PENGARUH PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PELAYANAN UMUM PADA RSUD KABUPATEN KEPULAUAN ANAMBAS

SKRIPSI

RESKY MELANI PRAYOGA
NIM : 18612089

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN TANJUNGPINANG
2023

PENGARUH PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PELAYANAN UMUM PADA RSUD KABUPATEN KEPULAUAN ANAMBAS

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

OLEH

RESKY MELANI PRAYOGA
NIM : 18612089

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN TANJUNGPINANG
2023

HALAMAN PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PELAYANAN UMUM PADA RSUD KABUPATEN KEPULAUAN ANAMBAS

Diajukan kepada:

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh :

NAMA : RESKY MELANI PRAYOGA
NIM : 18612089

Menyetujui,

Pembimbing Pertama,

Armansyah, S.E., M.M.
NIDN. 1010088302/Lektor

Pembimbing Kedua,

Alfi Hendri, S.E., M.M.
NIDK. 8813900016/Asisten Ahli

Menyetujui,
Ketua Program Studi,

Dwi Septi Haryani, S.T., M.M
NIDN. 1002078602 / Lektor

Skripsi Berjudul

PENGARUH PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PELAYANAN UMUM PADA RSUD KABUPATEN KEPULAUAN ANAMBAS

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

NAMA : RESKY MELANI PRAYOGA
NIM : 18612089

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal
Dua Belas Januari Tahun Dua Ribu Dua Tiga dan
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,

Armasyah, S.E., M.M.
NIDN.1010088302 /Lektor

Sekretaris,

Raja Hardiansyah, S.E., M.E.
NIDK.8818010016 / Lektor

Anggota,

Tubel Agusven, S.T., M.M.
NIDN. 1017087601/ Lektor

Tanjungpinang, 12 Januari 2023
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang,
Ketua,

Charly Marlinda, S.E., M.Ak.Ak.CA
NIDN. 1029127801 / Lektor

PERNYATAAN

Nama	: Resky Melani Prayoga
NIM	: 18612089
Tahun Angkatan	: 2018
Indeks Prestasi Kumulatif	: 3,31
Program Studi	: Manajemen
Judul Skripsi	: Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Pelayanan Umum Pada RSUD Kabupaten Kepulauan Anambas

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa Seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata di kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 12 Januari 2023

Penyusun,

RESKY MELANI PRAYOGA

NIM : 18612089

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbil'alamiin puji dan syukur atas kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Karunia-Nya telah memberikan kemudahan dalam mengerjakan skripsi, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Shalwat dan salam kuhadiahkan kepadan Nabi besar Muhammad SAW.

Keluarga

Terima kasih yang tak terhingga kepada kedua orang tuaku tercinta Ayah Erwan Prayoga dan ibu Hamisah Salamin serta Kakak, Abang, dan Adik saya yang sudah mendoakan saya agar bisa menyelesaikan skripsi ini hingga bisa mendapatkan gelar S1, dan masih terus mendoakan saya sampai sekarang.

Saya persembahkan skripsi dan gelar saya kepada Ayah dan Ibu saya serta Kakak, Abang, dan Adik saya karena telah memberikan kasih sayang dan dukungan yang tak henti kepada saya, semoga dengan ini bisa membanggakan dan membahagiakan mereka.

Teman-teman

Terima kasih banyak kepada teman-teman yang telah mensupport dan membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini yang telah menjadi tempat bantuan dan bertanya saya selama penyelesaian skripsi ini.

Dan terkhusus kepada Vidho Adriyandi terima kasih karena telah mensupport saya dan telah menjadi tempat keluh kesah saya dan menenangkan saya di saat ketakutan dan kekhawatiran saya muncul.

HALAMAN MOTTO

"*TIDAK ADA KESUKSESAN TANPA KERJA KERAS, TIDAK ADA KEBERHASILAN TANPA KEBERSAMAAN, TIDAK ADA KEMUDAHAN TANPA DOA.*"

RIDWAN KAMIL

"BANGUN KESUKSESAN DARI KEGAGALAN. KEPUTUSASAAN DAN KEGAGALAN ADALAH DUA BATU LONCATAN YANG PALING BAIK MENUJU KESUKSESAN."

DALE CARNEGIE

"AKAN SELALU ADA JALAN MENUJU SEBUAH KESUKSESAN BAGI SIAPAPUN, SELAMA ORANG TERSEBUT MAU BERUSAHA DAN BEKERJA KERAS UNTUK MEMAKSIMALKAN KEMAMPUAN YANG IA MILIKI."

BAMBANG PAMUNGKAS

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alamiin segala puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadirat Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul "**Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Pelayanan Umum Pada RSUD Kabupaten Kepulauan Anambas",** sebagai salah satu syarat untuk mendapat gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Majemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyapaikan ucapan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu, karena selesainya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Maka dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa hormat penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya bagi semua pihak yang telah membantu, terutama kepada yang terhormat :

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si., Ak., CA. Selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E., Ak., M.Si., CA. Selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Imran Ilyas, M.M. Selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
6. Bapak Armansyah, S.E., M.M. Selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan banyak arahan, masukan, saran dan perbaikan terhadap penyusunan skripsi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
7. Bapak Alfi Hendri, S.E., M.M. Selaku Dosen Pembimbing II yang juga telah memberikan nasehat, masukan dan arahan dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Seluruh dosen dan pegawai Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
9. Yang tercinta dan teristimewa kepada kedua orang tua saya Erwan Prayoga (Ayah) dan Hamisah Salamin (Ibu) yang ingin anaknya menduduki pendidikan setinggi-tingginya agar mendapat gelar sarjana dan selalu mendoakan dan memberi dukungan yang tak henti dalam mengerjakan skripsi ini dan Kakak, Abang, serta Adik saya yang telah memberikan doa dan semagat untuk saya.
10. Terima kasih kepada orang terdekat saya Vidho Adriyandi dan teman seperjuangan skripsi saya Dian Awalia Eka Putri, Dinda Oktavianti, Putri Yani serta teman-teman saya dan semua pihak yang terkait dalam pembuatan skripsi saya yang tak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan support dan motivasi dalam pembuatan skripsi saya.

Meskipun penulis telah berusaha menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik mungkin, tetapi penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan dan kesalahan. Maka dari itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca guna menyempurnakan skripsi ini dan semoga skripsi ini bermanfaat kita semua.

Tanjungpinang, 12 Januari 2023

Penulis

Resky Melani Prayoga
NIM 18612089

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN
HALAMAN PERNYATAAN
HALAMAN PERSEMBAHAN
HALAMAN MOTTO
KATA PENGANTAR viii
DAFTAR ISI xi
DAFTAR TABEL xv
DAFTAR GAMBAR xvi
DAFTAR LAMPIRAN xvii
ABSTRAK xviii
ABSTRACT xix

BAB I PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 8
1.3 Tujuan Penelitian 8
1.4 Kegunaan Penelitian 9
1.4.1 Kegunaan Ilmiah 9
1.4.2 Kegunaan Praktis 9
1.5 Sistematika Penulisan 10

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 12
2.1 Tinjauan Teori 12
2.1.1 Pelayanan Umum 12
2.1.2 Standar Pelayanan Umum 13
2.1.3 Indikator Pelayanan Umum 16
2.1.4 Manajemen 17

2.1.5 Fungsi Manajemen 18
2.1.6 Perencanaan 20
2.1.7 Sumber Daya Manusia (SDM) 21
2.1.8 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) 22
2.1.9 Fungsi MSDM 23
2.1.10 Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) 26
2.1.10.1 Definisi Perencanaan SDM 26
2.1.10.2 Proses Perencanaan SDM 28
2.1.10.3 Model Perencanaan SDM 29
2.1.10.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perencanaan SDM 30
2.1.10.5 Indikator Perencanaan SDM 31
2.1.10.6 Tantangan Perencanaan SDM 33
2.2 Kerangka Pemikiran 36
2.3 Hipotesis 37
2.4 Penelitian Terdahulu 37

BAB III METODOLOGI PENELITIAN 42
3.1 Jenis Penelitian 42
3.2 Jenis Data 42
3.2.1 Data Primer 42
3.2.2 Data Sekunder 43
3.3 Teknik Pengumpulan Data 43
3.3.1 Kuesioner 43
3.3.2 Studi Pustaka 43
3.4 Populasi dan Sampel 44
3.5 Definisi Operasional Variabel 45
3.6 Teknik Pengolahan Data 46
3.7 Teknik Analisis Data 47
3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif 47
3.7.2 Uji Kualitas Data 48

3.7.2.1 Uji Validitas 48
3.7.2.2 Uji Reliabilitas 48
3.7.3 Uji Asumsi Klasik 49
3.7.3.1 Uji Normalitas 49
3.7.3.2 Uji Heteroskedastisitas 50
3.7.4 Analisis Regresi Linier Sederhana 51
3.7.5 Uji Hipotesis 51
3.7.5.1 Uji Signifikan Individual (Uji Statistik t) 51
3.7.5.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2) 52
3.8 Jadwal Penelitian 53

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 54
4.1 Hasil Penelitian 54
4.1.1 Gambaran Umum RSUD Kabupaten Anambas 54
4.1.2 Struktur RSUD Kabupaten Anambas 55
4.1.3 Karakteristik Responden 58
4.1.3.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin 59
4.1.3.2 Karakteristik Berdasarkan Usia 59
4.1.3.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir 60
4.1.4 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian 61
4.1.4.1 Deskripsi Variabel Perencanaan Sumber Daya Manusia (X) 61
4.1.4.2 Deskripsi Variabel Pelayanan Umum (Y) 64
4.1.5 Analisis Hasil Penelitian 67
4.1.5.1 Uji Kualitas Data 67
4.1.5.2 Uji Asumsi Klasik 69
4.1.5.3 Analisis Regresi Linier Sederhana 73
4.1.5.4 Uji Hipotesis 74
4.2 Pembahasan 76

BAB V SIMPULAN DAN SARAN 78
5.1 Simpulan 78
5.2 Saran 78

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN
CURRICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

No	Judul Tabel	Halaman
1.	Data SDM RSUD Kabupaten Kepulauan Anambas	4
2.	Definisi Operasional Variabel	46
3.	Skala Likert	47
4.	Jumlah Responden	58
5.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
6.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	60
7.	Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir	61
8.	Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Perencanaan SDM (X)	62
9.	Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Pelayanan Umum (Y)	65
10.	Hasil Uji Validitas Perencanaan Sumber Daya Manusia	67
11.	Hasil Uji Validitas Pelayanan Umum	68
12.	Hasil Uji Reliabilitas	69
13.	Hasil Uji Normalitas	71
14.	Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	73
15.	Hasil Uji Statistik t	74
16.	Hasil Uji Koefisien Determinasi	75

DAFTAR GAMBAR

No	Judul Gambar	Halaman
1.	Kerangka Pemikiran	37
2.	Hasil Grafik Histogram	70
3.	Hasil Grafik P-Plot	70
4.	Hasil Uji Heteroskedastisitas	72

DAFTAR LAMPIRAN

No Judul Lampiran

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian
Lampiran 2: Tabel Jawaban Responden
Lampiran 3: Hasil Pengujian SPSS
Lampiran 4: Persentase Plagiat
Lampiran 5: Surat Pernyataan Selesai Penelitian

ABSTRAK

PENGARUH PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP PELAYANAN UMUM PADA RSUD
KABUPATEN KEPULAUAN ANAMBAS

Resky Melani Prayoga. 18612089. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang.
reskymelani11l@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh perencanaan sumber daya manusia terhadap pelayanan umum pada RSUD Kabupaten Kepulauan Anambas. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 112 orang responden dengan menggunakan teknik sampel *probability* yaitu *simple random sampling*.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Objek penelitian ini berupa pegawai RSUD Kabupaten Kepulauan Anambas. Pengumpulan data dilakukan dengan dua cara, yaitu kuesioner dan studi pustaka. Dimana responden mengisi kuesioner sebanyak 38 butir pernyataan yang berkaitan dengan variabel yang diukur.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimana variabel perencanaan sumber daya manusia dengan nilai signifikansi 0,000 dan nilai t_{hitung} sebesar 13,527. Ini berarti nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 (0,000 < 0,05) dan berdasarkan perbandingan t_{htiung} dengan t_{tabel} , diperoleh bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ (13,527 > 1,98177). Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh perencanaan sumber daya manusia terhadap pelayanan umum sebesar 62,1%.

Dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini diterima yaitu perencanaan sumber daya manusia berpengaruh terhadap pelayanan umum pada RSUD Kabupaten Kepulauan Anambas.

Kata Kunci : Perencanaan Sumber Daya Manusia, Pelayanan Umum.

Dosen Pembimbing 1 : Armansyah, S.E., M.M.
Dosen Pembimbing 2 : Alfi Hendri, S.E., M.M.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF HUMAN RESOURCE PLANNING
ON REGIONAL PUBLIC SERVICES AT ANAMBAS
ARCHIPELAGO REGENCY HOSPITAL

Resky Melani Prayoga. 18612089. Management. STIE Pembangunan Tanjungpinang.
reskymelani11@gmail.com

The purpose of this study was to determine the effect of human resource planning on regional public services at Anambas Islands District Hospital. This study used a sample of 112 respondents using probability sampling technique, namely simple random sampling.

The method used in this research is a quantitative method. The object of this research is an employee of the Anambas Islands District Hospital. Data collection was carried out in two ways, namely questionnaires and literature study. Where respondents filled out a questionnaire of 38 statement items relating to the variable being measured.

The results of the research showed that where the human resource planning variable had a significance value of 0.000 and a t_{hitung} value of 13.527. This means that the significance value is smaller than the 0.05 significance level (0.000 < 0.05) and based on the comparison of t_{hitung} with t_{tabel}, it is obtained that $t_{hitung} > t_{tabel}$ (13.527> 1.98177). The determination coefficient results show that the influence of human resource planning on regional public services is 62.1%.

It can be concluded that this research hypothesis is accepted, namely that human resource planning affects regional public services at the Kepulauan Anambas District Hospital.

Keywords: Human Resource Planning, Regional Public Service.

Advisor 1 : Armansyah, S.E., M.M.
Advisor 2 : Alfi Hendri, S.E., M.M.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya terpenting perusahaan yang akan menentukan arah kesuksesan perusahaan. Kinerja perusahaan dalam pencapaian visi dan misinya hanya dapat terealisasi apabila didukung oleh SDM yang memiliki kompetensi dan memberikan kinerja yang optimal bagi perusahaan (Hanafi, 2017). Dalam memilih SDM diperlukan sebuah perencanaan guna memastikan sebuah organisasi mempunyai SDM dengan jumlah yang tepat, jenis orang yang tepat pada tempat dan waktu yang tepat. Apabila proses ini dilakukan dengan benar, maka dapat memberikan manfaat untuk organisasi dan SDM dalam jangka panjang.

Menurut Hasibuan (2019) perencanaan sumber daya manusia adalah merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan. Tujuan perencanaan pengadaan SDM adalah untuk memperoleh calon pegawai yang memenuhi kualifikasi organisasi, serta mempersiapkan pegawai yang berpotensi untuk menduduki jabatan tertentu, guna mengantisipasi tantangan organisasi saat ini dan yang akan datang. Keputusan untuk menentukan kuantitas dan kualitas sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk mengisi kekosongan dalam suatu organisasi akan melibatkan berbagai kegiatan. Analisis jabatan merupakan dasar untuk menentukan kebutuhan atau kebutuhan sumber daya manusia di masa yang akan datang. Berdasarkan hal tersebut, profesional sumber daya manusia akan

meramalkan ketersediaan atau pasokan sumber daya manusia di tahun-tahun mendatang.

Dalam perencanaan sumber daya manusia, permintaan tenaga kerja ditentukan secara terpisah dari pasokan, karena memfasilitasi pemeriksaan ulang asumsi operasi dan juga banyak faktor yang mempengaruhi permintaan, ini membuat permintaan lebih sulit diharapkan daripada diusulkan. Analisis kebutuhan SDM mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja masa depan untuk mempertahankan misi dan tujuan organisasi. Hasil akhir dari analisis kebutuhan adalah untuk menentukan jumlah karyawan yang dibutuhkan dan karyawan yang dapat bekerja untuk mencapai tujuan organisasi (Martoyo, 2015).

Semua potensi perusahaan harus direncanakan untuk menjawab tantangan zaman, dari sekian banyak potensi yang dimiliki perusahaan, tenaga kerja yang terencana merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan perusahaan dalam menjawab persaingan dan tantangan bisnis. Salah satu perusahaan atau organisasi yang perlu merencanakan sumber daya manusia adalah rumah sakit.

Rumah sakit merupakan organisasi pelayanan yang unik dalam hal personel, sarana dan prasarana. Rumah sakit adalah organisasi padat modal, padat manusia, padat teknologi dan ilmu pengetahuan, dan padat peraturan. Padat modal karena rumah sakit membutuhkan investasi yang tinggi untuk memenuhi kebutuhan yang ada. Sumber daya manusia terspesialisasi karena rumah sakit harus melakukan diversifikasi industri dan memiliki jumlah karyawan yang banyak. Teknologi dan ilmu pengetahuan bersifat intensif karena di rumah sakit terdapat peralatan yang canggih dan mahal serta kebutuhan berbagai industri berkembang pesat.

Regulasinya padat karena banyak regulasi atau peraturan yang mengikat tentang syarat pelaksanaan pelayanan di rumah sakit.

Manajemen rumah sakit yang khas menjadikan kajian manajemen sumber daya manusia rumah sakit menarik untuk dikaji. Sumber daya manusia rumah sakit memiliki dua kelompok utama, yaitu staf medis yang meliputi dokter, perawat, staf medis lainnya dan staf non medis termasuk staf administrasi dan staf kinerja lainnya. Organisasi rumah sakit memiliki bentuk yang unik, berbeda dengan organisasi lain pada umumnya. Rumah sakit memiliki kekhususan yang muncul dari hubungan yang terjalin antara staf medis (kelompok dokter) dan manajer atau CEO (manajemen), serta dewan direksi. Karena kekhususan ini, rumah sakit memiliki tingkat kerumitan yang cukup tinggi. Kebutuhan akan interaksi yang kuat antara ketiganya membuat manajemen rumah sakit menjadi sulit.

Perencanaan sumber daya manusia dirancang untuk memastikan bahwa kebutuhan karyawan dalam organisasi akan terpenuhi secara teratur dan tepat. Namun pada kenyataannya, SDM yang ada di RSUD Kabupaten Kepulauan Anambas masih kekurangan tenaga medis sehingga kontribusinya terhadap organisasi dipengaruhi oleh perencanaan itu sendiri. Pasokan sumber daya manusia belum memenuhi kebutuhan sumber daya manusia, yang tercermin dari kurangnya atau kekosongan beberapa jabatan struktural, bahkan di tingkat staf. Sourcing akan sangat menentukan kebutuhan untuk menambah atau menghapus karyawan sampai hasil akhir yang diinginkan adalah memiliki karyawan yang

berkualitas atau tidak. Berdasarkan data yang peneliti peroleh dari RSUD Kabupaten Kepulauan Anambas adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data SDM RSUD Kabupaten Kepulauan Anambas

No	Nama	Jabatan
1	dr. Rini Gumala Cahyaasih	Dokter pertama / direktur
2	Muslim, AMK	Kepala tata usaha
3	Tamrin	Administrasi keuangan
4	Ilham Zikri	Bendahara aset
5	Irwan Hendro Sucipto, AMAK	Kasi penunjang medik
6	Tursinah,SE	Penata laporan keuangan
7	Rahayu Serly Safitri	Pengadminidstrasi umum
8	Jepi Artati, S. Kep	Pengadministrasian umum
9	Diky Zulkarnain	Pengadministrasian umum
10	Juniawati	Pengadministrasian umum
11	Asri Intan Pratiwi	Pengadministrasian umum
12	Lia Adelina	Pengadministrasian umum
13	dr. Dicki Iman Ginanjar,M.Sc,Sp.A	Dokter spesialis anak
14	dr. Irwan Sulistyo Hadi, Sp.A	Dokter spesialis anak
15	dr. Harry Adiwinata, Sp.B	Dokter spesialis bedah
16	dr. Ricky Cornelius Tarigan, Sp.Pd	Dokter spesialis penyakit dalam
17	dr. Karmila Arifa	Dokter ahli pertama
18	dr. Eva Yanti Harahap	Dokter ahli pertama
19	dr. Kipyatullizam	Dokter ahli pertama
20	dr. Rikardo Napitupulu, Sp.PK	Dokter ahli pertama
21	dr. Alce Everdien	Dokter ahli muda
22	dr. Nurmariana	Dokter umum
23	dr. Edra Firdaus Malik	Dokter umum
24	dr. Oktafira Eka Anggirawaty	Dokter umum
25	dr. Kurniawati	Dokter umum
26	dr. Jajang Permana Subhan	Dokter umum
27	dr. Farid Maulana Nasution	Dokter umum
28	Nurelita,S.Ftr,Ftr	Fisioterapi
29	Indah Putri Fezaliana, S.Ft,Ftr	Fisioterapi
30	Multhia Rahim, S.Ftr,Ftr	Fisioterapi
31	Heri Ramadhan, S.Ftr	Fisioterapi
32	Melfi Ariandini, S. Si	Fisikal medis
33	Ade Syafarullah, S.Farm., Apt	Apoteker ahli pertama
34	apt. Elvira Putri Ainaro,S.Farm	Apoteker ahli pertama
35	apt. Dian Sellina Virda, S.Farm	Apoteker ahli pertama
36	Raja Nuraina, AMAF	Asisten apoteker pelaksana

No	Nama	Jabatan
37	Ridha Meidiannur, A.Md.Si	Asisten apoteker terampil
38	Nur Kurnia Syani, A.Md.An	Asisten penata anestesi mahir
39	Ira Jeska Wahyu, SST	Bidan
40	Evi Devia Thari, S. TR, Keb	Bidan
41	Harmasih, A.Md Keb	Bidan
42	Rahimah, A. Md. Keb	Bidan
43	Puji Lestary, A.Md.Keb	Bidan
44	Fetty Anggraini Hakim, A.Md.Keb	Bidan
45	Martika Yani, A.Md.Keb	Bidan
46	Eka Fitriana, A.MdKeb	Bidan
47	Mulya Septari, A.Md.Keb	Bidan
48	Nani Maryana,A.Md.Keb	Bidan
49	Agustin Nilasari, A.Md.Keb	Bidan
50	Hayati Putri, AM.Keb	Bidan
51	Yevika Puriandina, A.Md. Keb	Bidan
52	Haiqa Yussea, A.Md.Keb	Bidan
53	Fitriani,A.Md.Keb	Bidan
54	Wulandari ,S.S.T	Bidan ahli pertama
55	W.Suhendah,E.A,S.Tr.Keb	Bidan ahli pertama
56	Winda Okta Yuliani, S.Tr.Keb	Bidan ahli pertama
57	Raja Trisna Dharmayanti, AM.Keb	Bidan mahir
58	Yulinda, A.Md.Keb	Bidan pelaksana lanjutan
59	Ira Sriliana Br.Silalahi, S.Tr.Keb	Bidan pelaksana lanjutan
60	Juinita Maria Theresia, AM. Keb	Bidan pelaksana lanjutan
61	Sri Rahayu, A.Md.Keb	Bidan penyelia
62	Maryam, AM.Keb	Bidan penyelia
63	Rini Rahmi, AM.Keb	Bidan penyelia
64	Sisdarayani,S.Gz	Nutrisionis
65	Anna Desita, S.Gz	Nutrisionis muda
66	Isham	Operator oksigen central
67	Susanto Apriadi	Operator oksigen central
68	Olivia Sartika, S.Kep.Ners	Perawat
69	Aida, S.Kep.Ns	Perawat
70	Ns. Eva Yozian Saputri, S.Kep	Perawat
71	Meri Handoyo, A.Md.Kep	Perawat
72	Halimah Tussakdiah, A.Md.Kep	Perawat
73	Fransiska Simatupang, AMK	Perawat
74	Ova Lovita,A.Md.Kep	Perawat
75	Risti Marinda,A.Md.Kep	Perawat
76	Septian Ernadi,Amd.Kep	Perawat
77	Novi Afrianti, A.Md.Kep	Perawat
78	Yeni Malasari, A.Md.Kep	Perawat
79	Dedy Mizwar, A. Md. Kep	Perawat

No	Nama	Jabatan
80	Muchtar Rahmat, A.Md. Kep	Perawat
81	Mardiana,A.Md.Kep	Perawat
82	Ns. Elizabeth Munthe, S.Kep	Perawat ahli pertama
83	Ns. Trinsiana.S,S.Kep	Perawat ahli pertama
84	Ns.Syahroni,S.Kep	Perawat ahli pertama
85	Bagus Alam Sandi Wijaya, Amd.Kep	Perawat mahir
86	Diza Wahyuni, AMK	Perawat mahir
87	Welsy Irranida, AMK	Perawat mahir
88	Flora Napitupulu, AMK	Perawat mahir
89	Dina Saura, A.Md.Kep	Perawat mahir
90	Ns. Azriyani, AMK	Perawat mahir
91	Deni Atmaja, AMK	Perawat mahir
92	Baban Subhan, AMK	Perawat penyelia
93	Haryani, AMK	Perawat penyelia
94	Siti Maisah, AMK	Perawat penyelia
95	Perosika Adriani Sitanggang, SST	Perawat penyelia
96	Januardi, AMK	Perawat penyelia
97	Emira Sakia, AMK	Perawat penyelia
98	Mardiah, AMK	Perawat penyelia
99	Amin Darmawan, AMK	Perawat terampil
100	Taufan,A.Md.Kep	Perawat terampil
101	Marta Susila,A.Md.Kep	Perawat terampil
102	Masni, A.Md.Kep	Perawat terampil
103	Anang Yulianto,A.Md.Kep	Perawat terampil
104	Mugi Harjo,A.Md.Kep	Perawat terampil
105	Iin Sutyami,A.Md.Kep	Perawat terampil
106	Linda Ayu Narni, A.Md.Kep	Perawat terampil
107	Nisa Eprianti,A.Md.Kep	Perawat terampil
108	Widya Saputri, A.Md.AK	Pramu laboratorium
109	Kartapilo,A.Md.AK	Pranata laboratorium kes.terampil
110	Faika Argelina,A.Md.A.K	Pranata laboratorium kes.terampil
111	Yulia Noviana, AMd.AK	Pranata laboratorium kesehatan
112	Dodi Kurniawan, SKM	Promkes
113	Kurniyati, S. Psi	Psikolog
114	Nong Ragil Rafaldi,A.Md.Kes	Radiologi
115	Yohana M.O.Br. Simanjutak, A.Md.Rad	Radiologi
116	Iqbal Maulana, A.Md.Kes	Radiologi
117	Mardiah Al Adawiyah,A.Md.RO	Refraksionis optisien
118	Retma Yulita, A.Md.Kes	Rekam medik
119	Junaidi, SKM	Sanitarian

No	Nama	Jabatan
120	Okta Nopita,A.Md.Kes	Sanitarian
121	Jurita Sari, A.Md.Kes	Sanitarian
122	Didi Nurhadi, SKM	Sanitarian ahli muda
123	Siti Julia Silin, SKM	Sanitarian ahli pertama
124	Maisuri	Juru masak
125	Yenni	Juru masak
126	Zaniah	Juru masak
127	Rozita	Juru masak
128	Amir Dani	Kapten kapal
129	Angga Gunawan	Anak buah kapal
130	Agusri Putra	Supir ambulance
131	Arwandi	Supir ambulance
132	Viendino Syahril	Supir ambulance
133	Aji Resti Oktavian	Supir ambulance
134	Mirda Oktapiana, S.Tr.Tem	Teknik electromedis
135	Deni Hidayat,S.T	Teknisi listrik dan jaringan
136	Abdul Rgoni Lukmanamy	Tenaga keamanan
137	Muhammad Ainal Iqram	Tenaga keamanan
138	Anasriyudi	Tenaga keamanan
139	Benny Aryanto	Tenaga keamanan
140	Azrie Noprizal	Tenaga keamanan
141	Eliyas	Tenaga keamanan
142	Indra	Tenaga keamanan
143	Sunardi	Tenaga keamanan
144	Radia Fitri Susanti	Tenaga laundry
145	Bahtiar	Petugas kebersihan
146	Wahyuni Fitri Ningsih	Petugas kebersihan
147	M.Zen.Ha	Petugas kebersihan
148	Rabiah	Petugas kebersihan
149	Sarinah	Petugas kebersihan
150	Ricky Ambardi	Pramu kebersihan
151	Azhadi	Pramu kebersihan
152	Irnanda Julisan	Pramu kebersihan
153	Muhammad Syahirin	Pramu kebersihan
154	Kuat Mujiono	Tenaga operator genset
155	Misno	Tenaga operator oksigen central

Sumber: RSUD Kabupaten Kep. Anambas (2022)

Berdasarkan observasi peneliti, dapat dibuktikan melalui data yang didapat dari observasi yang dilakukan oleh peneliti terhadap karyawan di RSUD Kabupaten Kepulauan Anambas. Hasil observasi menunjukkan bahwa sebagian

besar karyawan merasa belum mendapatkan perencanaan SDM yang baik dari pihak manajemen, sehingga karyawan merasa kurang yakin dalam melakukan tugasnya. Selain itu, hasil observasi juga menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa ketersediaan SDM yang ada di RSUD Kabupaten Kepulauan Anambas masih kurang dan kualitas SDM yang ada juga belum optimal. Hal ini tentunya menyebabkan pelayanan kesehatan yang diberikan oleh RSUD tersebut belum optimal. Oleh sebab itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Pelayanan Umum Pada RSUD Kabupaten Kepulauan Anambas**".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah "Bagaimana pengaruh perencanaan sumber daya manusia terhadap pelayanan umum pada RSUD Kabupaten Kepulauan Anambas?"

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh perencanaan sumber daya manusia terhadap pelayanan umum pada RSUD Kabupaten Kepulauan Anambas.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan yang yang dapat diambil dari penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu :

1.4.1 Kegunaan Ilmiah

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu pembelajaran untuk lebih memahami mengenai perencanaan sumber daya manusia. Sehingga dengan adanya pengetahuan secara detail diharapkan dapat membantu pelayanan umum di instansi menjadi lebih baik.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Peneliti

   Dapat sebagai awal dalam pengalaman kerja sekaligus menambah pengetahuan baik teori maupun praktek dan memperluas wawasan khususnya dalam bidang perencanaan sumber daya manusia.

2. Bagi Organisasi

   Pada hasil penelitian ini diharapakan dapat memberikan saran, masukan dan arahan baru bagi pengurus serta dapat diharapkan sebagai bahan pikiran dan masukan bagi kemajuan perencanaan sumber daya manusia pada RSUD Kabupaten Kepulauan Anambas dalam rangka mengembangkan dan mengoptimalkan SDM yang dimiliki.

3. Bagi STIE Pembangunan Tanjungpinang

   Untuk melengkapi landasatan teoritis yang sudah ada dan dapat dijadikan bahan acuan referensi bagi Mahasiswa dan Mahasiswi yang ada di STIE Pembangunan Tanjungpinang dalam pembuatan laporan tugas akhir atau

pun pembuatan tugas yang masalahnya berhungan analisis perencanaan sumber daya manusia.

1.5 Sistematika Penulisan

Secara umum, penulisan penelitian ini terbagi dalam lima bab. Pembahasan yang terkandung dalam bab satu dengan bab lainnya saling bekaitan satu sama lain. Sehingga pada akhirnya membentuk suatu karya tulis yang runtut dan sistematis serta diharapkan dapat memudahkan para pembaca memahami dan mengerti apa yang dibahas dan dijelaskan pada penlitian ini . Adapun sistematika penulisannnya adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisikan tentang latar belakang masalah yang mendasari penelitian ini, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penulisan, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan .

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisikan teori-teori yang berhubungan dengan pokok permasalahan yang digunakan sebagai tinjauan atau landasan teori dalam menganalisis pemecahan masalah yang telah ditentukan. Teori-teori tersebut diambil dari beberapa sumber literatur dari buku-buku rujukan, jurnal-jurnal yang saling mendukung dan berhubungan dengan penelitian untuk memecahkan masalah yang pada akhirnya akan mencapai tujuan penelitian, kerangka pemikiran, dan penelitian terdahulu .

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, jenis data yang digunakan, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, teknik pengolahan data, teknik analisis data dan jadwal

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHSAN

Bab hasil dan pembahasan ini meliputi gambaran umum populasi penelitian, penyajian data, analisis hasil survei dan diskusi.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini merupakan bab penutup yang berisikan saran yang terhubung dengan hasil penelitian dan hasil akhir penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Pelayanan Umum

Istilah pelayanan berasal dari kata *service* yang berarti membantu memberikan kepada orang lain apa yang mereka layani. Pada dasarnya setiap orang membutuhkan pelayanan, bahkan dalam kasus yang ekstrim dapat dikatakan bahwa pelayanan tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia (Sinambela, 2019). Lebih lanjut Sinambela (2019) menjelaskan bahwa pelayanan publik adalah setiap kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah kepada beberapa orang yang mempunyai segala kegiatan yang menguntungkan dalam suatu kelompok atau badan dan yang memberikan kepuasan walaupun hasilnya tidak berkaitan dengan suatu produk fisik.

Pelayanan umum merupakan salah satu fungsi utama dari pemerintah. Pemerintah berkedudukan sebagai lembaga yang wajib memberikan atau *memenuhi* kebutuhan masyarakat. Pelayanan merupakan terjemahan dari istillah *service* dalam bahasa Inggris yang menurut Kotler (Hasibuan, 2019), yaitu berarti setiap tindakan atau perbuatan yang dapat ditawarkan oleh satu pihak kepada pihak lain yang pada dasarnya tidak berwujud dan tidak mengakibatkan kepemilikan apa pun.

Menurut Pasolong (2016) adalah setiap kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah terhadap sejumlah manusia yang memiliki setiap kegiatan yang menguntungkan dalam suatu kumpulan atau kesatuan, dan menawarkan kepuasan

meskipun hasilnya tidak terikat pada suatu produk secara fisik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelayanan umum merupakan pelayanan publik yang memberikan pelayanan (melayani) keperluan orang lain atau masyarakat yang mempunyai kepentingan pada organisasi itu sesuai dengan aturan pokok dan tata cara yang telah ditetapkan.

2.1.2 Standar Pelayanan Umum

Setiap penyelenggara pelayanan publik harus memiliki standar pelayanan yang menjamin kepercayaan pemberi pelayanan dalam pemenuhan tugas dan tugasnya dan penerima pelayanan dalam aplikasi. Standar pelayanan adalah prakarsa yang dibakukan dalam penyelenggaraan pelayanan publik sebagai pedoman yang harus diikuti dan dilaksanakan oleh penyelenggara pelayanan, serta menjadi pedoman bagi penerima pelayanan dalam proses permohonan dan sebagai sarana pemantauan masyarakat dan/atau penerima pelayanan. kinerja penyedia layanan. Oleh karena itu, perlu dikembangkan dan ditetapkan standar pelayanan sesuai dengan sifat, jenis dan karakteristik pelayanan yang ditawarkan serta memperhatikan lingkungan.

Dalam proses perancangan dan persiapan, masyarakat dan/atau kelompok kepentingan lainnya (termasuk aparat birokrasi) dilibatkan dalam menerima saran dan masukan, serta dalam meningkatkan kesadaran dan keterlibatan. Menurut Sinambela (2010), secara teoritis, tujuan publik pelayanan pada dasarnya untuk memuaskan masyarakat. Untuk mencapai kepuasan tersebut diperlukan kualitas pelayanan yang prima, yang diwujudkan dalam::

1. Transparan

   Layanan terbuka, sederhana dan dapat diakses oleh semua yang membutuhkannya, dan disediakan dengan cukup baik dan mudah dipahami.

2. Akuntabilitas

   Layanan yang bertanggung jawab sesuai dengan hukum dan peraturan.

3. Kondisional

   Layanan yang sesuai dengan kondisi dan kemampuan penyedia dan penerima layanan, mengikuti prinsip efisiensi dan efektivitas.

4. Partisipatif

   Pelayanan yang dapat mendorong masyarakat untuk berpartisipasi dalam penyelenggaraan pelayanan publik, dengan memperhatikan keinginan, kebutuhan dan harapan masyarakat.

5. Kesamaan Hak

   Pelayanan yang tidak membeda-bedakan dalam hal apapun, terutama suku, ras, agama, golongan, status sosial, dan lain-lain.

6. Keseimbangan Hak Dan Kewajiban

   Pelayanan yang mempertimbangkan aspek keadilan antara pemberi dan penerima pelayanan publik.

Di Indonesia sendiri di tetapkan Standar Pelayanan Publik menurut Keputusan Menteri PAN-RB Nomor :19/KEP/M.PAN-RB/4/2021, yang sekurang-kurangnya meliputi:

1. Persyaratan pelayanan;
2. Sistem, Mekanisme, dan Prosedur;

3. Jangka Waktu Pelayanan;
4. Tarif Pelayanan;
5. Produk Pelayanan;
6. Sarana dan Prasarana
7. Kompetensi petugas pelayanan;

Selanjutnya untuk melengkapi standar pelayanan tersebut diatas, ditambahkan materi muatan yang dikutip dari Rancangan Undang-Undang tentang Pelayanan Publik yang cukup realistis untuk menjadi materi muatan Standar Pelayanan Publik, sehingga susunannya menjadi sebagai berikut:

1. Dasar Hukum
2. Persyaratan;
3. Prosedur pelayanan;
4. Waktu Penyelesaian;
5. Biaya Pelayanan;
6. Produk Pelayanan;
7. Sarana dan Prasarana;
8. Kompetensi Petugas Pelayanan;
9. Pengawasan Intern;
10. Pengawasan Extern;
11. Penanganan Pengaduan, Saran dan Masukan;
12. Jaminan Pelayanan.

2.1.3 Indikator Pelayanan Umum

Menurut Zeithhaml, Parasuraman & Berry (Siburian, 2021) untuk mengetahui kualitas pelayanan yang dirasakan secara nyata oleh konsumen, ada indikator kualitas pelayanan yang terletak pada 5 dimensi kualitas pelayanan, yaitu:

1. Keandalan (*reliability*) : kemampuan dan keandalan untuk menyediakan pelayanan yang terpercaya. Indikatornya adalah:
    a. Kecermatan petugas dalam melayani
    b. Memiliki standar pelayanan yang jelas
    c. Kemampuan petugas/aparatur dalam menggunakan alat bantu dalam proses pelayanan
    d. Keahlian petugas dalam menggunakan alat bantu dalam proses pelayanan
2. Ketanggapan (*responsiveness*) : kesanggupan untuk membantu dan menyediakan pelayanan secara cepat dan tepat, serta tanggap terhadap keinginan konsumen. Indikatornya adalah:
    a. Merespon setiap pelanggan/pemohon yang ingin mendapatkan pelayanan
    b. Petugas/aparatur melakukan pelayanan dengan cepat
    c. Petugas/aparatur melakukan pelayanan dengan tepat
    d. Petugas/aparatur melakukan pelayanan dengan cermat
    e. Petugas/aparatur melakukan pelayanan dengan waktu yang tepat
    f. Semua keluhan pelanggan direspon oleh petugas
3. Jaminan (*assurance*) : kemampuan dan keramahan serta sopan santun pegawai dalam meyakinkan kepercayaan konsumen. Indikatornya adalah:

a. Petugas memberikan jaminan tepat waktu dalam pelayanan
b. Petugas memberikan jaminan biaya dalam pelayanan
c. Petugas memberikan jaminan legalitas dalam pelayanan
d. Petugas memberikan jaminan kepastian biaya dalam pelayanan

4. Empati (*emphaty*) : sikap tegas tetapi penuh perhatian dari pegawai terhadap konsumen. Indikatornya adalah:
   a. Mendahulukan kepentingan pelanggan/pemohon
   b. Petugas melayani dengan sikap ramah
   c. Petugas melayani dengan sikap sopan santun
   d. Petugas melayani dengan tidak diskriminatif (membeda-bedakan)
   e. Petugas melayani dan menghargai setiap pelanggan
5. Berwujud (*tangibles*) : kualitas pelayanan berupa sarana fisik perkantoran, komputerisasi administrasi, ruang tunggu, tempat informasi. Indikatornya adalah:
   a. Penampilan petugas/aparatur dalam melayani pelanggan
   b. Kenyamanan tempat melakukan pelayanan
   c. Kemudahan dalam proses pelayanan
   d. Kedisiplinan petugas/aparatur dalam melakukan pelayanan
   e. Kemudahan akses pelanggan dalam permohonan pelayanan
   f. Penggunaan alat bantu dalam pelayanan

2.1.4 Manajemen

Menurut (Afandi, 2018), manajemen adalah suatu proses kerjasama antar pegawai untuk pencapaian tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsi

perencanaan, pengorganisasian, kepegawaian, pengarahan, kepemimpinan dan pengawasan. Proses tersebut dapat menentukan pencapaian tujuan yang telah ditentukan dengan menggunakan orang dan sumber daya lainnya untuk mencapai hasil yang lebih efisien dan efektif.

Sedangkan menurut (Hasibuan, 2019) Manajemen adalah ilmu dan seni mengelola proses penggunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan tertentu. Manajemen adalah proses khusus dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian tindakan untuk menentukan dan mencapai tujuan melalui penggunaan orang dan sumber daya lainnya (Terry & Rue, 2014).

Dari pengertian manajemen di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah usaha untuk mencapai tujuan tertentu dengan menggunakan seluruh sumber daya manusia dan non manusia dari suatu organisasi.

2.1.5 Fungsi Manajemen

Menurut (Kotler & Keller, 2012), fungsi manajemen pada dasarnya dapat dibagi menjadi empat bagian, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dengan tujuan guna mencapai hasil yang diinginkan secara efektif dan efisien.

1. Perencanaan

   Perencanaan adalah proses menetapkan dan menetapkan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai dengan kesepakatan bersama melalui langkah-langkah strategis untuk mencapai visi dan misi yang ada. Melalui suatu rencana,

manajer memperoleh citra yang diinginkan untuk melaksanakan proses tersebut.

2. Pengorganisasian

   Pengorganisasian adalah proses mengkoordinir setiap sumber daya berupa individu atau kelompok untuk melaksanakan rencana yang telah disusun, mengkoordinasikan individu atau kelompok menuju kegiatan yang disepakati.

3. Pengarahan

   Pengarahan adalah suatu proses memotivasi dan membimbing karyawan untuk menjaga semangat kerja dan juga untuk dapat melaksanakan kegiatan tersebut secara efisien dan efektif guna meminimalisir permasalahan human error yang sering terjadi.

4. Pengendalian

   Pengendalian adalah pemantauan kegiatan untuk menjaga kepatuhan terhadap visi dan misi yang telah disepakati, dan untuk menjaga kinerja karyawan atau standar kualitas untuk tindakan korektif, jika diperlukan.

Sedangkan menurut (Fayol, 2014), manajer menjalankan fungsi manajemen seperti merencanakan, mengorganisasi, mengoordinasi, dan mengendalikan. Menurut (Handoko, 2017) fungsi manajemen terdiri dari *planning, organizing, staffing, leading,* dan *controlling*.

Berdasarkan beberapa fungsi manajemen di atas, dapat diketahui bahwa seluruh fungsi manajemen diawali dengan suatu perencanaan (*planning*),

pengorganisasian (*organizing*), pengarahan *(leading*), dan pengendalian *(controlling*).

2.1.6 Perencanaan

Menurut Robbins dan Coulter (Sule & Saefullah, 2017) menjelaskan bahwa perencanaan merupakan suatu proses yang dimulai dengan mendefinisikan tujuan organisasi, mendefinisikan strategi untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan, dan membentuk sistem rencana yang komprehensif untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan semua pekerjaan organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Tjokroamidjojo (Burhanuddin & Herianto, 2019) perencanaan dalam arti luas adalah penyusunan sistematis kegiatan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu. Perencanaan merupakan cara untuk mencapai suatu tujuan serta mampu dengan sumber daya yang ada agar lebih efisien dan efektif.

(Listyaningsih, 2014) menjabarkan perencanaan sebagai suatu proses yang berkesinambungan yang meliputi dua aspek, yaitu perumusan rencana dan pelaksanaan rencana. Perencanaan dapat digunakan untuk memantau dan mengevaluasi kemajuan kegiatan, karena sifat rencana adalah untuk memandu pelaksanaan kegiatan. Sedangkan menurut Terry (Adam, 2018) perencanaan adalah suatu usaha untuk menyeleksi dan menghubungkan fakta-fakta serta membuat dan menggunakan asumsi-asumsi tentang masa depan dengan menggambarkan dan merumuskan kegiatan-kegiatan yang dianggap dapat mencapai hasil yang diinginkan.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa perencanaan adalah gambaran tentang apa yang akan dilakukan mulai dari penetapan tujuan, strategi untuk mencapai tujuan hingga sistem perencanaan untuk mengkoordinasikan dan mengintegrasikan seluruh pekerjaan organisasi sehingga tujuan dapat terwujud. Pada saat yang sama, menjawab apa yang perlu dilakukan, kapan, bagaimana dan siapa yang akan melakukannya.

2.1.7 Sumber Daya Manusia (SDM)

Straub dan Attner (Gaol, 2014) menyatakan bahwa "*People are the most important resource of an organization. They supply the talent, skills, knowledge, and experience to achieve the organization's objective*" yang dapat diartikan bahwa manusia merupakan sumber daya yang paling penting dari sebuah organisasi. Manusia memberikan bakat, keahlian, pengetahuan dan pengalaman untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia adalah orang-orang dalam organisasi yang menyumbangkan ide dan melakukan berbagai jenis pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Kontribusi yang dimaksud adalah pemikiran dan pekerjaan yang mereka lakukan dalam berbagai aktivitas di perusahaan. Menurut (Sukirno, 2006) dari segi sumber daya manusia yang dimaksud tidak terbatas pada tenaga profesional, tenaga kependidikan atau tenaga yang berpengalaman saja, tetapi seluruh tenaga kerja yang digunakan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Biasanya, pengembangan SDM berbasis kompetensi akan meningkatkan produktivitas karyawan sebagai hasil dari kualitas kerja yang lebih tinggi dan mengarah pada kepuasan pelanggan dan organisasi akan mendapatkan

keuntungan. Sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai semua orang yang terlibat dalam suatu organisasi dalam mengejar pencapaian tujuan organisasi (Hasibuan, 2019).

Diantara banyak cara untuk memahami profesional tingkat lanjut, secara umum, sumber daya manusia dapat dipahami sebagai individu yang bekerja dalam suatu organisasi sebagai aset yang perlu dijaga, dilatih dan dikembangkan karena mereka adalah kekuatan organisasi.

2.1.8 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajamen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari fungsi manajemen dimana MSDM lebih konsentrasi pada orang-orang sebagai pelaku dan objek daripada pelaku (Muryani *dkk.*, 2022). Mengelola manusia dalam suatu organisasi dengan mekanisme mulai dari perencanaan (*planning*), kemudian diorganisasikan (*organizing*) dan dilaksanakan (*directing*) serta harus dikendalikan (*controlling*) supaya tujuan yang sudah direncanakan dapat memperoleh hasil yang maksimal, efisien dan efektif.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2013).

Sedangkan menurut (Hasibuan, 2019) MSDM merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia juga dapat didefinisikan sebagai pengelolaan dan penggunaan

sumber daya yang tersedia untuk individu (karyawan). Mengelola dan memanfaatkan secara optimal yang dikembangkan dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pertumbuhan pribadi karyawan.

2.1.9 Fungsi MSDM

Adapun fungsi MSDM menurut (Hasibuan, 2019) adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)

   Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan kesehatan tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan organisasi secara efisien dan efektif dalam mendukung pencapaian tujuan. Rencana penyusunan program SDM ini meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, penambahan, retensi, pendisiplinan, dan pemecatan karyawan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

   Pengorganisasian adalah kegiatan pengaturan pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, desentralisasi, konsolidasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Pengorganisasian hanyalah alat untuk mencapai tujuan, pengorganisasian yang baik akan secara efektif mendukung pencapaian tujuan.

3. Pengarahan (*Directing*)

   Pengarahan adalah kegiatan membimbing karyawan agar siap bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Pengarahan dapat dilakukan oleh seorang pemimpin yang di

bawah kepemimpinannya memberikan instruksi kepada karyawan agar mereka melakukan semua tugasnya dengan benar.

4. Pengendalian *(Controling*)

   Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan pegawai agar mematuhi peraturan organisasi dan bekerja sesuai rencana. Jika ada penyimpangan, akan diambil tindakan korektif atau perbaikan. Kontrol karyawan termasuk kehadiran, disiplin, perilaku kooperatif dan menjaga lingkungan kerja.

5. Pengadaan (*Procurement*)

   Pengadaan mengadakan usaha penarikan, seleksi, penempatan, aklimatisasi dan induksi kepada mengantongi pekerja yang sependapat pakai niat organisasi. Pengadaan yang abdi akan sehat terwujudnya tujuan. Fungsi ini bersangkutan pakai bagaimana pembatasan niat dasar kekuasaan manusia.

6. Pengembangan (*Development*)

   Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan etika karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus relevan dengan kebutuhan pekerjaan saat ini dan masa depan.

7. Kompensasi

   Kompensasi adalah pemberian kompensasi langsung dalam bentuk uang atau barang kepada pekerja sebagai imbalan atas kompensasi yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan setara. Izin didefinisikan berdasarkan kinerja, sedangkan kebugaran didefinisikan sebagai mampu memenuhi kebutuhan dasar.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan yang menyatukan organisasi dan kebutuhan karyawannya, agar tercipta hubungan kerjasama yang harmonis dan saling menguntungkan. Di satu sisi organisasi memperoleh kesuksesan atau keuntungan, di sisi lain karyawan mampu memuaskan kebutuhan akan hasil pekerjaannya. Integrasi itu penting dan cukup sulit dalam pengelolaan sumber daya manusia karena menyatukan kepentingan yang berbeda.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah suatu kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitasnya agar terus bekerja sama hingga pensiun. Pekerjaan pembersihan yang baik dicapai dengan program kesehatan yang didasarkan pada kebutuhan sebagian besar karyawan, dan dipandu oleh konsistensi internal dan eksternal.

10. Kedisplinan

Disiplin merupakan salah satu fungsi penting dari manajemen sumber daya manusia dan merupakan kunci untuk mencapai tujuan organisasi karena tanpa disiplin sulit untuk mencapai tujuan yang maksimal. Disiplin adalah keinginan dan kesadaran untuk mengikuti aturan organisasi dan norma sosial

11. Pemberhentian (*Separation*)

Pemutusan Hubungan Kerja adalah pemutusan hubungan kerja seorang karyawan dengan suatu organisasi. PHK ini karena keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun atau alasan

lainnya. Kinerja fungsi manajemen serta manajemen karyawan dan akan memfasilitasi tujuan dan keberhasilan organisasi.

2.1.10 Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM)

2.1.10.1 Definisi Perencanaan SDM

Perencanaan SDM menurut Hani Handoko (Mulyadi *dkk.*, 2011) adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi kebutuhan bisnis dan lingkungan organisasi di masa depan dan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang disebabkan oleh kondisi tersebut. Sedangkan menurut (Hasibuan, 2019) perencanaan sumber daya manusia adalah merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan. Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Amah (Edeh & Dialoke, 2020) dimana berpendapat bahwa perencanaan sumber daya manusia mengacu pada bagaimana manajer sumber daya manusia menilai posisi tenaga kerja organisasi saat ini dengan mengacu pada apa yang cenderung dicapai di masa depan. Perencanaan dapat dianggap sebagai pusat manajemen, karena perencanaan membantu mengurangi ketidakpastian di masa depan dan dengan demikian memungkinkan pengambil keputusan untuk menggunakan sumber daya mereka yang terbatas secara efisien, paling efektif dan efisien.

Siagian (2019) menjelaskan bahwa Perencanaan sumber daya manusia tidak dapat diserahkan kepada staf profesional untuk menangani masalah kepegawaian saja, tetapi harus melibatkan manajer atau direksi yang memimpin unit kerja untuk melakukan tugas fungsi inti. Menurut Walker (Ruth *dkk.*, 2020) perencanaan sumber daya manusia memainkan peran penting dalam meramalkan

kebutuhan masa depan faktor lingkungan organisasi dan bisnis. Sumber daya manusia harus dikelola secara profesional untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan persyaratan dan kemampuan organisasi bisnis untuk pengembangan yang efektif.

Perencanaan sumber daya manusia adalah proses penentuan strategi untuk memperoleh, menggunakan, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia berdasarkan kebutuhan organisasi saat ini dan perkembangan masa depan (Nawawi, 2017). Menurut (Mangkunegara, 2013) perencanaan sumber daya manusia adalah proses peramalan, pengembangan, penerapan, dan pengendalian untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki jumlah karyawan yang tepat, staf yang tepat pada waktu yang tepat, dan manfaat ekonomi. Pertumbuhan bisnis dan organisasi sangat tergantung pada produktivitas tenaga kerja perusahaan.

Perencanaan sumber daya manusia diperkenalkan karena pada masa sebelumnya tidak ada sistem yang sesuai untuk mengelola orang-orang dalam organisasi dan tentu saja saat mengikuti manajemen sumber daya manusia, manajer puncak menyadari bahwa efisiensi kerja telah meningkat dan tentu saja ada beberapa teknik dan proses yang dikembangkan. dapat meningkatkan kinerja organisasi, maka secara bertahap dibuatlah tata letak pengelolaan sumber daya manusia secara menyeluruh dan memperhatikan kebutuhan kepegawaian, permintaan dan penawarannya (Afzal *dkk.*, 2013).

Berdasarkan pendapat ahli yang diuraikan dapat ditarik kesimpulan bahwa perencanaan SDM adalah proses untuk menetapkan terkait tenaga kerja yang akan menempati posisi, jabatan, dan pekerjaan serta strategi dalam memperolah tenaga

kerja, memanfaatkan, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja atau SDM yang dimiliki demi tercapainya tujuan organisasi.

2.1.10.2 Proses Perencanaan SDM

Menurut Sutrisno (Hanum & Handayani, 2016) perencanaan SDM dapat dibagi menjadi empat tahapan, yaitu:

1. Pengumpulan, analisis, dan peramalan data dalam rangka mengembangkan perkiraan pasokan SDM dan permintaan SDM (membuat sistem informasi SDM).
2. Menetapkan tujuan dan kebijakan SDM, mendapatkan persetujuan, dan dukungan dari manajemen puncak.
3. Merancang dan mengimplementasikan rencana dan program tindakan dalam berbagai bidang kegiatan, seperti rekrutmen, pelatihan dan promosi yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuan SDM.
4. Mengendalikan dan mengevaluasi rencana dan program kepegawaian untuk memfasilitasi kemajuan menuju tujuan SDM.

Menurut Hariandja (Salamate *dkk.*, 2014) proses perencanaan SDM dilakukan melalui langkah-langkah sebagai berikut:

1. Analisis beberapa faktor penyebab perubahan kebutuhan sumber daya manusia.
2. Peramalan kebutuhan sumber daya manusia.
3. Penentuan kebutuhan sumber daya manusia di masa yang akan datang.
4. Analisis ketersediaan (*supply*) sumber daya manusia dan kemampuan perusahaan.

5. Penentuan dan implementasi program.

Sedangkan Cole (Edeh & Dialoke, 2020) menguraikan empat proses utama perencanaan sumber daya manusia, yaitu:

1. Menganalisis situasi sumber daya manusia yang ada
2. Meramalkan permintaan masa depan untuk sumber daya manusia.
3. Menilai pasar tenaga kerja eksternal dan memperkirakan situasi pasokan.
4. Menetapkan dan menerapkan rencana sumber daya manusia.

Seperti yang dikemukakan sebelumnya, proses perencanaan sumber daya manusia bervariasi dari industri ke industri berdasarkan proses, operasi, lokasi geografis, dan faktor lainnya. Perencana sumber daya manusia menggunakan peramalan untuk memprediksi penawaran dan permintaan sumber daya manusia yang dibutuhkan di berbagai bagian organisasi.

2.1.10.3 Model Perencanaan SDM

(Mangkunegara, 2013) menjelaskan terdapat beberapa model perencanaan sumber daya manusia, antara lain:

1. Dasar Penyusunan Formasi

   Penyusunan formasi harus didasarkan pada jenis pekerjaan, sifat pekerjaan, perkiraan jumlah beban kerja, perkiraan kapasitas pegawai, jenjang dan jumlah jabatan yang tersedia, dan alat yang diperlukan dalam pelaksanaannya.

2. Sistem Penyusunan Formasi

   Sistem yang menentukan jumlah dan kualitas pegawai yang sama bagi suatu satuan organisasi tanpa membedakan besar kecilnya beban kerja.

3. Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja

   Merupakan proses analisis yang logis dan teratur untuk mengetahui jumlah pegawai yang diperlukan dalam suatu unit organisasi. Tujuannya agar setiap pegawai pada semua unit organisasi mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan tugas dan wewenang tanggung jawabnya.

4. Anggaran Belanja Pegawai

   Anggaran belanja pegawai harus disusun disesuaikan dengan kemampuan perusahaan. Maka dari itu, dalam menentukan anggaran belanja pegawai perlu didasarkan dengan skala prioritas babgian-bagian yang sangat penting untuk terlebih dahulu dilaksanakan oleh perusahaan.

Sebagaimana telah disebutkan di atas, esensi dari perencanaan SDM adalah tersedianya data yang akurat tentang kebutuhan kepegawaian dalam kerangka waktu tertentu dari segi kuantitas dan kualitas. Berbagai langkah untuk melaksanakan perencanaan SDM melalui sejumlah proses dan penggunaan metode atau teknik statistik kuantitatif dan kualitatif untuk memperoleh informasi jumlah pegawai (kelebihan atau kekurangan) dan tindakan yang akan dilakukan oleh sumber daya manusia mengenai kemungkinan keduanya.

2.1.10.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perencanaan SDM

Menurut (Siagian, 2019) faktor-faktor yang mempengaruhi perencanaan SDM terdiri dari dua, yaitu:

1. Faktor eksternal mengacu pada pertumbuhan dan perkembangan hal-hal yang berada di luar kendali organisasi.

2. Faktor internal merupakan hambatan yang ada di dalam organisasi seperti perencanaan strategis, penganggaran, anggaran produksi dan penjualan, usaha atau operasi baru, desain organisasi dan distribusi kerja.

Sedangkan Dialoke (Edeh & Dialoke, 2020) mengklasifikasikan faktor-faktor yang mempengaruhi perencanaan sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Faktor eksternal

   Faktor eksternal terdiri dari kebijakan pemerintah, perubahan lingkungan politik, faktor ekonomi seperti inflasi, deflasi, dan resesi ekonomi. Lainnya adalah perubahan teknologi, persaingan antar perusahaan dalam industri yang sama, ketersediaan sumber daya manusia yang memenuhi syarat, perubahan dalam lingkungan pendidikan, karakteristik demografis, jangka waktu, dan kurangnya budaya perencanaan terlepas dari tren pasar.

2. Faktor Internal

   Faktor internal terdiri dari keuangan yang memadai, struktur organisasi, ukuran organisasi, ekspansi dan diversifikasi perusahaan, perubahan waktu operasional, respon terhadap pengembangan bisnis, dan perputaran tenaga kerja (*labor turnover*).

2.1.10.5 Indikator Perencanaan SDM

Adapun indikator perencanaan sumber daya manusia menurut Hasibuan (Kelejan *dkk.*, 2018) adalah:

1. Pengadaan

   Pengadaan harus dilakukan secara baik dan benar supaya kualitas dan kuantitas Sumber Daya Manusia sesuai dengan kebutuhan perusahaan, diantaranya penarikan dan seleksi.

2. Pengembangan

   Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerja masa kini maupun masa depan.

3. Kompensasi

   Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

4. Pemeliharaan

   Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan (*maintenance*) perlu direncanakan dengan baik supaya *Labor Turnover* relatif rendah, diantaranya program kesejahteraan.

5. Kedisiplinan

   Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial. Kedisiplinan sebagai cerminan tanggung jawab karyawan yang harus dilaksanakan sebaik-baiknya. Diantaranya yaitu peraturan dan sanksi hukum.

6. Pemberhentian

   Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari perusahaan. Pemberhentian harus direncanakan sebaik-baiknya agar tidak menimbulkan kesulitan bagi perusahaan. Karena cepat atau lambat karyawan akan berhenti dengan alasan yang beraneka ragam, diantaranya yaitu pensiun dan dipecat.

   Sedangkan menurut Bangun

2.1.10.6 Tantangan Perencanaan SDM

(Badariyah, 2015) mengemukakan bahwa tantangan dan kendala perencanaan sumber daya manusia dapat dikategorikan menjadi empat, yaitu:

1. Standar Kemampuan Sumber Daya Manusia yang pasti sehingga informasi kemampuan sumber daya manusia hanya berdasarkan ramalan-ramalan (prediksi) yang sifatnya subjektif dan menjadi kendala yang serius dalam perencanaan sumber daya manusia.

2. Manusia sebagai makhluk hidup tidak dapat dikuasai sepenuhnya dengan mesin. Hal ini menjadi kendala perencanaan sumber daya manusia, karena itu sulit memperhitungkan segala sesuatunya dalam rencana.
3. Situasi Sumber Daya Manusia. Persedian, mutu, dan penyebaran penduduk yang kurang mendukung kebutuhan sumber daya manusia perusahaan.
4. Kebijakan Perburuhan Pemerintah seperti kompensasi, jenis kelamin, Warga Negara Asing, dan kendala lain dalam perencanaan sumber daya manusia untuk membuat rencana yang baik.

Sedangkan menurut Simamora (Burhanuddin & Herianto, 2019) tantangan yang harus dihadapi antara lain:

1. Mempertahankan keunggulan kompetitif

   Dalam lingkungan bisnis yang sangat kompetitif, keunggulan kompetitif adalah tujuan dari setiap organisasi bisnis. Keunggulan kompetitif yang dimiliki dan dinikmati organisasi ini bersifat jangka pendek karena organisasi atau perusahaan lain juga bekerja keras untuk mencari dan memperoleh keunggulan kompetitif dengan strategi yang sama dengan kami. Oleh karena itu, tantangan dari perspektif SDM adalah menciptakan strategi yang memberikan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

2. Mendukung keseluruhan strategi bisnis

   Mengembangkan strategi SDM untuk mendukung strategi bisnis secara keseluruhan merupakan tantangan karena beberapa alasan (1) manajemen tidak selalu dapat dengan jelas mengartikulasikan apa strategi bisnis perusahaan itu, (2) mungkin ada ketidakpastian atau ketidaksepakatan

mengenai strategi SDM yang harus digunakan untuk mendukung strategi bisnis secara keseluruhan, (3) perusahaan besar mungkin memiliki unit pengusaha yang berbeda.

3. Menghindari konsentrasi berlebihan pada masalah-masalah harian

   Sebagian besar manajer menghabiskan lebih banyak waktu untuk pandangan rutin dan jangka pendek. Dalam konteks ini, perencanaan SDM menantang masa depan dengan menghasilkan visioner yang lebih mampu melihat masa depan daripada orang lain di sekitarnya.

4. Menyusun strategi SDM yang sesuai dengan karakteristik unik organisasi

   Memiliki tugas merencanakan sumber daya manusia di masa depan untuk menghasilkan strategi bisnis yang berbeda dengan strategi bisnis pesaing. Keunikan strategi bisnis yang diterapkan antar perusahaan tidak sepenuhnya sama, namun mempertahankan kesuksesan strategi bisnis yang telah dilakukan selama ini menjadi hal yang sangat sulit, sangat mudah untuk ditiru oleh para pesaing.

5. Menanggulangi perubahan lingkungan

   Lingkungan bisnis yang kompetitif menghadirkan tantangan bagi perencanaan program, tidak hanya di bidang SDM, tetapi juga dalam hal perencanaan produksi, pemasaran, dan penganggaran lainnya.

6. Menyita komitmen manajemen

   Perencanaan SDM dalam konteks persaingan bisnis dalam iklim ekonomi global saat ini, departemen/manajer SDM sering dibingungkan karena jarang terlibat dalam perencanaan bisnis strategis di tingkat publik perusahaan.

Kurangnya keterlibatan departemen SDM dalam menentukan rencana strategis bisnis perusahaan mengakibatkan belum optimalnya pemenuhan tujuan organisasi secara keseluruhan. Ini adalah tantangan masa depan dengan tujuan untuk memenangkan semua kompetisi.

7. Menerjemahkan rencana strategis ke dalam tindakan

   Tantangan lain dalam mengimplementasikan perencanaan SDM dan perencanaan strategis perusahaan adalah sering terjadi ketidaksesuaian antara rencana baik dan rencana buruk dalam kenyataan. Belajar dari situasi ini, sudah sepantasnya ke depan, sebelum rencana diimplementasikan harus diperiksa dan ditinjau ulang agar keberhasilan suatu rencana dapat dipastikan.

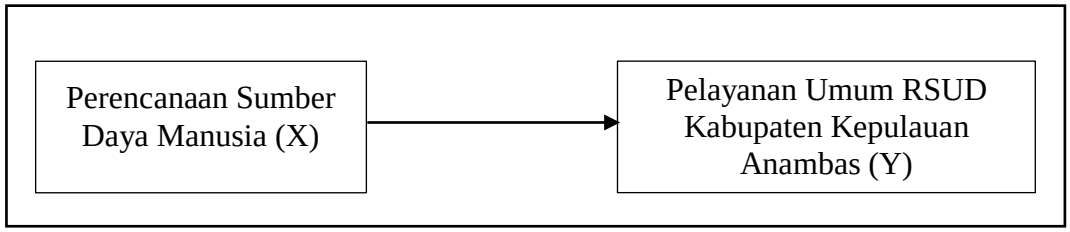
8. Mengakomodasikan perubahan

   Tantangan terakhir dalam perencanaan SDM dan perencanaan strategis bisnis adalah bagaimana semua rencana akan diimplementasikan untuk dapat beradaptasi dengan dinamika zaman saat ini. Perencanaan yang tidak tepat, tidak fleksibel, tidak fleksibel dan kegagalan untuk beradaptasi dengan perubahan pasar hanya akan menghasilkan serangkaian rencana yang sulit untuk dicapai.

2.2 Kerangka Pemikiran

Untuk lebih memahami dalam penjelasan mengenai penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.1 dibawah ini.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: (Konsep yang disesuaikan untuk penelitian, 2022)

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir dan rumusan masalah yang telah ditetapkan, maka hipotesis dalam penelitian ini adlaah diduga perencanaan sumber daya manusia berpengaruh terhadap pelayanan umum pada RSUD Kabupaten Kepulauan Anambas.

2.4 Penelitian Terdahulu

1. (Supriatin, 2021) pada Jurnal AKRAB JUARA Volume 6, ISSN 2501-1420. Tujuan dari penelitian tersebut yaitu bermaksud untuk mengetahui pengaruh perencanaan sumber daya manusia terhadap kualitas pelayanan publik di Desa PasirSari Cikarang Selatan. Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan studi pustaka dan kuesioner. Indikator perencanaan SDM yang digunakan adalah peramalan kebutuhan SDM, analisis kerja, dan pengembangan program. Teknik analisis data digunakan dengan kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ahwa terdapat pengaruh yang

Positif sebesar 0,618 atau 61,8% antara variabel Sumber Daya Manusia terhadap Kualitas Pelayanan Publik di Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan. Pelayanan Publik sangat penting dimiliki oleh setiap kecamatan, pelayanan publik sebagai aspek penting dalam mendukung tingkat keberhasilan pelaksanaan manajemen publik yang dilaksanakan oleh pemerintah.

2. (Saputra *et al.*, 2020) pada jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia Volume 03, ISSN 2614-0462. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan penempatan terhadap kinerja karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu. Metode penelitian pada penelitian ini yaitu deskriptif kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada 48 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan penempatan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu.
3. (Hanum & Handayani, 2016) pada jurnal Bisnis Administrasi Volume 5, ISSN 2443-3756. Tujuan penelitian ini mengetahui perencanaan SDM di PT. Medan Sugar Industry (MSI). Metode penelitian yang digunakan adalah menggunakan analisis deskriftif. Metode pengumpulan datanya menggunakan penelitian wawancara. Secara umum, Perencanaan Sumber daya manusia pada PT. Medan Sugar Industry sudah terlaksana dengan baik, namun menemui beberapa hambatan, hal tersebut dapat dilihat dari kurangnya

pemahaman kepala departemen membedakan level pada tiap jabatan, sehingga setiap analisis terhadap level jabatan cenderung subjektif. Subjektifitas user dalam menentukan jumlah dan level karyawan di unit kerjanya pada akhirnya sulit mencapai kesepakatan mengenai hasil akhir analisis (struktur organisasi) dan berujung pada ketidakpuasan terhadap struktur yang ada; kesesuaian hasil analisis jumlah dan level dengan proses bisnis yang ada.

4. (Haddock-Millar et al., 2016) pada jurnal *The International Journal of Human Resource Management* Volume 27, ISSN 1466-4399. Tujuan penelitian ini yaitu mengeksplorasi cara-cara di mana sebuah perusahaan multinasional mendekati manajemen sumber daya manusia hijau (SDM) di anak perusahaannya di Inggris, Jerman dan Swedia. Metode penelitian yang digunakan adalah studi multikasus. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara semi terstruktur dan kelompok fokus. Informan pada penelitian ini berjumlah 50 orang. Hasil penelitian menunjukkan bukti pengelolaan lingkungan proaktif, yang tercermin melalui serangkaian inisiatif operasional dan berpusat pada manusia di tiga negara Eropa. Meskipun terdapat komitmen menyeluruh terhadap kelestarian lingkungan, penempatan dan penyelarasan lingkungan dan fungsi SDM berbeda di antara anak perusahaan, begitu pula cara anak perusahaan memilih untuk melibatkan tenaga kerja dalam kelestarian lingkungan. Studi ini mengidentifikasi sejumlah faktor yang menjelaskan perbedaan pendekatan termasuk, antara

lain, penggerak strategis dan kinerja dan dimensi budaya, seperti hubungan dengan pemangku kepentingan utama.

5. (Qudah et al., 2014) pada jurnal *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* Volume 04, ISSN 2222-6990. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengkaji perencanaan, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja organisasi pada Kementerian Pemerintah di Kerajaan Yordania. Populasi penelitian, yang terdiri dari karyawan di departemen SDM di 23 kementerian Yordania, terdiri dari 166 responden. Untuk mencapai tujuan penelitian, peneliti mengembangkan dan menyebarkan kuesioner, serta mengumpulkan dan menganalisis data menggunakan SPSS. Analisis keseluruhan dilakukan berdasarkan statistik deskriptif dan analisis korelasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan, pelatihan dan pengembangan SDM berkorelasi signifikan dengan kinerja organisasi di Kementerian Yordania.
6. (Edeh & Dialoke, 2020) pada jurnal *Business Perspective Review* Volume 02, ISSN 2691-039x. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh perencanaan sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi hotel-hotel terpilih di Nigeria. Metode penelitian yang digunakan adalah *cross-sectional* survei. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner tertutup yang dikembangkan sendiri. Sampel pada penelitian ini terdiri dari manajer, supervisor, dan petugas meja depan yang bekerja di 15 hotel terpilih yang beroperasi di Negara Bagian Ebonyi, Nigeria. Penelitian ini menemukan bahwa dimensi perencanaan sumber daya manusia yaitu pendanaan yang

memadai, kompetensi, usia, dan latar belakang budaya berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja organisasi.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode yang lebih menitikberatkan pada aspek-aspek yang mendalam dari suatu masalah. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif, yaitu mengumpulkan data menurut faktor-faktor yang mendukung objek penelitian kemudian menganalisis faktor-faktor tersebut untuk mengetahui peranannya (Arikunto, 2019).

3.2 Jenis Data

Terdapat dua jenis data pada penelitian ini, yaitu data primer dan data sekunder.

3.2.1 Data Primer

Data dikumpulkan oleh peneliti dan langsung dari sumbernya. Data primer disebut juga dengan data asli atau data baru dengan properti yang diperbarui. Untuk memperoleh data primer, peneliti harus mengumpulkannya secara langsung. Teknik yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data primer antara lain survei, observasi, dan kuesioner. Data primer yang diperoleh peneliti berupa data kegiatan perencanaan personalia atau jumlah pegawai serta data dan dokumen lain yang dianggap penting dalam penelitian ini. Data tersebut peneliti peroleh dari kuesioner yang diberikan secara langsung kepada informan.

3.2.2 Data Sekunder

Data diperoleh peneliti atau dikumpulkan dari berbagai sumber yang ada (peneliti yang digunakan). Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber seperti buku, laporan, pengumuman, jurnal, dan lain-lain. Data sekunder yang diperoleh peneliti akan berkaitan dengan topik penelitian berupa sejarah singkat, riwayat jabatan dan struktur organisasi.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Kuesioner

Merupakan daftar pertanyaan atau pernyataan dalam mengumpulkan data dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk mendapatkan data yang dibutuhkan. Kuisioner atau angket ini diberikan ke pada seluruh Pegawai RSUD Kabupaten Kepulauan Anambas. Data yang diperoleh dari kuesioner atau angket ini yaitu yang berhubungan dengan perencanaan sumber daya manusia dan pelayanan umum.

3.3.2 Studi Pustaka

Peneliti menggunakan studi kepustakaan yaitu teknik pengumpulan data yang menggunakan buku atau referensi untuk mendukung penelitian, melengkapi atau mencari informasi yang diperlukan dari literatur, referensi, jurnal, artikel, dan lain-lain, untuk memperoleh informasi tertulis dengan membaca resensi yang berkaitan dengan permasalahan penelitian. Buku atau referensi penelitian disini tentunya tidak terlepas dari pencarian informasi yang berhubungan perencanaan sumber daya manusia dan pelayanan umum.

3.4 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai di RSUD Kabupaten Kepulauan Anambas yang berjumlah 155 pegawai.

Menurut Sugiyono (2019) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan demikian sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan bisa mewakili keseluruhan populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi. Dikarenakan jumlah populasi lebih dari 100 responden, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah rumus Slovin. Rumus Slovin digunakan karena dalam pengambilan sampel jumlahnya harus *representative* agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana.

Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = Persentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan yang dapat ditolerir. e=0,05

Maka untuk mengetahui sampel penelitian, berikut adalah perhitungannya:

$$n = \frac{155}{1 + 155(0{,}05)^2}$$

$$n = \frac{155}{1{,}38} = 111{,}71 \approx 112 \text{ orang}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah 112 orang atau sekitar 72% dari seluruh total pegawai RSUD Kabupaten Kepulauan Anambas. Hal ini dilakukan untuk mempermudah dalam pengolahan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik. Sampel yang diambil berdasarkan teknik *probability sampling*; *simple random sampling*, dimana peneliti memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota pupulasi (karyawan) untuk dipilih menjadi sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu sendiri.

Pengambilan sampel ini dilakukan dengan teknik insindental, seperti yang dikemukakan Sugiyono (2019), bahwa sampling insindental adalah penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan/insindental bertemu dengan peneliti maka dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai suber data.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2019) variabel penelitan adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu variabel independen dan dependen. Adapun definisi operasional variabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator
1.	Perencanaan Sumber Daya Manusia (X)	Perencanaan sumber daya manusia adalah proses penentuan strategi untuk memperoleh, menggunakan, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia berdasarkan kebutuhan organisasi saat ini dan perkembangan masa depan (Nawawi, 2017).	1. Pengadaan 2. Pengembangan 3. Kompensasi 4. Pemeliharaan 5. Kedisiplinan 6. Pemberhentian (Hasibuan, 2019)
2.	Pelayanan Umum (Y)	Pelayanan publik adalah setiap kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah kepada beberapa orang yang mempunyai segala kegiatan yang menguntungkan dalam suatu kelompok atau badan dan yang memberikan kepuasan walaupun hasilnya tidak berkaitan dengan suatu produk fisik (Sinambela, 2019).	1. Keandalan 2. Ketanggapan 3. Jaminan 4. Empati 5. Berwujud (Siburian, 2021):

3.6 Teknik Pengolahan Data

Data pada penelitian ini diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada responden. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan model Skala Likert. Seperti yang telah dikemukakan oleh Sugiyono (2019) Skala Likert digunakan untuk mengungkap sikap, pendapat, dan presepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam Skala Likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel.

Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolok ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan Skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan negatif. Untuk mengukur variabel diatas digunakan Skala Likert sebanyak lima tingkat sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skala Likert

No	Skor	Keterangan
1.	5	Sangat Setuju (SS)
2.	4	Setuju (S)
3.	3	Cukup (C)
4.	2	Tidak Setuju (TS)
5.	1	Sangat Tidak Setuju (STS)

Sumber: Sugiyono (2019)

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Ghozali (2021) statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan skewness (kemencengan distribusi). Analisis ini merupakan teknik diskriptif yang memberikan informasi tentang data yang dimiliki dan tidak bermaksud menguji hipotesis.

3.7.2 Uji Kualitas Data

3.7.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut (Ghozali, 2021). Uji validitas ini dapat dilakukan dengan menggunakan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor kontruks atau variabel. Setelah itu tentukan hipotesis Ho: skor butir pertanyaan tidak berkorelasi positif dan total skor konstruk dan Ha: skor butir pertanyaan tidak berkolerasi positif dengan total skor konstruk. Setelah menentukan hipotesis Ho dan Ha, kemudian uji signifikan dengan membandingkan nilai r hitung (table corrected item-total correlation) dengan rtabel (table product moment dengan signifikan 0,05).

Sugiyono (2019) menyatakan bahwa validitas merupakan derajad ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah “data yang tidak berbeda” antara yang dilaporkan oleh peneliti dengan data sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian.

Kriteria dalam menentukan validitas suatu kuisioner adalah sebagai berikut:

Jika r hitung > r tabel maka pertanyaan tersebut valid

Jika r hitung < r tabel maka pertanyaan tersebut tidak valid

3.7.2.2 Uji Reliabilitas

Sugiyono (2019) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistik

(kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam obyek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu Tingkat reliabilitas suatu konstruk/variabel penelitian dapat dilihat dari hasil statistik Cronbach Alpha (α) Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai cronbach alpha > 0,60 . Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji apakah model regresi benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif. Ada dua pengujian dalam uji asumsi klasik, yaitu:

3.7.3.1 Uji Normalitas

Ghozali (2021) mengemukakan bahwa uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual mengikuti distribusi normal, kedua variabel (bebas maupun terikat) mempunyai distribusi normal atau setidaknya mendekati normal. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dan grafik atau dengan melihat histogram dan residualnya. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

1. Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
3. Uji statatistik non-parametik *Kolmogorov-Smirnov* (K.S). Apabila nilai signifikan >0,05, maka dapat disimpulkan data terdistribusi normal.

3.7.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2021) uji heteroskedastisitas untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedasitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat grafik plot antar prediksi nilai variabel terikat dengan residualnya. Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.4 Analisis Regresi Linier Sederhana

Dijelaskan juga oleh Ghozali (2021) bahwa Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen (Y) apabila nilai variabel independen (X) mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, apakah positif atau negatif. Adapun bentuk persamaan dari regresi linier sederhana ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X + e$$

Keterangan:

Y = Pelayanan umum

α = Konstanta

β = Koefisien regresi sederhana

X = Perencanaan sumber daya manusia

e = *eror* atau (tingkat kesalahan)

3.7.5 Uji Hipotesis

3.7.5.1 Uji Signifikan Individual (Uji Statistik t)

Menurut Ghozali (2021) uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) secara individual. Kriteria signifikan parameter uji t adalah sebagai berikut:

1. Apabila angka probabilitas signifikan > 0,05, maka H0 diterima dan Ha ditolak. Sebaliknya jika angka probabilitas signifikan < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima.

2. Membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hitung lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel maka hipotesis H0 ditolak dan Ha diterima, yang menyatakan bahwa variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependent. Dan sebaliknya jika t hitung lebih kecil dari t tabel maka H0 diterima dan Ha di tolak.

3.7.5.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali (2021) Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent (kualitas sumber daya manusia, disiplin kerja, lingkungan kerja dan stres kerja) dalam menjelaskan variabel dependen (produktivitas kerja) amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independent, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependent. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan nilai *Adjusted* R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti R^2, nilai *Adjusted* R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independent ditambahkan kedalam model.

3.8 Jadwal Penelitian

Tabel 3.3

Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	2022										2023
		Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agt	Sep	Okt	Nov	Des	Jan
1	Pengajuan Judul	■										
2	Penyusunan Proposal dan Bimbingan		■	■	■	■	■					
3	Seminar Usulan Proposal							■				
4	Penyusunan Skripsi								■	■	■	
5	Sidang Skripsi											■

Sumber : Penulis 2022

DAFTAR PUSTAKA

Adam, A. 2018. Analisis Sistem Perencanaan Sumber Daya Manusia Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Gorontalo. *Majalah Manajemen dan Bisnis Ganesha*, 2(1): 57–67.

Afandi 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.

Afzal, F., Mahmood, K. & Sherazi, S.M.R. 2013. Effect of Human Resource Planning on Organizational Performance of Telecom Sector. *Information and Knowledge Management*, 3(2): 173–182.

Arikunto, S. 2019. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Badariyah, M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.

Burhanuddin, B. & Herianto, D. 2019. Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara Di Kabupaten Mamuju Utara. *Jurnal Inovasi dan …*, 1(2): 55–68.

Edeh, F.O. & Dialoke, I. 2020. Effect of Human Resource Planning on Organizational Performance of the Hospitality Sector in Nigeria. *Business Perspective Review*, 2(1): 1–12.

Esti, A.M., Nurcahyanto, H. & Marom, A. 2021. Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia (Human Resources Planning) Pada Lembaga Administrasi Negara di Jakarta. *Journal of Public Policy and Management Review*, 10(3): 1–10.

Fayol, H. 2014. *Manajemen Public Relations*. Jakarta: Elex Media.

Gaol, J. 2014. *A to Z Human Capital: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.

Ghozali, I. 2021. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26. Edisi 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Haddock-Millar, J., Sanyal, C. & Müller-Camen, M. 2016. Green human resource management: A comparative qualitative case study of a United States multinational corporation. *International Journal of Human Resource Management*, 27(2): 192–211.

Hanafi, R. 2017. Perancangan Sistem Informasi Kinerja Pegawai Studi Kasus : Bumn Kontruksi. *Jurnal Ilmiah Teknologi Informasi Terapan*, III(3): 201–211.

Handoko 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hanum, Z. & Handayani, S. 2016. Tinjauan Perencanaan Sumber Daya Manusia Pada PT. Medan Sugar Industry Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 5(1): 33–37.

Hasibuan, M. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Kelejan, R.A., Lengkong, V.P.K. & Tawas, H.N. 2018. Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4): 1918–1927.

Kotler, P. & Keller, K.L. 2012. *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: Erlangga.

Listyaningsih 2014. *Administrasi Pembangunan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Mangkunegara, A.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Martoyo, S. 2015. *Manajemen Sumberdaya Manusia, edisi ketiga*. Yogyakarta: BPFE.

Mulyadi, D., Hersona, S. & Rangga, C. 2011. Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Penempatan Tenaga Struktural Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang. *Jurnal Manajemen*, 9(1): 506–514.

Muryani, E., Sulistiarini, E.B. & Prihatiningsih, T.S. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Unisma Press.

Nawawi, H. 2017. *Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit yang Kompetitif*. Yogyakarta: UGM Press.

Pasolong, H. 2016. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.

Qudah, M.K., Osman, A., Halim, M.S.A. & Al-Shatanawi, H.A. 2014. The Effect of Human Resources Planning and Training and Development on Organizational Performance in the Government Sector in Jordan. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4(4): 79–85.

Ruth, S., Satriawan, I.K. & Sadyasmara, C.A.B. 2020. Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia di PT Aerofood Acs Unit Denpasar. *Jurnal Rekayasa dan Manajemen Agroindustri*, 8(4): 604–614.

Salamate, G.A., Rattu, A.J.M. & Pangemanan, J.N. 2014. Planning Analysis of Health Human Resource in Health Office Southeast Minahasa District. *JIKMU*, 4(4): 625–633.

Siagian, S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Siburian, E.S. 2021. Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Kepada Masyarakat di Kantor Kelurahan SinaksakKabupaten Simalungun, Sumatera Utara. *Jurnal Governance*, 1(2): 1–11.

Sinambela, P. 2019. *Manajemen Kinerja Pengelolaan Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Depok: Raja Grafindo Persada.

Sugiyono 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sukirno, S. 2006. *Pengantar Bisnis*. Jakarta: Kencana.

Sule, E.T. & Saefullah, K. 2017. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana.

Terry, G.R. & Rue, L.W. 2014. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.

Curriculum Vitae

Nama	: Resky Melani Prayoga
Jenis Kelamin	: Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir	: Makassar, 11 Januari 2000
Agama	: Islam
Status	: Belum Menikah
Email	: reskymelani11@gmail.com
Alamat	: Jl. Handjoyo Putro Perumahan Tinur Indah Blok A
Pekerjaan	: Mahasiswa
Nama Orang Tua	
Ayah	: Erwan Prayoga
Ibu	: Hamisah Salamin

Riwayat Pendidikan

SD NEGERI 001 TAREMPA

SMP NEGERI 2 SIANTAN

SMA NEGERI 1 SIANTAN

STIE PEMBANGUNAN TANJUNGPINANG