

## PENGARUH PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SAURINDOTEX MANDIRI

**Satrio Ariodhuto<sup>1</sup>, Ratna sari Dewi<sup>2</sup>, Melyona Zenia Rabbil<sup>3</sup>,  
Niken Sandora<sup>4</sup>**

<sup>1234</sup>Prodi Manajemen Pemasaran internasional, Politeknik Bina Madani Akuntansi,  
Satrio Ariodhuto, [satrioariodutho@poltekbima.ac.id](mailto:satrioariodutho@poltekbima.ac.id), Kabupaten Bekasi, Indonesia

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh perencanaan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan sehingga dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Data yang digunakan adalah data sekunder dari hasil kuisisioner terhadap sample karyawan. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan program SPSS Versi 20.00 dengan signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 5% dan menggunakan model statistik regresi linier sederhana, korelasi, dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), dengan pengaruh perencanaan sumber daya manusia sebagai variabel terikat. Uji hipotesis dengan uji T menunjukkan bahwa variabel pengaruh perencanaan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Ini berarti bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel pengaruh perencanaan sumber daya manusia, selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam model hasil pengujian hipotesis, dan kedua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada tingkat signifikan 5%.

**Kata kunci:** kinerja karyawan dan Pengaruh perencanaan sumber daya manusia

**Abstract.** This study aims to determine how much influence human resource planning has on employee performance so that it can help companies improve employee performance. The data used is secondary data from the results of a questionnaire on a sample of employees. The analysis used in this study is a quantitative method using the SPSS version 20.00 program with a significant ( $\alpha$ ) of 5% and using a simple linear regression statistical model, correlation, and coefficient of determination test ( $R^2$ ), with the influence of human resource planning as the dependent variable. Hypothesis testing with the T test shows that the variable of the influence of human resource planning has an effect on employee performance with  $t_{count} > t_{table}$ . This means that employee performance is influenced by the variable of the influence of human resource planning, the rest is influenced by other variables not mentioned in the hypothesis testing result model, and the two independent variables have a significant effect on employee performance at a significant level of 5%.

**Keywords:** Employee Performance and Influence of Human Resource Planning

### Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan indikator yang paling signifikan untuk melihat maju atau mundurnya perkembangan suatu negara Do Karim, S. R, (2020). Didalam sebuah organisasi atau perusahaan sumber daya manusia menjadi penting karena tiga

hal. Pertama, efektifitas organisasi/perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada efektifitas pengelolaan sumber daya manusia. Kedua pemanfaatan faktor-faktor produksi secara efektif dan efisien sangat ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusia. Ketiga kemampuan organisasi dalam beradaptasi dengan lingkungan eksternal yang selalu berubah sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam memberi respon yang tepat terhadap kondisi eksternal itu sendiri, Hanggraeni, D. (2012). Berdasarkan hal-hal tersebut sumber daya manusia merupakan modal dasar sekaligus yang menjadi kunci keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, Kasmawati, Y. (2017). Pengaruh perencanaan sumber daya manusia sangat penting dalam mengefektifkan sumber daya manusia, menyesuaikan kegiatan tenaga kerja dengan tujuan organisasi, membantu program penarikan tenaga kerja dari bursa atau pesanan tenaga kerja secara baik, pengadaan tenaga kerja baru secara ekonomis, dan dapat mengembangkan sistem manajemen sumber daya manusia, Jayasukmana (2021)

Untuk mengukur tingkat keberhasilan dari manajemen sumber daya manusia dalam membuat perencanaan sumber daya manusia dapat dilihat dari kinerja karyawan, Findarti, F. R. (2016). Artinya kinerja karyawan akan lebih meningkat dengan adanya perencanaan sumber daya manusia yaitu dilihat dari seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada perusahaan yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, dan kehadiran ditempat kerja. Dimana proses perencanaan sumber daya manusia yang baik maka akan menciptakan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan yang ada, nantinya akan memberikan peningkatan kinerja karyawan, Khurotin, N. (2018).

PT Saurindotex Mandiri adalah suatu perusahaan yang bergerak dibidang jasa akuntansi dan audit eksternal. Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis tertarik mengambil judul "Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Saurindotex Mandiri".

## Metode

Penelitian ini dilakukan pada PT Saurindotex Mandiri. Alasan perusahaan memilih lokasi tersebut karena lokasinya strategis, mudah diketahui klien karena berada dipinggir jalan raya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Saurindotex Mandiri, berjumlah 50 orang karyawan. Sehingga metode penarikan sampel digunakan dengan cara sensus, yakni jumlah keseluruhan populasi dapat dijadikan sebagai jumlah sampel dalam penelitian ini, sehingga sampel ditentukan sebesar 50 orang. Jenis data yang digunakan yaitu data kualitatif dan kuantitatif dengan bersumber dari data primer dan sekunder, yang dikumpulkan dengan pengambilan data riset lapangan.

## Hasil dan Pembahasan

### Uji Validitas Variabel X

Tabel I. Hasil Validitas Variabel X

		R table	R hitung	Keterangan
1	Pearson Correlation	0.2787	.850**	Valid
	Sig. (2-tailed)		.000	
	N		50	
2	Pearson Correlation	0.2787	.817**	Valid
	Sig. (2-tailed)		.000	
	N		50	

3	Pearson Correlation	0.2787	.705**	Valid
	Sig. (2-tailed)		.000	
	N		50	
4	Pearson Correlation	0.2787	.748**	Valid
	Sig. (2-tailed)		.000	
	N		50	
5	Pearson Correlation	0.2787	.614**	Valid
	Sig. (2-tailed)		.000	
	N		50	
6	Pearson Correlation	0.2787	.678**	Valid
	Sig. (2-tailed)		.000	
	N		50	
7	Pearson Correlation	0.2787	.840**	Valid
	Sig. (2-tailed)		.000	
	N		50	
8	Pearson Correlation	0.2787	.847**	Valid
	Sig. (2-tailed)		.000	
	N		50	
9	Pearson Correlation	0.2787	.508**	Valid
	Sig. (2-tailed)		.000	
	N		50	
10	Pearson Correlation	0.2787	.608**	Valid
	Sig. (2-tailed)		.000	
	N		50	
Skor	Pearson Correlation	0.2787	1	Valid
	Sig. (2-tailed)			
	N		50	

Sumber: Data Diolah

Dari hasil penelitian korelasi antara skor item dan skor total. Nilai tersebut dibandingkan dengan nilai r table, r table dicari dengan signifikansi 0,05 dengan uji dua sisi dan jumlah data ( n ) = 50, maka r table sebesar 0, 2787, dan dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut dinyatakan valid karena r hitung > r table.

### Uji Validitas Variabel Y

Tabel II. Hasil Validitas Variabel Y

		R table	R hitung	Keterangan
1	Pearson Correlation	0.2787	.556**	Valid
	Sig. (2-tailed)		.000	
	N		50	
2	Pearson Correlation	0.2787	.334*	Valid
	Sig. (2-tailed)		.018	
	N		50	
3	Pearson Correlation	0.2787	.767**	Valid
	Sig. (2-tailed)		.000	
	N		50	
4	Pearson Correlation	0.2787	.370**	Valid
	Sig. (2-tailed)		.008	
	N		50	
5	Pearson Correlation	0.2787	.380**	Valid
	Sig. (2-tailed)		.006	
	N		50	

6	Pearson Correlation	0.2787	.420**	Valid
	Sig. (2-tailed)		.002	
	N		50	
7	Pearson Correlation	0.2787	.637**	Valid
	Sig. (2-tailed)		.000	
	N		50	
8	Pearson Correlation	0.2787	.767**	Valid
	Sig. (2-tailed)		.000	
	N		50	
9	Pearson Correlation	0.2787	.396**	Valid
	Sig. (2-tailed)		.004	
	N		50	
10	Pearson Correlation	0.2787	.476**	Valid
	Sig. (2-tailed)		.000	
	N		50	
Skor	Pearson Correlation	0.2787	1	Valid
	Sig. (2-tailed)			
	N		50	

Sumber: Data Diolah

Dari hasil penelitian korelasi antara skor item dan skor total. Nilai tersebut dibandingkan dengan nilai r table, r table dicari dengan signifikansi 0,05 dengan uji dua sisi dan jumlah data ( n ) = 50, maka r table sebesar 0, 2787, dan dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut atau instrumen tersebut dinyatakan valid karena r hitung > r table.

### Uji Reliabel

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam satu model (Ghazli, 2005).

Tabel III. Hasil Uji Reliable

Variabel	Cronbach's Alpha	Status
( X )	0,772	Reliabel
( Y )	0,717	Reliabel

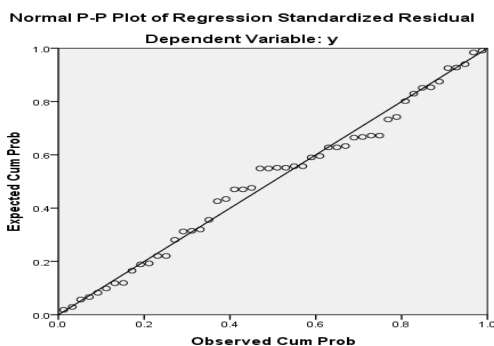
Sumber: Data diolah

Uji signifikansi dilakukan pada taraf signifikansi 0,05, artinya instrumen dapat dikatakan Reliabel bila nilai Alpha lebih besar dari r kritis. Variabel X nilai Alpha cronbch sebesar 0,772 > 0,05, Variabel Y nilai Alpha Cronbch sebesar 0,717 > 0,05 maka data / kuisisioner reliable.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data didistribusikan dengan baik atau tidak.

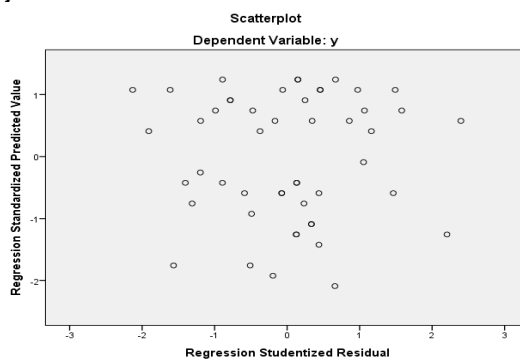


Gambar I. Uji Normalitas  
Sumber: Data diolah

Seluruh residual berada di sekitar garis diagonal, dengan demikian data terdistribusi normal.

### Uji Heterokedastisitas

Digunakan untuk menguji adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan dalam model regresi. Uji Heteroskedastisitas bertujuan apakah dalam model regresi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika variance dari residual pengamatan yang lain tetap, disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.



Gambar II. Heterokedastisitas  
Sumber: Data diolah

Hasil penelitian menunjukkan bahwa residual tidak membentuk suatu pola maka terhindar dari heterokedastisitas.

### Uji Hipotesis

#### Uji Koefisien Regresi Linear Sederhana

Tabel IV. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	16.853	2.020		8.343	.000		
	X	.597	.047	.878	12.699	.000	1.000	1.000

Sumber: Data diolah

Analisis regresi linear sederhana dari penelitian ini adalah  $Y = 16,853 + 0,597X$ , angka-angka ini dapat diartikan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 16,853, diartikan jika pengaruh perencanaan (X) nilainya 0, artinya kinerja karyawan (Y) nilainya positif 16,853.
2. Koefisien regresi variabel Pengaruh Perencanaan (X) sebesar 0,597, artinya jika kepuasan pelanggan naik maka kinerja karyawan meningkat
3. t hitung sebesar 8.343 lebih besar dari t tabel (2.00856), signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga  $H_0$  ditolak dengan demikian pengaruh perencanaan (x) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
4. t tabel = 2.00856

### Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Tabel V. Hasil Uji Koefisien Korelasi Dan Determinasi Linear Sederhana

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.878 <sup>a</sup>	.771	.766	1.97664	1.871
a. Predictors: (Constant), x					
b. Dependent Variable: y					

Sumber: Data diolah

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka didapat hasil Korelasi ( $r = 0,878$  mendekati 1 hubungan x terhadap Y kuat positif ) yang berarti hubungan antara pengaruh perencanaan dengan kinerja karyawan kuat positif. Artinya kecenderungan meningkatnya loyalitas pelanggan bergantung pada kepuasan pelanggan. Dari hasil penelitian, dapat dihasilkan Determinasi (R square = 0,771 jadi pengaruh X terhadap Y sebesar 77,1 %). Artinya sekitar 77,1% perubahan terhadap kinerja karyawan terjadi karena peningkatan pengaruh perencanaan sedangkan 28,9 % dijelaskan oleh variabel lain diluar kalimat yang digunakan dalam penelitian.

### Simpulan

Analisis regresi linier sederhana untuk penelitian ini adalah konstanta  $Y = 16,853 + 0,597X$ , 16,853. Artinya jika dampak dari rencana (X) adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) adalah positif 16,853. Koefisien regresi untuk variabel Scheduling Effect (X) adalah 0,597. Ini berarti bahwa ketika kepuasan pelanggan meningkat, kinerja karyawan meningkat.  $H_0$  dibuang karena t-hitung 8,343 lebih besar dari t-tabel (2,0856) dan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, pengaruh rencana (x) berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan (Y). t-tabel = 200856. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa hasil korelasi (mendekati satu hubungan  $r = 0,878$  x dan y) adalah positif kuat. Hal ini disebabkan dampak dari rencana dan kinerja karyawan yang baik. Artinya kecenderungan untuk meningkatkan loyalitas pelanggan tergantung pada kepuasan pelanggan. Dari hasil penelitian dapat diambil kesimpulan keputusan (R-kuadrat = 0,771, jadi pengaruh X terhadap Y adalah 77,1%). Ini berarti bahwa sekitar 77,1% dari perubahan kinerja karyawan disebabkan oleh peningkatan

dampak penjadwalan, dan 28,9% dijelaskan oleh variabel selain yang digunakan dalam penelitian ini.

## Ucapan Terima Kasih

Terima kasih kepada departemen riset penelitian dan pengabdian masyarakat atas dana hibah penelitian.

## Daftar Pustaka

- Do Karim, S. R., Supriatna, T., & Pitono, A. (2020). Efektivitas Penempatan Aparatur Sipil Negara (Asn) Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (Bkpsmd) Kota Ternate Provinsi Maluku Utara. *VISIONER: Jurnal Pemerintahan Daerah di Indonesia*, 12(2), 321-339.
- Findarti, F. R. (2016). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap Kinerja pegawai pada kantor badan kepegawaian daerah provinsi kalimantan timur. *Kalimantan Timur: Universitas Mulawarman*, 4(4), 937-946.
- Hanggraeni, D. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Universitas Indonesia Publishing.
- Jayasukmana, P., & Muhammadi, N. (2021). Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di Kap Suparman Bambang Ghanis. *Journal of Tax and Business*, 2(1), 52-58.
- Kasmawati, Y. (2017). Human Capital dan Kinerja Karyawan (Suatu Tinjauan Teoritis). *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(4), 265-280.
- Khurotin, N. (2018). *Analisis pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di PT Beon Intermedia Cabang Malang* (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).