

**PENGARUH PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
PADA PT. ISTANA DELI KEJAYAAN (IDK 2)  
MEDAN**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan  
Memenuhi Syarat Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**

**Oleh :**

**ASY SYIFA' RUFDAH  
NIM : 10 832 0072**



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
M E D A N  
2 0 1 4**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

Judul Skripsi : Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Istana Deli Kejayaan (IDK 2) Medan

Nama Mahasiswa : ASY SYIFA' RUFDAIDAH

No. Stambuk : 10 832 0072

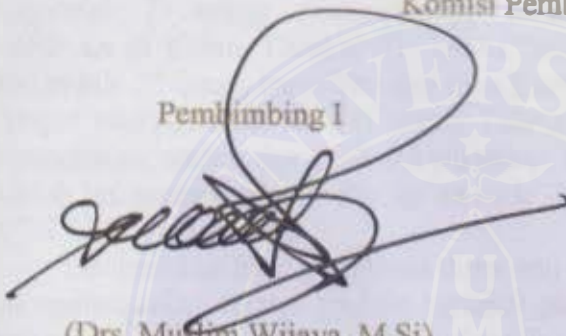
Jurusan : Manajemen

Menyetujui :

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II



(Drs. Muslim Wijaya, M.Si)



(Dra. Isnaniah LKS, MMA)

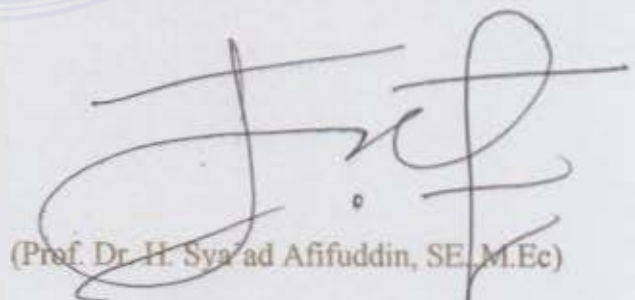
Mengetahui :

Ketua Jurusan

Dekan



(Hsan Effendi, SE., M.Si)



(Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, M.Ec)

Tanggal Lulus :

2014

## ABSTRAK

Asy Syifa 'Rufaidah. NPM. 108320072 "Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Istana Deli Kejayaan (IDK 2) Medan". Skripsi 2014.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah perencanaan sumber daya manusia berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Istana Deli Kejayaan (IDK 2) Medan. Jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Kantor Direksi PT. Istana Deli Kejayaan (IDK 2) Medan yang berjumlah 75 orang, maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Kantor Direksi PT. Istana Deli Kejayaan (IDK 2) Medan yaitu berjumlah 75 orang karyawan dan teknik sampling dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan pengamatan, angket dan studi dokumentasi. Teknik analisis yang dipergunakan adalah uji asumsi klasik dan uji statistik dengan memakai program *software SPSS 17.00 for windows*.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai konstanta bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel perencanaan SDM bernilai konstan, maka produktivitas kerja karyawan bernilai positif. Nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0.681 atau sama dengan 68,1% berada antara  $0 < R^2 < 1$ , artinya variasi naik turunnya produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh perencanaan SDM kerja sebesar 68,1% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variasi faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian

Kata Kunci : Perencanaan SDM, Produktivitas Kerja

## KATA PENGANTAR



*Assalammualaikum Wr.Wb*

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karuniaNya, sehingga dengan izinNya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Medan Area.

Dan tak lupa pula shalawat berangkaian salam penulis ucapkan pada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, yang mana kita amat merindukan syafaat beliau di hari kemudian kelak. AMIN.

Dalam penulisan yang sangat singkat dan sederhana ini, penulis menyadari bahwa masih banyak terdapat kekurangan-kekurangan dalam penulisan ini yang bahkan jauh dari kesempurnaan, yang semuanya karena keterbatasan wawasan dan pengetahuan, serta pemikiran penulis yang masih dalam proses pembelajaran.

Namun demikian skripsi ini juga terselesaikan berkat adanya dorongan dari berbagai pihak secara langsung maupun tidak langsung, untuk itu pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terimakasih kepada seluruh pihak yang telah membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang setulusnya kepada :  
**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

1. Bapak Prof. Dr. H. Ali Ya'kub Matondang, MA, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MIEc selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area
3. Bapak Hery Syahril, SE, Msi selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
4. Bapak Ihsan Effendi, SE, MSi selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
5. Bapak Drs. H. Miftahuddin, MBA selaku Ketua Sidang Meja Hijau, yang telah dengan sabar dan baik dalam membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Drs. Muslim Wijaya, Msi selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan saran dan bimbingan dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Ibu Dra, Isnaniah LKS, MMA sebagai Dosen Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktunya guna membimbing penulis dalam menyelesaikan tulisan ini.
8. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen serta staff fakultas ekonomi yang telah mengajar dan membantu penulis hingga dapat menyelesaikan perkuliahan.
9. Bapak Pimpinan PT. Istana Deli Kejayaan (IDK 2) Medan yang telah membantu penulis dalam memberikan data dan informasi demi terwujudnya skripsi ini.
10. Tenstimewa sekali bagi penulis : Kedua Orang Tua yang tercinta, Ayahanda Drs. H. Amian dan Hj. Darmawany, Spd yang telah bersusah

payah membesarkan, mendidik, mendukung, memotivasi dan selalu mendoakan penulis setiap harinya. Mudah-mudahan dengan doa tulusmu penulis bisa menjadi yang terbaik untukmu. Serta Kakak-kakak penulis Jannatun Fadhlainy dan Wardatun Ulyani dan Abang-abang penulis Khalid dan Chairul Haswar yang telah mendukung dan memberikan semangat kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dan penulisan skripsi ini dapat terselesaikan.

11. Buat sahabat-sahabatku dan juga buat teman-teman Manajemen Universitas Medan Area yang telah memberikan saran dan motivasi hingga skripsi ini terselesaikan.

Semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi para pembaca dan bagi penulis khususnya, dan kiranya Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan karuniaNya kepada kita semua. Amin.....

Medan, 2014  
Penulis

(Asy Syifa 'Rufaidah)

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	vi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vii
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	3
C. Tujuan Penelitian.....	3
D. Manfaat Penelitian.....	4
<b>BAB II : LANDASAN TEORI</b>	
A. Uraian Teoritis.....	5
1. Pengertian Perencanaan Sumber Daya Manusia .....	5
2. Tujuan dan Kegunaan Perencanaan SDM.....	6
3. Langkah-langkah Perencanaan SDM .....	9
4. Indikator-Indikator Perencanaan Sumber Daya Manusia....	10
5. Pengertian Produktivitas Kerja.....	11
6. Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	12
7. Indikator Pengukuran Produktivitas Kerja .....	14
8. Hubungan Perencanaan SDM Dengan Produktivitas Kerja	17
9. Penelitian Terdahulu.....	19
B. Kerangka Konseptual .....	20
C. Hipotesis.....	20
<b>BAB III: METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian.....	21
B. Populasi dan Sampel .....	22
C. Definisi Operasional.....	22
D. Jenis dan Sumber Data.....	24
E. Teknik Pengumpulan Data.....	24
F. Teknik Analisis Data.....	26

## **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian.....	30
1. Sejarah Singkat Perusahaan.....	30
2. Struktur Organisasi Perusahaan.....	31
3. Tugas dan Tanggung Jawab.....	32
4. Gambaran Umum Responden.....	40
5. Uji Kualitas Data.....	48
6. Uji Asumsi Klasik.....	50
7. Uji Statistik.....	55
8. Uji Hipotesis.....	56
9. Koefisien Determinasi (R).....	57
B. Pembahasan.....	58

## **BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

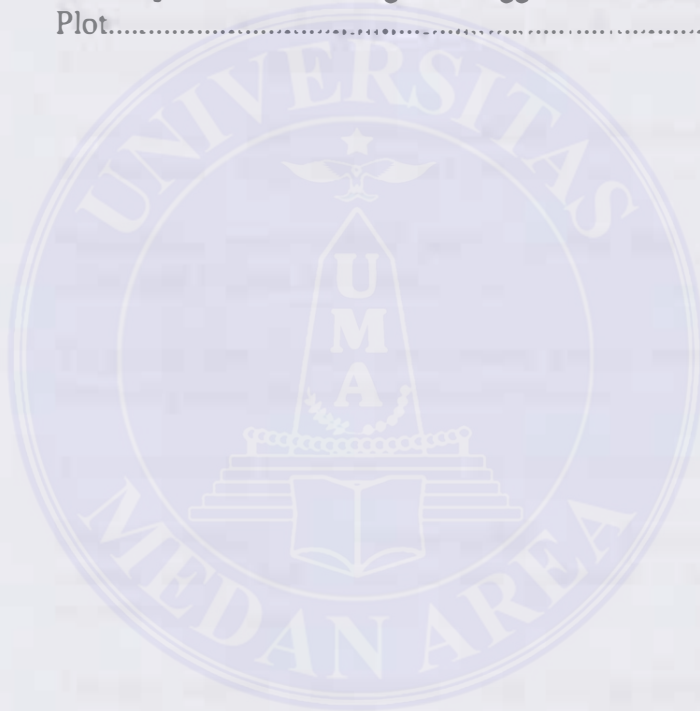
A. Kesimpulan.....	59
B. Saran.....	60

## **DAFTAR PUSTAKA**



## DAFTAR GAMBAR

		Halaman
Gambar 2.1	Rencana Sumber Daya Manusia.....	10
Gambar 2.2	Kerangka Konseptual .....	22
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT. Istana Deli Kejayaan (IDK 2) Medan.....	32
Gambar 4.2.	Hasil Uji Normalitas dengan Menggunakan Histogram .	51
Gambar 4.3	Hasil Uji Normalitas dengan Menggunakan Probability Plot.....	52



## DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 3.1	Rincian Waktu Penelitian.....	21
Tabel 3.2	Definisi Operasional.....	23
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden.....	40
Tabel 4.2	Usia Responden.....	40
Tabel 4.3	Pendidikan Responden.....	41
Tabel 4.4	Rencana-rencana harus di evaluasi untuk mengetahui apakah jelas, ringkas, nyata, dan akurat.....	42
Tabel 4.5	Perencanaan perlu memperhatikan prinsip-prinsip kelengkapan, kepedulian, dan konsisten.....	42
Tabel 4.6	Perusahaan memberikan waktu, usaha dan aliran emosional kepada karyawan.....	43
Tabel 4.7	Tanggung jawab atas pelaksanaan perencanaan dan tanggung jawab atas implementasi rencana.....	43
Tabel 4.8	Para perencana harus membuat berbagai perencanaan ...	44
Tabel 4.9	Kepemimpinan, mempengaruhi kemampuan memotivasi dan memberikan arahan kepada bawahannya.....	44
Tabel 4.10	Dengan adanya kemampuan yang khusus karyawan dapat menghasilkan pekerjaan yang melebihi target.....	45
Tabel 4.11	Dalam bekerja saya harus memperhatikan mutu dan bertanggung jawab atas pekerjaan tersebut.....	45
Tabel 4.12	Karyawan dapat menghasilkan pekerjaan yang melebihi target yang ditetapkan oleh perusahaan.....	46
Tabel 4.13	Karyawan bekerja dengan baik dalam usaha meningkatkan kualitas kerjanya.....	46
Tabel 4.14	Hasil kerja yang di capai oleh karyawan sangat tepat pada waktunya.....	47
Tabel 4.15	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.....	47

Tabel 4.16	Validitas Butir Pernyataan.....	49
Tabel 4.17	Reliabilitas Variabel .....	50
Tabel 4.18	Uji Heteroskedastisitas .....	53
Tabel 4.19	Hasil Uji Multikolinearitas.....	54
Tabel 4.20	Uji Durbin Watson .....	55
Tabel 4.21	Uji Regresi Linier Sederhana .....	55
Tabel 4.22	Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	56
Tabel 4.23	Koefisien Determinasi.....	57



## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Sebuah organisasi dalam mewujudkan eksistensinya dalam rangka meneapai tujuan memerlukan perencanaan Sumber daya manusia yang efektif. Suatu organisasi, tanpa didukung pegawai/karyawan yang sesuai baik segi kuantitatif, kualitatif, strategi dan operasionalnya, maka organisasi/perusahaan itu tidak akan mampu mempertahankan keberadaannya, mengembangkan dan memajukan dimasa yang akan datang. Oleh karena itu disini diperlukan adanya langkah-langkah manajemen guna lebih menjamin bahwa organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai jabatan, fungsi, pekerjaan yang sesuai pekerjaan seperti perencanaan sumber daya manusia.

Perencanaan SDM adalah proses mengantisipasi dan membuat ketentuan (persyaratan) untuk mengatur arus gerakan tenaga kerja ke dalam, di dalam, dan ke luar organisasi. Perencanaan SDM merupakan perencanaan yang bertujuan untuk mempertahankan dan meningkatkan kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan, melalui strategi pengembangan kontribusi pekerjajanya di masa depan.

Perencanaan SDM sebagai suatu kegiatan 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 SDM berarti usaha untuk mengisi/menutupi kekurangan tenaga kerja baik secara kuantitas maupun kualitas. Sedangkan dalam memenuhi kebutuhan

tenaga kerja di masa datang, perencanaan SDM lebih menekankan adanya usaha peramalan (*forecasting*) mengenai ketersediaan tenaga kerja yang didasarkan pada kebutuhan sesuai dengan rencana bisnis di masa datang. Dengan kata lain, rujukan perencanaan SDM adalah untuk mempergunakan SDM seefektif mungkin agar memiliki sejumlah pekerja yang memenuhi persyaratan/kualifikasi dalam mengisi posisi yang kosong kapanpun dan apapun posisi tersebut. Dengan tersedianya informasi tentang kebutuhan dan kualifikasi yang diinginkan, maka dalam pelaksanaan rekrutmen, seleksi, penempatan, pemeliharaan, pengembangan, dan pemberian kesejahteraan karyawan akan lebih mudah dan terkendali.

Perencanaan sumber daya manusia berguna untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan mendorong pimpinan untuk meningkatkan karir karyawan tersebut ke jenjang yang lebih tinggi. Menurut Sadarmayanti (2008:80), menjelaskan "Produktivitas juga diartikan sebagai tingkat efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa, produktivitas mengutamakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber dalam memproduksi barang-barang dan jasa".

Bila ditinjau dari segi teknik produktivitas, bahwa pengertian dari produktivitas pada hakekatnya adalah pencapaian tingkat efisiensi dan efektivitas dari penggunaan sumber-sumber daya yang tersedia. Jika ditinjau dari segi psikologis, maka pengertian produktivitas adalah suatu sikap mental patriotik yang selalu memandang hari depan dengan secara optimis, bahwa seorang tenaga kerja akan selalu ada dorongan untuk menjadi dinamis dan kreatif.

Perencanaan merupakan faktor yang penting untuk keberhasilan suatu perusahaan. Namun demikian, perencanaan sering kurang mendapat perhatian

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek)*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Fathoni, Abudrahmat, 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Rikena Cipta Jakarta.
- Handoko. T. Hani. 2009. *Manajemen*. Edisi Revisi. BPFE Universitas Gajah Mada Press Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, SP, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara Jakarta.
- Ivancevich. 2003. *Organisasi dan Manajemen*. Edisi Keempat. Cetakan Kelima. (Terjemahan: Savitri Soekrisno dan Agus Dharmo), Erlangga. Jakarta.
- Jaekson. Susan E. dan Schuler, Randall S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Terjemahan: Nurdin Sobary dan Dwi Kartini Yahya), Erlangga. Jakarta.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Salemba Empat, Jakarta.
- Moelyono M, 2004. *Penerapan Produktivitas Dalam Organisasi*. Edisi Revisi. Cetakan Kesepuluh. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Purnama. Nursya'bani. 2003. *Membangun Kemunggulan Bersaing Melalui Integrasi Pereencanaan Strategik dan Perencanaan SDM*. USAHAWAN NO. 07 TH XXIX JULI.
- Sadarmayanti. 2007. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Keempat. Penerbit Bandar Maju. Bandung
- Siagian Sondang P.. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit Gunung Agung. Jakarta.
- Simanjuntak, Payaman. 2005. *Prinsip dan Konsep Produktivitas*. Edisi Revisi. Cetakan Ketujuh. Penerbit LPFE-UI. Jakarta.
- Walker. J.W. 2005. *Integrating the Human Resources Function with the Business Resources Planning*, Human Resources Planning, Vol. 17 No. 2.
- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kedelapan Belas. Alfabeta. Bandung.

## KUESIONER

# PENGARUH PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. ISTANA DELI KEJAYAAN (IDK 2) MEDAN

Responden Yang Terhormat

Dalam rangka penyusunan skripsi yang menjadi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada fakultas Ekonomi Universitas Medan Area, maka saya mohon kesediaan saudara untuk menjawab beberapa pertanyaan pada kuesioner berikut ini.

Kuesioner ini bertujuan untuk mendapatkan informasi mengenai Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Istana Deli Kejayaan (IDK 2) Medan. Identitas jawaban saudara akan saya jaga kerahasiaannya sesuai dengan kode etik penelitian.

Saya ucapkan terima kasih atas kesediaan saudara dalam meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini.

Hormat saya.

Asy Syifa Rifaidah

## DATA RESPONDEN

1. No.Kuesioner : ..... ( diisi petugas )
2. Nama : ..... ( boleh tidak diisi )
3. Jenis kelamin :
  - a) Laki- laki
  - b) Perempuan
4. Usia :
  - a) < 20 Tahun
  - b) 30 – 40 Tahun
  - c) 20 – 30 Tahun
  - d) > 40 Tahun

### Petunjuk pengisian

1. Jawablah masing-masing pernyataan dibawah ini sesuai dengan penelitian saudara mengenai “Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Istana Deli Kejayaan (IDK 2) Medan”.
2. Pilihlah salah satu jawaban dari kelima alternatif jawaban yang sesuai dengan cara memberikan tanda centang (√) pada salah satu kolom pada jawaban yang tersedia dan berilah alasan dari jawaban yang saudara pilih.
3. Keterangan jawaban sebagai berikut :
  - a) STS ; Sangat tidak setuju
  - b) TS ; Tidak setuju
  - c) R ; Ragu
  - d) S ; Setuju
  - e) SS ; Sangat setuju.



## Daftar Pernyataan

### Pernyataan Variabel Bebas X (Perencanaan SDM)

No	Pernyataan	Keterangan				
		SS	S	R	TS	STS
1.	Rencana-rencana harus di evaluasi untuk mengetahui apakah jelas, ringkas, nyata, dan akurat.					
2.	Perencanaan perlu memperhatikan prinsip-prinsip kelengkapan, kepedulian, dan konsisten.					
3.	Perusahaan memberikan waktu, usaha dan aliran emosional kepada karyawan					
4.	Tanggung jawab atas pelaksanaan perencanaan dan tanggung jawab atas implementasi rencana.					
5.	Para perencana harus membuat berbagai perencanaan.					
6.	Kepemimpinan, mempengaruhi kemampuan memotivasi dan memberikan arahan kepada bawahannya					

### Pernyataan Variabel Terikat Y (Produktivitas Kerja)

No	Pernyataan	Keterangan				
		SS	S	R	TS	STS
1.	Dengan adanya kemampuan yang khusus karyawan dapat menghasilkan pekerjaan yang melebihi target					
2.	Dalam bekerja saya harus memperhatikan mutu dan bertanggung jawab atas pekerjaan tersebut					
3.	Karyawan dapat menghasilkan pekerjaan yang melebihi target yang ditetapkan oleh perusahaan.					
4.	Karyawan bekerja dengan baik dalam usaha meningkatkan kualitas kerjanya					
5.	Hasil kerja yang di capai oleh karyawan sangat tepat pada waktunya					
6.	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya					

Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu, Saudara/Saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerja samanya saya ucapkan Terima Kasih banyak.