

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dan Pengaruh Organisasi Terhadap Budaya Kerja PT. Paragon Technology and Innovation

Vira Riski Amelia

Universitas Nusa Putra

vira.riski_mn23@nusaputra.ac.id

Informasi Artikel

E-ISSN : 3026-6874
Vol: 2 No: 7 Juli 2024
Halaman : 26-31

Keywords:

Human Resources,
Organization,
Work Culture

Abstract

PT. Paragon Technology and Innovation is one of the leading cosmetics and skincare companies in Indonesia, renowned for its prominent brands such as Wardah, Make Over, and Emina. This research aims to analyze the Role of Human Resource Management and Organizational Influence on the Work Culture at PT. Paragon Technology and Innovation. Data collection techniques in this study included open questionnaires distributed to employees from various departments. The results of this study reveal that human resource management plays a significant role in shaping an innovative and collaborative work culture through effective training programs and selective recruitment. Additionally, leadership styles and company values were found to have a significant impact on employee motivation and productivity. Although the statistical results indicate that the influence of human resource management and organization on work culture is not significant, the importance of these two factors in daily practice remains relevant.

Abstrak

PT. Paragon Technology and Innovation adalah salah satu perusahaan kosmetik dan perawatan kulit terkemuka di Indonesia, yang terkenal dengan merek-merek terkemuka seperti Wardah, Make Over dan Emina. Penelitian ini untuk menganalisis Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dan Pengaruh Organisasi Terhadap Budaya Kerja di PT. Paragon Technology and Innovation. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini melalui kuesioner terbuka kepada karyawan dari berbagai departemen. Hasil dari penelitian ini mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia berpengaruh dalam membentuk budaya kerja yang inovatif dan kolaboratif melalui program pelatihan yang efektif, rekrutmen yang selektif. selain itu, gaya kepemimpinan dan nilai-nilai perusahaan terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi dan produktivitas karyawan. meskipun hasil statistik menunjukkan bahwa pengaruh manajemen sumber daya manusia dan organisasi terhadap budaya kerja tidak signifikan, pentingnya peran kedua faktor ini dalam praktik sehari-hari tetap relevan.

Kata Kunci : Sumber Daya Manusia, Organisasi, Budaya Kerja

PENDAHULUAN

PT. Paragon Technology and Innovation adalah salah satu perusahaan kosmetik dan perawatan kulit terkemuka di Indonesia, yang terkenal dengan merek-merek terkemuka seperti Wardah, Make Over dan Emina. Keberhasilan perusahaan ini tidak lepas dari peran manajemen sumber daya manusia, yaitu salah satu sumber daya penting dalam manajemen adalah sumber daya manusia atau human resources (Dahlan dan Iriawan, 2018). Pentingnya sumber daya manusia harus dipahami di semua tingkat manajemen. Secanggih apapun teknologi saat ini, faktor manusia tetap memegang peranan penting dalam keberhasilan suatu organisasi.

Salah satu faktor kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai visi dan misinya adalah sumber daya manusia yang berkualitas (Rani et al., 2017). Sumber daya manusia merupakan aset terpenting organisasi, karena Sumber Daya Manusia merupakan faktor utama dalam aktivitas organisasi dan operator, pemelihara, penghasil dan perancang setiap sistem dalam organisasi (Aula et al., 2022). Kualitas personel harus ditingkatkan agar organisasi menjadi lebih kompetitif dan mampu menjawab tantangan eksternal keberadaan dan keberlanjutan perusahaan (Supriyadi et al., 2020). Kualitas dan kompetensi sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam kemajuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana cara memanfaatkan individu suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi (Diah et al.,2021)

Manajemen sumber daya manusia adalah desain sistem formal organisasi untuk memanfaatkan bakat manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi (Abdullah, 2017). Manajemen sumber daya manusia berperan dalam meningkatkan keberlangsungan organisasi baik pada tingkat individu, tim atau kelompok maupun dalam organisasi itu sendiri.

Organisasi adalah suatu kelompok orang dalam sebuah wadah atau perkumpulan untuk tujuan bersama. Kelompok tersebut terdiri dari orang-orang yang saling berinteraksi, berkomunikasi, berkiprah dengan perbedaan latar belakang, perbedaan pengalaman pribadi, dan perbedaan sosial. Sebagai makhluk sosial inilah manusia melakukan interaksi satu sama lain, tolong-menolong, pengaruh-mempengaruhi, bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sama. Interaksi merupakan syarat utama terjadinya aktivitas sosial, dimana menunjukkan hubungan sosial antara sesama manusia atau orang perorang, antara kelompok manusia maupun antara orang perorang dengan kelompok manusia. Ukuran organisasi merupakan faktor utama yang mempengaruhi keselamatan kinerja. Konstruksi organisasi yang lebih besar memiliki kedudukan yang lebih baik daripada yang lebih kecil karena mereka memiliki sumber daya yang lebih besar. (Sunindijo, 2015:110)

Budaya kerja adalah suatu sistem yang mendistribusikan pekerjaan serta keyakinan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggota organisasi (John R. Schermerhorn, 2003). Selain itu budaya kerja merupakan hal yang penting ketika dihadapkan pada upaya peningkatan kinerja organisasi dan pegawai di dalamnya.

Tujuan dalam penelitian ini adalah: 1) Mengevaluasi Efektivitas Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia di PT. Paragon Technology and Innovation; 2) Menganalisis Pengaruh Struktur Organisasi Terhadap Budaya Kerja; 3) Mengidentifikasi Faktor-faktor Lain yang Mempengaruhi Budaya Kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dampak manajemen SDM dan organisasi terhadap budaya kerja tidak signifikan, peran praktis kedua faktor tersebut masih krusial. Praktik kepegawaian yang efektif dan struktur organisasi yang baik dipadukan dengan kepemimpinan yang inspiratif dan komunikasi yang efektif dapat membantu PT. Paragon Technology and Innovation dalam membangun dan memelihara budaya kerja yang mendukung inovasi, kolaborasi dan produktivitas tinggi. Hasil akhir ini memberikan informasi penting bagi PT. Paragon Technology and Innovation memperkuat budaya kerja melalui praktik sumber daya manusia dan strategi organisasi yang efektif.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan instrumen penelitian berupa kuesioner yang berisi sejumlah pernyataan yang diukur menggunakan skala Likert. Metode kuantitatif adalah pendekatan yang sering digunakan untuk menguji hipotesis atau teori tertentu dengan mengukur hubungan antar variabel secara sistematis dan statistik.

Menurut Creswell (2009), metode penelitian kuantitatif adalah metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Dalam konteks ini, penelitian kuantitatif memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data numerik yang kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik untuk mendapatkan kesimpulan yang valid. Pendekatan ini sangat cocok untuk penelitian yang berfokus pada pengukuran yang akurat dan generalisasi temuan dari sampel ke populasi yang lebih besar.

Cooper dan Schindler (2006:229) menjelaskan bahwa riset kuantitatif bertujuan untuk melakukan pengukuran yang akurat terhadap suatu fenomena atau variabel. Pengukuran yang akurat ini penting untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan benar-benar mencerminkan fenomena

yang sedang diteliti. Dalam penelitian ini, kuesioner yang digunakan akan membantu mengumpulkan data yang spesifik dan terukur dari responden, yang kemudian dapat dianalisis secara statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Ganda

Model Summary						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate		
1	,331	,109	,005	3,409		

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24.250	2	12.125	1.043	.374b
	Residual	197.550	17	11.621		
	Total	221.800	19			

a. Predictors: (Constant), Loyalitas Merek, Kepuasan Pelanggan

Pada tabel di atas di dapat nilai R atau R², dimana R square bernilai 0.109 berarti sekitar 10,9% Sedangkan nilai R sebesar 0.331 menunjukkan korelasi positif yang rendah antara variabel independen dan variabel dependent. Dependent Variable: Industri Ritel

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai F hitung = 74,498 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel dependent atau dengan kata lain ada pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.499	4.829		5.902	.000
	Organiasasi	-.270	.218	-.481	-1.242	.231
	Budaya Kerja	.162	.287	.219	.566	.579

a. Dependent Variable: Industri Ritel

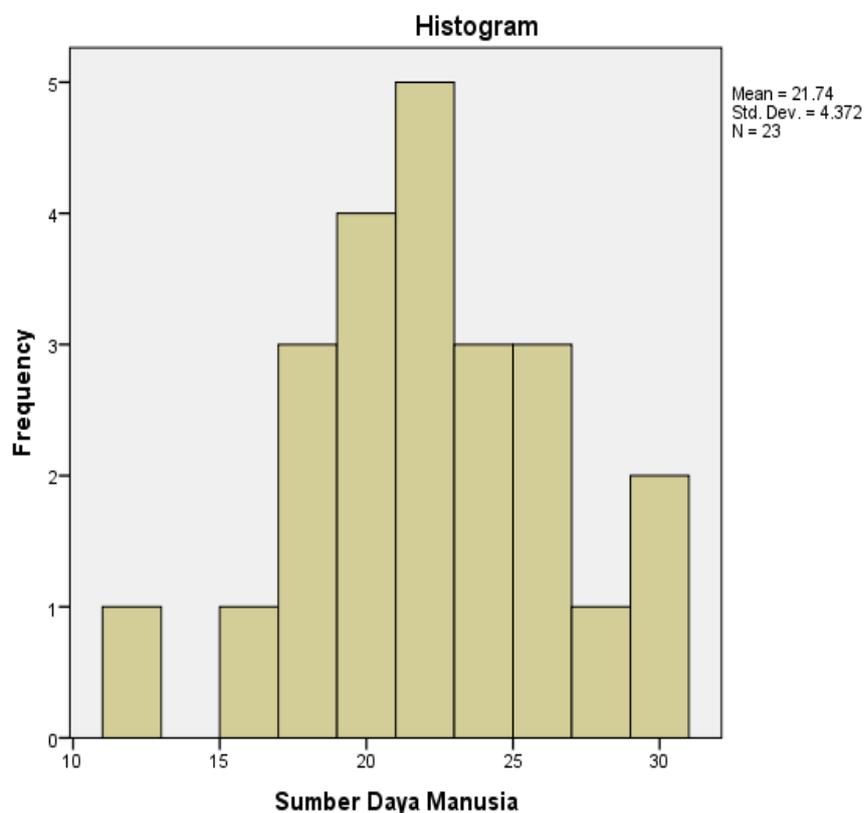
Pada tabel diatas didapat nilai Beta 0,219, Karena nilai signifikansinya kurang dari 0,05, konstanta ini secara statistik signifikan.

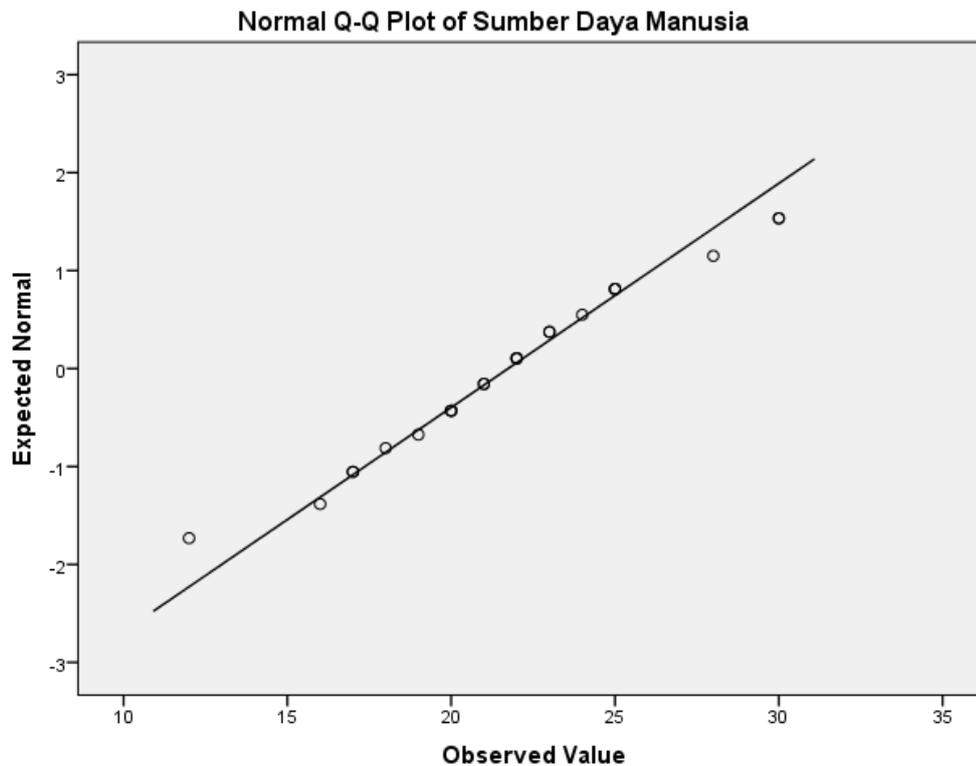
Uji Normalitas

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic ^c	df	Sig.
Sumber daya Manusia	.097	23	.200*	.977	23	.844

a. Lilliefors Significance Correction

1. Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.200. Nilai ini lebih besar dari 0.05, yang berarti kita tidak menolak hipotesis nol bahwa data berdistribusi normal.
2. Shapiro-Wilk menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.844. Nilai ini juga lebih besar dari 0.05, yang berarti kita tidak menolak hipotesis nol bahwa data berdistribusi normal.





KESIMPULAN

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen PT. Paragon Technology dan Innovation berperan penting dalam membentuk dan memelihara budaya kerja di perusahaan. Praktik seperti perekrutan selektif, pendidikan berkelanjutan, dan program pengembangan karier terstruktur telah memberikan dampak positif dalam menciptakan lingkungan kerja yang inovatif dan kolaboratif. Meskipun hasil analisis regresi menunjukkan bahwa pengaruh variabel SDM terhadap budaya kerja tidak signifikan secara statistik, namun penerapan praktik SDM yang baik tetap dipandang penting untuk membentuk sikap dan perilaku karyawan serta nilai-nilai perusahaan.

Struktur organisasi dan gaya manajemen di PT. Technology and Innovation Paragon juga mempengaruhi budaya kerja. Namun berdasarkan hasil uji regresi berganda, variabel organisasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap budaya kerja. Namun, dampak positif dari kepemimpinan yang inspiratif dan komunikasi yang efektif tidak dapat diabaikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mudah beradaptasi dan berorientasi pada hasil.

Secara keseluruhan, meskipun hasil statistik menunjukkan bahwa pengaruh manajemen sumber daya manusia dan organisasi terhadap budaya kerja tidak signifikan, pentingnya peran kedua faktor ini dalam praktik sehari-hari tetap relevan. PT. Paragon Technology and Innovation harus terus berfokus pada pengembangan sumber daya manusia dan pengoptimalan struktur organisasinya untuk memastikan terciptanya budaya kerja yang mendukung pertumbuhan dan inovasi perusahaan.

REFERENCES

Kusumastuti, A., Khoiron, A. M., & Achmadi, T. A. (2020). Metode penelitian kuantitatif. Deepublish.

- Prajitno, S. B. (2013). Metodologi penelitian kuantitatif. Jurnal. Bandung: UIN Sunan Gunung Djati.(tersedia di <http://komunikasi.uinsgd.ac.id>).
- Nawawi, H. (2001). Manajemen sumber daya manusia.
- Suhada, A. (2019). Peran Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal DIALOGIKA: Manajemen dan Administrasi, 1(1), 11-18.
- Putranti, H. R. D., Megawati, M., & Setyobudi, S. (2018). Pengaruh budaya kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja melalui metode tulta sebagai variabel kontrol. Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen, 2(2), 191.
- Saptyaningsih, R. N. I. (2021). PENGARUH BUDAYA KERJA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN. BESTARI, 1(2), 65-78.