

**PENGARUH PRAKTEK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
TERHADAP KEBERLANJUTAN PERUSAHAAN  
PT. MANADO SEJATI PERKASA**

**Oleh :**

**Omega Gratia Anita Karisoh**

**Riane Johnly Pio**

**Sandra Ingried Asaloei**

***Abstract.** This study aims to determine the effect of human resources management practices on the sustainability of the company at PT. Manado Sejati Perkasa. In this study, researchers used Armstrong's theory to describe the practice of human resource management and De Geus to describe the company's sustainability. The method used in this research is quantitative descriptive method by spreading the questionnaire 50 respondents who become the sample in this research. Data collection was done with questionnaires that have been tested for validity and reliability. And data analysis us is descriptive and inferential statistic, consisting of correlation coefficient and simple regression done by using program SPSS for windows version 23.0. The results show that there is a significant influence beetwen the practice of human resource management on the sustainability of the company. From th results obtained require PT. Manado Sejati Perkasa to maximize human resource management pratices.*

***Keyword:** Practices of human resource management, corporate sustainability.*

## **PENDAHULUAN**

Setiap perusahaan yang mampu secara efektif dan efisien dalam kegiatan operasional maupun manajerial pasti akan mampu bersaing di era globalisasi saat ini. Perusahaan yang berkelanjutan adalah perusahaan yang mampu mendapatkan profit/laba yang akan memberikan keunggulan dan kekayaan bagi perusahaan tersebut. Profitabilas akan didapat melalui kegiatan operasional maupun manajerial perusahaan, untuk itu peningkatan yang maksimal perlu diciptakan dalam perusahaan tersebut.

Dalam konteks bisnis keuangan, globalisasi adalah konsep pasar bisnis yang mengglobal dan kapitalisme global. Kalau dulu sekitar tahun 1980-an, transaksi

keuangan dunia hanya 300 juta dollar sehari, ditahun 1990-an meningkat tajam menjadi 1 tryllion dollar sehari. Dan ditahun 2010 ini, meningkat puluhan juta dollar seiring dengan semakin massif dan meluasnya dampak globalisasi dan perdagangan dunia yang semakin kompetitif (Suwatno & Priansa, 2016:4).

Globalisasi mengakibatkan adanya gap (kesenjangan) yang semakin melebar antara Negara-negara berkembang dan miskin dengan Negara-negara maju maupun dengan perusahaan multinasional. Di satu sisi globalisasi telah menghasilkan kemakmuran bagi Negara tertentu. Namun juga menghasilkan kemiskinan bagi Negara yang belum siap di sisi lainnya (Suwatno & Priansa, 2016:2).

Salah satu ciri menandakan semakin berkembangnya globalisasi yaitu Teknologi yang semakin canggih. Inovasi teknologi berkembang lebih cepat dan sulit dikejar. Teknologi membuat dunia menjadi kecil dan tanpa batas, lebih dekat dan lebih cepat. Teknologi komputer berkembang dengan amat cepat dan canggih. Dengan demikian kemajuan teknologi amat berpengaruh terhadap dimana pekerjaan dilangsungkan melalui teleconference, telekomunikasi dan pembagian sumber data. Dengan teknologi yang baru, para karyawan dapat berkerja di rumah dan mengawasi lokasi atau berkomunikasi dengan konsumen dan tetapberhubungan dengan bisnisya. Dapat dikatakan bahwa teknologi dapat memperbaiki waktu dan cara kerja (Suwatno & Priansa, 2016:9).

Dalam menghadapi persaingan di era global menuntut perusahaan untuk semakin kompetitif, karena menghadapi kondisi yang dinamis dan tidak pasti. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan harus mampu beradaptasi dengan perkembangan dan perubahan yang terjadi melalui pengelolaan perusahaan(Suwatno & Priansa, 2016:11).

Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan. Selain itu perusahaan

harus memperhatikan kegiatan atau aktivitas operasional perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam perusahaan. Unsur Manajemen Sumber Daya Manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja bagi perusahaan(Suwatno & Priansa, 2016:16).

Selama ini, tujuan perusahaan yaitu bekerja untuk menciptakan masa depan yang lebih baik setiap hari; membuat pelanggan merasa nyaman, berpenampilan baik dan lebih menikmati kehidupan melalui produk dan jasa yang memberikan manfaat untuk mereka, maupun orang lain; menginspirasi masyarakat untuk melakukan tindakan kecil setiap harinya yang bila digabungkan akan membuat perubahan besar bagi dunia; dan senantiasa mengembangkan cara baru dalam berbisnis yang memungkinkan untuk tumbuh sekaligus mengurangi dampak lingkungan. Agar supaya dampak positif dari tujuan perusahaan yang tercapai akan membuat keberlanjutan perusahaan jangka panjang.

Fenomena persaingan bisnis yang marak terjadi saat ini, memunculkan tantangan baru dan kesempatan bagi setiap perusahaan untuk dapat memahami dan membuat konsep pengelolaan organisasi perusahaan yang efektif melalui pengelolaan atau manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Manajemen Sumber Daya Manusia diakui sebagai suatu isu global dan integral dari daya saing di arena globalisasi. Tidak dapat dipungkiri bahwa segala masalah yang muncul dalam perkembangan dan persaingan perusahaan yang muncul berasal dari

manusia dan hanya dapat diselesaikan dan dikelola oleh manusia. Oleh karena itu, muncul konsep penting yang diakui sebagai kunci keunggulan di bidang Sumber Daya Manusia yaitu melalui *the right people in the right place at the right time* (Anatan & Ellitan, 2007:30).

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan, sehingga keberlanjutan perusahaan akan tercipta. MSDM merupakan instrument utama organisasi dalam menggunakan asset terpenting yakni manusia secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai yang telah ditetapkan. Proses utama yang dilakukan dalam mekanisme MSDM mencakup spectrum manajerial yang luas mulai dari perencanaan Sumber Daya Manusia (*Human Resources Planning*) hingga pemberhentian atau terminasi.

PT. Manado sejati perkasa adalah salah satu Perusahaan yang bergerak pada pendistribusian barang/produk unilever dengan alamat di Kelurahan Kairagi, Kota Manado, Provinsi Sulawesi Utara. Rangkaian Produk Unilever Indonesia mencakup brand-brand ternama yang disukai di dunia seperti Pepsodent, Lux, Lifebuoy, Dove, Sunsilk, Clear, Rexona, Vaseline, Rinso, Molto, Sunlight, Walls, Blue Band, Royco, Bango, dan lain-lain. Sumber daya manusia adalah pusat dari seluruh aktivitas PT. Manado Sejati Perkasa. Untuk itu perusahaan memberikan prioritas pada mereka dalam pengembangan profesionalisme, keseimbangan kehidupan, dan kemampuan mereka untuk berkontribusi pada perusahaan. Oleh karena itu, penataan seleksi dan

rekrutmen yang lebih baik mempunyai dampak yang besar terhadap pelaksanaan fungsi-fungsi Sumber Daya Manusia lainnya, seperti penempatan karyawan, perancangan pekerjaan, pelatihan, kompensasi, dan manajemen karyawan.

Ini menunjukkan bahwa Keberlanjutan Perusahaan tidaklah mudah untuk diraih oleh setiap perusahaan, namun bukan hal yang mustahil untuk dilakukan. Beberapa langkah dalam mewujudkan keberlanjutan sebuah perusahaan yaitu dengan memaksimalkan sumber daya yang ada, dan paling penting adalah memaksimalkan sumber daya manusia dalam hal ini karyawan perusahaan. Sumber Daya Manusia yang efektif dan efisien akan dimiliki oleh setiap perusahaan ketika penerapan atau praktek Manajemen Sumber Daya Manusia dilaksanakan dengan maksimal. Setiap perusahaan harus memahami bahwa pentingnya penerapan atau praktek manajemen sumber daya manusia bagi perusahaan.

Mengingat pentingnya masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan telaah ilmiah yang berjudul “Pengaruh Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Keberlanjutan Perusahaan pada PT. Manado Sejati Perkasa”.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Menurut Noe et al., (2004:5) practice of *human resource management* (HRM) mengacu pada kebijakan-kebijakan, praktik-praktik serta sistem-sistem yang memengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan. Indikator praktek manajemen sumber daya manusia menurut Suwatno & Priansa (2016) yaitu : (1) Rekrutmen; (2)

Pengembangan SDM; (3) Pelatihan; (4) Pemeliharaan SDM.

Menurut De Geus (2005), Keberlanjutan Perusahaan adalah berkesinambungannya unit kegiatan bisnis yang mengolah sumber-sumber ekonomi guna menyediakan barang atau jasa bagi masyarakat untuk meraih keuntungan dan memuaskan kebutuhan masyarakat. Indikator-indikator keberlanjutan perusahaan yaitu (1) Sensivitas terhadap lingkungan; (2) Nama besar perusahaan; (3) Toleransi; (4) Sikap konservatif.

Tidak dapat dipungkiri bahwa praktek manajemen sumber daya manusia dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kemajuan perusahaan bahkan dapat membantu perusahaan ketahanan perusahaan dalam kegiatan usaha yang dilakukan.

#### METODE PENELITIAN

Peneliti melakukan penelitian pada PT. Manado Sejati Perkasa kantor cabang Kota Manado untuk memperoleh data. Perusahaan ini berlokasi di kelurahan Kairagi kecamatan Mapanget Kota Manado Sulawesi Utara.

Penulis menggunakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Manado Sejati Perkasa yang berjumlah 50 orang. Dengan teknik *sampling* jenuh yang digunakan peneliti, maka yang menjadi sampel adalah populasi yaitu seluruh karyawan yang ada pada perusahaan PT. Manado Sejati Perkasa berjumlah 50 orang. Teknik pengumpulan data meliputi : (1) Kuesioner; (2) Wawancara; (3) Observasi. Sedangkan alat-alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

(1) Uji Validitas; (2) Uji Reliabilitas; (3) Regresi Sederhana; (4) Korelasi Sederhana; (5) Koefisien Determinasi; (6) Uji Hipotesis(Uji t).

#### HASIL PENELITIAN

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
1	0,838	0,702	0,696	2,976

Sumber: Data Diolah, 2017

Yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Manado Sejati Perkasa. Melalui metode pengumpulan data dengan kuesioner diperoleh data tentang (1) Jenis Kelamin, (2) Usia, (3) Status Pernikahan, (4) Tingkat Pendidikan, (5) Masa Kerja. Dari hasil analisis variabel menunjukkan bahwa banyak responden yang menganggap ragu-ragu dengan pelaksanaan praktek manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan sebesar 49,2 % dan untuk keberlanjutan perusahaan juga responden menganggap ragu-ragu dengan mendapat 52,3 %. Pada praktek manajemen sumber daya manusia yang mendapatkan presentase terbesar menganggap ragu-ragu adalah indikator pemeliharaan sumber daya manusia sebesar 52 %, sedangkan untuk keberlanjutan perusahaan yang mendapat presentase terbesar menganggap ragu-ragu adalah indikator sensitivitas terhadap lingkungan. Hasil uji validitas semua  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , sehingga dengan demikian semua butir pernyataan dinyatakan valid, dan dapat digunakan dalam penelitian. Sedangkan uji reliabilitas variabel

Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia (X) sebesar 0,869 yang berarti reliabel, dan variabel Keberlanjutan Perusahaan (Y) sebesar 0,880 yang berarti reliabel. Dari hasil pengujian regresi sederhana yang dilakukan menggunakan bantuan SPSS 23.0 diperoleh hasil  $Y = 3,18 + 0,90X$ . Pengujian korelasi sederhana mendapat  $r = 0,838$ , yang berarti bahwa hubungan antara praktek manajemen sumber daya manusia terhadap keberlanjutan perusahaan adalah sangat kuat, karena mendekati angka 1. Dan hasil pengujian koefisien determinasi sebesar 0,702 atau 70,2 %. Hal ini menunjukkan bahwa keberlanjutan perusahaan dipengaruhi oleh praktek manajemen sumber daya manusia sebesar 70,2 % sedangkan 29,8 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini seperti variabel lokasi, tempat, dan variabel-variabel yang lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai sig. Variabel  $X = 0,000$ , artinya bahwa hipotesis diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa praktek manajemen sumber daya manusia berpengaruh secara signifikan terhadap variabel keberlanjutan perusahaan.

Dari analisis variabel menjelaskan tentang distribusi dan frekuensi tanggapan responden terhadap kedua variabel yang diteliti yaitu variabel X (Praktek manajemen sumber daya manusia) dan variabel Y (Keberlanjutan perusahaan) diperoleh bahwa untuk variabel X presentase responden menganggap ragu-ragu yang paling tinggi adalah indikator pemeliharaan sumber daya manusia yaitu sebesar 52 %. Disini dapat dilihat bahwa presentase responden menganggap setuju yang paling rendah adalah indikator

pemeliharaan sumber daya manusia juga yaitu sebesar 34,7 %. kemudian presentase yang paling tinggi menganggap setuju sebesar 42 % indikator rekrutmen dan menganggap ragu-ragu yang paling rendah yaitu indikator rekrutmen juga sebesar 42,7 %. Sedangkan untuk variabel Y diperoleh bahwa presentase responden menganggap ragu-ragu yang paling tinggi adalah indikator sensitivitas terhadap lingkungan yaitu sebesar 53,3 %. Disini dapat dilihat bahwa presentase responden menganggap setuju yang paling rendah adalah indikator sensitivitas terhadap lingkungan juga yaitu sebesar 34,7 %. Sedangkan presentase yang paling tinggi menganggap setuju sebesar 36 % indikator sikap konservatif dan menganggap ragu-ragu yang paling rendah yaitu indikator sikap konservatif sebesar 50,7 %.

## PEMBAHASAN

Praktek manajemen sumber daya manusia pada PT. Manado Sejati Perkasa dilihat dari hasil kuesioner yang disebarakan yaitu sebanyak 50 orang menyatakan bahwa masih banyak karyawan atau responden yang berpendapat ragu-ragu bahwa pelaksanaan praktek manajemen sumber daya manusia pada perusahaan sudah berjalan dengan baik. Demikian dengan keberlanjutan perusahaan, karyawan atau responden menganggap masih ragu-ragu dengan keberlanjutan perusahaan pada perusahaan tersebut. Dari hasil analisis variabel dinyatakan bahwa indikator-indikator yang harus ditingkatkan dan diprioritaskan perusahaan adalah indikator pemeliharaan sumber daya manusia untuk praktek manajemen

sumber daya manusia dan indikator sensitivitas terhadap lingkungan untuk keberlanjutan perusahaan.

Dari hasil analisis data yang diperoleh, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa praktek manajemen sumber daya manusia berpengaruh kuat terhadap keberlanjutan perusahaan. Hal ini ditunjukkan dari hubungan yang kuat antara kedua variabel. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Aji (2015), menjelaskan bahwa praktek manajemen sumber daya manusia berpengaruh terhadap inovasi pelayanan. Ini dapat diartikan bahwa ketika praktek manajemen sumber daya manusia meningkat maka inovasi pelayanan meningkat, demikian sebaliknya ketika praktek manajemen sumber daya manusia menurun maka inovasi pelayanan menurun. Hirana (2012) menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi, pengembangan karier dan pelatihan terhadap kinerja sumber daya manusia.

Dari pendapat di atas menunjukkan bahwa praktek manajemen sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja dan inovasi pelayanan. Kinerja dan inovasi pelayanan adalah bagian dari perusahaan yang berhubungan dengan keberlanjutan perusahaan, maka secara tidak langsung praktek manajemen sumber daya manusia berpengaruh terhadap keberlanjutan perusahaan. Dan penelitian saat ini, menunjukkan bahwa memang benar terdapat pengaruh praktek manajemen sumber daya manusia terhadap keberlanjutan suatu perusahaan.

## **PENUTUP**

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah : (1) Berdasarkan hasil analisis variabel dengan menyebarkan kuesioner dari tanggapan responden menyatakan bahwa merasa ragu-ragu terhadap praktek manajemen sumber daya manusia yang dilaksanakan pada perusahaan. Hal ini ditunjukkan dari diperolehnya skor dengan presentase tertinggi; (2) Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa praktek manajemen sumber daya manusia berpengaruh terhadap keberlanjutan perusahaan; (3) praktek manajemen sumber daya manusia berpengaruh kuat terhadap keberlanjutan perusahaan sehingga memperoleh nilai regresi dan korelasi yang positif dan baik.

Saran dalam penelitian ini adalah : (1) Perusahaan meningkatkan praktek manajemen sumber daya manusia yang baik dan maksimal; (2) Bagi penelitian mendatang dapat menjabarkan praktek manajemen sumber daya manusia di dalamnya terdapat unsur-unsur yang dapat dijadikan variabel untuk mempengaruhi keberlanjutan perusahaan, seperti pelatihan, pengembangan SDM dan lain sebagainya, karena praktek manajemen sumber daya manusia berpengaruh kuat terhadap keberlanjutan perusahaan; (3) Diperhatikan apabila ada manajemen sumber daya manusia yang belum terlaksana dengan baik, agar supaya dilaksanakan dengan baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. 2009. *Armstrong's Hand book of HRM Practice 11<sup>th</sup> edition*. United Kingdom: Kogan Page.
- De Geus. A. 2005. *The Living Company; Habits For Survival In Turbulent Bussines Environment*. Harvard Bussines School Press.
- Mustiko, H. W. 2012. *Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia pada Museum Pemerintah Provinsi*. Thesis. Universitas Indonesia.
- Noe, R. A. 2004. *Human Resource Management, Gairing Competitive Advantage 3<sup>rd</sup> Edition*. Mc Graw-Hill.
- Suwatno dan Priansa, D. J. 2016. *MSDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Wijayanto, A. S. 2015. *Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Inovasi Pelayanan pada Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) Bina Ihsanul Fikri (BIF) Yogyakarta*. Skripsi. UIN Sunan Kalijaga.