

**PENGARUH PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP
EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT.PERKEBUNAN
NUSANTARA II (PERSERO) TANJUNG MORAWA**

SKRIPSI

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

Oleh :

**RAMAYANA MANURUNG
NIM : 09 832 0104**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2013**

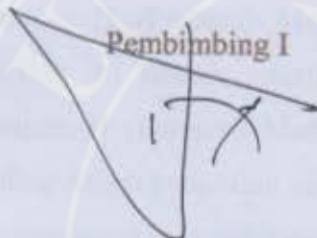
Judul Skripsi : Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa

Nama Mahasiswa : RAMAYANA MANURUNG

No. Stambuk : 09 832 0104

Jurusan : Manajemen

Menyetujui :
Komisi Pembimbing

Pembimbing I


(Hery Syahrial, SE.,M.Si)

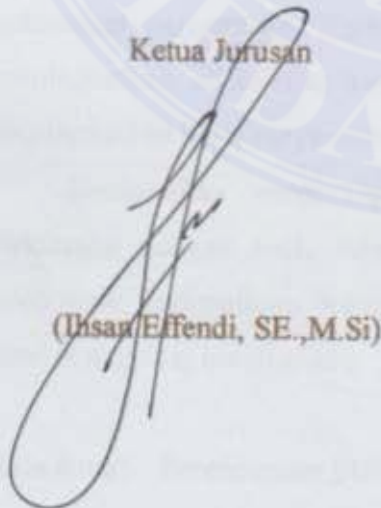
Pembimbing II



(H. Syahrandy, SE.,M.Si)

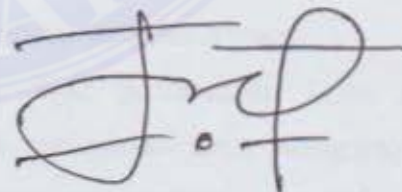
Mengetahui :

Ketua Jurusan



(Ihsan Effendi, SE.,M.Si)

Dekan



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

Tanggal Lulus :

2013

RINGKASAN

Ramayan Manurung, NPM. 098320104 “Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Medan”. Skripsi 2012.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah perencanaan sumber daya manusia berpengaruh dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Medan yang berjumlah 60 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Medan yaitu berjumlah 60 orang dan teknik sampling dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sampel jenuh.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil perencanaan berpengaruh positif dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Medan, dengan demikian hipotesis diterima. Dimana perencanaan SDM penting bagi setiap organisasi untuk dapat meningkatkan daya guna dan hasil guna dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan PSDM kualitas, kuantitas dan efektivitas kerja karyawan sangat berhubungan sesuai kebutuhan perusahaan. Perencanaan sumber daya manusia berguna untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan dan mendorong pimpinan untuk meningkatkan karir karyawan tersebut ke jenjang yang lebih tinggi.

Berdasarkan saran diperoleh hasil Agar perencanaan SDM dapat terlaksana dengan baik, sebaiknya pihak perusahaan terus mengupayakan penerapan kedisiplinan kerja melalui peraturan-peraturan yang ada, agar kinerja pegawai meningkat.

Kata Kunci : Perencanaan SDM, Efektivitas Kerja

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabihlamin segala puji dan syukur Penulis panjatkan Kehadirat Allah SWT atas segala rahmat, karunia dan hidayah-Nya, sehingga Penulis bisa menyelesaikan studi Sarjana dengan skripsi yang berjudul "Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa". Dan juga shalawat berangkaikan salam kita lantunkan kepada Junjungan umat Nabi Besar Muhammad SAW yang sama-sama kita harapkan syafaatnya di hari akhir kelak. Amin yaa Robhala'lamin.

Penulisan skripsi ini dilakukan guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Universitas Medan Area Medan 2013. Selama penulis menyusun skripsi ini, penulis banyak memperoleh didikan, bimbingan dan bantuan baik secara moril maupun materi dari berbagai pihak. Oleh sebab itulah pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Sya'ad Afifiddin, selaku Dekan Fakultas Ekonomi UMA,
2. Bapak Ihsan Efendi SE, Msi, selaku Ketua Jurusan Fakultas Ekonomi UMA
3. Bapak Hery Syahrial, SE, Msi, selaku dosen pembimbing I skripsi yang telah meluangkan waktu dan dengan penuh kesabaran memberikan bimbingan dan arahan yang sangat bermanfaat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik

4. Bapak H. Syariandi, SE, Msi selaku dosen pembimbing II skripsi yang telah meluangkan waktu dan dengan penuh kesabaran memberikan bimbingan dan arahan yang sangat bermanfaat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik
5. Bapak Amrin Mulia U Nst, SE, MM, Selaku Ketua Penguji Ujian Meja Hijau
6. Bapak Agustiono, SE, Msi, Selaku Sekretaris Penguji Ujian Meja Hijau
7. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Khususnya Dosen Manajemen yang selama ini telah sabar dalam mendidik dan memberikan ilmunya yang sangat berguna bagi penulis serta seluruh pegawai di Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area Medan.
8. Bapak Pimpinan beserta staff dan karyawan PT. Perkebunan Nusantara II (persero) Tanjung Morawayang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
9. Alm. Ayahku Mahmud Manurung dan Bundaku Roslina Sidabutar. Terima kasih yang setulus-tulusnya atas dukungan moril, materi dan spritual yang tidak dapat dibalas dengan apapun juga, hanya Allah lah yang bisa membalas semua kebaikan dan kasih sayang kalian dan semoga Allah SWT selalu memberikan hidayah dan karunia-Nya kepada kalian, Amin Ya Robbala'lamin
10. Abangku Darwin Manurung, Abangku Ramlan Manurung, Kakakku Salimah Manurung dan kakakku sarinah Manurung. terima kasih yang telah mendoakan Penulis dan memberikan dukungannya kepada Penulis.

11. Teman-teman Manajemen Reguler 1 Kelas Pagi Angkatan 2009 atas kebersamaan, keceriaan, bantuan dan kerjasamanya selama ini Dan Teman-Teman di kost yang selalu memotivasi penulis dalam penyelesaian skripsi ini, Kalian teman-teman yang menyenangkan.

Akhirnya penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu penulis dengan rendah hati serta lapang dada menerima segala kritik dan saran serta ide yang bersifat membangun di dalam kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi diri penulis maupun semua pihak yang membaca. Terima kasih atas perhatian dari semua yang telah membaca skripsi ini.

Medan, September 2013

Penulis

Ramayana Manurung

09.832.0104

DAFTAR ISI

	Halaman
RINGKASAN	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR TABEL	viii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	3
D. Manfaat Penelitian	3
BAB II : LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teoritis	5
1. Pengertian Perencanaan Sumber Daya Manusia	5
2. Tujuan dan Kegunaan Perencanaan SDM	6
3. Langkah-langkah Perencanaan SDM	10
4. Indikator-Indikator Perencanaan Sumber Daya Manusia	12
5. Pengertian Efektivitas Kerja.....	13
6. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja.....	14
7. Indikator-Indikator Pengukuran Efektivitas Kerja.....	15
8. Hubungan Perencanaan SDM Dengan Efektivitas Kerja	16
B. Kerangka Konseptual	18
C. Hipotesis	18
BAB III: METODE PENELITIAN	
A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian	19
B. Populasi dan Sampel	20
C. Definisi Operasional.....	20
D. Jenis dan Sumber Data	22
E. Teknik Pengumpulan Data	22
F. Teknik Analisis Data	24

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	26
1. Sejarah Singkat Perusahaan	26
2. Visi dan Misi Perusahaan	27
3. Bidang Usaha Perusahaan	28
4. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas	28
5. Penyajian Data Responden	35
6. Penyajian Data Angket Responden	37
B. Pembahasan	47
1. Uji Validitas dan Realibilitas	47
2. Uji Regresi Sederhana	50
3. Uji Hipotesis	51
4. Koefisien Determinasi (R^2)	52

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

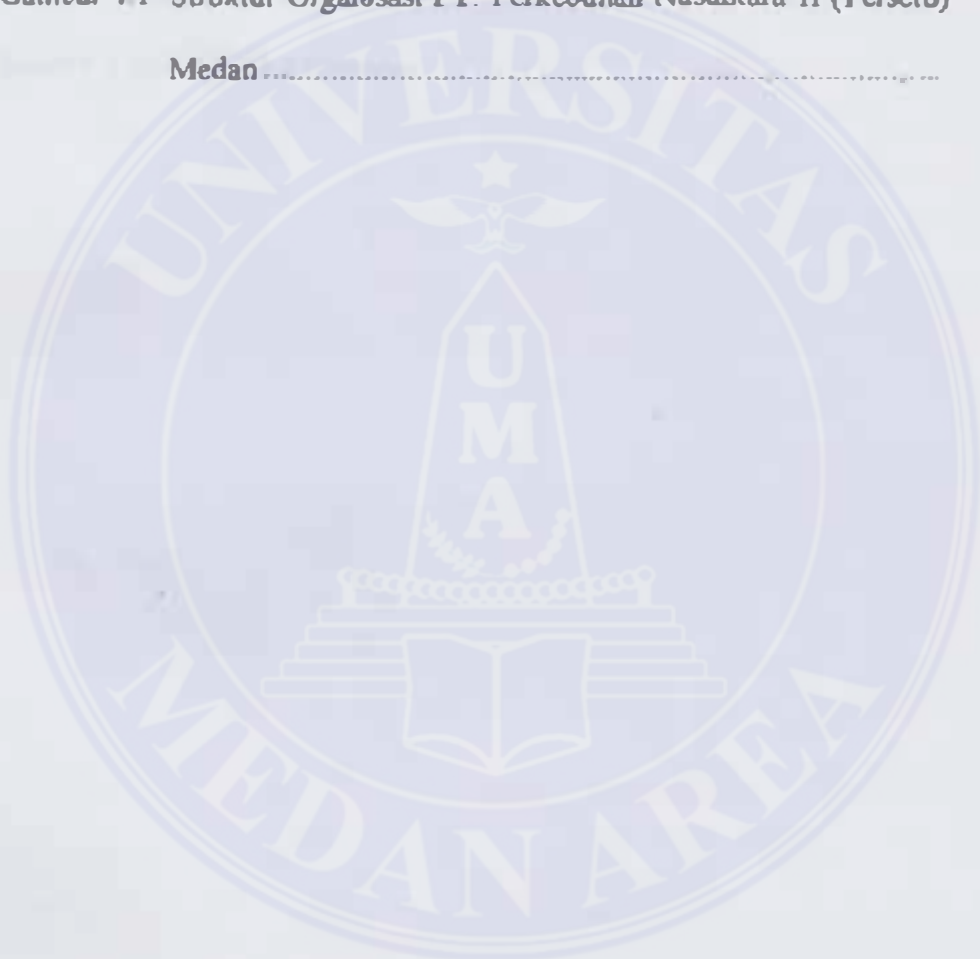
A. Kesimpulan	53
B. Saran	54

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

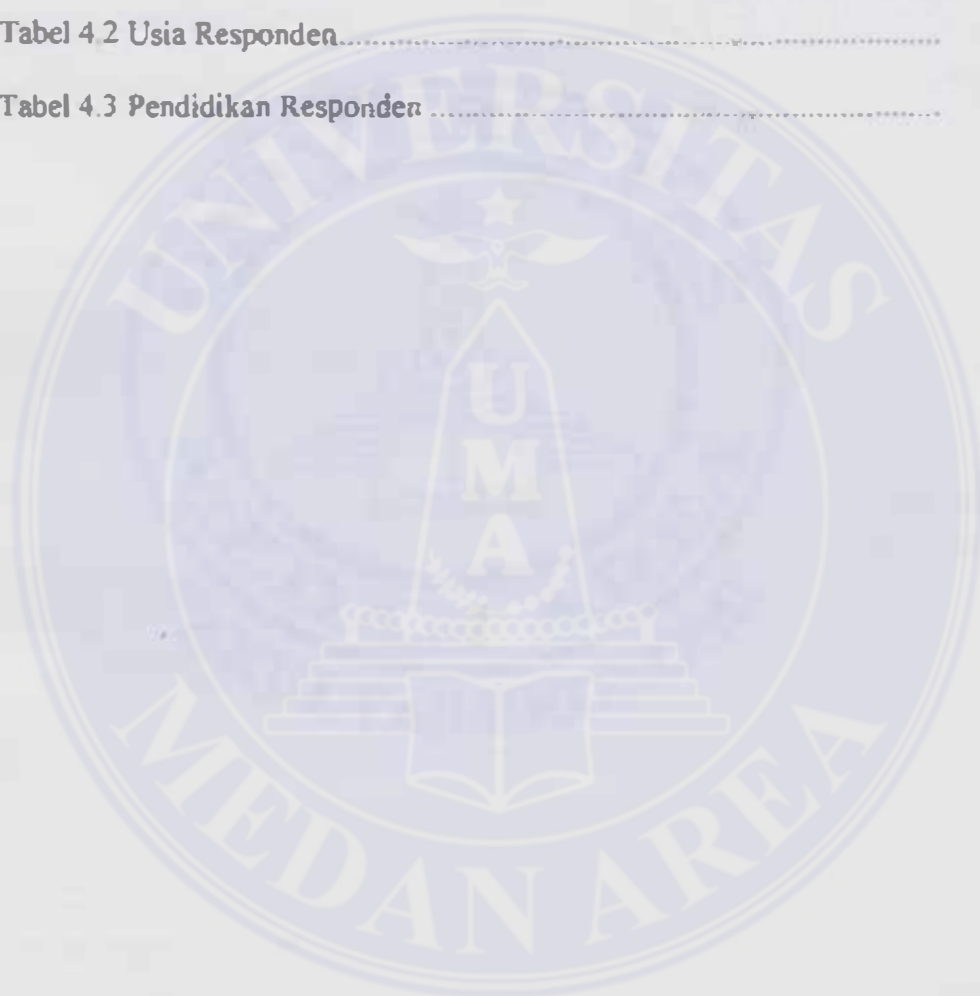
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Rencana Sumber Daya Manusia	11
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual	18
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara 11 (Persero) Medan	35



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Rincian Waktu Penelitian.....	19
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	35
Tabel 4.2 Usia Responden.....	38
Tabel 4.3 Pendidikan Responden.....	36



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebuah organisasi dalam mewujudkan eksistensinya dalam rangka mencapai tujuan memerlukan perencanaan Sumber daya manusia yang efektif. Suatu organisasi, menurut Riva'i (2004:35) "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 dengan kebutuhan.

Efektivitas kerja pegawai merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam kegiatan perusahaan yang perlu dibina dan dikembangkan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif. Pada dasarnya efektivitas organisasi tidak terlepas dari efektivitas kelompok dan efektivitas individu. Pegawai merupakan salah satu faktor penting atas efektivitas perusahaan, karena perilaku mereka akan memperlancar atau menghambat tercapainya tujuan organisasi.

Peranan kepemimpinan dalam meningkatkan efektivitas kerja dan efisiensi kerja dalam lingkungan organisasi merupakan salah satu alat dalam kehidupan suatu organisasi, terutama dalam bidang kehidupan manusia selalu mendapat perhatian khusus. Dalam hal ini selalu dititik beratkan kepada pimpinan, pimpinan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

tersebut harus mampu melaksanakan fungsi-fungsi manajemen, terutama dalam pengambilan keputusan dan kebijaksanaan, yang dapat mempermudah pencapaian tujuan dari organisasi itu secara efektif dan efisien.

PT. Perkebunan Nusantara II (persero) Tanjung Morawa, merupakan salah satu badan usaha milik negara (BUMN) yang bergerak pada sektor perkebunan dan juga melaksanakan restrukturisasi perencanaan sumber daya manusia sebagai upaya untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Perencanaan merupakan faktor penting untuk keberhasilan suatu perusahaan. Perusahaan yang tidak merencanakan sumber daya manusianya dengan baik sering mengalami kerugian karena kesalahan dalam penerimaan karyawan baru.

Perencanaan sumber daya manusia berguna untuk meningkatkan ektivitas kerja karyawan dan mendorong pimpinan untuk meningkatkan karir karyawan tersebut kejenjang yang lebih tinggi. Akan tetapi pada kesempatan ini penulis menemukan masalah tentang ekfetivitas kerja di PT. Perkebunan Nusantara II (persero) Tanjung Morawa, dimana para karyawan tidak mampu meningkatkan efektivitas kerja walau telah mendapatkan pendidikan dan pelatihan serta motivasi, karena pada kenyataannya karyawan kurang disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya. Penyelesaian kerja tidak tepat pada waktunya, pekerjaan pegawai di dasarkan atas hasil kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. Kualitas dan kuantitas hasil kerja tersebut di tetapkan oleh waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian tersebut diatas bahwa perencanaan sumber daya manusia memegang peranan penting terhadap efektivitas kerja karyawan didalam

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek)*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Richard M.Steers 2003 : *Management (Manajemen)*, Terjemahan M. Ridwan, Edisi Revisi, Penerbit Brathara, Jakarta.
- Fathoni, Abudrrahmat, 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Rikena Cipta Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2005 *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Ivancevich. 2003. *Organisasi dan Manajemen*, Edisi Keempat, Cetakan Kelima, (Terjemahan: Savitri Soekrisno dan Agus Dharnia), Erlangga, Jakarta.
- Jackson, 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.
- Purnama, Nursya'bani. 2003. *Membangun Keunggulan Bersaing Melalui Integrasi Perencanaan Strategik dan Perencanaan SDM*, USAHAWAN NO. 07 TH XXIX JULI.
- Siagian, Sandang P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugyono, 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV. ALFABETA.
- Sinungan, M. 2004. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Edisi Revisi, Cetakan Kedua, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Walker, J.W. 2005. *Integrating the Human Resources Function with the Business Resources Planning*, Human Resources Planning, Vol 17 No. 2.



KUESIONER
PENGARUH PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP
EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA II (PERSERO)
TANJUNG MORAWA

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 TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA KANTOR DIREKSI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA II (PERSERO) TANJUNG MORAWA**. 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,

Ramayana Manurung

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 terhadap efektivitas kerja karyawan pada kantor direksi PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa”
2. Pilihlah salah satu jawaban dari kelima alternatif jawaban yang sesuai dengan cara memberikan tanda centang (X) 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	Pertanyaan	Jumlah				
		SS	S	R	TS	STS
1.	Apakah Perencanaan SDM sudah sesuai dengan keahlian yang dimiliki ?					
2.	Apakah spesialisasi kerja selalu didasarkan Perencanaan SDM ?					
3.	Apakah penyelesaian pekerjaan didasarkan atas tanggung jawab ?					
4.	Apakah tuntutan dalam bekerja didasarkan atas moral seseorang dalam meningkatkan efektivitas kerjanya ?					
5.	Apakah peraturan atau ketentuan disiplin kerja berhubungan terhadap karir seseorang dalam bekerja ?					
6.	Apakah karir yang dimiliki seorang karyawan harus ditingkatkan ?					
7.	Apakah karir seorang karyawan didukung oleh Perencanaan SDM dari pimpinan ?					
8.	Apakah wewenang dan tanggung jawab yang dilaksanakan selama ini sudah berjalan dengan prosedur yang ada ?					
9.	Apakah pimpinan yang cerdas dan loyal akan mendukung masa depan karyawan ?					
10.	Apakah hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku ?					

PERNYATAAN VARIABEL TERIKAT Y (EFEKTIVITAS KERJA)

No	Pertanyaan	Jumlah				
		SS	S	R	TS	STS
1.	Apakah efektivitas kerja karyawan dapat dicapai dengan hasil kerja yang baik ?					
2.	Apakah pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan ?					
3.	Apakah saya termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh pimpinan ?					
4.	Apakah pekerjaan yang diberikan atasan selalu mendapatkan bimbingan dan petunjuk kerja dalam melaksanakan tugas/pekerjaan ?					
5.	Apakah dalam melaksanakan pekerjaan senantiasa mendapatkan dorongan dari rekan-rekan ?					
6.	Apakah insentif yang diberikan pimpinan dapat membangkitkan semangat dalam melaksanakan pekerjaan?					
7.	Apakah dalam melaksanakan tugas pekerjaan, senantiasa membutuhkan orang lain untuk menyelesaikan pekerjaan dari atasan atau rekan kerja ?					
8.	Apakah karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah ditetapkan perusahaan ?					
9.	Apakah pimpinan selalu menyikapi suatu pekerjaan dengan baik ?					
10.	Apakah pimpinan selalu dapat menanggapi keluhan-keluhan dari karyawan ?					

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