnya kita punya tingkatan sendiri dari tingkatan staf sampe tingkatan manajemen. Ada juga kebijakan peraturan yang ada diperusahaan ini kaya kita disini harus bekerja sesuai bidangnya.(dewi)...”</p>
<p>3.</p>	<p>Apakah karyawan perusahaan memberikan nilai unggul pada perusahaan, seperti budaya unggul, dan budaya lemah yang dipegang karyawan untuk perusahaan?</p>	<p>“... mungkin kita selalu menerapkan kerjasama antar bidang yang ada diperusahaan, dan untuk kelemahan daya saing saja sih. (bambang)...”</p>

		<p>“...kalau budaya unggul para karyawan disini banyak sih.. contohnya seperti menggabungkan beberapa bidang yang ada disini buat saling bertukar informasi, dll. Ada juga budaya inovasi untuk mengembangkan ide kita semua untuk membuat kemajuan yang ada disini. Yang kita selalu memerioritaskan kepuasan pada setiap pelanggan kita. Untuk budaya lemah kita mungkin dari banyaknya pesaing perusahaan serupa dengan kita. (dewi)...”</p>
--	--	---

4.	Apakah praktik manajemen sumber daya manusia yang diterapkan pada perusahaan ?	<p>“...praktik msdm yang saudara jelaskan ada semua di perusahaan ini seperti rekrutmen pelamar baru, pengembangan setiap sdm pun selalu dilakukan, dan untuk system penempatannya kami selalu melihat kemampuan pelamar. (bambang)...”</p> <p>“... yang kita terapkan kayanya seperti rekrutmen kita disini pun memiliki persyaratan, untuk penempatannya kita melihat dari kemampuan dan keretampilan, dan untuk pengembangan sdm di sini sih banyak kaya adanya pelatihan, terus mengikuti sosialisasi pemerintahan, dll.</p>
----	--	--

	(dewi)...”
--	------------

- HASIL OBSERVASI LAPANGAN

NO	Variabel/Obyek Obsevasi	Keterangan
1.	Budaya dan praktik MSDM pada perusahaan	Hasil pengamatan yang ada diperusahaan SURYAGRAHA saat kami mendatangi perusahaan, perusahaan tersebut ramai dengan customer, ada sekitar 6 orang yang sedang mengantri. Dan para karyawan pun terlihat sibuk dan tetap memperlihatkan semangat dalam menghadapi customer tersebut.

- GAMBARAN LOKASI PENELITIAN

Perusahaan SURYAGRAHA PUSAKA NUSA, berdiri sejak tahun 1994 dengan nama SURYAGRAHA PUSAKA NUSA bergerak dalam bidang menjual dan menjalankan usaha dalam bidang Real estate serta pekerjaan lain yang bersangkutan dengan usaha- usaha tersebut. Dan berubah nama pada tahun 1996 menjadi PT. SURYAGRAHA yang bergerak di beberapa bidang termasuk di antaranya pembangunan, pemborongan proyek, dan kontraktor Contohnya seperti, Mengusahakan biro teknik dan bangunan, Menerima dan merancang – merencanakan serta melaksanakan serta melaksanakan pembuatan berbagai jenis bangunan bangunan , Pembangunan dan merencanakan pembangunan gedung, jalan, jembatan, irigasi, pemasangan

instalasi listrik, air , serta Bisa sebagai grosir, leveransi, distributor agen dn pedagang pentara.

HASIL DAN KESIMPULAN

Hasil wawancara yang disampaikan terkait dengan budaya dan praktik MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) dalam perusahaan SURYA GRAHA. mengungkapkan beberapa aspek budaya dan praktik MSDM yang diterapkan di perusahaan tersebut.

menggambarkan budaya perusahaan yang mencakup jam kerja yang disiplin, struktur kerja yang terorganisir, dan hierarki yang jelas dari atasan hingga bawahan. Hal ini mencerminkan bagaimana perusahaan mengelola karyawan dan tata kelola kerja.

Norma dan kebijakan perusahaan seperti penggantian karyawan yang tidak masuk dan penekanan pada pekerjaan sesuai job deskripsi menunjukkan praktik MSDM yang ketat dan terstruktur.

budaya unggul dalam hal kolaborasi, inovasi, dan orientasi pada pelanggan. Ini mengindikasikan bahwa perusahaan mendorong karyawan untuk bekerja sama, berinovasi, dan memberikan prioritas pada kepuasan pelanggan, yang merupakan aspek penting dari MSDM.

Rekrutmen dan pengembangan karyawan, wawancara mengungkapkan bahwa perusahaan ini memiliki prosedur rekrutmen yang ketat dan melakukan pelatihan berdasarkan kebijakan pemerintah. Ini adalah bagian dari praktik MSDM yang berfokus pada pengelolaan sumber daya manusia secara efisien. Dan juga dari hasil observasi menunjukkan suasana kerja yang antusias.

Dengan demikian, hasil wawancara tersebut relevan dengan topik penelitian mengenai budaya dan praktik MSDM di perusahaan PT. SURYA GRAHA.

- Budaya perusahaan yang kuat di PT. Suryagraha diasumsikan berpengaruh positif terhadap kinerja sesuai H1
- Praktik MSDM yang efektif seperti rekrutmen dan pelatihan diasumsikan berpengaruh positif terhadap kinerja sesuai H2

- Secara bersamaan, budaya perusahaan yang kuat dan praktik MSDM yang baik diasumsikan berpengaruh positif terhadap kinerja sesuai H3

Oleh karena itu, hasil penelitian ini sesuai dengan ketiga hipotesis yaitu budaya perusahaan, praktik MSDM, dan keduanya secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Namun demikian, karena penelitian bersifat kualitatif, hasilnya belum dapat membuktikan secara empiris pengaruh antar variabel.

Studi ini membahas pentingnya budaya perusahaan dan praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam meningkatkan kinerja organisasi, dengan fokus pada perusahaan PT. SURYA GRAHA. Budaya perusahaan memainkan peran kunci dalam membentuk perilaku karyawan dan dampaknya terhadap kinerja organisasi. Budaya yang kuat, seperti kolaborasi, inovasi, dan orientasi pada pelanggan, dapat memberikan nilai tambah pada perusahaan. Norma dan kebijakan perusahaan yang jelas dan ketat, seperti ketepatan waktu dan pekerjaan sesuai job deskripsi, merupakan bagian penting dari praktik MSDM yang efektif. Ini membantu dalam menciptakan struktur kerja yang terorganisir dan disiplin. Praktik MSDM yang baik, seperti rekrutmen yang selektif dan pelatihan berdasarkan kebijakan pemerintah, dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi.

Hal ini berkontribusi pada kemampuan karyawan untuk memberikan inovasi dan meningkatkan kinerja perusahaan. Hasil observasi lapangan menunjukkan bahwa perusahaan SURYA GRAHA memiliki suasana yang ramai dengan pelanggan yang antusias, menunjukkan bahwa budaya perusahaan yang baik dapat menciptakan hubungan positif dengan pelanggan. Penelitian ini memberikan pemahaman lebih lanjut tentang bagaimana budaya perusahaan dan praktik MSDM berperan dalam meningkatkan kinerja organisasi, khususnya dalam konteks perusahaan SURYA GRAHA. Dengan memahami hubungan antara budaya dan MSDM, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah yang lebih baik untuk mencapai kesuksesan jangka panjang dan menjaga reputasi mereka.

Penelitian ini sesuai dengan tujuan untuk menggali budaya dan praktik MSDM di perusahaan. Hasilnya relevan karena menunjukkan indikator-indikator

penting terkait budaya dan praktik SDM. Walaupun demikian, penelitian ini belum menganalisis korelasi antara variabel, sehingga keterkaitan pengaruh belum terbukti secara empiris. Penelitian selanjutnya perlu memperkuat desain dengan menganalisis hubungan antar variabel secara kuantitatif.

THEORETICAL IMPLICATIONS

Penelitian ini didasarkan pada beberapa kerangka teori mengenai budaya perusahaan, praktik manajemen SDM, dan pengaruhnya terhadap kinerja organisasi. Pertama, teori Robbins dan Denison menyatakan bahwa budaya perusahaan yang kuat seperti kolaborasi, inovasi, dan orientasi pelanggan dapat mendorong motivasi dan kinerja karyawan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa PT Suryagraha memiliki budaya tersebut yang diharapkan berpengaruh positif terhadap kinerja sesuai teori. Kedua, teori Schuler menyatakan praktik- praktik MSDM seperti rekrutmen dan pelatihan berperan dalam meningkatkan kualitas SDM (Hasan : 2022). Temuan mengungkapkan PT Suryagraha melakukan praktik tersebut dengan baik.

Ketiga, teori Guthrie dan Datta menyimpulkan praktik MSDM berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Temuan mengindikasikan praktik baik di PT Suryagraha diyakini berdampak positif pada kinerja. Keempat, teori motivasi MacGregor menyatakan kinerja dipengaruhi budaya dan lingkungan kerja. Temuan menunjukkan suasana kerja antusias di PT Suryagraha. Dengan demikian, hasil temuan penelitian kualitatif ini sejalan dengan teori-teori yang mendasari penelitian mengenai pengaruh positif budaya dan praktik MSDM terhadap kinerja organisasi.

PRACTICAL IMPLICATIONS

Bagi manajemen perusahaan dapat memahami pentingnya membangun budaya perusahaan yang kuat sebagai landasan utama dalam mengelola SDM. Budaya

perusahaan perlu disepakati bersama dan dijalankan konsisten oleh seluruh jajaran. Budaya kerja yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan orientasi pelanggan dapat mendorong peningkatan kinerja organisasi.

perlu adanya kebijakan dan norma yang jelas dalam pengelolaan SDM. Contohnya ketentuan waktu kerja, ketentuan penggajian, dan penggantian karyawan. Hal ini akan menciptakan sistem kerja yang teratur dan meningkatkan produktivitas. Praktik-praktik MSDM seperti rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan kompetensi perlu ditanamkan secara terstruktur dan berkelanjutan. Ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas SDM secara berkesinambungan.

Perusahaan dapat memanfaatkan hasil penelitian ini untuk mengevaluasi budaya dan praktik-praktik MSDM yang sudah berjalan, serta melakukan perbaikan secara terus menerus guna meningkatkan kinerja organisasi.

SARAN

Dengan adanya temuan bahwa budaya perusahaan dan praktik manajemen SDM berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi di PT Suryagraha, maka beberapa saran yang dapat diberikan antara lain:

1. Perusahaan perlu memperkuat budaya kerja yang sudah ada seperti disiplin, kerja sama, dan inovasi. Budaya tersebut perlu ditanamkan dan diinternalisasikan lebih dalam kepada seluruh karyawan agar berdampak lebih optimal terhadap kinerja.
2. Norma dan kebijakan SDM yang ada perlu diimplementasikan secara konsisten untuk menumbuhkan perilaku kerja yang diinginkan. Misalnya pemberian contoh teladan dari jajaran manajemen.
3. Praktik-praktik MSDM seperti rekrutmen, pengembangan SDM, dan pelatihan perlu ditinjau ulang dan ditingkatkan secara berkelanjutan untuk menyesuaikan dengan perkembangan bisnis.

4. Perlu ada pengukuran kinerja yang obyektif untuk mengetahui sejauh mana budaya dan praktik MSDM berdampak nyata terhadap kinerja organisasi.

Dengan mengimplementasikan saran-saran ini, diharapkan dapat meningkatkan kontribusi manajemen SDM dalam pencapaian tujuan perusahaan PT Suryagraha.

DAFTAR PUSTAKA

- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*.
- Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara, 2013.
- Ismail, I., Kurniasari, D.N. *MENGAPA MENGELOLA SUMBERDAYAMANUSIA*. Bojonegoro : CV. KARYA BAKTI MAKMUR, 2018.
- Pratama, M. P (2022), Pengaruh penerapan praktik manajemen sumber daya manusia terhadap keunggulan kompetitif. *Proceeding of National Conference on Accounting & Finance*.
- Safitri, P. R. (2018). PENGARUH BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN. *Jurnal of Management Review*.
- Sutisna, J.A. *PRAKTIK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PERUSAHAAN ASURANSI INDONESIA* : La Tansa Mashiro. 2021
- UDAN BIANTORO, *PENGARUH PRAKTEK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP BUDAYA ORGANISASI DAN KINERJA PERUSAHAAN*. Disertasi thesis, UNIVERSITAS AIRLANGGA.
- Yusuf, Burhanuddin. 2015. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI LEMBAGA KEUANGAN SYARIAH*. Jakarta : PT Raya Grafindo Persada
- Wildana, S. N. & Anshori M. I. (2024). Optimalisasi Budaya Kerja di PT PAL Indonesia: Studi Literatur Review. *Journal of Management and Creative Business (JMCBUS)* 2 (2), 179-194.