

Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Di PT. Surisenia Plasmataruna Pabrik Minyak Kelapa Sawit Talikumain Kabupaten Rokan Hulu

Seprini, Mutiara Caecilia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM), efektivitas kerja karyawan serta pengaruh perencanaan SDM terhadap efektivitas kerja di PT. Surisenia Plasmataruna Pabrik Minyak Kelapa Sawit (PMKS) Talikumain Kabupaten Rokan Hulu. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Surisenia Plasmataruna PMKS Talikumain, teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik random sampling, serta teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis statistik dengan menggunakan analisis regresi liner sederhana. Hasil penelitian adalah perencanaan SDM berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan di PT. Surisenia Plasmataruna PMKS Talikumain, hasil penelitian dari regresi linear sederhana diperoleh persamaan regresi $Y=7.292+ 0.625x$, pada koefisien determinasi diperoleh nilai R sebesar 0.565 dan bernilai positif ini menunjukkan bahwa perencanaan SDM berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja karyawan di PT. Surisenia Plasmataruna PMKS Talikumain maka hipotesis peneliti diterima. Nilai R square pada tabel koefisien determinasi sebesar 0.319 ini menunjukkan bahwa perencanaan SDM berpengaruh 31.90% terhadap efektivitas kerja dan 68.10% lagi dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa perencanaan SDM dan efektivitas kerja di PT. Surisenia Plasmataruna PMKS Talikumain termasuk dalam kategori cukup baik dengan perolehan nilai rata-rata skor sebesar 3.28 dan nilai TCR sebesar 65.6% untuk variabel perencanaan SDM dan nilai rata-rata skor sebesar 3.26 dan nilai TCR sebesar 65.2% untuk variabel efektivitas kerja.

Keywords: Perencanaan SDM, Efektivitas kerja

PENDAHULUAN

Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses bagaimana memenuhi kebutuhan tenaga kerja saat ini dan masa datang bagi sebuah organisasi. Dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja saat ini, maka proses perencanaan sumber daya manusia berarti usaha untuk mengisi atau menutup kekurangan tenaga kerja baik secara kuantitas maupun kualitas.

Organisasi memandang pentingnya

diadakan perencanaan sumber daya manusia sebab karyawan sebagai sumber daya manusia perusahaan merupakan aset yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Disamping itu dalam kegiatan perencanaan sumber daya manusia, perlu adanya koordinasi yang maksimal baik antara setiap unit kerja yang ada didalam organisasi.

Jumlah karyawan dapat dikatakan efektif dan efisien jika jumlah tenaga kerja atau sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhannya dan hasil kerjanya sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Dalam perencanaan sumber daya manusia di PT. Surisenia Plasmataruna, dapat dilihat dari jumlah dan spesifikasi bidang kerja karyawan di PT. Surisenia Plasmataruna Pabrik Minyak Kelapa Sawit Talikumain Kabupaten Rokan Hulu pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Pada PT. Surisenia Plasmataruna

Tahun	Bidang Kerja		Jumlah Karyawan
	Karyawan Administrasi	Karyawan Operasional	
2012	25	122	147
2013	27	124	151
2014	29	126	155
2015	29	129	158
2016	32	128	160

Sumber: PT. Surisenia Plasmataruna Pabrik Minyak Kelapa Sawit Talikumain Kabupaten Rokan Hulu

Dari tabel 1.1 menunjukkan jumlah karyawan setiap tahunnya pada PT.Surisenia Plasmataruna selalu bertambah. Jika setiap tahunnya karyawan pada PT.Surisenia Plasmataruna selalu bertambah maka berdampak terjadinya *Over* karyawan atau kelebihan karyawan dan kinerja yang kurang optimal.

Efektivitas kerja merupakan hasil penyelesaian pekerjaan yang berkualitas

atau sesuai dengan keinginan, tepat pada waktu yang telah ditentukan, pelaksanaan suatu tugas ditandai dengan baik atau tidak tergantung pada penyelesaian tugas tersebut, bagaimana cara melaksanakannya dan berapa biaya yang keluar untuk itu.

Menurut pengamatan penulis di PT. Surisenia Plasmataruna penulis melihat ada karyawan yang tidak memiliki *Job Description*, beberapa karyawan hanya datang untuk absensi saja, bermain *game* dan bercengkrama antar karyawan lain. Sehingga penulis melihat tidak adanya efektivitas kerja yang dihasilkan oleh para karyawan tersebut.

Oleh sebab itu PT. Surisenia Plasmataruna memandang pentingnya perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas kerja sebab pada saat ini dan masa yang akan datang karyawan yang merupakan sumber daya manusia adalah aset yang menentukan tercapai tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Dari fenomena tersebut maka dapat dirumuskan permasalahan utama sebagai berikut:

1. Bagaimanakah Perencanaan SDM di PT. Surisenia Plasmataruna PMKS Talikumain Kabupaten Rokan Hulu?
2. Bagaimanakah Efektivitas Kerja di PT. Surisenia Plasmataruna PMKS Talikumain Kabupaten Rokan Hulu?
3. Apakah Perencanaan Sumber Daya Manusia Berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Surisenia Plasmataruna PMKS Talikumain Kabupaten Rokan Hulu?

Sedangkan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) di PT. Surisenia Plasmataruna PMKS Talikumain Kabupaten Rokan Hulu.
2. Untuk mengetahui efektivitas kerja karyawan di PT. Surisenia Plasmataruna PMKS Talikumain Kabupaten Rokan Hulu.
3. Untuk mengetahui pengaruh perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Surisenia Plasmataruna PMKS Talikumain Kabupaten Rokan Hulu.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan Sumber Daya Manusia mempunyai peran penting dalam mengembangkan perencanaan strategis organisasi, dimana perencanaan merupakan kegiatan atau proses yang sangat penting karena setiap kegiatan yang diprogramkan oleh organisasi harus melalui perencanaan.

Alwi (2009 : 143) perencanaan sumber daya manusia adalah perencanaan yang disusun pada tingkat operasional yang diajukan untuk memenuhi permintaan dengan kualifikasi yang dibutuhkan.

Pengertian tersebut menunjukkan bahwa dilingkungan sebuah organisasi atau perusahaan diperlukan pembuatan keputusan dan kebijaksanaan dalam bentuk peraturan atau persyaratan yang mengatur keberadaan sumber daya manusia agar dapat melaksanakan volume dan beban kerjanya.

Menurut salah satu teori Steiner dalam Nawawi (2010 : 35) perencanaan sumber daya manusia adalah rangkaian kegiatan peramalan diksi atau estimasi kebutuhan atau permintaan (*demand*)

tenaga kerja dimasa depan pada sebuah perusahaan yang menyangkut pendayagunaan sumber daya alam yang sudah ada dalam pengadaan tenaga kerja baru yang dibutuhkan.

Dari pengertian tersebut terlihat bahwa perencanaan sumber daya manusia merupakan proses menetapkan keputusan yang bersifat prediktif, yang hasilnya selalu berpeluang untuk keliru. Untuk itu prediksi jumlah sumber daya manusia yang diperlukan tidak boleh berlebihan, karena akan berdampak pemborosan khususnya dalam penyediaan pembiayaan *cost* sumber daya manusia. Sebaliknya prediksi tidak boleh terlalu kurang, setiap sumber daya manusia menjadi terlalu berat dan pekerjaan sulit untuk terlalu berat dan pekerjaan sulit untuk berlangsung secara efektif dan efisien. Disamping itu tidak boleh juga terjadi perangkapan jabatan atau pekerjaan.

Prinsip Utama dalam pendayagunaan sumber daya manusia adalah perencanaan sumber daya manusia harus dimulai dari pendayagunaan secara efektif dan efisien (optimal) sumber daya manusia yang sudah dimiliki dan hanya akan menambah atau merekrut sumber daya manusia dari luar apabila ternyata terdapat kekurangan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas-tugas pokok perusahaan.

Berikut ini beberapa pengertian perencanaan sumber daya manusia menurut beberapa ahli dalam Sunyoto (2012 : 35) adalah :

1. Menurut Werther dan Davis, perencanaan sumber daya manusia adalah proses yang sistematis untuk meramalkan kebutuhan karyawan dan ketersediaan pada masa yang akan datang, baik jumlah maupun jenisnya.
2. Menurut Torrington dan Huat, perencanaan sumber daya manusia adalah kegiatan khusus yang berkaitan dengan penentuan

kebutuhan sumber daya manusia perusahaan, baik kebutuhan jangka pendek maupun kebutuhan jangka panjang.

Dengan demikian perencanaan sumber daya manusia awalnya difokuskan pada perencanaan kebutuhan sumber daya manusia dimasa depan serta pencapaian tujuannya dan implementasi program-program, yang kemudian berkembang, termaksud dalam hal pengumpulan data untuk mengevaluasi keefektifan program yang sedang berjalan dan memberikan informasi kepada perencana bagi pemenuhan kebutuhan untuk revisi peramalan dan program saat diperlukan.

Menurut (Terry, 2012 : 2) penetapan tahapan waktu atau penjadwalan tindakan merupakan faktor – faktor yang banyak menentukan didalam perencanaan sumber daya manusia, tetapi harus *fleksible* supaya mudah mengadakan penyesuaian seperlunya, mempersingkat pelaksanaan rencana dimungkinkan oleh kondisi – kondisi sebagai berikut :

1. Mempertahankan status quo.
2. Harus tanggap terhadap perubahan-perubahan
3. Berjuang untuk pencapaian maksimum

Dalam pelaksanaannya, perencanaan sumber daya manusia harus disesuaikan dengan tujuan yang diinginkan. Hal ini dimaksudkan untuk meminimalisasikan adanya kesenjangan agar tujuan dengan kenyataan dan sekaligus memfasilitasi keefektifan organisasi dapat tercapai. Perencanaan sumber daya manusia harus diintegrasikan dengan tujuan perencanaan jangka pendek dan jangka panjang perusahaan, hal ini diperlukan agar perusahaan bisa terus dapat berkembang sesuai dengan tuntutan perubahan yang sangat cepat dan dinamis.

Adapun batasan dari perencanaan sumber daya manusia adalah merupakan

serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi permintaan permintaan bisnis dan lingkungan pada perusahaan diwaktu yang akan datang, dan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi-kondisi tersebut.

Menurut Notoatmodjo (2009 : 96) dari batasan tersebut ada empat kegiatan dalam perencanaan sumber daya manusia yaitu :

1. Persediaan sumber daya manusia pada saat ini.
2. Peramalan (perkiraan) suplai dan permintaan sumber daya manusia.
3. Rencana untuk menambah tenaga kerja yang bermutu.
4. Berbagai prosedur pengawasan dan evaluasi untuk memberikan umpan timbal balik kepada sistem.

Seperti telah diterangkan sebelumnya bahwa salah satu defenisi tentang perencanaan mengatakan bahwa perencanaan pada dasarnya merupakan pengambilan keputusan sekarang tentang hal-hal yang dikerjakan dimasa depan. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila berbicara tentang perencanaan sumber daya manusia, maka akan menjadi fokus perhatian dari perencanaan tersebut adalah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh organisasi guna lebih menjamin bahwa tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat terlaksana oleh karyawan sebagai sumber daya manusia yang bekerja dalam organisasi tersebut.

Menurut Notoatmodjo, (2009 : 97) adapun keuntungan-keuntungan yang dapat ditarik dari perencanaan sumber daya manusia antara lain sebagai berikut :

1. Mengefektifkan penggunaan sumber daya manusia.

2. Menyesuaikan kegiatan tenaga kerja dengan tujuan organisasi.
3. Membantu program penarikan tenaga kerja dari bursa atau pasar kerja dengan baik.
4. Pengadaan tenaga kerja baru secara ekonomis.
5. Mengembangkan sistem manajemen sumber daya manusia.

Dengan demikian perencanaan sumber daya manusia adalah salah satu upaya dari organisasi untuk mengefektifkan penggunaan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan, dengan penggunaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien maka tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai.

Indikator Perencanaan Sumber Daya Manusia

Menurut pendapat Nawawi (2010: 35) yang menyatakan bahwa Indikator perencanaan sumber daya manusia terdiri dari empat yaitu :

1. Inventarisasi persediaan sumber daya manusia.
Inventarisasi persediaan sumber daya manusia yaitu mengenai jumlah karyawan, potensi atau kemampuan, keterampilannya dan potensi pengembangannya.
2. Perkiraan sumber daya manusia untuk masa yang akan datang.
Perkiraan sumber daya manusia untuk masa yang akan datang yaitu mengetahui perkiraan *supply* dan *demand*.
3. Penyusunan rencana sumber daya manusia.
Penyusunan rencana sumber daya manusia yaitu mengenai melakukan rekrutmen, seleksi, pelatihan, penempatan, pemindahan, promosi dan pemberhentian karyawan.
4. Monitoring dan Evaluasi.

Monitoring dan evaluasi adalah melakukan pengawasan dan perbaikan perencanaan sumber daya manusia.

Menurut Nursanti (2010 : 61) ada tiga indikator perencanaan sumber daya manusia yaitu:

1. Rekrutmen.
Adalah identifikasi kemungkinan ketidak cocokan antara *supply demand* serta penyesuaian melalui *rekrutmen*, sebelumnya dilihat sebagai alasan perencanaan SDM tradisional. Oleh karena itu diperlukan pendekatan baru yang mempertimbangkan kombinasi kompetensi karyawan melalui pengetahuan, keterampilan, sikap dan pengalaman yang dimiliki.
2. Perencanaan Karier.
Perencanaan karier adalah proses yang diintegrasikan pada karakteristik individual dan prefensi dengan implikasinya pada budaya organisasi, nilai dan gaya, strategi bisnis dan panduan, struktur organisasi dan perubahan, sistem *reward*, penelitian dan sistem pengembangan, serta penilaian dan sistem promosi.
3. Evaluasi Perencanaan SDM
Evaluasi perencanaan SDM yaitu meliputi kesesuaian antara *supply* dan *demand* bagi sejumlah karyawan yang ada dalam organisasi dengan keterampilan yang sesuai.

Menurut Handoko (2010 : 56) terdapat 4 sistem perencanaan sumber daya manusia yaitu :

1. Inventarisasi Persediaan Sumber Daya Manusia.
Adalah identifikasi kemungkinan ketidak cocokan antara *supply demand* serta penyesuaian melalui *rekrutmen*, sebelumnya dilihat sebagai alasan perencanaan SDM tradisional. Oleh

karena itu diperlukan pendekatan baru yang mempertimbangkan kombinasi kompetensi karyawan melalui pengetahuan, keterampilan, sikap dan pengalaman yang dimiliki.

2. *Forecast* Sumber Daya Manusia.
Yaitu untuk memprediksi permintaan dan penawaran karyawan diwaktu yang akan datang baik kuantitas, jumlah maupun kualitas.
3. Penyusunan Rencana-rencana Sumber Daya Manusia.
Untuk memadukan permintaan dan penawaran personalia dalam perolehan tenaga kerja yang “*qualified*” melalui penarikan, seleksi, latihan, penempatan, transfer, promosi dan pengembangan.
4. Pengawasan dan Evaluasi.
Untuk memberikan umpan balik kepada sistem dan memonitor derajat pencapaian tujuan-tujuan dan sasaran perencanaan sumber daya manusia.

Pengertian Efektivitas Kerja

Menurut pendapat Mahmudi (2009 : 92) efektivitas merupakan hubungan antara *output* dengan tujuan, semakin besar kontribusi *output* terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program atau kegiatan.

Efektivitas kerja karyawan merupakan awal mula dari keberhasilan organisasi karena efektivitas individu akan menghasilkan efektivitas tingkat kelompok, efektivitas kelompok ini bergerak dalam suatu organisasi yang mempunyai suatu tujuan bersama atau bisa dikatakan tingkat efektivitas organisasi.

Efektivitas berfokus pada *outcome*, program atau kegiatan yang dinilai efektif apabila *output* yang dihasilkan dapat memenuhi tujuan yang diharapkan.

Berikut ada beberapa pengertian mengenai efektivitas kerja menurut para ahli yaitu :

- 1 Menurut Steers (2009:1), Efektivitas berasal dari kata efektif jika suatu pekerjaan dapat menghasilkan satu unit keluaran (*output*). Suatu pekerjaan dikatakan efektif jika suatu pekerjaan dapat diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.
- 2 Menurut Siswanto (2011:95) efektivitas berarti menjalankan pekerjaan dengan benar.
- 3 Menurut Siagian (2010: 152) efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya seperti yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan dapat disimpulkan efektivitas kerja adalah menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tepat waktu dan dengan hasil sesuai yang diharapkan.

Indikator Efektivitas Kerja

Menurut Hasibuan (2010:105) Terdapat beberapa indikator efektivitas kerja yaitu :

1. Kuantitas Kerja
Kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialaminya selama bekerja.
2. Kualitas Kerja
Kualitas Kerja merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan berupa hasil kerja dalam bentuk kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan didalam mengerjakan pekerjaan.
3. Pemanfaatan Waktu

Setiap karyawan harus dapat menggunakan waktu seefisien mungkin sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan oleh kebijakan perusahaan.

Menurut Komarudin (2009 : 42-43) terdapat beberapa indikator dari efektivitas kerja antara lain:

- 1) Rencana
Merencanakan sesuatu dengan tepat, pekerjaan yang dilaksanakan, cara pelaksanaannya, waktu penyelesaian, tempat penyelesaian, kecepatan penyelesaian.
- 2) Jadwal
Jadwal dari pekerjaan atau rangkaian kegiatan yang akan dikerjakan atau diselesaikan
- 3) Pelaksanaan
Pelaksanaan atau menyelesaikan pekerjaan dengan terampil, teliti, cepat, tanpa penundaan yang tidak perlu.

METODE PENELITIAN

Desain dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yang menurut Sugiyono (2013:23) dikatakan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Metode kuantitatif digunakan apabila masalah merupakan penyimpangan antara yang seharusnya dengan yang terjadi, antara aturan dengan pelaksanaan, antara teori dengan praktik, antara rencana dengan pelaksanaan. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah disebutkan, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk mengetahui efektivitas perencanaan sumber daya manusia PT. Surisenia Plasmataruna Pabrik Minyak Kelapa Sawit Talikumain Kabupaten Rokan Hulu.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan pada PT. Surisenia Plasmataruna Pabrik Minyak Kelapa Sawit Talikumain Kabupaten Rokan Hulu sebanyak 159 orang yang terdiri dari 31 orang karyawan Administrasi dan 128 orang karyawan operasional. Dari seluruh karyawan yang berjumlah 159 orang. Maka diambil sampel berdasarkan metode Slovin (Umar,2010:69).

1. Karyawan Administrasi

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{31}{1 + 31(10\%)^2}$$

$$n = \frac{31}{1 + 0.31}$$

$$n = \frac{31}{1.31}$$

$$= 23.66$$

$$= 24 \text{ orang}$$

2. Karyawan Operasional

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{128}{1 + 128(10\%)^2}$$

$$n = \frac{128}{1 + 1.28}$$

$$n = \frac{128}{2.28}$$

$$= 56.14$$

$$= 56 \text{ orang}$$

Teknik pengambilan sample yang dilakukan peneliti adalah menggunakan *simple random sampling* yaitu pengambilan anggota sample dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi.

Untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini maka peneliti menggunakan kuisioner.

Dalam pengolahan data hasil penelitian maka digunakan pengukuran skala likert, dimana peneliti akan memberi bobot pada setiap jawaban dari pernyataan-pernyataan yang tersedia dan skor yang diberikan pada jawaban tersebut. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2006:86).

Tekhnik analisa data yang digunakan yaitu:

1) Analisis Deskriptif

Analisis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif yaitu data yang terkumpul kemudian di kategorikan menurut kriterianya masing-masing kemudian disajikan dalam bentuk tabel dan analisa secara deskriptif berdasarkan teori-teori yang ada. Hasil penelitian

disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi suatu pencapaian responden (TCR) dari setiap indikator penelitian.

Tabel 1.2 Klasifikasi Tingkat Capaian Responden/Kesesuaian Responden

No	Tingkat Capaian Responden	Kriteria
1	90% - 100%	Sangat Baik
2	80% - 89.99%	Baik
3	65% - 79.99%	Cukup Baik
4	55% - 64.99%	Kurang Baik
5	0% - 54.99%	Tidak Baik

Sumber : Sudjana (2009)

Selanjutnya dilakukan perhitungan skor rata-rata dengan rumus :

$$\text{Skor Indikator} = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{5}$$

Maka indikator skor dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 1.3 Tanggapan Capaian Responden

No	Kategori	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1.00-1.80
2	Tidak Setuju	1.81-2.60
3	Kurang Setuju	2.61-3.40
4	Setuju	3.41-4.20
5	Sangat Setuju	4.21-5.00

Sumber : Sugiyono (2010)

2) Analisis Kuantitatif

Analisis Kuantitatif yang dilakukan dalam penelitian ini adalah: uji persyaratan data, regresi linier sederhana, koefisien determinasi (R²) dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa Data Penelitian

Variabel Perencanaan SDM

Rekapitulasi jawaban responden tentang variabel perencanaan SDM dapat dilihat pada tabel 2.1 berikut:

Tabel. 2.1 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Perencanaan SDM

No	Perencanaan SDM	Jawaban Responden					Jumlah	Rata-rata	TCR	Kriteria
		SS	S	KS	TS	STS				
1	Jumlah karyawan di perusahaan sesuai dengan kebutuhan perusahaan	0	20	56	4	0	80	3.20	64%	Kurang Baik
2	Seluruh karyawan sudah mendapatkan beban kerja sesuai dengan target perusahaan	0	30	50	0	0	80	3.37	67.4%	Cukup Baik
3	Seluruh karyawan sudah mendapatkan beban kerja sesuai dengan target perusahaan	0	30	49	1	0	80	3.36	67.2%	Cukup Baik
4	Perusahaan menempatkan karyawan sesuai dengan skill dan kemampuannya	0	22	56	2	0	80	3.25	65%	Cukup Baik
5	Perusahaan selalu mengadakan pelatihan karyawan untuk meningkatkan ketrampilan karyawan	0	20	58	2	0	80	3.22	64.4%	Kurang Baik
6	Perusahaan sangat mementingkan tingkat pendidikan	0	26	54	0	0	80	3.32	66.4%	Cukup Baik

karyawan										
Jumlah	0	148	323	9	0	480				
Rata-rata	0	18.50	40.37	11.25	0	80	3.28	65.6%	Cukup Baik	
Persentase	0.00%	23.12%	50.46%	14.06%	0.00%	100.00%				

Sumber : Data Olahan, 2018

Dari tabel 2.1 dapat dilihat bahwa jawaban responden tentang perencanaan SDM dengan jawaban setuju sebanyak 19 orang atau 23.12% kurang setuju sebanyak 40 orang atau 50.46% dan jawaban tidak setuju sebanyak 11 orang atau 14.06%, maka rata-rata jawaban responden adalah 3.28 dan nilai TCR sebesar 65.6% ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menyatakan kurang setuju terhadap perencanaan SDM yaitu terhadap jumlah karyawan di perusahaan sesuai dengan kebutuhannya, seluruh karyawan sudah mendapatkan beban kerja sesuai dengan target perusahaan, seluruh karyawan sudah mendapatkan beban kerja sesuai dengan target perusahaan, perusahaan menempatkan karyawan sesuai dengan skill dan kemampuannya, perusahaan selalu mengadakan pelatihan karyawan untuk meningkatkan ketrampilan karyawan, perusahaan sangat mementingkan tingkat pendidikan karyawan dan berdasarkan nilai TCR yang diperoleh variabel perencanaan SDM yang ada di PT.Surisenia Plasmataruna PMKS Talikumain termasuk dalam kategori cukup baik.

Variabel Efektivitas Kerja

Rekapitulasi jawaban responden tentang variabel efektivitas kerja karyawan dapat dilihat pada tabel 2.2 berikut ini:

Tabel 2.2 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Efektivitas Kerja

No	Efektivitas Kerja	Jawaban Responden					Jumlah	Rata-rata	TCR	Kriteria
		SS	S	KS	TS	STS				
1	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya mengerjakannya secara tertata rapi	0	29	49	2	0	80	3.33	66.6%	Cukup Baik
2	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya mengerjakannya secara teliti	0	19	54	7	0	80	3.15	63%	Kurang Baik
3	Dalam segi kualitas dan volume pekerjaan yang saya hasilkan sudah sesuai harapan perusahaan	0	31	46	3	0	80	3.27	65.4%	Cukup Baik
4	Saya menyelesaikan pekerjaan berdasarkan jam kerja yang telah ditentukan	0	20	56	4	0	80	3.27	65.4%	Cukup Baik
5	Saya selalu datang lebih awal agar lebih cepat dalam menyelesaikan pekerjaan	0	26	51	3	0	80	3.28	65.6%	Cukup Baik
6	Saya tidak menunda pekerjaan yang diberikan perusahaan.	0	32	47	1	0	80	3.28	65.6%	Cukup Baik
Jumlah		0	157	303	20	0	480			Cukup Baik
Rata-rata		0	19.62	37.87	2.50	0	80	3.26		
Persentase		0	24.52%	47.33%	3.12%	0	100		65.2%	

Sumber : Data Olahan, 2018

Berdasarkan tabel 2.2, rata – rata jawaban responden tentang efektivitas kerja dengan kategori jawaban setuju sebanyak 20 orang atau 24.52%, kemudian kurang setuju 38 orang atau 47.33%, dan tidak setuju sebanyak 2 orang atau 3.12%. Nilai rata-rata jawaban responden pada efektivitas kerja adalah 3.26 dan nilai TCR yang diperoleh sebesar 65.6%, ini

menunjukkan bahwa responden kurang setuju terhadap karyawan menyelesaikan pekerjaan secara tertata rapi, karyawan menyelesaikan pekerjaan secara teliti, dalam segi kualitas dan volume kerja yang dihasilkan karyawan sudah sesuai dengan harapan perusahaan, karyawan menyelesaikan pekerjaan berdasarkan jam kerja yang telah ditentukan perusahaan, karyawan selalu datang lebih awal agar dapat dengan cepat dalam menyelesaikan pekerjaan dan karyawan tidak menunda pekerjaan yang diberikan perusahaan, dan berdasarkan nilai TCR yang diperoleh maka dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja di PT.Surisenia Plasmataruna PMKS Talikumain termasuk dalam kategori cukup baik.

Analisis Kuantitatif Uji Persyaratan Data

Sebelum data dianalisis, maka terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan analisis yang meliputi uji normalitas dan homogenitas. Data mentah yang diperoleh dari kuisioner dilakukan proses kuantifikasi untuk mengetahui skor masing-masing variabel.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk menentukan normal tidaknya distribusi data penelitian. Uji normalitas data menggunakan teknik uji *Kolmogorov – Smirnov*. Data dinyatakan berdistribusi normal jika nilai probabilitas variabel tersebut diatas taraf signifikan $\alpha : 0,05$ (Usman dan Akbar,2009:109).

Bedasarkan tabel 2.3 dapat diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel perencanaan SDM adalah 0,398 lebih besar dari 0.05, dan nilai signifikan pada variabel efektivitas kerja adalah 0.214 lebih besar dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		PSDM	EK
N		80	80
Normal Parameters ^a	Mean	19.85	19.70
	Std. Deviation	1.692	1.872
Most Extreme Differences	Absolute	.167	.118
	Positive	.167	.118
	Negative	-.112	-.114
Kolmogorov-Smirnov Z		1.496	1.056
Asymp. Sig. (2-tailed)		.398	.214

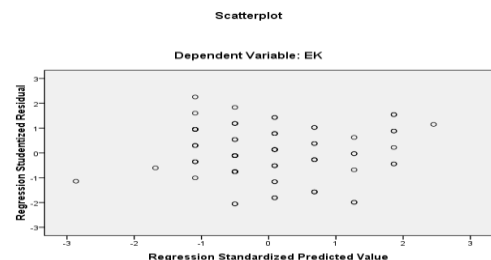
a. Test distribution is Normal.

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan kepengamatan lain. Jika varians dari residual dari suatu pengamatan kepengamatan lain tidak tetap, maka disebut heterokedastisitas. Ghozali(2013:139).

Gambar 2.1 Uji Heterokedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize	t	Sig.
		B	Std. Error	d Coefficients		
1	(Constant)	7.292	2.059		3.542	.001
	PSDM	.625	.103	.565	6.049	.000

a. Dependent Variable: EK



Dari gambar 2.1 terlihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur. Hal tersebut dapat dilihat pada plot yang terpecah dan tidak membentuk pola tertentu maka disebut heterokedastisitas.

Regresi Linier Sederhana

Persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bx + e$$

Uji Heteroskedastisitas

Dimana :

Y = Efektivitas Kerja

X = Perencanaan SDM

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi variable x

e = Variabel lain yang tidak diteliti

Setelah dilakukan tabulasi terhadap hasil penghitungan masing-masing variabel pada kuesioner yang disebarakan kepada 80 orang responden yang terdiri dari 24 orang karyawan administrasi dan 56 orang karyawan operasional maka data-data tersebut dimasukkan/diproses ke dalam Program SPSS For Windows versi 16.00 untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan pengaruh masing-masing variabel.

Regresi Linear Sederhana

Sumber : Data Olahan SPSS V.16

Berdasarkan tabel 2.4, maka diperoleh persamaan regresi yang dihasilkan adalah:

$$Y = 7.292 + 0.625x$$

Dari persamaan regresi menunjukkan koefisien regresi dari nilai dari beta (b) bernilai positif. Hal ini menunjukkan variabel-variabel bebas apabila ditingkatkan maka akan menimbulkan peningkatan pada variabel terikatnya.

Artinya :

1. Nilai a = 7.292 menunjukkan bahwa jika perencanaan SDM 0 (nol) maka

tingkat efektivitas kerja adalah sebesar 7.292.

2. Nilai b = 0.625 menunjukkan bahwa apabila nilai perencanaan SDM naik 1% maka variabel efektivitas kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0.625.

Koefisien Determinasi (R²)

Untuk melihat besar atau kecilnya kontribusi dapat digunakan koefisien determinasi R². Hasil Uji Determinasi dapat dilihat pada tabel 2.5 berikut :

Tabel 2.5 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.565 ^a	.319	.311	1.554

Predictors: (Constant), PSDM
 Dependens Variabel : Efektivitas Kerja

Sumber : Data Olahan SPSS

Dari tabel 2.5 menunjukkan perhitungan program SPSS diperoleh nilai R sebesar 0.565 dan bernilai positif maka adanya hubungan positif antara variabel x (perencanaan SDM) dengan variabel y (efektivitas kerja).

Berdasarkan perhitungan nilai tersebut diatas diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0.319. Hal ini menunjukkan bahwa perencanaan SDM memberikan pengaruh sebesar 31.90% terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Surisenia Plasmataruna Pabrik Minyak Kelapa Sawit Talikuman Kabupaten Rokan Hulu.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (t-test)

Uji parsial dengan menggunakan t-test dilakukan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Uji t ini membandingkan t hitung dengan t tabel dengan menentukan signifikansi tingkat kepercayaan(α) sebesar 0,05 (5 %).

Untuk menguji signifikansi dari variabel independen, dilihat dengan membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} . Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis diterima, dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis ditolak. besarnya t_{hitung} dapat dilihat dari t tabel 1.991. Dari hasil Uji t diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel perencanaan SDM sebesar 6.049 (lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.990). Dan P_{value} sebesar $0,000 < 0,05$.) maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan SDM mempengaruhi efektivitas kerja karyawan PT. Surisenia Plasmataruna Pabrik Minyak Kelapa Sawit Talikumain Kabupaten Rokan Hulu.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan, Perencanaan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dengan perencanaan SDM yang efektif dan efisien maka dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan PT. Surisenia Plasmataruna Pabrik Minyak Kelapa Sawit Talikumain. Dapat dilihat bahwa dengan perencanaan yang tepat, efektif dan efisien. Maka pekerjaan yang dihasilkan karyawan dapat lebih efektif.

Hasil penelitian jawaban responden tentang perencanaan SDM dengan jawaban setuju sebanyak 19 orang atau 23.12%, kurang setuju sebanyak 40 orang atau 50.46% dan tidak setuju sebanyak 11

orang atau 14.06%, rata-rata nilai skor sebesar 3.28 dan nilai TCR yang diperoleh sebesar 65.6%, ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menyatakan kurang setuju terhadap jumlah karyawan yang ada sudah memenuhi kebutuhan perusahaan seluruh karyawan sudah mendapatkan beban kerja sesuai dengan target

Model		t	Sig.
1	(Constant)	3.542	.001
	PSDM	6.049	.000

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber :*Data Olahan SPSS Versi 16.*

perusahaan, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik and tepat waktu, perusahaan menempatkan karyawan sesuai dengan skill dan kemampuannya, perusahaan selalu mengadakan pelatihan karyawan setiap tahunnya untuk meningkatkan keterampilan karyawan, dan perusahaan sangat mementingkan tingkat pendidikan karyawan, kemudian bedasarkan hasil nilai TCR yang diperoleh menunjukkan bahwa perencanaan SDM di PT.Surisenia Plasmataruna PMKS Talikumain termasuk dalam kategori cukup baik . Hasil penelitian jawaban responden tentang efektivitas kerja dengan kategori jawaban setuju sebanyak 20 orang atau 24.52%, kemudian kurang setuju 38 orang atau 47.33%, dan tidak setuju sebanyak 2 orang atau 3.12% kemudian diperoleh nilai skor rata-rata sebesar 3.26 dan nilai TCR sbesar 65.2% ini menunjukkan bahwa karyawan menyelesaikan pekerjaan belum secara

tertata rapi, karyawan menyelesaikan pekerjaan belum secara teliti, dalam segi kualitas dan volume pekerjaan belum sesuai dengan harapan perusahaan, karyawan menyelesaikan pekerjaan belum berdasarkan jam kerja yang ditentukan perusahaan, karyawan tidak datang lebih awal agar dapat dengan cepat dalam menyelesaikan pekerjaan, dan karyawan menunda-nunda pekerjaan yang dimilikinya dan berdasarkan nilai TCR yang diperoleh menunjukkan bahwa efektivitas kerja di PT.Surisenia Plasmataruna PMKS Talikumain termasuk dalam kategori cukup baik Berdasarkan hasil penelitian pada variabel perencanaan SDM diperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 3.37 pada item pernyataan yang berkaitan dengan beban kerja ini menunjukkan bahwa beban kerja sangat mempengaruhi perencanaan SDM karena jika seluruh karyawan memiliki beban kerja yang ditargetkan perusahaan maka seluruh karyawan memiliki tugas dan tanggung jawabnya masing-masing dan tujuan perusahaan lebih mudah tercapai, kemudian nilai rata-rata terendah sebesar 3.20 pada item pernyataan yang berkaitan dengan jumlah karyawan, ini menunjukkan bahwa perusahaan harus lebih memperhatikan jumlah karyawan yang ada, karena dengan jumlah karyawan yang sesuai dengan kebutuhan (tidak kurang & tidak lebih) maka tidak ada lagi karyawan yang datang hanya untuk absensi, bermain *game* dan bersosialisasi dengan karyawan lain pada saat jam kerja sehingga tujuan perusahaan lebih mudah tercapai. Kemudian pada variabel efektivitas kerja diperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 3.38 yaitu item pernyataan yang berkaitan dengan menunda-nunda pekerjaan dan nilai rata-rata terendah sebesar 3.15 yaitu item pernyataan yang berkaitan dengan

karyawan menyelesaikan pekerjaan secara teliti.

Dari hasil Uji t diperoleh nilai t_{hitung} untuk variable perencanaan SDM sebesar 6.049 (lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.990). Dan P_{value} sebesar $0,000 < 0,05$.) ini artinya hipotesis diterima. Maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan SDM mempengaruhi efektivitas kerja karyawan PT. Surisenia Plasmataruna Pabrik Minyak Kelapa Sawit Talikumain Kabupaten Rokan Hulu. Hasil temuan ini mendukung teori Sutrisno (2009:188-189) dan Sutrisno (2009:182) yang menyatakan bahwa perencanaan SDM berpengaruh terhadap efektivitas kerja.

KESIMPULAN

Kesimpulan

1. Perencanaan SDM di PT. Surisenia Plasmataruna PMKS Talikumain adalah cukup baik, dapat dilihat berdasarkan perolehan nilai skor rata-rata pada tabel rekapitulasi jawaban responden pada kuisioner variabel perencanaan SDM yaitu sebesar 3.28 dan nilai TCR yang diperoleh sebesar 65.6%.
2. Efektivitas kerja karyawan di PT. Surisenia Plasmataruna PMKS Talikumain adalah cukup baik, dapat dilihat berdasarkan perolehan nilai skor rata-rata pada tabel rekapitulasi jawaban responden pada kuisioner variabel efektivitas kerja yaitu sebesar 3.26 dan nilai TCR yang diperoleh sebesar 65.2%.
3. Perencanaan SDM berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan di PT. Surisenia Plasmataruna PMKS Talikumain, disimpulkan berdasarkan nilai koefisien determinasi (R^2) yang

diperoleh yaitu sebesar 0.319. Hal ini menunjukkan bahwa perencanaan memberikan pengaruh sebesar 31,90% terhadap efektivitas kerja PT. Surisenia Plasmataruna Pabrik Minyak Kelapa Sawit Talikumain Kabupaten Rokan Hulu dan sisanya sebesar 68.10% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari variabel yang diteliti contohnya gaji, insentif serta jam kerja.

Saran

1. Untuk PT. Surisenia Plasmataruna Pabrik Minyak Kelapa Sawit Talikumain Kab. Rokan Hulu, agar lebih efektif dan efisien lagi dalam melakukan perencanaan SDM. Kuantitas dan Kualitas karyawan sangat penting dalam organisasi karena itu diharapkan PT. Surisenia Plasmataruna Pabrik Minyak Kelapa Sawit Talikumain Kab. Rokan Hulu agar merekrut karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan (tidak lebih dan tidak kurang), menempatkan karyawan sesuai dengan skill dan kemampuannya dan terus mengadakan pelatihan karyawan untuk meningkatkan kualitas karyawan.
2. Untuk Peneliti selanjutnya apabila ingin melakukan penelitian pada objek yang sama agar memperbanyak variabel penelitian

DAFTAR PUSTAKA

- Fathoni, Abdurrahman . 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Rineka Cipta.
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen : Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas* Yogyakarta : BPFE
- Hartono. 2010. *Statistik Untuk Penelitian*. Cet Ke-5. Yogyakarta : LSFKP
- Hasibuan, Melayu SP. 2010. *Organisasi dan Motivasi, Efektivitas Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ira, Ryanda. 2012. “*Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Pada Niagara Hotel Parapat*.” Medan : U Universitas Sumatra Utara.
- Komarudin. 2009. *Ensiklopedia Manajemen*, Edisi Kedua, Jakarta : Bumi Aksara
- Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor publik*. Yogyakarta : UPP STIM Yogyakarta.
- Nawawi, H Hadari. 2010. *Perencanaan SDM*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Nursanti. T Desy. 2010. *Strategi Terintegrasi Dalam Perencanaan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Amara Books.

- Nugroho, Agus. 2006. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Askara.
- Siswanto, Bedjo. 2011. *Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sondang, P Siagian. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta
- Sungkono, Rahmat Abdullah. 2014. *Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia Pada Dinas Cipta Karya Kabupaten Karawang*. Karawang : Depdikbud.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Caps Publishing.
- Steers, Richard M. 2009. *Efektivitas Organisasi*. Jakarta : Erlangga
- Syarifuddin, Alwi. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFY Yogyakarta.
- Terry, George R. 2012. *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara Universitas Pasir Pengaraian
- Umar, Husein 2010. *Desain Penelitian MSDM dan Pelaku Karyawan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Usman, H., dan Akbar, P. Setiadi. 2009. *Pengantar Statistika*. Jakarta : Bumi Aksara
- Wijaya, I.A. 2011. *Perilaku Organisasi*. Bandung : Sinar Baru Algensindo