

Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Perencanaan Sumber Daya Manusia

Nisifa Prila Anisa¹, Elia Cahyani², Zilma Juwita³

Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Jaya

Jl. Cendrawasih Raya Blok B7/P, Bintaro jaya Sawah Baru Ciputat Tangerang Selatan
15413 Banten Indonesia

E-mail : nisifapriilaanisa@gmail.com¹, elia.cahyani@student.upj.ac.id²,
zilmajuwitaa@gmail.com³

Abstract. *Companies and organizations certainly have their own goals. To achieve this goal, of course, there are many series of Management Planning and Human Resource Planning (PSDM). However, HR Planning must be effective in order to achieve competitive advantage. Unfortunately, in preparing HR planning, it is necessary to adjust to the existing company culture. This is because the company culture itself contains formal values that need to be adhered to by the SDM. Therefore, the author will discuss the correlation between HR Planning and Corporate Culture in this article.*

Keywords: *Human Resource Planning, Corporate Culture, Employee Performance Effectiveness*

Abstrak. Perusahaan maupun organisasi tentunya memiliki tujuannya masing-masing. Untuk mencapai tujuan tersebut tentu banyak serangkaian Perencanaan Manajemen maupun Perencanaan Sumber Daya Manusia (PSDM). Namun, Perencanaan SDM harus efektif agar dapat mencapai keunggulan kompetitif. Sehingga, dalam menyusun perencanaan SDM perlu penyesuaian dengan budaya perusahaan yang telah ada. Hal ini dikarenakan di dalam budaya perusahaan itu sendiri mengandung nilai-nilai formal yang perlu ditaati oleh SDMnya. Oleh karena itu, penulis berusaha sebaik mungkin mengumpulkan sumber-sumber informatif untuk membahas korelasi antara Perencanaan SDM dengan Budaya Perusahaan di dalam artikel ini.

Kata kunci: Perencanaan Sumber Daya Manusia, Budaya Perusahaan, Efektivitas Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Di dalam bukunya, (Simarmata, et al. 2021) menjelaskan bahwa Perencanaan sumber daya manusia (PSDM) merupakan suatu proses peramalan yang penting demi memenuhi tuntutan dan mencapai tujuan perusahaan di masa depan. Perencanaan SDM juga menjadi acuan demi menciptakan SDM yang dapat membuat organisasi mencapai keunggulan yang kompetitif. Dalam menyusun Perencanaan SDM tentu membutuhkan strategi yang efektif sehingga perlu melakukan pendekatan dengan SDM itu sendiri. Selain itu, sebelum perencanaan dirancang tentu dibutuhkan pula peramalan akan SDM suatu perusahaan. Hal-hal tersebutlah yang perlu dilakukan untuk menciptakan PSDM dengan baik. Namun, penyusunan Perencanaan SDM tidak akan efektif apabila tidak mempertimbangkan budaya perusahaan yang ada. Berdasarkan jurnal analisis riset yang dilakukan oleh Audia dan Silvia, mendapatkan hasil bahwasanya budaya organisasi memberikan dampak afirmatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 84,4%. Jika kondisi budaya organisasi semakin baik disetiap organisasi atau perusahaan maka kinerja perusahaan juga akan meningkat. Alasannya secara garis besar adalah karena budaya organisasi dibentuk dengan orientasi pada hasil, inovasi, pengambilan resiko, stabilitas, dan keagresifan (Audia, A. N., & Silvianita, A. 2022). Selain itu, budaya perusahaan mengandung nilai-nilai dan aturan formal yang telah ada sejak perusahaan didirikan sehingga menciptakan citra yang dikenal dari suatu perusahaan (Rahman, F. N., & Nugraha, H. S. 2019) oleh karena itu, membuat suatu perencanaan tentu harus menyesuaikan dengan nilai-nilai yang ada agar tidak melenceng dari citra yang telah melekat. Disisi lain, di dalam budaya perusahaan juga terdapat peran penting manajer tradisional untuk mengalokasikan dan melakukan perencanaan SDM terkait perencanaan manajemen (Imron, I., Susanti, N., & Ariska, I. Y. 2022). Manajer perlu menjelaskan kepada karyawannya terkait perencanaan tersebut dan memberikan tenggat waktu untuk setiap tugas maupun proyek yang ada.

Dalam organisasi bisnis peranan bagian *Human Resource* penting adanya untuk turut serta pada tahap menciptakan tenaga kerja yang berkualitas karena *HR* harus bisa membangun, merencanakan, dan mengorganisasikan sumber daya manusia yang ada. Organisasi bisnis dapat meningkatkan kualitas kinerja yang baik tentu dengan adanya dukungan dari kinerja para karyawannya, sehingga dapat dikatakan bahwa merencanakan peningkatan kualitas karyawan berarti organisasi tersebut berusaha untuk membangun dan

menciptakan organisasinya menjadi lebih kuat dan kokoh dalam suatu naungan organisasi tersebut. Dalam praktiknya, perencanaan SDM memberikan pengaruh yang positif terhadap hasil kinerja karyawan, karena semakin baiknya perencanaan SDM suatu organisasi maka kepuasan kerja karyawanpun meningkat dan hal tersebut berdampak baik pada etos kerja karyawan dan juga pada pencapaian tujuan organisasi

Berdasarkan penjelasan di atas, penulis memutuskan untuk mengangkat tema *Efektivitas SDM* dengan judul *Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Topik ini penting untuk dibahas sebab Perencanaan SDM kerap kali tidak berjalan dengan efektif dalam suatu perusahaan karena melupakan peranan penting dari Budaya Perusahaan yang telah ada.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian dalam penulisan ilmiah ini menggunakan konseptual serta studi literatur dari data yang diperoleh menggunakan studi pustaka. Metode studi literatur adalah serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat, serta mengelolah bahan penelitian (Zed, 2008:3). Dengan penggunaan penelitian ini, tidak diperlukan sampel data dari lapangan. Data yang dibutuhkan dalam karya ilmiah ini dapat diperoleh dari sumber pustaka atau dokumen lainnya. Meski penelitian ini tidak mengharuskan melakukan penelitian langsung ke lapangan, namun persiapannya sama. Hanya saja sumber dan cara pengumpulan data diperoleh dengan memperbanyak referensi, membaca, mencatat dan mengolah bahan sesuai judul yang telah ditentukan. Penulis berusaha sebaik mungkin mengumpulkan sumber-sumber informatif. Sedangkan mengenai metode konseptual sendiri yakni merupakan suatu kerangka atau gambaran dalam bentuk naratif atau grafis dengan menjelaskan variabel inti yang menggambarkan asumsi atas hubungan yang terkait antar variabel yang dipelajari. (Miles & Huberman: 1994). Oleh karena itu, variabel-variabel yang di bahas dalam artikel ada 2 jenis yakni PSDM sebagai variabel dependen dan Budaya Perusahaan sebagai variabel independen. Untuk itu, penelitian ini bertuju untuk membahas korelasi antara Perencanaan SDM dengan Budaya Perusahaan di dalam artikel ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hubungan Perencanaan SDM dengan Budaya organisasi Dalam Mencapai Kinerja yang Tinggi

Perencanaan SDM dan budaya organisasi memiliki hubungan yang terikat terhadap produktivitas SDM. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Xioming (2012), Alharbi (2013), Samuel (2017), dan Salehipour (2018) dapat disimpulkan bahwa perencanaan SDM dan budaya organisasi berpengaruh besar terhadap kinerja SDM. Jika anggota organisasi merasa puas dalam pekerjaannya, maka perasaan puas tersebut akan diterapkan dalam bentuk kinerja para karyawannya. Pentingnya kinerja pegawai ini dimiliki oleh anggota organisasi, dikarenakan dengan karyawan memiliki kinerja tinggi terhadap organisasi, maka akan termotivasi dan lebih puas terhadap pekerjaannya, yang sering kita temukan bahwa ketika para karyawan menyukai pekerjaannya maka mereka menjadi tidak akan meninggalkan pekerjaan yang sedang dilakoni dan akan membuahkan hasil produktivitas yang terbaik untuk perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu, perlu adanya penyesuaian yang baik dalam lingkungan kerja, sebab lingkungan kerja sendiri merupakan bagian dari budaya perusahaan yang menjadi salah satu aspek penting yang perlu dipertimbangkan karena kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas SDM.

(Simarmata, et al. 2021) Kinerja SDM juga diperoleh dari adanya etos kerja yang tinggi. Etos kerja sendiri tidak hadir begitu saja namun di dapatkan dari apa yang dirasakan pegawai atas lingkungan kerjanya. Misalnya, ketika pegawai mendapatkan keadilan akan tugas-tugas yang didapatkannya, maka tentu akan mewujudkan pikiran positif sehingga pegawai menjadi puas akan pekerjaannya. Begitupun sebaliknya, apabila lingkungan kerja negatif tentu akan menurunkan produktivitas pegawai.

(Wijaya, N. S. 2018) Hal-hal dasar lainnya yang memunculkan korelasi antara budaya perusahaan terhadap perencanaan SDM yaitu karena adanya kinerja karyawan yang berkaitan erat dengan karakteristik budaya perusahaan yang penting, yaitu aturan perilaku, norma, nilai dominasi, filosofi, peraturan-peraturan, dan juga iklim. Budaya organisasi terbentuk oleh kebiasaan (rutinitas) yang di bangun dan pratikkan oleh suatu perusahaan atau semua pihak yang terlibat dalam perusahaan. Komitmen karyawan dalam kinerja dapat tercapai apabila nilai-nilai pada karyawan sepaham dengan budaya organisasi. Oleh itu penting sekali menentukan pemimpin yang dapat mengelola dan menjaga budaya organisasi dengan baik, karena pemimpin merupakan orang yang

bertindak menjadi model peran untuk menanamkan cara berpikir dan berperilaku pada karyawannya, pemimpin juga berusaha dalam menjalankan dan meningkatkan kualitas dan produktivitas melalui program-program perusahaan.

Selain itu, *Work life balance* juga menjadi bagian dari peningkatan kinerja karyawan. Adanya penerapan budaya organisasi dalam *Work life balance* yang baik dapat meningkatkan kinerja para karyawan yang ada di perusahaan maupun di organisasi. Hal ini disebabkan karena semua komponen dibutuhkan terhadap pengembangan diri seorang karyawan, seperti budaya organisasi yang kondusif, yaitu berjalannya fungsi dari nilai budaya tersebut dalam kepemimpinan serta adanya nilai keseimbangan kehidupan dalam pekerjaan. Faktor *work balance* yaitu aspek internal dari dalam diri pegawai yang juga dapat mempengaruhi pegawai untuk menjalankan tugas-tugas rutin dan berdampak pada kinerjanya (Irsyad, F., Hendriani, S., & Putro, S. 2022).

Strategi Perencanaan SDM Efektif

(Simarmata, et al. 2021) Dalam mewujudkan Strategi Perencanaan SDM yang efektif, tentu tujuan utamanya bukan untuk menyelesaikan suatu masalah yang ada melainkan diciptakan dengan tujuan dapat merespon kondisi yang terjadi secara efektif atas perubahan di dalam maupun luar perusahaan sehingga dapat membuat SDM berkembang. Hal penting yang menjadi tujuan diciptakannya strategi PSDM sendiri adalah agar manajer lini dapat bekerjasama dengan baik bersama karyawannya. Terciptanya kerjasama yang baik itulah yang merupakan buah dari strategi PSDM yang efektif. Lantas, apa sajakah yang perlu dilakukan demi mencapai efektivitas tersebut? Mari simak poin-poin di bawah ini:

1. **Pendekatan Pada Sumber Daya;** Untuk meningkatkan kemampuan manajer dan staff, sebab mereka memiliki peran dalam melakukan perencanaan yang strategis. Manajer dan staff yang dapat belajar dengan cepat dipercaya dapat mencapai keunggulan yang kompetitif sehingga dinilai lebih efektif untuk bersaing.
2. **Kinerja Manajemen yang Tinggi;** Untuk menciptakan produktivitas yang tinggi dari SDM yang diperoleh mulai dari proses seleksi, rekrutmen, *training*, hingga promosi dan rewards bagi SDM yang memiliki kinerja yang tinggi. Pemberian promosi dan rewards sendiri merupakan buntut perhatian yang dapat membuat kinerja karyawan semakin meningkat (Saputra, H., Soleh, A., & Gayatri, M. E. A.

- I. 2020). Hal ini didasarkan pada produktivitas yang tinggi tentu memberikan profit yang tinggi.
3. **Manajemen Komitmen yang Tinggi;** Untuk menciptakan *high quality group* melalui ketergantungan antar anggota dalam suatu tim sehingga mampu menyebarkan informasi penting satu sama lain dan juga dapat menyelesaikan masalah dengan baik.
 4. **Manajemen Keterlibatan yang Tinggi;** Untuk menciptakan komunikasi yang baik antar manajer dengan anggotanya sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan melalui pemahaman yang sama akan nilai dan budaya perusahaan itu sendiri.
 5. **Menyusun strategi perencanaan SDM berdasarkan nilai Budaya Perusahaan;** Untuk dapat bersaing dengan perusahaan lain karena nilai-nilai yang dikandung budaya perusahaan masing-masing pasti berbeda, sekalipun ada kesamaan itu tidak spesifik, sehingga ini menjadi peluang untuk menciptakan strategi perencanaan dengan memanfaatkan nilai-nilai tersebut.

Manfaat Melakukan Perencanaan SDM berdasarkan Nilai Budaya Perusahaan

(Simarmata, et al. (2021) Perencanaan SDM yang disusun berdasarkan nilai budaya perusahaan tentu membuat peningkatan pada kualitas kerja SDM. Hal ini didasarkan pada kemudahan karyawan untuk beradaptasi dengan perencanaan-perencanaan yang ada karena perencanaan yang disusun atas nilai-nilai yang telah dianut perusahaan dan karyawan. Selain itu, kualitas yang meningkat tentu membuat SDM berkembang sehingga bisa mendapatkan jenjang karir yang menjanjikan.

Selanjutnya, perencanaan SDM di dalam budaya perusahaan sendiri menitik beratkan pada *Interpersonal Skill* yang dimiliki manajer dengan karyawannya karena budaya yang telah ada tentu memberikan kebiasaan dalam berkomunikasi, sehingga perencanaan dapat dilakukan dengan mengembangkan komunikasi tersebut agar setiap individu dapat lebih fleksibel dalam mengutaran pendapatnya daripada sebelumnya, menciptakan kerjasama yang baik dan tentu pemecahan masalah yang efektif pula.

Manfaat yang didapatkan terakhir adalah dimana setiap budaya perusahaan tentu mengandung visi dan misi yang telah ada sejak perusahaan didirikan. Sehingga, dalam hal ini untuk mewujudkan visi misi tersebut tentu dibutuhkan perencanaan SDM untuk merekrut dan memberikan pelatihan yang sesuai demi memperoleh SDM yang berkualitas. SDM berkualitas tentu akan memberikan kinerja tinggi, produktivitas menjadi meningkat dan profit akan bertambah juga.

KESIMPULAN DAN SARAN

Perencanaan SDM dan budaya organisasi memiliki hubungan yang terkait terhadap produktivitas kinerja SDM. Perencanaan SDM dan budaya organisasi berpengaruh besar terhadap kinerja SDM. Jika anggota organisasi merasa puas dalam pekerjaannya. Maka perasaan puas tersebut akan diterapkan dalam bentuk kinerja para karyawannya. Pentingnya kinerja pegawai ini dimiliki oleh anggota organisasi, dikarenakan dengan karyawan memiliki kinerja tinggi terhadap organisasi, maka akan termotivasi dan lebih puas terhadap pekerjaannya. yang sering kita temukan bahwa ketika para karyawan menyukai pekerjaannya maka mereka menjadi tidak akan meninggalkan pekerjaan yang sedang di lakoni dan akan membuahkan hasil produktivitas yang terbaik untuk perusahaan atau organisasi. Kinerja SDM juga diperoleh dari adanya etos kerja yang tinggi. Etos kerja sendiri tidak hadir begitu saja namun di dapatkan dari apa yang dirasakan pegawai atas lingkungan kerjanya. Misalnya, ketika pegawai mendapatkan keadilan akan tugas-tugas yang didapatkannya. Begitupun sebaliknya, apabila lingkungan kerja negative tentu akan menurunkan produktivitas pegawai. Hal-hal dasar lainnya yang memunculkan korelasi antara budaya perusahaan terhadap perencanaan SDM yaitu karena adanya kinerja karyawan yang berkaitan erat dengan karakteristik budaya perusahaan yang penting, yaitu aturan perilaku, norma, nilai dominasi, filosofi, peraturan-peraturan, dan juga iklim.

DAFTAR REFERENSI

- Simarmata, et al. (2021). *Perencanaan sumber daya manusia*. Yayasan Kita Menulis
- Tuala, R. P. (2020). *Budaya organisasi dan kepemimpinan di lembaga pendidikan islam*. Pusaka Media
- Wijaya, N. S. (2018). HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RADIO FAST FM MAGELANG.
- Imron, I., Susanti, N., & Ariska, I. Y. (2022). Pengaruh perencanaan sumber daya manusia dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten seluma. *Jurnal multi disiplin dehasen, Vol 1, No 1*.
- Saputra, H., Soleh, A., & Gayatri, M. E. A. I. (2020). Pengaruh perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan penempatan terhadap kinerja karyawan kantor perwakilan bank indonesia provinsi bengkulu. *Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia Volume 03, Nomor 02*.
- Irsyad, F., Hendriani, S., & Putro, S. (2022). Analisis pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan work life balance terhadap kinerja pegawai kantor perwakilan bank indonesia provinsi riau. *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta Vol. 17, No. 1*.
- Roberto, T. (2022). Perencanaan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Pendidikan Tambusai Vol. 2, No. 2*.
- Rahman, F. N., & Nugraha, H. S. (2019). Pengaruh budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan pt. Wahana sun motor semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 8(4), 128-140*.
- Audia, A. N., & Silvianita, A. (2022). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui knowledge sharing sebagai variabel intervening. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik, 9(2), 144-156*.