

**HUBUNGAN PERENCANAAN DAN PENGAWASAN SUMBER DAYA  
MANUSIA TERHADAP EFISIENSI KERJA KARYAWAN PADA  
AJB BUMIPUTERA 1912 CABANG KESAWAN MEDAN**

**SKRIPSI**

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

**Oleh :**

**RIA FAUZIAH NST  
NIM : 08 832 0148**



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2012**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

Judul Skripsi : HUBUNGAN PERENCANAAN DAN PENGAWASAN SUMBER  
DAYA MANUSIA TERHADAP EFISIENSI KERJA  
KARYAWAN PADA AJB BUMIPUTERA 1912 CABANG  
KESAWAN MEDAN

Nama Mahasiswa : RIA FAUZIAH NST

No. Stambuk : 08 832 0148

Jurusan : MANAJEMEN



Menyetujui :  
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

(Drs. H. Mislahuddin, MBA)

(Dra. Isnaniah, LKS, MMA)

Mengetahui :

Ketua Jurusan

Dekan

  
(Ihsan Effendi, SE, MSi)  
(Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEc)

Tanggal Lulus :

2011

UNIVERSITAS MEDAN AREA

## RINGKASAN

Ria Fauziah Nasution, NPM. 088320148. "Hubungan Perencanaan dan Pengawasan Sumber Daya Manusia Terhadap Efisiensi Kerja Karyawan Pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Kesawan Medan". Skripsi 2012.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah perencanaan sumber daya manusia berhubungan terhadap efisiensi kerja karyawan di AJB BUMIPUTERA 1912 Cabang Kesawan dan untuk mengetahui apakah pengawasan sumber daya manusia berhubungan terhadap efisiensi kerja karyawan di AJB BUMIPUTERA 1912 Cabang Kesawan. Jenis penelitian ini adalah asosianf. populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di AJB Bumiputera 1912 Cabang Kesawan yang berjumlah 48 orang. Subjek penelitian (populasi) digunakan sebagai sampel yaitu seluruh karyawan yang berjumlah 48 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan data primer. Teknik analisis yang dipergunakan adalah analisa regresi linier berganda dengan menggunakan *Software SPSS for 17.00*.

Hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi linier berganda diketahui bahwa perencanaan sumber daya manusia signifikan terhadap efisiensi kerja pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Kesawan dengan demikian hipotesis diterima, pengawasan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap efisiensi kerja pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Kesawan dengan demikian hipotesis diterima dan perencanaan dan pengawasan sumber daya manusia secara simultan berpengaruh signifikan terhadap efisiensi kerja pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Kesawan dengan demikian hipotesis diterima

Adanya hubungan antara perencanaan dan pengawasan sumber daya manusia terhadap efisiensi kerja, sebaiknya perusahaan lebih meningkatkan kerja karyawan, sehingga akan dapat tercapai tujuan organisasi.

**Kata Kunci :** Perencanaan, Pengawasan, Efisiensi

## KATA PENGANTAR



*Assalamualaikum Wr. Wb*

Dengan segala kerendahan hati, rasa syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberkahi karunia dan rahmatNya, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Medan Area Medan.

Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang setulusnya kepada :

1. Ayahanda tercinta Syahrul Nst dan Ibunda tersayang Nemy S, dimana beliau telah memberikan dukungan moril dan materil yang tak terhingga harganya hingga sampai saat ini dan kepada seluruh keluarga terutama adikku @phebymut, yang tak henti-bentinya memberikan semangat dan doa.
2. Bapak Prof. Dr. H. Ali Ya'kub Matondang, MA, selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Prof. Dr. H. Sya'ad Affuddin, SE, MEd selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
4. Bapak Hery Syahril, SE, Msi selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area dan selaku ketua meja hijau.
5. Bapak Ihsan Effendi, SE, Msi selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

6. Bapak Drs. Miftahuddin, MBA selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan saran dan bimbingan dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Ibu Dra. Isnaniah, LKS, MMA selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan saran dan bimbingan dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Pimpinan beserta karyawan AIB Bumiputera 1912 Cabang Kesawan yang telah membantu penulis dalam memberikan data dan informasi demi terwujudnya skripsi ini.
9. Temanku @dwihsb, dan Rckan-rekan mahasiswa manajemen yang sering nongkrong dikantin babe @liakecik @meisya\_emei @atibkocik @mu2thiyy @key\_delonge @chalimisal @AhmadBayuBlack @rizkykiki @rykamashra yang telah banyak membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

*Wassalammu 'alaikum Wr.Wib*

Medan, April 2012  
Penulis

**(RIA FAUZIAH NST)**

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>RINGKASAN</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	viii
<b>BABI : PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
<b>BAB II : LANDASAN TEORITIS</b>	
A. Uraian Teoritis.....	8
1. Pengertian, Tujuan dan Kegunaan Perencanaan ( <i>Planning</i> ) .....	8
2. Tipe dan Proses Perencanaan .....	11
3. Indikator-indikator Perencanaan.....	16
4. Pengertian, Tujuan dan Manfaat Pengawasan ( <i>Controlling</i> ) .....	18
5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengawasan .....	20
6. Tipe dan Proses Pengawasan .....	22
7. Indikator Pengawasan .....	25
8. Pengertian dan Unsur-unsur Efisiensi Kerja Karyawan .....	27
9. Indikator Pengukuran Efisiensi Kerja Karyawan.....	31
B. Kerangka Konseptual .....	33
C. Hipotesis.....	34
<b>BAB III: METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian.....	35
B. Populasi dan Sampel .....	36
C. Definisi Operasional.....	36
D. Jenis dan Sumber Data.....	38

E. Teknik Pengumpulan Data.....	38
F. Teknik Analisis Data.....	39

**BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian.....	43
1. Deskripsi Data Perusahaan.....	43
2. Struktur Organisasi Perusahaan.....	46
3. Kegiatan Usaha.....	49
4. Penyajian Data Responden Penelitian.....	49
5. Penyajian Data Angket Responden.....	51
B. Pembahasan.....	68
1. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	68
2. Uji Asumsi Klasik.....	71
3. Regresi Linier Berganda.....	74
4. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	75
5. Uji Hipotesis.....	74

**BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan.....	78
B. Saran.....	79

## DAFTAR GAMBAR

Halaman

1. Model Perencanaan.....	16
2. Kerangka Konseptual.....	34
3. Struktur Organisasi AJB Bumiputera 1912 Cabang Kesawan .....	46
4. Scatterplot.....	72
5. Grafik Histogram .....	73
6. Grafik P-P Plot.....	74





## DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Rincian Waktu Penelitian .....	35
2. Instrumen Skala Likert.....	39
3. Jenis Kelamin Responden.....	50
4. Usia Responden.....	50
5. Pendidikan Responden.....	51
6. Rencana-Rencana Harus Dievaluasi Untuk Mengetahui Apakah Jelas, Ringkas, Nyata Dan Akurat.....	52
7. Keputusan Dan Kegiatan Manajemen Hanya Efektif Bila Didasarkan Atas Informasi Yang Tepat.....	52
8. Perencanaan Perlu Memperhatikan Prinsip-Prinsip kelengkapan, Kepaduan Dan Konsisten.....	53
9. Waktu, Usaha dan Aliran Emosional Salah Satu Pedoman Penting Dalam Perencanaan.....	53
10. Perencanaan Dilakukan Untuk Mengurangi Biaya Agar Lebih Efisien	54
11. Sejumlah Budget Yang Disetujui , Didalamnya Juga Telah Tercermin Jumlah Kebutuhan Karyawan.....	54
12. Tanggung Jawab Atas Pelaksanaa Perencanaan Dan Tanggung Jawab Atas Implementasi Rencana.....	55
13. Wewenang Dan Tanggung Jawab Yang Dilaksanakan Selama Ini Sudah Berjalan Dengan Prosedur Yang Ada.....	56
14. Berbagai Perubahan Yang Terjadi Sangat Cepat Akan Dapat Menyebabkan Rencana Tidak Dapat Atau Sesuai Berbagai Perbedaan Waktu.....	56
15. Perencanaan Juga harus Lebih Didasarkan Atas Pemikiran Yang Realistik Dan Fakta-Fakta Yang Sebecamya.....	57
16. Informasi Tentang Pelaksaan Kerja Harus Akurat.....	58
17. Data Yang Tidak Akurat Dari Sistem Pengawasan Dapat Menyebabkan Masalah.....	58
18. Informasi Harus Dikumpulkan, Disampaikan Dan Dievaluasi Secepatnya	59
19. Pengawasan Yang Dilakukan Di Perusahaan Sudah Menurut Aturan Dan Prosedur Yang Ada.....	59
20. Informasi Harus Mula Mula Diakurasi Dan Bersifat Obyektif Serta Lengkap	60

21. Pengawasan Perlu Adanya aturan Dan Prosedur yang Baik.....	60
22. Informasi Harus Terkoordinasi Dengan Aliran Kerja Organisasi .....	61
23. Setiap tahap Proses Pekerjaan Mempengaruhi Akses Keseluruhan Operasi Dan Informasi Pengawasan Harus Sampai Pada Seluruh Personalia...	61
24. Pengawasan Perlu Mempunyai Fleksibel Untuk Apapun Kesempatan Memberikan Tanggapan Atau Reaksi.....	62
25. Dalam Melakukan Tugasnya Setiap Bagian Sudah Melaksanakan Wewenang Dan Tanggung Jawab Yang Dibebankan kepadanya.....	62
26. Hasil Kerja Karyawan Harus Didasarkan Atas Target Pencapaian Tujuan Yang Sudah Ditetapkan Sebelumnya .....	63
27. Besar Kecilnya Manfaat Dan Kualitas Kerja Mencerminkan Kapasitas Karyawan Dalam Berkerja.....	64
28. Pekerjaan Karyawan Juga Didasarkan Atas Hasil Kerja Sesuai Dengan Waktu Yang Telah Ditetapkan Sebelumnya .....	64
29. Kuantitas Dan Kualitas Hasil Kerja Ditetapkan Oleh Waktu Dalam Menyelesaikan Pekerjaannya.....	65
30. Pemakaian Fasilitas, Peralatan Dan Perlengkapan Kerja harus Sehat Dan Minimal Mungkin.....	66
31. Kebijakan Yang Tidak Perlu Sebaiknya Dikaji Kembali .....	66
32. Kebijakan Organisasi Dengan Tujuan Yang Ditetapkan Harus Sesuai Dengan Kapasitas Karyawan Dalam Bekerja.....	67
33. Penggunaan Biaya Mencerminkan Pekerjaan Karyawan Dengan Tuntutan Timbulnya Dari Hasil Kerja.....	67
34. Validitas Butir Pertanyaan Variabel Bebas X dan Y.....	69
35. Reliability Statistic.....	71
36. Hasil Uji Gejala Multikolinearitas.....	71
37. Regresi Linier Berganda Coefficients (a) .....	74
38. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Model Summary.....	75
39. Uji Signifikansi Parsial (Uji t) Coefficients (a) .....	76

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Perencanaan merupakan suatu kegiatan atau proses yang sangat penting dalam berbagai kegiatan dalam suatu organisasi, termasuk dalam manajemen sumber daya manusia, sebab perencanaan merupakan prasyarat pelaksanaan kegiatan yang akan dilakukan. Hal ini dapat dipahami sebab secara umum perencanaan merupakan proses penentuan tujuan, pengevaluasian berbagai alternatif pencapaiannya, dan penentuan tindakan yang akan diambil.

Perencanaan sumber daya manusia adalah proses analisis dan identifikasi yang dilakukan organisasi terhadap kebutuhan akan sumber daya manusia, sehingga organisasi tersebut dapat menentukan langkah yang harus diambil guna mencapai tujuannya. Selain itu, pentingnya diadakan perencanaan sumber daya manusia ialah organisasi akan memiliki gambaran yang jelas akan masa depan, serta mampu mengantisipasi kekurangan kualitas tenaga kerja yang diperlukan. Perencanaan sumber daya manusia adalah upaya untuk memutuskan sebelumnya apa yang perlu dilakukan, bagaimana, bila, dan siapa yang akan melakukannya. Perencanaan menjembatani kesenjangan antara keadaan yang diinginkan di masa depan. Perencanaan tidak saja berarti upaya pengenalan hal-hal baru, tetapi juga pembaharuan yang sebat dan dapat dilakukan. Perencanaan memungkinkan terwujudnya sesuatu yang tidak akan terjadi sekiranya tidak direncanakan. Meskipun masa depan jarang dapat

diprediksi dengan tepat dan berbagai peristiwa yang tidak diprakirakan sebelumnya mungkin mengganggu rencana yang disusun paling baik, namun apabila tidak ada perencanaan, semua tindakan cenderung dilakukan tanpa tujuan yang jelas dan bersifat keberuntungan. Jika perencanaan SDM dilakukan dengan baik, akan diperoleh keuntungan-keuntungan dimana manajemen puncak memiliki pandangan yang lebih baik terhadap dimensi SDM atau terhadap keputusan-keputusan bisnisnya, biaya SDM menjadi lebih kecil karena manajemen dapat mengantisipasi ketidakseimbangan sebelum terjadi hal-hal yang dibayangkan sebelumnya yang lebih besar biayanya, tersedianya lebih banyak waktu untuk menempatkan yang berbakat karena kebutuhan dapat diantisipasi dan diketahui sebelum jumlah tenaga kerja yang sebenarnya dibutuhkan, Adanya kesempatan yang lebih baik untuk melibatkan wanita dan golongan minoritas didalam rencana masa yang akan datang dan pengembangan para manajer dapat dilaksanakan dengan lebih baik.

Pengawasan merupakan kegiatan pemeriksaan dan pengendalian atas kegiatan yang telah dan sedang dilakukan agar kegiatan-kegiatan tersebut dapat sesuai dengan apa yang diharapkan atau apa yang direncanakan. Pengawasan dapat memperkecil timbulnya hambatan yang akan terjadi, sehingga hambatan tersebut dapat segera diantisipasi dan untuk menjaga efisiensi kerja demi kelancaran operasi perusahaan. Pengawasan sumber daya manusia adalah proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut. Pengawasan adalah proses untuk memastikan bahwa segala

## DAFTAR PUSTAKA

- Cyril O. Dornel, Harold Koonz, (2011), **Management (Manajemen)**, Terjemahan M. Ridwan, Edisi Revisi, Penerbit Brathara, Jakarta.
- Flippo Edwin B., (2007) **Personality of Management (Manajemen Personalia)**, Terjemahan Moch. Maksud, Edisi IV, Cetakan Kesembilan, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Ghozali Imam, (2005), **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS**, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko T. Hari, (2010), **Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia**, Edisi Keenam, Penerbit BPFE Universitas Gajah Mada Press, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, SP, (2009), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Bumi Aksara Jakarta.
- Hariandja, Marihot T.E., (2008) **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Ketiga, Penerbit Grasindo.
- Mockijat, (2005), **Manajemen Kepegawaian**, Cetakan Kedelapan, Penerbit Remaja Rosa Karya, Bandung.
- Robbins, Stephen P. Robbins, (2007), **Prilaku Organisasi**, Diterjemahkan Oleh Ny. Grace M. Rochmauli, Edisi Revisi, Cetakan Kedua, Penerbit Erlangga, Yogyakarta.
- Sedarmayanti, (2009), **Tata Kerja dan Produktivitas Kerja**, Penerbit Mandar Maju, Jakarta.
- Siagian Sondang P., (2006), **Organisasi Pengembangan Sumber Daya Insani**, Penerbit Gunung Agung, Jakarta.
- Martoyo, Susilo, (2006), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Sugiyono, (2005), **Metode Penelitian Bisnis**, Cetakan Kedelapan Belas, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Pedoman Penulisan Skripsi**, (2008), Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area – Medan.
- Situmorang, Syafrizal Helmi & Dalimunthe, dkk, (2007), **Analisis Data Penelitian**, USU Press, Medan.

## KUESIONER PENELITIAN

### ANGKET PENELITIAN DENGAN JUDUL PENGABUH PERENCANAAN DAN PENGAWASAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP EFISIENSI KERJA KARYAWAN PADA PT. AJB DUMIPUTERA 1912 CABANG SM. RAJA CABANG MEDAN

Saya mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area Jurusan Manajemen. Salah satu syarat dalam penyusunan skripsi adalah dengan melakukan penelitian melalui pengisian angket. Besar harapan saya agar Bapak/Ibu bersedia mengisi angket penelitian ini dengan sebenar-benarnya. Atas perhatian Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.



#### IDENTITAS RESPONDEN

No. Responden : .....

Jenis Kelamin : ( ) Perempuan ( ) Laki-laki

Pendidikan : ( ) SMA ( ) D-III ( ) S-1 ( ) S-2 ( ) S-3

Usia : .....

#### PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

Berilah tanda checklist (  ) pada salah satu jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i anggap sebagai jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i dilajur yang telah disediakan. Dengan keterangan :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

R : Ragu-ragu

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

## DAFTAR PERTANYAAN

### PERTANYAAN VARIABEL B2DAS X (PERENCANAAN)

No	Pernyataan	Pilihan				
		SS	S	R	TS	STS
1	Rencana-rencana harus dievaluasi untuk mengetahui apakah jelas, ringkas, nyata dan akurat.					
2	Keputusan dan kegiatan manajemen hanya efektif bila didasarkan atas informasi yang tepat					
3	Perencanaan perlu memperhatikan prinsip-prinsip kelengkapan, kepaduan dan konsisten					
4	Waktu, usaha dan aliran emosional salah satu pedoman penting dalam perencanaan					
5	Perencanaan dilakukan untuk mengurangi biaya agar lebih efisien.					
6	Sejumlah budget yang disetujui, didatarkannya juga telah tercermin jumlah kebutuhan karyawan.					
7	Tanggung jawab atas pelaksanaan perencanaan dan tanggung jawab atas implementasi rencana					
8	Wewenang dan tanggung jawab yang dilaksanakan selama ini sudah berjalan dengan prosedur yang ada					
9	Berbagai perubahan yang terjadi sangat cepat akan dapat menyebabkan rencana tidak dapat atau sesuai berbagai perbedaan waktu					
10	Perencanaan juga harus lebih didasarkan atas pemikiran yang realistik dan fakta-fakta yang sebenarnya					

### **PERTANYAAN VARIABEL BEBAS X (PENGAWASAN)**

No	Pernyataan	Pilihan				
		SS	S	R	TS	STS
1	Informasi tentang pelaksanaan kerja harus akurat.					
2	Data yang tidak akurat dari sistem pengawasan dapat menyebabkan masalah.					
3	Informasi harus dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasi secepatnya.					
4	Pengawasan yang dilakukan di perusahaan sudah menurut aturan dan prosedur yang ada.					
5	Informasi harus mudah dipahami dan bersifat obyektif serta lengkap.					
6	Pengawasan perlu adanya aturan dan prosedur yang baik.					
7	Informasi pengawasan harus terkoordinasi dengan alur kerja organisasi.					
8	Setiap tahap proses pekerjaan mempengaruhi akses keseluruhan operasi dan informasi pengawasan harus sampai pada seluruh personalia.					
9	Pengawasan harus mempunyai fleksibel untuk ataupun kesempatan memberikan tanggapan atau reaksi.					
10	Dalam melakukan tugasnya setiap bagian sudah melaksanakan wewenang dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.					



## **PERTANYAAN VARIABEL TERKAT Y (EFISIENSI KERJA)**

No	Pernyataan	PILIHAN				
		SS	S	R	TS	STS
1.	Hasil kerja karyawan harus didasarkan atas target pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya.					
2.	Besar kecilnya manfaat dan kualitas kerja mencerminkan kapasitas karyawan dalam bekerja.					
3.	Pekerjaan karyawan juga didasarkan atas hasil kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.					
4.	Kuantitas dan kualitas hasil kerja ditetapkan oleh waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.					
5.	Pemakaian fasilitas, peralatan dan perlengkapan kerja harus sehemat dan seminimal mungkin.					
6.	Kebijakan yang tidak perlu sebaiknya dikaji kembali.					
7.	Kebijakan organisasi dengan tujuan yang ditetapkan harus sesuai dengan kapasitas karyawan dalam bekerja.					
8.	Penggunaan biaya mencerminkan pekerjaan karyawan dengan tuntutan timbulnya dari hasil kerja.					