



***JIME (Journal of Industrial and Manufacture Engineering)***

Available online <http://ojs.uma.ac.id/index.php/jime> Email: [jime@uma.ac.id](mailto:jime@uma.ac.id)

---

## **Pengaruh Perencanaan Strategis Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Hari Ayu Perkasa**

Zainal\*<sup>1)</sup> dan Roy Bryan Sidabutar<sup>2)</sup>  
Program Studi Teknik Manajemen Industri.  
Akademi Teknik Indonesia Cut Meutia, Indonesia

Diterima: Oktober 2020; Disetujui: Oktober 2020; Dipublikasi: November 2020;

\*Corresponding author: [zhafran.zain226@gmail.com](mailto:zhafran.zain226@gmail.com)

---

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh perencanaan strategis sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Hari Ayu Perkasa. Hipotesis dalam penelitian ini adalah Perencanaan Strategis Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Hari Ayu Perkasa. Metode Penelitian yang digunakan adalah metode analisis diskriptif dan metode regresi linier sederhana, dengan menggunakan uji signifikan parsial (uji t) dan menggunakan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ). Selain itu peneliti juga melakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen dengan bantuan program SPSS versi 18,00 for windows sebelum melakukan penelitian. Penelitian ini menggunakan 40 responden sebagai sampel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat erat antara variabel Perencanaan Strategis SDM dengan Kepuasan Kerja sebesar 73,8% dengan R Square 54,5% dan sisanya 45,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Uji t menunjukkan variabel Perencanaan Strategi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Hari Ayu Perkasa.

**Kata Kunci : Perencanaan Strategis Sumber Daya Manusia, Kepuasan Kerja**

---

**How to Cite:** Zainal, dan Sidabutar, Roy Bryan (2020), Pengaruh Perencanaan Strategis Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Hari Ayu Perkasa, *JIME (Journal of Industrial and Manufacture Engineering)*, 4(2): 114 - 124

---

## **PENDAHULUAN**

Keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting karena SDM (tenaga kerja) memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Bagi setiap perusahaan yang mengandalkan tingkat kinerja karyawan di perusahaannya, maka perusahaan tersebut dituntut untuk mampu mengoptimalkan kinerja karyawannya. Semakin meningkat kinerja dan kepuasan karyawan di dalam bekerja maka akan meningkatkan kinerja perusahaan. Untuk dapat mengoptimalkan atau mengembangkan SDM yang dimiliki oleh perusahaan sangat tergantung pada proses organisasi untuk menghasilkan SDM yang kompeten dan kemampuan perusahaan untuk melakukan perekrutan individu-individu terbaik sesuai kebutuhan perusahaan. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus melakukan perencanaan strategis SDM.

Perencanaan strategis adalah proses yang dilakukan suatu organisasi untuk menentukan strategi atau arahan, serta mengambil keputusan untuk mengalokasikan sumber dayanya (termasuk modal dan sumber daya manusia) untuk mencapai strategi ini. Beberapa tujuan perencanaan strategi SDM yaitu menjamin tersedianya tenaga kerja, menentukan kualitas dan kuantitas karyawan, dan menjadi pedoman dalam menetapkan program rekrut, seleksi, pengembangan, kompensasi, juga dalam penilaian karyawan.

## **Rumusan Masalah**

Dari uraian diatas, beberapa permasalahan yang muncul yaitu apakah perencanaan strategis SDM telah mampu mewujudkan beberapa tujuan dari

perencanaan strategis SDM itu sendiri termasuk apakah juga sudah mampu memberikan rasa nyaman dan kepuasan bagi karyawan didalam melaksanakan pekerjaannya. Untuk itu penulis akan meneliti masalah dalam penelitian ini dengan rumusan masalah : Bagaimana perencanaan strategis sumber daya manusia mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT.Hari Ayu Perkasa yang berlokasi di Jl. Sumatera NO. 72 B Medan, Provinsi Sumatera Utara, Indonesia.

## **Tujuan Penelitian**

Tujuan melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh perencanaan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Hari Ayu Perkasa.

## **Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat yang berkaitan perencanaan strategis dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Hari Ayu Perkasa untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Diharapkan juga dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam kajian tentang perencanaan SDM terhadap kepuasan kerja, dan sekaligus dapat dijadikan sebagai bahan rujukan penelitian yang akan datang.

## **Tinjauan Pustaka**

Menurut Nawawi (2001:100) perencanaan strategis SDM ialah proses analisis dan identifikasi tersedianya kebutuhan akan sumber daya manusia sehingga organisasi itu dapat mencapai tujuannya, sedangkan menurut Malayu

(2005:188) perencanaan strategis SDM merupakan suatu proyeksi dan kunci bagaimana perusahaan memperoleh dan mendayagunakan SDM yang dimiliki dan menjadi dasar dari keseluruhan SDM.

Perencanaan strategis SDM akan sia-sia apabila tidak diikuti dengan kegiatan rekrutmen dan seleksi yang berpedoman dengan kualifikasi SDM yang dibutuhkan. Tes atau interview yang dipergunakan harus difokuskan pada usaha mengungkapkan, apakah calon-calon pegawai memenuhi kualifikasi yang ditetapkan dalam perencanaan SDM.

Menurut Hariandja (2002:108) ada dua sumber memperoleh tenaga kerja yaitu :

1. Sumber Internal

Merupakan cara memperoleh karyawan dari dalam perusahaan dengan memindahkan karyawan yang memenuhi spesifikasi pekerjaan jabatan tersebut, pemindahan karyawan bersifat vertikal (promosi dan demosi) maupun horizontal (mutasi).

2. Sumber Eksternal

Merupakan sumber tenaga kerja yang berasal dari luar perusahaan untuk mengisi posisi dengan spesifikasi atau persyaratan tertentu.

**Pelatihan dan Pengembangan Karyawan**

**a. Pengertian Pengembangan Tenaga Kerja**

Menurut Malayu (2005:68) pengembangan tenaga kerja merupakan suatu usaha terencana dari organisasi untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau

jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Pengembangan didasarkan pada kenyataan bahwa seseorang pegawai akan membutuhkan serangkaian pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang berkembang supaya bekerja dengan baik.

**b. Pendidikan dan pelatihan**

Menurut Soeprihanto (2001:85) pendidikan adalah suatu kegiatan memperbaiki kemampuan karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan umum, termasuk peningkatan teori pengambilan keputusan dalam menghadapi persoalan karyawan, sedangkan pelatihan adalah cara yang digunakan untuk meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan.

**c. Metode Pengembangan karyawan**

Menurut Hariandja (2002:186) ada dua metode pengembangan karyawan yaitu :

1. *On The Job Training*

a. *Job Instruction Training*

Bentuk Pelatihan ditentukan seseorang (supervisor) yang bertindak sebagai pelatih untuk menginstruksikan bagaimana melakukan pekerjaan tertentu dalam proses kerja.

b. *Coaching*

Bentuk pengembangan yang dilakukan di tempat kerja oleh atasan dengan membimbing petugas melalui pekerjaan secara informal, misalnya bagaimana melakukan pekerjaan.

c. *Job Rotation*

Program formal dengan cara menugaskan pegawai pada beberapa

pekerjaan dan dalam bagian yang berbeda untuk menambah pengetahuan mengenai pekerjaan.

d. *Apprenticeship*

Pelatihan dengan mengkombinasikan antara pelajaran di kelas dengan praktek di lapangan, teori yang diberikan dipraktekkan di lapangan.

2. *Off The Job Training*

a. *Lecture*

Presentasi yang diberikan pelatih kepada kelompok pendengar, dan memberikan kesempatan kelompok bertanya lewat diskusi.

b. *Video Training*

Pelajaran yang diberikan lewat film, TV, atau video tentang pengetahuan bagaimana melakukan sesuatu pekerjaan.

c. *Vestibule Training*

Pelatihan yang diberikan di sebuah tempat khusus yang dirancang menyerupai tempat kerja dan juga peralatannya.

d. *Self Study*

Peserta diminta belajar sendiri melalui rancangan materi yang disusun dengan baik seperti bahan, video, dan kaset.

d. **Manfaat Pengembangan**

- Meningkatkan produktivitas baik kualitas maupun kuantitas.
- Meningkatkan moral kerja karyawan lewat pengembangan yang diselenggarakan sesuai tingkat kebutuhan dalam organisasi.
- Menurunkan pengawasan, karena pekerja sudah yakin akan kemampuannya.
- Meningkatkan stabilitas dan fleksibilitas karyawan.

- Mengembangkan pertumbuhan pribadi.

3. Pengembangan karir

Menurut Siagian (2003:206) karir adalah keseluruhan pekerjaan yang dilakukan dan jabatan yang dipangku selama berkarya, sedangkan menurut Malthis (2002:62) karir adalah urutan posisi yang terkait dengan pekerjaan yang diduduki seseorang sepanjang hidupnya.

Pengembangan karir merupakan gabungan dari kebutuhan pelatihan dimasa akan datang dan perencanaan SDM. Dari sudut pandang pegawai, pengembangan karir memberikan gambaran mengenai jalur karir dimasa yang akan datang. Sedangkan dari sudut pandang perusahaan, pengembangan karir memberikan jaminan bahwa akan tersedia pegawai-pegawai yang akan mengisi posisi yang akan lowong dimasa akan datang.

**Prestasi Kerja Karyawan**

Prestasi kerja adalah kegiatan dan hasil kerja atau ditunjukkan oleh seseorang di dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Dapat dikatakan pula bahwa prestasi kerja merupakan perwujudan atau penampilan dalam melaksanakan pekerjaan.

**Pengertian Kepuasan Kerja**

Pada pikiran yang paling mendasar, kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang (Malthis dan Jackson, 2001:98).

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku

pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakintinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, dan sebaliknya (As'ad, 1998:104).

Locke (dalam Luthans, 2006:104) memberikan definisi komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif, dan evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

Malayu (2005:202) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan dalam pekerjaan adalah kepuasan yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Kepuasan diluar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya.

Handoko (2000:193) menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan seseorang akan kesukaan dan ketidaksukaannya dalam memandang pekerjaannya, artinya seorang karyawan akan menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya dapat terlihat dari sikapnya terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan metode regresi linier sederhana dengan menggunakan uji signifikan parsial (uji t) dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan melakukan uji validitas dan rentabilitas instrumen menggunakan bantuan program SPSS. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

### **1. Wawancara**

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dalam metode survey yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian.

### **2. Kuesioner**

Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan penulis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku dan karakteristik beberapa orang terutama di dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem

yang sudah ada. Dengan menggunakan kuesioner, penulis berupaya mengukur apa yang ditemukan dalam wawancara. Kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner tertutup yang tidak memberikan kesempatan dalam menjawab, jawaban dari pertanyaan kuisisioner sudah disediakan oleh peneliti.

3. Observasi

Observasi yaitu proses pencatatan pola perilaku subjek (orang), objek (benda) atau kejadian yang sistematis dengan atau tanpa adanya komunikasi dengan individu-individu yang diteliti.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**1. Uji Validitas**

Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur serta mampu mengungkap data dari variable yang teliti secara tepat. Langkah- langkah yang ditempuh untuk menguji validitas sebagai berikut :

1. Mengidentifikasi secara operasional untuk konsep yang akan diukur.
2. Melakukan uji coba skala pengukur tersebut pada sejumlah responden.
3. Mempersiapkan tabel tabulasi jawaban.

Pengujian validitas dilakukan tiga kali dengan menggunakan program SPSS dan terdapat dua butir pertanyaan tidak valid yaitu butir 15 dan 16 hingga seluruh pertanyaan valid dengan tingkat signifikan sebesar 5% adalah 0,361.

Setelah dilakukan uji validitas, hasil uji vadilitas dapat dilihat pada Tabel 1 :

**Tabel 1 Item-Total Statistics III**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	72.1333	48.464	.729	.909
VAR00002	72.2333	49.289	.582	.912
VAR00003	72.2667	47.513	.491	.917
VAR00004	72.1667	48.282	.682	.909
VAR00005	72.0000	49.034	.563	.912
VAR00006	72.2667	49.030	.634	.911
VAR00007	72.3000	48.631	.634	.910
VAR00008	72.1667	47.937	.725	.908
VAR00009	72.2667	47.375	.769	.907
VAR00010	72.2667	49.475	.673	.910
VAR00011	72.2667	49.523	.570	.912
VAR00012	72.2000	46.717	.649	.910
VAR00013	72.3000	49.597	.669	.910
VAR00014	72.3333	48.920	.558	.912
VAR00017	72.6000	49.559	.472	.915
VAR00018	72.4333	48.737	.495	.915
VAR00019	72.2000	50.028	.428	.916
VAR00020	72.1000	49.679	.494	.914

Sumber : Hasil pengolahan SPSS versi 18,00

Interpretasi *item total statistic* adalah :

1. *Scale mean if item deleted* menerangkan nilai rata-rata total jika variable tersebut dihapus, misalnya jika pernyataan (item) 1 dihapus maka rata-rata variable sebesar 72,13 ; jika pernyataan (item) 2 dihapus maka rata-rata variable bernilai 72,23 dan seterusnya.
2. *Scale variance if item deleted* menerangkan besarnya *variance* total jika variable (butir) tersebut dihapus. Misalnya item 1 dihapus maka besarnya adalah 48,46 sedangkan jika variable (butir) item 2 dihapus adalah 49,28 dan seterusnya.
3. *Corrected item-total correlation* merupakan korelasi antar skor item dengan skor total item yang dapat digunakan untuk menguji validitas instrumen. Nilai pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* merupakan nilai

$r$ hitung yang akan dibandingkan dengan  $r$ tabel untuk mengetahui validitas pada setiap butir pernyataan. Jumlah kasus adalah 30; nilai tabel  $r$  dengan tingkat signifikansi sebesar 5 % adalah 0,361.

Ketentuan untuk pengambilan keputusan :

1. Jika  $r$ hitung >  $r$ tabel, maka pertanyaan dinyatakan valid.
2. Jika  $r$ hitung <  $r$ tabel, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.
3.  $r$ hitung dapat dilihat pada kolom

#### *Corrected Item-Total Correlation.*

Dari tabel 1 dapat dilihat seluruh pernyataan mempunyai nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari  $r$ tabel (0,361), sehingga seluruh variable tersebut dinyatakan valid, dan selanjutnya dilakukan uji reliabilitas.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas diartikan sebagai keterpercayaan, keterandalan atau konsistensi. Hasil suatu pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil-hasil yang relatif sama, artinya mempunyai konsistensi pengukuran yang baik, dan suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel. Hasil pengolahan dari uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini :

**Tabel 2 Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	72.1333	48.464	.729	.909
VAR00002	72.2333	49.289	.582	.912
VAR00003	72.2667	47.513	.491	.917
VAR00004	72.1667	48.282	.682	.909
VAR00005	72.0000	49.034	.563	.912
VAR00006	72.2667	49.030	.634	.911
VAR00007	72.3000	48.631	.634	.910
VAR00008	72.1667	47.937	.725	.908
VAR00009	72.2667	47.375	.769	.907
VAR00010	72.2667	49.475	.673	.910
VAR00011	72.2667	49.523	.570	.912
VAR00012	72.2000	46.717	.649	.910
VAR00013	72.3000	49.597	.669	.910
VAR00014	72.3333	48.920	.558	.912
VAR00017	72.6000	49.559	.472	.915
VAR00018	72.4333	48.737	.495	.915
VAR00019	72.2000	50.028	.428	.916
VAR00020	72.1000	49.679	.494	.914

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 18,00

Tabel 2 memperlihatkan bahwa semua variabel reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,361.

**Tabel 3 Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.916	20

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 18,00

Tabel 3 menunjukkan bahwa semua butir instrumen reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,916 lebih besar dari 0,80. Ketentuan untuk pengambilan keputusan yaitu menurut Kuncoro, (2008:40) menyatakan instrumen dapat dikatakan reliabel (andal) bila memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,80.

## Analisis Deskriptif

Metode ini merupakan suatu metode analisis dimana data yang dikumpulkan pertama disusun, diklasifikasikan dan

dianalisis sehingga akan memberikan gambaran yang jelas mengenai masalah yang sedang diteliti. Analisis deskriptif dalam penelitian ini merupakan uraian atau penjelasan dari hasil pengumpulan data primer berupa kuesioner yang telah diisi oleh responden penelitian. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini diukur dalam Skala Likert untuk menanyakan pengaruh perencanaan strategis sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Hari Ayu Perkasa. Variabel perencanaan strategis sumber daya manusia (X) terdiri dari 10 pertanyaan dan kepuasan kerja (Y) terdiri dari 10 pertanyaan. Jumlah seluruh pertanyaan adalah 20 butir. Responden penelitian adalah karyawan PT. Hari Ayu Perkasa.

**Analisis Jawaban Responden**

- a. Distribusi Jawaban Responden Untuk Variabel Perencanaan Strategis Sumber Daya Manusia (X)

**Tabel 4 Distribusi Jawaban Responden Untuk Variable Perencanaan Strategis SDM (X)**

Item	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	22,5	31	77,5	0	0	0	0	0	0	40	100
2	20	50	17	42,5	3	7,5	0	0	0	0	40	100
3	12	30	27	67,5	1	2,5	0	0	0	0	40	100
4	16	40	20	50	4	10	0	0	0	0	40	100
5	20	50	17	42,5	3	7,5	0	0	0	0	40	100
6	21	52,5	18	45,5	1	2,5	0	0	0	0	40	100
7	19	47,5	21	52,5	0	0	0	0	0	0	40	100
8	19	47,5	18	45,5	3	7,5	0	0	0	0	40	100
9	12	30	27	67,5	1	2,5	0	0	0	0	40	100
10	13	32,5	24	60	3	7,5	0	0	0	0	40	100

Sumber : Hasil pengolahan kuesioner

Tabel 4 menunjukkan bahwa Perencanaan Strategis SDM pada PT. Hari Ayu Perkasa sudah baik. Menurut data dari penelitian, hal ini ditandai dengan banyaknya responden menjawab sangat setuju dan setuju. Dominan responden menjawab sangat setuju bahwa Perencanaan Strategis SDM yang dilakukan sudah sesuai dengan peraturan

perusahaan, dan dominan responden menjawab setuju bahwa Perencanaan Strategis SDM yang dilakukan perusahaan sudah sesuai dengan tujuan perusahaan. Menurut responden Perencanaan Strategis SDM yang dilakukan oleh PT. Hari Ayu Perkasa telah menghasilkan karyawan yang kompeten dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Tanggapan responden dominan kurang setuju pada materi yang diberikan selama pelatihan dan pengembangan telah sesuai dengan kebutuhan karyawan dan kebutuhan perusahaan. Menurut responden masih ada materi yang tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan dan perusahaan.

- b. Distribusi Jawaban Responden Untuk Variable Kepuasan Kerja (Y)

**Tabel 5 Distribusi Jawaban Responden Untuk Variable Kepuasan Kerja (Y)**

Item	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	35	22	55	4	10	0	0	0	0	40	100
2	16	40	20	50	4	10	0	0	0	0	40	100
3	15	37,5	25	62,5	0	0	0	0	0	0	40	100
4	17	42,5	23	57,5	0	0	0	0	0	0	40	100
5	14	35	25	62,5	1	2,5	0	0	0	0	40	100
6	19	47,5	21	52,5	0	0	0	0	0	0	40	100
7	25	62,5	12	30	3	7,5	0	0	0	0	40	100
8	10	25	18	45	12	30	0	0	0	0	40	100
9	2	5	33	82,5	5	12,5	0	0	0	0	40	100
10	25	62,5	15	37,5	0	0	0	0	0	0	40	100

Sumber : Hasil pengolahan kuesioner

Tabel 5 menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Hari Ayu Perkasa sudah baik. Menurut data dari penelitian, hal ini ditandai dengan banyaknya responden menjawab sangat setuju dan setuju. Dominan responden menjawab sangat setuju bahwa atasan melakukan pengawasan dengan baik. Responden dominan menjawab setuju bahwa imbalan yang diterima sesuai dengan beban kerja yang dilakukan. Menurut responden pengawasan yang



baik dari atasan dan imbalan yang sesuai dengan beban kerja mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Tanggapan dominan responden menjawab kurang setuju karena tidak semua hubungan antar rekan-rekan kerja dalam suatu perusahaan itu dikatakan baik. Menurut responden ada sebagian karyawan yang hubungannya kurang baik dengan rekan sekerjanya. Dominan responden menjawab setuju sesama karyawan ada saling keterbukaan dan dominan responden menjawab sangat setuju sesama karyawan ada saling kerja sama. Menurut responden keterbukaan sesama karyawan akan membangun saling pengertian dan saling bekerjasama sesama karyawan sehingga terciptalah kepuasan kerja pada karyawan tersebut.

### Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana ditujukan untuk menentukan hubungan linear antar beberapa variabel bebas dengan variabel terikat. Analisis regresi linear sederhana menggunakan bantuan program SPSS versi 18.00 *for windows*. Penelitian analisis regresi linear dilakukan dengan metode enter.

**Tabel 6 Metode Enter  
Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables removed	Method
1	Perencanaan Strategis SDM		Enter

- *All requested variables entered.*
  - *Dependent Variable* : Kepuasan Kerja
- Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 18,00

Tabel 6 menjelaskan bahwa pada variabel *enter/removed* terlihat bahwa variabel yang dimasukkan (*entered*) adalah Perencanaan Strategis SDM (X).

Analisis regresi linear sederhana dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Sebelum nilai a (konstanta), nilai b dimasukkan ke dalam persamaan, terlebih dahulu dilakukan analisis dan uji t dari hasil pengolahan regresi linear sederhana.

#### a. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara parsial (individual) menerangkan variasi variabel dependen. Uji t dilakukan dengan menggunakan langkah sebagai berikut :

- Menentukan model hipotesis untuk H0 dan H1.
- Mencari nilai  $t_{tabel}$  dengan cara menentukan tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) dan menentukan derajat kebebasan.
- Menentukan kriteria pengambilan keputusan.
- Mencari nilai  $t_{hitung}$  dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 18,00 *for windows*.

Hasil pengujiannya sebagai berikut :

- Model hipotesis yang digunakan dalam uji-t adalah :

- $H_0 : b_1 = 0$

Artinya : tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan perencanaan strategis sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja.

- $H_a : b_1 \neq 0$

Artinya : terdapat pengaruh yang positif dan signifikan perencanaan strategis sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja.

b. Tabel diperoleh dengan derajat bebas = n-k.

n = jumlah sample

k = jumlah variabel yang digunakan

df = derajat bebas = 40-2 = 38

maka nilai t tabel pada a 5% dan derajat kebebasan (df) = 38 adalah 2,021.

c. Kriteria pengambilan keputusan, yaitu :

1. H0 diterima jika t hitung < t tabel pada a = 5%.
2. Ha ditolak jika t hitung > t tabel pada a = 5%.

d. Pada tabel *Coefficients* dapat dilihat : Nilai t hitung dapat diperoleh dengan menggunakan bantuan SPSS versi 18,00 *for windows* seperti yang terlihat pada tabel berikut :

**Tabel 7 Uji Signifikan Parsial Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	8.409	3.828			2.197	.034
Perencanaan Strategis SDM	.585	.087		.738	6.750	.000

- *Dependent Variable* : Kepuasan Kerja  
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 18,00

- a. Nilai signifikan (0,000) dibawah (lebih kecil dari) 0,05 dan nilai t hitung 6,750 > t tabel 2,021, artinya H0 ditolak. Maksudnya variabel perencanaan strategis SDM (X) berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).
- b. Konstanta sebesar 8.409, artinya walaupun variabel bebas bernilai nol maka perencanaan strategis SDM pada PT. Hari Ayu Perkasa sebesar 8.409.
- c. Berdasarkan hasil uji t maka rumus persamaan regresinya adalah :  
Y = a +bX  
Y = 8.409 + 0,585X

Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel Y naik 1 (satu) satuan maka variabel X naik sebesar 0,585 satuan.

**Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi terikat. Nilai R<sup>2</sup> berada antara nol dan satu. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas, sebaliknya nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Kuncoro, 2003:220). Hasil uji determinasinya adalah :

**Tabel 8 Uji Godness of Fit (R<sup>2</sup>) Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.738	.545	.533	2.10168

- Predictors (Constant),
  - Perencanaan Strategis SDM
- Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 18,00

Keterangan Tabel 8 :

- a. R = 0,738 berarti hubungan (relation) antara perencanaan Strategis SDM terhadap Kepuasan Kerja sangat erat.
- b. R Square sebesar 0,545 yang artinya bahwa pengaruh variabel Perencanaan Strategis SDM terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Hari Ayu Perkasa sebesar 54,5% dan sisanya 45,5% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- c. *Standard Error of Estimate*, artinya mengukur variasi dari nilai yang diprediksi.

Nilai Standard Error of Estimate 2,10168. Semakin kecil Standard Error of Estimate berarti model semakin baik.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Variabel perencanaan strategis sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) dengan tingkat kepercayaan (Alfa Toleransi) sebesar 5%. Hal ini diketahui berdasarkan uji signifikansi parsial (Uji t). Kegagalan dalam melakukan Perencanaan Strategis SDM ini akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang selanjutnya menjadi penghambat bagi proses pencapaian tujuan perusahaan. Pelaksanaan Perencanaan Strategis SDM yang dilakukan sesuai dengan tujuan, sesuai dengan peraturan maupun dengan cara yang benar terhadap tenaga kerja dimaksudkan agar perusahaan memperoleh karyawan yang berkualitas dan mampu merealisasikan tujuan perusahaan.

2. Berdasarkan koefisien determinasi ( $R^2$ ) maka variabel Kepuasan Kerja pada PT. Hari Ayu Perkasa, dapat dijelaskan oleh variabel Perencanaan Strategis SDM sebesar 0,545 atau 54,5% dan sisanya sebesar 45,5% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini misalnya disiplin dan prestasi kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

As'ad, Moch. 1998. *Psikologi Industri*. Liberty, Yogyakarta.  
Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2. BPPE. Yogyakarta.

Hariandja, Marihot Effendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.  
Hasibuan, Malayu SP. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.  
Kuncoro, Mudrajat. 2003. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Erlangga, Jakarta.  
Lubis, Annie Farida. 2007. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Ekspor Import Luar Negeri*, Bank Indonesia- Jakarta, Tesis FE UI, Jakarta.  
Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Andi, Yogyakarta.  
Malthis, Robert L. Jackson. John H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 2, Salemba Empat, Jakarta.  
Malthis, Robert L dan John H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku 1, Salemba Empat, Jakarta.  
Munandar, A.S. 2004. *Peran Budaya Organisasi Dalam Peningkatan Untuk Kerja Perusahaan*. Bagian Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi UI, Jakarta.  
Nawawi, Hadari. 2001. *Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi Profit Yang Kompetitif*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.  
Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi*, Edisi 8. Prentice Hall, Jakarta.  
Sekaran, Umar. 2005. *Metode Riset dan Bisnis*. Salemba Empat, Bandung.  
Soeprihanto, John. 2001. *Penilaian Kerja dan Pengembangan Karyawan*. BPFE, Yogyakarta.  
Sugiyono, 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.  
Sugiyono, 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.  
Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gadjah Mada University Press.  
Syaidam, Gouzali. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Suatu Pendekatan Mikro*, Djambatan, Jakarta.  
Walpole, Ronald E. 2001. *Pengantar Statistika*, Edisi Ketiga, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.  
Yandi, Delvi. 2002. *Perencanaan Strategis Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas dan Prestasi Kerja Karyawan pada PT. POS Indonesia Medan*, Skripsi FE USU, Medan.