

## **PENGARUH PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

**(Studi pada Mom N Baby SPA Al-Fatihana kota Kediri)**

**Indra Ari Fitriana<sup>1)</sup> Sri Utami Hanggondosari<sup>2)</sup> Nur Dina<sup>3)</sup> Jefri Hariono<sup>4)</sup>**

[indraarifitriana10@gmail.com](mailto:indraarifitriana10@gmail.com), [sriutamisari72@gmail.com](mailto:sriutamisari72@gmail.com), [nurdinakediri@gmail.com](mailto:nurdinakediri@gmail.com), [harionoiefri@gmail.com](mailto:harionoiefri@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Penyusunan perencanaan strategik bisnis baru ini tidak hanya pada perencanaan produk jasa dan pemasarannya tetapi juga manajemen operasionalnya terutama dalam pengelolaan sumber daya manusianya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh perencanaan. Sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini diambil dari seluruh jumlah pegawai di Mom N Baby SPA sebanyak 18 orang. Perencanaan Sumber daya Manusia sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Al Fatih Mom N Baby SPA Dan Perencanaan Sumber Daya Al Fatih Mom N Baby SPA.

**Kata kunci: kinerja, perencanaan sumber daya manusia, jasa.**

### **ABSTRACT**

*The implementation of the stateful planning of this new business is not only in the planning of service products and marketing but also in its operational management, especially in the management of its human resources. The population in this study was taken from the total number of employees at Mom N Baby SPA as many as 18 people. Human Resource Planning has a significant effect on employee performance and on improving employee performance at Al Fatih Mom N Baby SPA And Al Fatih Mom N Baby SPA Resource Planning.*

**Keywords: performance, human resource planning, services.**

### **Pendahuluan**

Industri kecantikan salon spa dan relaksasi memiliki daya tarik tersendiri untuk terus berkembang. Beberapa sifat bisnis ini yang menarik seperti: (1) memiliki pasar yang terus bertambah; (2) bisnis jenis ini tidak dipengaruhi oleh inflasi; (3) masing-masing bisnis kecantikan memiliki keunikan tersendiri, membentuk konsep bisnis dan segmen pasar yang berbeda, serta memiliki kualitas jasa yang berbeda dengan usaha pesaingnya. Hal ini menjadikan industri kecantikan ini diminati terutama industri kecantikan khusus wanita. Tingginya mobilitas dan kesibukan para wanita di kota besar seperti berkembangnya kelompok wanita yang bekerja, menjadi pendorong dalam meningkatkan kesadaran dan kebutuhan wanita untuk selalu tampil prima dan cantik setiap saat.

Perencanaan strategik bisnis diperlukan perusahaan dalam menghadapi persaingan. Selain itu, dapat memenuhi syarat tumbuh dan berkembang perusahaan kecil selain kompetensi, dan

orientasi kewirausahaan (Singer dan Donoho 1992). Perencanaan strategik, didalamnya membahas tentang tujuan organisasi, kebijakan hingga pencapaian program dan aksi yang dibutuhkan perusahaan (Allison dan Kaye 2005) yang disusun dengan memperhatikan aspek profitabilitas melalui pengetahuan tentang daya tarik industri serta bagaimana menciptakan keunggulan bersaing agar dapat sustain dalam menghadapi persaingan yang tinggi (Sampurno 2011).

Salah satu bagian perencanaan sumber daya manusia yaitu kebutuhan akan sumber daya manusia. Kebutuhan akan SDM (*labour demand*) bagi suatu organisasi merupakan titik sentral dalam perencanaan pegawai (Sirait Justine, 2006:17).

Perencanaan sumber daya manusia adalah kaitan vital antara perencanaan strategic dan manajemen sumber daya manusia. rencana yang merupakan landasan bagi setiap jenis aktivitas organisasi. Perencanaan (*planning*) adalah proses untuk memutuskan tujuan-tujuan apa yang akan di kejar selama periode waktu mendatang dan apa yang dilakukan agar mencapai tujuan tersebut.

Selanjutnya Fahmi (2014: 226) menyatakan bahwa:”Manajemen kinerja adalah suatu ilmu yang seni di dalamnya untuk menerapkan suatu konsep manajemen yang memiliki tingkat fleksibilitas yang representatif dan aspirasi guna mewujudkan visi dan misi perusahaan dengan cara mempergunakan orang yang ada dalam organisasi tersebut secara maksimal”.

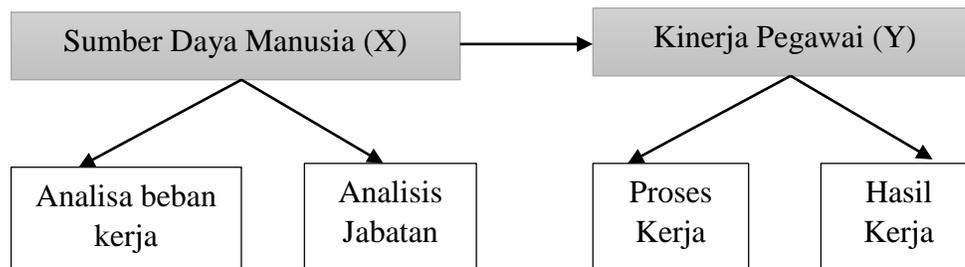
Wibowo (2016: 7) menyatakan bahwa:”Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja menfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja dikelola untuk mencapai sukses”.

Di bagian lain Wexley dan Lathan (2002:18) menjelaskan bahwa: “Formulasi kinerja itu tidak hanya membandingkan hasil nyata dengan standar yang ditentukan, tetapi formulasi yang dapat juga dipengaruhi atau merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi yang formulasinya sebagai berikut: *Performance: Ability x Motivation ability and motivation can be assessed by various measurement instruments in order to prefect performance of prespective trainee.*

Adapun indikator dari kinerja adalah berdasarkan standar atau faktor- faktor kritis yang sering disebut *matriks point system* (Handoko, 2001:173- 174): tanggungjawab, keterampilan, dan upaya. Siagian (2007:261) memberikan ukuran dari kinerja yaitu berupafaktor-faktor kritis dalam pekerjaan, sebagai berikut: Loyalitas, Kepribadian, Tanggungjawab, Prestasi, dan Ketaatan.

Evaluasi kinerja sebagai penilaian individu di lakukan, minimal dapat memberikan alat yang sangat baik untuk mengetahui sejauh mana efektifitas dan produktivitas kerja individu dalam periode waktu tertentu.

Perencanaan sumber daya manusia pegawai dapat di peroleh melalui analisa jabatan dan analisa beban kerja yang merupakan kegiatan untuk mengumpulkanmenilai, dan mengorganisir informasi yang berkaitan dengan jabatan agar apa yang diuraikan dalam penelitian ini dapat di pahami dengan jelas maka penulis membuat kerangka pikir sebagai berikut:



Keterangan:

 : Variabel  
 : Indikator

## Metode

### Jenis Penelitian

1. Desain penelitian

Penelitian ini menggunakan desain Asosiatif korelasional pendekatan kuantitatif. Penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Nurdin, Wawo, & Julia, 2018).

## 2. Populasi, Sampel dan Teknik sampling

Populasi dalam penelitian ini diambil dari seluruh jumlah pegawai di Mom N Baby SPA sebanyak 18 orang. Teknik sampling yang digunakan menggunakan total sampling. Besar sampel pada penelitian ini sebanyak 18 responden (Irawan, 2017).

## Variabel Penelitian

Agar dapat dipahami dan mendapat gambaran yang lebih jelas dalam penelitian ini, maka dijelaskan definisi variabel-variabel yang akan diteliti dalam penelitian yaitu:

### 1. Variabel terikat

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Kinerja pegawai adalah suatu proses pelaksanaan pekerjaan yang berdasarkan pada hasil akhir yang telah dilaksanakan menuju optimalisasi yang berlandaskan hasil yang efisien dan efektif. Indikator dari kinerja adalah proses kerja dan hasil kerja.

### 2. Variabel bebas

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau adanya variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas yaitu perencanaan sumber daya Sumber Daya Manusia merupakan proses pengambilan keputusan dengan memperhatikan kemahiran dan pemanfaatan sumber daya manusia. Indikator dalam perencanaan tersebut adalah analisis pekerjaan dan analisis beban kerja.

## Sumber Data

Adapun sumber data yang peneliti gunakan:

### 1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan

hasil pengujian. Metode yang digunakan untuk mendapatkan data primer yaitu: (1) metode survei dan (2) metode observasi, (3) Kuesioner.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Adapun metode pengumpulan data yang peneliti lakukan ialah

#### 1. Observasi

Dilaksanakan dengan melakukan pengamatan terhadap kondisi riil yang ada.

#### 2. Kuesioner

Merupakan daftar pertanyaan atau pernyataan mengumpulkan data dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk mendapatkan data yang dibutuhkan. Kuisisioner atau angket ini diberikan ke pada seluruh. Data yang diperoleh dari kuisisioner atau angket ini yaitu yang berhubungan dengan perencanaan sumber daya manusia dan kebutuhan pegawai.

#### 3. Dokumentasi

Teknik ini dig unakan untuk memperoleh data-data sekunder yang ada pada kantor.

### **Teknik Analisis Data**

Metode analisis yang di gunakan ialah regresi linear sederhana. Dalam penelitian ini metode analisis regresi sederhana yang digunakan oleh penulis untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel *independent* (X) terhadap variabel *dependent* (Y). Syamsuddin Djafar (2001: 63). Dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b X + E$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Sumber Daya Manusia

E = Standart Error

Untuk pengolahan dan analisis data menggunakan SPSS. Nilai-nilai a dan b dapat dihitung dengan menggunakan Rumus dibawah ini

$$b = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

$$a = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

Di mana jumlah n = jumlah data sampel.

### Hasil dan Pembahasan

#### 1. Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada usaha Mom N Baby SPA

Sehubungan dengan hal tersebut diatas dalam rangka perencanaan kepegawiaan secara nasional serta agar terpenuhnya jumlah, kualitas pegawai Aparatur sipil negara pada setiap satuan organisasi negara untuk melaksanakan tugasnya secara berdaya guna, berhasil guna dan berkelanjutan. Berbicara masalah kinerja pegawai tidak terlepas dari perencanaan sumber daya manusia yang merupakan suatu kegiatan manajemen. Untuk mengetahui peningkatan kinerja pada Al Fatih Mom N Baby SPA Dan Sumber daya, maka perlu dilakukan analisis jabatan berdasarkan uraian jabatan dan spesifikasi jabatan, serta analisis beban kerja berdasarkan volume kerja dan norma waktu

Analisa beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas. Analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah pegawai yang dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang dapat dilimpahkan kepada seorang pegawai, atau dapat pula dikemukakan bahwa analisis beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan beban kerja dalam waktu tertentu.

Dengan cara membagi isi pekerjaan yang mesti diselesaikan oleh hasil kerja rata-rata satu orang, maka akan memperoleh waktu yang dibutuhkan untuk merampungkan pekerjaan tersebut.

Atau akan memperoleh jumlah pegawai yang dibutuhkan melalui jumlah jam kerja setiap pegawai tersebut.

Dalam manajemen kepegawaian, kegiatan penerimaan dan penempatan pegawai mutlak harus dilakukan didalam satu unit organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta. Kegiatan manajemen kepegawaian adalah kegiatan untuk mendapatkan landasan guna penerimaan dan penempatan pegawai yang pada awalnya dilakukan terlebih dahulu melalui analisis jabatan (*job analysis*), yang berarti suatu kegiatan untuk memberikan gambaran tentang syarat-syarat jabatan (*job specification*) yang diperlukan bagi setiap pegawai yang akan diterima dalam menduduki suatu jabatan didalam suatu organisasi.

Uraian pekerjaan atau jabatan harus di tetapkan secara jelas untuk setiap jabatan, supaya pejabat tersebut mengetahui tugas dan tanggung jawab yang harus di lakukan. Uraian pekerjaan akan memberikan ketegasan dan standar tugas yang harus di capai oleh seorang pejabat yang memegang jabatan tersebut uraian pekerjaan akan memberikan ketegasan dan standar tugas yang harus di capai oleh seorang pejabat yang memegang jabatan tersebut, uraian pekerjaan yang kurang jelas akan mengakibatkan seorang pejabat kurang mengetahui tugas dan tanggung jawabnya.

Hal ini mengakibatkan pekerjaan tidak beres disinilah letak pentingnya peranan uraian pekerjaan dalam setiap organisasi secara bijaksana agar setiap pegawai pada Al Fatih Mom N Baby SPA dan perencanaan Sumber Daya dapat mengetahui kelebihan dan kekurangan masing-masing pegawai dalam melakukan kinerja yang prima sehingga memberikan suatu solusi terhadap segala permasalahan yang menyangkut peningkatan kinerja pegawai. Sumber daya manusia dan mengimpikan elemen dasar proses, mereka akan siap untuk menerapkan proses perencanaan strategis sumber daya manusia.

Perencanaan strategis sumber daya manusia sering tidak akan menjadi bagian dari proses perencanaan bisnis. Oleh karena itu hendaknya diberikan gambaran tentang bagaimana proses perencanaan strategis sumber daya manusia diintegrasikan dengan baik dalam perencanaan bisnis. Tujuan utama dari perencanaan strategis sumber daya manusia haruslah untuk menghasilkan program manajemen sumber daya manusia yang integral. Kajian tentang lingkungan organisasi mungkin perlu dimodifikasi untuk meyakinkan bahwa mereka meneliti dengan cermat bagian lingkungan yang penting untuk perencanaan strategis sumber daya manusia. Strategis bagi manajemen sumber daya manusia hendaknya dipilih yang memiliki akses sebaik mungkin pada filosofi organisasi, menghasilkan karakteristik sumber daya manusia yang sebaik mungkin dengan

waktu dan biaya yang dikeluarkan, dan membuat penggunaan sumber daya manusia yang sebaik mungkin tersedia untuk organisasi. Pelaksanaan strategis sumber daya manusia yang efektif membutuhkan pandangan strategis jangka panjang dan integrasi yang efektif dari upaya para spesialis sumber daya manusia serta para manajer lini.

Proses kerja adalah suatu aturan atau langkah-langkah yang tetap dan berulang secara konsisten dalam mencapai hasil kerja. Konsistensinya dapat berlaku secara ketat dan ada pula yang lebih longgar. Dalam hal ini ukuran keberhasilan proses kerja adalah dalam mendukung kesuksesan hasil kerja. Kalau lagi beruntung, bisa saja proses kerja yang kurang baik masih memberikan hasil kerja yang relatif baik.

Dalam kinerja terkandung dua nilai besar, yaitu hasil kerja yang baik diperoleh melalui proses kerja yang baik. Hasil kerja yang baik belum memberikan kinerja yang baik apabila proses kerja yang belum membaik. Umumnya proses kerja yang baik akan memberikan hasil kerja yang baik, Dalam kinerja terkandung dua nilai besar, yaitu hasil kerja yang baik diperoleh melalui proses kerja yang baik. Hasil kerja yang baik belum memberikan kinerja yang baik apabila proses kerja yang belum membaik. Umumnya proses kerja yang baik akan memberikan hasil kerja yang baik, sehingga kinerja juga membaik.

Berdasarkan hasil uji hipotesis dan data yang telah diolah, maka dapat disimpulkan bahwa perencanaan sumber daya manusia mempengaruhi kinerja pegawai Al Fatih Mom N Baby SPA dan perencanaan Sumber daya Manusia. Berdasarkan hipotesis dan hasil analisis yang dilakukan, seperti analisis regresi linier sederhana diperoleh:  $Y = 28,41 + 0,26 X$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa nilai a dan b positif. Artinya ketika variabel X (perencanaan sumber daya manusia) dinaikkan maka nilai Y (kinerja karyawan) akan naik mengikuti perubahan variabel X. Sebagai contoh apabila nilai variabel X (perencanaan sumber daya manusia) dinaikkan satu angka  $X = 51$  (dari nilai tertinggi variabel perencanaan sumber daya manusia ditambah satu =  $50 + 1$ ) maka nilai Y kinerja karyawan ikut bertambah.

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan (terlampir) diperoleh nilai t hitung lebih besar dari t table ( $2.553 > 1.988$ ) sehingga hipotesis dapat diterima dan menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja karyawan pada Al Fatih Mom N Baby SPA dan perencanaan Sumber Daya Manusia.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil Pembahasan dan data yang telah diolah, maka dapat disimpulkan anatara lain:

1. Uji hipotesis dan pembahasan diperoleh:  $Y = 28,41 + 0,26 X$ . Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai a dan b positif. Ini menunjukkan bahwa Perencanaan Sumber daya Manusia sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan berdasarkan uji t yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung lebih besar dari t table ( $2.553 > 1.988$ ) sehingga hipotesis dapat diterima dan dengan ini sangat berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Al Fatih Mom N Baby SPA Dan Perencanaan Sumber Daya Al Fatih Mom N Baby SPA.
2. Hal ini terlihat bahwa Perencanaan Sumber daya manusia dengan apabila dapat dilakukan pembinaan dan pengawasn yang lebih efektif maka dapat dihasilkan peningkatan kinerja karyawan secara optimal.

### **Daftar Pustaka**

- Allison, Michael dan Jude Kaye. 2005. Perencanaan Organisasi Bagi Organisasi Nirbala. Jakarta. Yayasan Obor Indonesia.
- Fahmi, Irham. 2014. Manajemen Keuangan Perusahaan dan Pasar Modal. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Handoko, T. Hani. Manajemen Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Sampurno “Manajemen Stratejik: Menciptakan Keunggulan Bersaing yang Berkelanjutan”, Gadjah Mada University Press, 2013.
- Siagian, Sondang. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksar
- Singer M, Deutschman CS, Seymour CW, Shankar-Hari M, Annane D, Bauer M, et al., The third international consensus definitions for sepsis and septic shock. JAMA. 2016; 315(8):801–10.
- Sirait, Justine T., 2006, Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi, PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.

JUMBA: Jurnal Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi

Vol. 02 No. 02 Tahun 2023

e- ISSN: 2828-8815

Wexley, Kenneth N. dan Lathan Yukll E. 2002. Developing and Training Human Resouces Mangement in Organization 3""Edition. New York: Pearson Education,Inc. Uplew Saddle River.

Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja. (Edisi Ke-5) Yokyakarta: Rajawali Pers.