

Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Ritel

Muliyati ^{1*}, Haswan Yunaz ², Syamsul Bachri ³

^{1*,2,3} Institut Bisnis dan Informatika Kosgoro 1957, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta, Indonesia.

Abstrak. Penelitian ini membahas hubungan antara perencanaan sumber daya manusia dan kinerja karyawan dalam sektor ritel. Analisis dalam penelitian ini berfokus pada bagaimana strategi sumber daya manusia yang efektif, seperti perencanaan tenaga kerja, perekrutan, pelatihan, dan pengembangan, memengaruhi produktivitas, efisiensi, dan kinerja karyawan ritel secara keseluruhan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dampak perencanaan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di sektor ritel. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi lapangan dan penyebaran kuesioner. Analisis data menggunakan regresi linier sederhana yang diolah dengan SPSS, menghasilkan persamaan $Y=28,41+0,26X$. Temuan ini menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis diterima karena nilai t -hitung lebih besar dari nilai t -tabel ($2,554 > 1,988$).

Kata kunci: Perencanaan Sumber Daya Manusia; Kinerja Karyawan.

Abstract. This study examines the relationship between human resource planning and employee performance in the retail sector. It focuses on how effective human resource strategies, such as workforce planning, recruitment, training, and development, impact the productivity, efficiency, and overall performance of retail employees. The study aimed to assess the effect of human resource planning on employee performance in the retail sector. Data collection was based on field observations and the distribution of questionnaires. Data analysis was performed using simple linear regression processed with SPSS, resulting in the equation $Y=28.41+0.26X$. The findings demonstrate that human resource planning has a positive and significant effect on employee performance. The hypothesis was accepted as the calculated t -value was greater than the t -table value ($2.554 > 1.988$).

Keywords: Human Resource Planning; Employee Performance.

* Corresponding Author. Email: muliyati.ibik57@gmail.com ^{1*}.

Pendahuluan

Penyelenggaraan industri dan perusahaan yang efisien dan efektif menjadi kebutuhan mendesak di era globalisasi. Persaingan yang ketat dan berbagai keterbatasan menuntut perusahaan untuk terus meningkatkan profesionalisme dalam mengelola sumber daya. Sumber daya manusia (SDM) sebagai aset utama perusahaan berperan penting dalam perencanaan dan pelaksanaan aktivitas organisasi. Karyawan bukan hanya sebagai pelaksana, tetapi juga memiliki pikiran, perasaan, keinginan, status, serta latar belakang pendidikan, usia, dan jenis kelamin yang beragam. Kualitas SDM harus selaras dengan kebutuhan organisasi agar tujuan perusahaan dapat dicapai secara optimal (Abdulah, 2014).

Beberapa strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan antara lain penetapan tujuan yang jelas. Perusahaan harus memastikan bahwa setiap karyawan memahami tujuan organisasi dan kontribusi mereka dalam mencapai target tersebut. Selain itu, perusahaan perlu menyediakan peluang bagi pelatihan dan pengembangan keterampilan, karena hal ini tidak hanya meningkatkan kompetensi karyawan tetapi juga mendorong rasa memiliki dan kepuasan kerja. Pemberdayaan karyawan melalui pemberian kebebasan dan tanggung jawab yang sesuai dengan kompetensi mereka juga dapat meningkatkan motivasi dan kreativitas. Sistem penghargaan yang adil dan transparan, seperti pengakuan publik, bonus kinerja, atau promosi, dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Manajemen yang mendukung dan peka terhadap kebutuhan karyawan juga berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. Manajemen yang terbuka terhadap masukan karyawan berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi (Agwu, 2016).

Manajemen SDM memiliki peranan vital dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan sumber daya agar dapat berfungsi secara produktif dan efektif. Afandi dan Pandi (2016) menekankan pentingnya pengelolaan SDM secara profesional untuk menjaga keseimbangan antara kebutuhan organisasi dan tuntutan karyawan. Manajemen SDM yang baik tidak hanya mendorong pencapaian tujuan

perusahaan tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi perkembangan karyawan. Keseimbangan ini penting untuk memastikan organisasi berkembang secara berkelanjutan dan produktif (Amelinda & Ferryal, 2018).

Menurut Bawelle, Mouren, dan Jantje (2016), keseimbangan yang baik antara manajemen dan SDM adalah kunci keberhasilan organisasi. Perusahaan harus mampu mengelola SDM secara profesional mulai dari proses perekrutan, seleksi, penempatan, hingga pengembangan karier. Dengan manajemen yang tepat, karyawan diharapkan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik sesuai peran dan kompetensi masing-masing. Sumber Daya Manusia (SDM) mencakup semua aspek terkait dengan individu dalam suatu organisasi atau masyarakat, termasuk keterampilan, pengetahuan, pengalaman, dan potensi yang dapat dikembangkan untuk mencapai tujuan bersama (Hapid & Acep, 2014). Dalam konteks bisnis, SDM merujuk pada individu yang bekerja dan berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasi (Djakfar, 2012). Manajemen SDM, sebagai disiplin ilmu dan seni, berperan dalam mengelola tenaga kerja dan sumber daya lain secara efektif dan efisien (Fattah, 2017).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mencakup serangkaian aktivitas seperti perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, kompensasi, hubungan karyawan, serta kesejahteraan tenaga kerja. Tujuan utama MSDM adalah memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang efektif, produktif, dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan (Idris, 2016). Keputusan yang dibuat dalam MSDM juga memengaruhi efektivitas kinerja karyawan dan perusahaan secara keseluruhan (Hardiansyah, 2015). Aktivitas dalam MSDM melibatkan berbagai fungsi seperti perencanaan SDM, rekrutmen, dan pelatihan. Perencanaan SDM melibatkan upaya untuk memprediksi kebutuhan tenaga kerja berdasarkan tujuan bisnis dan strategi organisasi. Perusahaan perlu menentukan jumlah dan jenis tenaga kerja yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan bisnis di masa depan. Proses ini dapat dilakukan melalui analisis kebutuhan tenaga kerja dan evaluasi

kondisi pasar tenaga kerja. Rekrutmen dan seleksi berperan penting dalam mendapatkan kandidat yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pelatihan dan pengembangan juga diperlukan untuk memastikan karyawan terus berkembang dan mampu menghadapi perubahan yang terjadi di lingkungan kerja.

Dari latar belakang yang telah diuraikan, penelitian ini berjudul “Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan Ritel.” Penelitian ini berfokus pada upaya untuk menganalisis bagaimana perencanaan sumber daya manusia dapat memengaruhi kinerja karyawan di sektor ritel. Rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah: bagaimana pengaruh perencanaan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan di perusahaan ritel?. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengukur dampak perencanaan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan. Pemahaman yang lebih baik mengenai hubungan ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam mengoptimalkan kinerja tenaga kerja melalui perencanaan SDM yang lebih baik.

Penelitian memiliki manfaat akademik dan praktis. Dari segi akademik, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen SDM, terutama dalam aspek efektivitas organisasi dan kesejahteraan karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat berfungsi sebagai referensi bagi penyusunan kebijakan SDM yang lebih tepat dan relevan dengan kebutuhan perusahaan. Dari segi praktis, penelitian ini memberikan wawasan bagi perusahaan dalam merancang dan mengembangkan budaya kerja yang positif. Budaya kerja yang baik sangat penting dalam mendukung pengambilan keputusan strategis dan peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Melalui pemahaman yang lebih mendalam mengenai perencanaan SDM, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas, sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif bagi para karyawan.

Tinjauan Literatur

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah istilah yang merujuk pada orang-orang yang bekerja atau berpotensi bekerja dalam sebuah organisasi. SDM mencakup seluruh individu yang berkontribusi melalui tenaga, keterampilan, kreativitas, dan pengetahuan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam manajemen, pengelolaan SDM bertujuan mengembangkan dan mengoptimalkan potensi individu sehingga dapat mendukung keberhasilan perusahaan. Selain itu, SDM juga mencakup aspek seperti pendidikan, kesehatan, dan kesejahteraan yang turut mempengaruhi kualitas tenaga kerja dalam masyarakat. Perencanaan SDM merupakan proses yang dilakukan secara sistematis oleh organisasi untuk memastikan bahwa jumlah dan jenis tenaga kerja yang diperlukan tersedia pada waktu yang tepat. Tujuannya adalah agar perusahaan dapat mencapai tujuan strategisnya dengan efektif. Proses ini mencakup beberapa langkah, antara lain analisis kebutuhan tenaga kerja masa kini dan masa depan, mengidentifikasi kesenjangan antara kebutuhan dan ketersediaan tenaga kerja, serta merumuskan strategi untuk mengatasi kesenjangan tersebut. Beberapa aspek penting dalam perencanaan SDM meliputi analisis kebutuhan, peramalan kebutuhan tenaga kerja, penilaian ketersediaan tenaga kerja, dan strategi pengembangan karyawan. Strategi ini dapat mencakup pelatihan, perencanaan suksesi, serta pengembangan karier agar karyawan mampu menghadapi tantangan masa depan.

Analisis kebutuhan SDM berperan dalam menilai kebutuhan tenaga kerja berdasarkan tujuan jangka pendek maupun panjang organisasi. Peramalan tenaga kerja mempertimbangkan faktor eksternal seperti pertumbuhan bisnis, perkembangan teknologi, dan perubahan pasar tenaga kerja. Selain itu, penilaian ketersediaan SDM membantu perusahaan mengevaluasi tenaga kerja internal maupun eksternal. Apabila ditemukan kesenjangan antara kebutuhan dan ketersediaan tenaga kerja, organisasi dapat mengatasinya melalui strategi rekrutmen, pelatihan ulang, atau pengurangan tenaga kerja bila diperlukan (Murtiningsih & Linna Fitri, 2017).

Fungsi-Fungsi SDM

Fungsi SDM mencakup berbagai aktivitas yang bertujuan untuk memaksimalkan potensi tenaga kerja dan mendukung tercapainya tujuan organisasi (Astuti, 2019). Beberapa fungsi utama dalam manajemen SDM adalah rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, kompensasi dan tunjangan, hubungan karyawan, serta kesehatan dan keselamatan kerja. Rekrutmen dan seleksi bertujuan mendapatkan kandidat yang sesuai untuk mengisi posisi yang kosong. Pelatihan dan pengembangan memberikan keterampilan baru kepada karyawan agar mereka dapat berkontribusi lebih baik. Selain itu, pengembangan juga mempersiapkan karyawan untuk tanggung jawab yang lebih besar melalui program pelatihan kepemimpinan. Manajemen kinerja mencakup penilaian dan evaluasi berkala terhadap kinerja karyawan untuk memastikan pencapaian target yang telah ditetapkan. Evaluasi ini diikuti dengan umpan balik agar karyawan dapat memperbaiki dan mengembangkan kinerjanya.

Kompensasi dan tunjangan melibatkan penyusunan struktur gaji dan pengelolaan insentif, seperti bonus, asuransi, dan pensiun, untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Hubungan karyawan melibatkan upaya membangun komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan serta menyelesaikan konflik yang mungkin terjadi di lingkungan kerja. Selain itu, perusahaan juga perlu mengembangkan kebijakan kesehatan dan keselamatan kerja guna menciptakan lingkungan yang aman dan sehat. Fungsi lain dalam manajemen SDM adalah perencanaan karier dan administrasi, yang membantu karyawan merencanakan perkembangan karier dan memastikan kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan. Semua fungsi ini berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, memotivasi karyawan, dan mendukung pencapaian tujuan strategis perusahaan.

Kinerja

Kinerja adalah ukuran sejauh mana karyawan atau organisasi berhasil mencapai target dan tujuan yang telah ditetapkan. Lingkungan

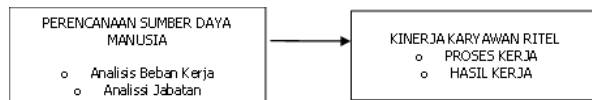
internal dan eksternal berperan sebagai input dan output bagi organisasi dalam menjalankan aktivitasnya. Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawannya, yang merupakan aset penting dalam pencapaian tujuan perusahaan (Zainal & Veithzal Rivai, 2015). Prestasi kerja mengacu pada hasil atau pencapaian individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja biasanya diukur berdasarkan beberapa kriteria seperti kualitas dan kuantitas pekerjaan, efisiensi dalam penggunaan sumber daya, serta kemampuan mencapai target yang telah ditentukan. Selain itu, inisiatif dan kreativitas karyawan, kemampuan bekerja dalam tim, serta tingkat kepuasan pelanggan juga menjadi indikator penting dalam penilaian kinerja. Evaluasi kinerja umumnya melibatkan umpan balik dari atasan, penilaian diri, dan masukan dari rekan kerja atau pelanggan. Hasil evaluasi ini digunakan untuk merencanakan pengembangan karier dan membuat keputusan terkait promosi, kenaikan gaji, atau pemberian penghargaan (Sugiyono, 2014).

Kerangka Pikir

Perencanaan SDM yang efektif memerlukan langkah-langkah sistematis dan proaktif. Langkah pertama adalah melakukan analisis kebutuhan tenaga kerja dengan mempertimbangkan tujuan bisnis. Perusahaan perlu memahami kebutuhan bisnis untuk menentukan jumlah dan jenis tenaga kerja yang diperlukan saat ini dan di masa depan. Proyeksi kebutuhan tenaga kerja dapat dilakukan melalui analisis data historis serta mempertimbangkan faktor eksternal seperti perubahan teknologi dan regulasi. Selanjutnya, perusahaan harus merancang strategi rekrutmen yang efektif untuk menarik kandidat berkualitas. Ini dapat dilakukan melalui kampanye rekrutmen, iklan pekerjaan, dan kerja sama dengan lembaga pendidikan. Program pengembangan karyawan juga menjadi bagian penting dalam perencanaan SDM. Perusahaan perlu merancang program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karier melalui mentoring dan coaching.

Manajemen kinerja juga menjadi fokus utama dalam kerangka perencanaan SDM. Perusahaan

harus menetapkan kriteria kinerja yang jelas dan melakukan evaluasi secara objektif. Umpan balik yang konstruktif akan membantu karyawan meningkatkan kinerjanya dan mendukung perkembangan mereka di perusahaan. Analisis beban kerja dan jabatan juga penting untuk memastikan bahwa setiap karyawan ditempatkan sesuai dengan kompetensinya dan memiliki beban kerja yang seimbang.



Gambar 1. Kerangka Pikir

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini berhipotesis bahwa perencanaan SDM yang dilakukan melalui analisis beban kerja dan jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan perencanaan SDM yang baik, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Metodologi Penelitian

Jenis penelitian ini ialah jenis penelitian kuantitatif yang dilakukan pada bulan April hingga Agustus 2023. Responden dari penelitian ini adalah para karyawan dari perusahaan ritel di wilayah DKI Jakarta. Ada 87 responden yang terlibat dalam penelitian ini. Penelitian ini sangat membantu dalam pengukuran pengaruh dari perencanaan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan melalui data yang diperoleh dari responden. Data tersebut diperoleh melalui penyebaran kuesioner terstruktur kepada seluruh respondent.

Definisi Operasional

- 1) Pengembangan SDM adalah proses yang melibatkan berbagai langkah untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan individu dalam organisasi atau masyarakat. Pengembangan SDM bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas individu serta memastikan bahwa setiap anggota organisasi dapat bekerja dengan kualitas yang optimal dan berkontribusi pada

pencapaian tujuan perusahaan. Berbagai aktivitas dalam pengembangan SDM meliputi pelatihan, pendidikan, pembinaan, coaching, dan mentoring. Selain itu, proses ini juga mencakup perencanaan karier, evaluasi kinerja, serta perbaikan berkelanjutan agar individu dapat mencapai potensi maksimal dalam pengembangan profesionalnya.

- 2) Pendidikan mencakup kegiatan belajar dan mengajar yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai-nilai individu. Pendidikan dapat berlangsung dalam berbagai bentuk, seperti pendidikan formal di sekolah dan universitas, pendidikan non-formal melalui program pelatihan, serta pendidikan informal yang diperoleh dalam kehidupan sehari-hari. Pendidikan bertujuan untuk mempersiapkan individu agar mampu menghadapi tantangan dan memberikan kontribusi positif dalam masyarakat, sekaligus mencapai perkembangan pribadi yang optimal.
- 3) Pelatihan adalah proses pembelajaran yang dirancang untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan praktis seseorang dalam bidang tertentu. Pelatihan biasanya lebih fokus dan bersifat praktis dibandingkan pendidikan formal, dengan tujuan agar peserta dapat menjalankan tugas atau pekerjaan tertentu secara lebih efektif. Program pelatihan dalam organisasi bertujuan untuk meningkatkan kompetensi karyawan agar mereka mampu bekerja secara lebih produktif dan efisien.
- 4) Kinerja adalah ukuran seberapa efektif dan efisien seseorang atau kelompok dalam mencapai tujuan dan hasil yang diharapkan. Kinerja mencakup beberapa aspek penting seperti produktivitas, efektivitas, efisiensi, dan kualitas hasil kerja. Penilaian kinerja dilakukan secara berkala menggunakan metode tertentu, termasuk umpan balik dari atasan dan kolega, serta evaluasi berdasarkan Indikator Kinerja Utama (KPI). Evaluasi ini membantu organisasi dalam mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dan merencanakan pengembangan karier bagi karyawan.

Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Teknik ini digunakan untuk mengolah, mengevaluasi, dan menafsirkan data dengan tujuan menghasilkan kesimpulan yang relevan dan mendukung pengambilan keputusan strategis. Analisis ini mencakup evaluasi terhadap upaya pelatihan yang dilakukan perusahaan dan pengaruhnya terhadap pengembangan soft skill karyawan. Produktivitas karyawan diukur berdasarkan hasil kerja mereka setelah mengikuti program pelatihan tertentu.

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian, seperti kuesioner dan tes, mampu mengukur variabel atau konstruk yang dimaksud secara akurat. Validitas instrumen sangat penting untuk menjamin relevansi dan keandalan data yang dikumpulkan. Beberapa manfaat uji validitas adalah memastikan bahwa alat ukur sesuai dengan tujuan penelitian, menghindari bias dan kesalahan dalam pengukuran, serta memperkuat kredibilitas penelitian. Instrumen yang valid menghasilkan data yang akurat dan dapat diandalkan untuk analisis dan pengambilan keputusan yang efektif (Sugiyono, 2016).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi dan stabilitas hasil yang dihasilkan oleh suatu instrumen pengukuran. Instrumen dianggap reliabel jika memberikan hasil yang konsisten ketika digunakan dalam kondisi yang sama pada waktu yang berbeda. Reliabilitas dinilai menggunakan nilai Cronbach Alpha, dan sebuah instrumen dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60 (Sugiyono, 2014). Uji reliabilitas memastikan bahwa data yang diperoleh dapat dipercaya dan digunakan dalam analisis statistik.

Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan sistem untuk mengklasifikasikan dan mengukur variabel dalam penelitian. Skala ini menentukan jenis data yang dapat diukur dan metode analisis yang sesuai. Penelitian ini menggunakan

beberapa jenis skala, yaitu:

- 1) Skala Nominal, yang digunakan untuk mengategorikan data tanpa urutan tertentu, seperti jenis kelamin atau kategori pekerjaan.
- 2) Skala Ordinal, yang mengurutkan data berdasarkan tingkat tertentu tanpa menentukan jarak antar nilai.
- 3) Skala Interval, yang mengukur data dengan jarak antar nilai yang konsisten namun tanpa nol mutlak.
- 4) Skala Rasio, yang memiliki nol mutlak dan memungkinkan perhitungan rasio serta analisis statistik yang lebih luas.
- 5) Penelitian ini menggunakan skala rasio karena memungkinkan penghitungan rata-rata, deviasi standar, dan analisis proporsional. Skala ini sangat berguna dalam analisis kuantitatif untuk mengukur hubungan antar variabel.

Analisis Regresi

Analisis regresi adalah teknik statistik yang digunakan untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel dependen dan independen. Tujuannya adalah untuk memahami bagaimana variabel bebas mempengaruhi variabel terikat dan membuat prediksi berdasarkan data yang tersedia. Dalam penelitian ini, analisis regresi digunakan untuk memodelkan hubungan antara perencanaan SDM sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Sugiyono, 2014).

Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk menentukan apakah data yang dikumpulkan mendukung atau menolak klaim atau asumsi tertentu. Langkah-langkah dalam uji hipotesis meliputi:

- 1) Menetapkan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a).
- 2) Menentukan tingkat signifikansi (α) sebagai batas toleransi kesalahan, umumnya 0,05.
- 3) Memilih uji statistik yang sesuai, seperti uji t atau uji F.
- 4) Menentukan nilai p atau statistik uji untuk mengevaluasi apakah hipotesis dapat diterima atau ditolak.

Hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dianalisis menggunakan koefisien korelasi (R) untuk menilai kekuatan hubungan,

serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur sejauh mana variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Jika nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel dengan probabilitas di bawah 0,05, maka H_a diterima dan H_o ditolak, menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara variabel tersebut. Jika tidak, H_o diterima dan H_a ditolak, menandakan tidak ada pengaruh signifikan.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Riset ini menggunakan analisis regresi sederhana adalah metode statistik yang digunakan untuk memodelkan hubungan antara satu variabel dependen (Y) dan satu variabel independen (X). Tujuan utamanya adalah untuk memahami seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan untuk membuat prediksi tentang variabel dependen berdasarkan nilai variabel independent, dengan rumus (Sugiyono, 2014):

Y = a + bX

Keterangan:

- Y : Kinerja (variabel dependen)
- a : Konstanta (nilai Y saat X = 0)
- b : Koefisien regresi (pengaruh perubahan X terhadap Y)
- X : SDM (variabel independen)
- n : Jumlah data sampel.

Rumus Penghitungan Nilai a dan b:

1) Nilai a (konstanta):
a = ((Σ y)(Σ x^2) - (Σ x)(Σ xy)) / (n(Σ x^2) - (Σ x)^2)

2. Nilai b (koefisien regresi):

b = (n(Σ xy) - (Σ x)(Σ y)) / (n(Σ x^2) - (Σ x)^2).

Keterangan:

- xΣ : Jumlah seluruh nilai variabel X
 - yΣ : Jumlah seluruh nilai variabel Y
 - Σxy : Jumlah hasil perkalian variabel X dan Y
 - Σx^2 : Jumlah kuadrat variabel X.
- Rumus ini digunakan untuk menghitung konstanta dan koefisien regresi dalam analisis regresi linier sederhana. Koefisien regresi bbb menunjukkan seberapa besar perubahan pada variabel Y (kinerja) untuk setiap peningkatan satu satuan pada variabel X (SDM). Hasil analisis data diperoleh nilai a = 28,41 sedangkan nilai b = 0,26, selanjutnya dilakukan analisis regresi linier sederhana untuk melihat besar pengaruh perencanaan SDM terhadap kinerja:

Y = 28,41 + 0,26X

Dari hasil analisis diperoleh nilai a dan b positif, artinya jika variabel X (Perencanaan SDM) dinaikkan maka nilai Y (kinerja) juga akan naik mengikuti perubahan variabel X. Jika nilai variabel X dinaikkan satu angka X = 51 (dari nilai tertinggi variabel manajemen konflik dinaikkan satu = 50 + 1, maka nilai Y diproyeksikan sebagai berikut:

Y = 28,41 + 0,26(51)

Langkah perhitungan:

Y = 28,41 + 13,26
Y = 41,45

Hasilnya menunjukkan bahwa ketika nilai variabel X (perencanaan SDM) adalah 51, maka nilai Y (kinerja) diproyeksikan sebesar 41,45.

Tabel 1. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,264a	0,070	0,059	0,059

a. Predictors: (Constant), Variabel Perencanaan
Sumber : Hasil Olah Data SPSS.

Nilai R^2 diperoleh 0,264 artinya bahwa pengaruh perencanaan SDM terhadap kinerja senilai 26,4%, sisanya sebesar 73,6% berasal

dari faktor lain yang turut berpengaruh terhadap kinerja (diluar perencanaan SDM).

Tabel 2. Hasil Uji *t*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	28,261	3,844	-	7,352	.000
Variabel Perencana	0,259	0,101	0,264	2,554	.012

Sumber : Hasil Olah Data SPSS.

Pada Tabel 2, nilai *t* hitung > *t* table (2.554 > 1.988) dan tingkat signifikansi 0,012<0,050. Terbukti bahwa perencanaan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan perusahaan ritel. Hasil riset tersebut didapatkan bahwa perencanaan SDM yang baik akan memperoleh karyawan yang kompeten dalam melaksanakan tugas sesuai job masing-masing. Kinerja karyawan sangat erat hubungan dengan perencanaan SDM. Sehingga analisis jabatan hendaknya diterapkan berdasarkan uraian tugas, spesifikasi jabatan dan analisis beban kerja sesuai volume kerja. Analisis beban kerja adalah proses evaluasi dan penilaian terhadap jumlah pekerjaan atau tugas yang harus diselesaikan oleh individu atau tim dalam jangka waktu tertentu. Tujuan dari analisis ini adalah untuk memastikan bahwa beban kerja yang diberikan realistis, seimbang dan sesuai dengan kapasitas dan kemampuan orang yang melakukannya. Manfaat analisis beban kerja: a) Meningkatkan efisiensi, dengan menyeimbangkan beban kerja, individu dan tim dapat bekerja lebih efisien tanpa mengalami kelelahan; b). Mengurangi stress, beban kerja yang dikelola dengan baik membantu mengurangi stres di tempat kerja; c). Meningkatkan produktivitas, keseimbangan beban kerja memastikan bahwa tugas diselesaikan tepat waktu, meningkatkan produktivitas keseluruhan. Analisis beban kerja penting dilakukan secara berkala untuk menyesuaikan perubahan dalam lingkungan kerja seperti perubahan dalam volume pekerjaan, peran, atau teknologi yang digunakan.

Kinerja adalah hasil atau output yang dihasilkan oleh individu, kelompok, atau organisasi dalam menjalankan tugas, tanggung jawab atau pekerjaan yang diberikan. Kinerja sering kali diukur berdasarkan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi atau melampaui target dan standar yang telah

ditetapkan (Fattah, Hussein. 2017). Pengukuran kinerja biasanya dilakukan melalui evaluasi rutin, yang dapat mencakup penilaian kuantitatif (seperti target yang tercapai) dan kualitatif (seperti umpan balik dari rekan kerja atau pelanggan). Hasil dari pengukuran kinerja sering digunakan untuk: menentukan penghargaan atau bonus; mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan mengembangkan strategi peningkatan kinerja. Dengan mengukur dan mengelola kinerja secara efektif, individu dan organisasi dapat terus berkembang, mencapai tujuan mereka dan mempertahankan atau meningkatkan posisi mereka dalam industri atau pasar.

Pembahasan

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa perencanaan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga persamaan regresi sederhana yang diperoleh adalah $Y = 28,41 + 0,26X$, menggambarkan bahwa setiap peningkatannya maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Afandi dan Pandi (2016) mengutarakan bahwa perencanaan sumber daya manusia memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan strategisnya. Dan ketika karyawan ditempatkan di posisi yang tepat dengan perencanaan yang cermat maka efektivitas kerja akan meningkat pula. Sedangkan nilai koefisien determinasi adalah 0,264 yang artinya 26,4% dari kinerja karyawan dapat diterangkan oleh perencanaan sumber daya manusia dan sisanya yaitu 73,6% dipengaruhi oleh faktor lain, yakni motivasi, kepemimpinan dan budaya kerja. Hal ini sejalan dengan pandangan Murtiningsih (2017) yang menilai bahwa kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Arifin dkk. membenarkan bahwa pemberdayaan sumber daya manusia melalui perencanaan dan motivasi meraih manfaat dalam peningkatan kinerja. Berdasarkan hasil pengujian t menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 2,554 > t_{tabel} =$

1,988 pada tingkat signifikansi $0,012 < 0,05$. Hal ini memberikan gambaran bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara perencanaan sumber daya manusia dengan kinerja. Hal ini senada dengan penelitian Arifin dkk (2014). bahwa perencanaan sumber daya manusia berpengaruh positif pada kinerja. Akan tetapi perencanaan sumber daya manusia akan berjalan baik apabila semua jenis jabatan sesuai dengan tugas dan kompetensi karyawan. Abdulah (2014) menegaskan bahwa analisis jabatan perlu dilakukan untuk menetapkan tugas dan tanggung jawab kerja. Dengan analisis jabatan yang tepat maka perusahaan bisa mengelakkan tugas yang tidak efisien dan mendongkrak produktivitas. Analisis beban kerja adalah proses yang signifikan dalam perencanaan SDM. Analisis tersebut membantu perusahaan dalam menentukan jumlah pekerjaan yang mungkin dilaksanakan oleh setiap pekerja sehingga termotivasi dan dapat bekerja lebih cerdas tanpa capek. Sederhananya, beban kerja yang terdistribusi dengan baik membantu pengurangan stres dan peningkatan kepuasan kerja. Menurut Amelinda dan Ferryal (2018) menyebutkan beban kerja yang tepat akan memberikan bantuan penurunan tingkat stres dan kinerja karyawan akan meningkat. ” Hal ini mencerminkan hasil penelitian Edison (2016) bahwa Pekerja yang lebih efektif dalam kondisi beban kerja tekanan yang rendah. Perusahaan lebih mudah melakukan pengukuran beban kerja karyawan dan mengkalikannya dengan standar pekerjaan. Evaluasi kinerja tidak hanya berguna bagi karyawan tetapi juga keuntungan bagi perusahaan juga. Hal ini dapat membantu perusahaan memantau dan mengevaluasi operasi mereka secara keseluruhan, dan memastikan karyawan mereka selalu fokus pada tugas mereka. Pola pikir seperti ini dapat membantu perusahaan untuk melakukan perubahan pada karyawan yang sulit sesuai dengan situasi. Dengan semua hal, bisa setelah berbulan-bulan atau bertahun-tahun sebelum karyawan diberhentikan.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil uji hipotesis dan analisis data, dapat disimpulkan bahwa perencanaan sumber

daya manusia (SDM) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan ritel. Analisis regresi linier sederhana menghasilkan persamaan $Y = 28,41 + 0,26X$, dengan nilai a dan b yang positif. Artinya, setiap peningkatan dalam perencanaan SDM akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan secara proporsional. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar 2,554 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,988, sehingga hipotesis penelitian diterima. Ini membuktikan bahwa perencanaan SDM yang baik dan tepat akan berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan yang mampu merencanakan dan mengelola SDM dengan efektif akan memperoleh karyawan yang lebih produktif dan kompeten dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka.

Untuk meningkatkan kinerja perusahaan, terdapat beberapa langkah yang dapat diambil, mulai dari efisiensi operasional hingga perbaikan budaya kerja. Salah satu langkah penting adalah meningkatkan komunikasi internal. Komunikasi yang baik antara manajemen dan karyawan memastikan informasi dan arahan tersampaikan dengan jelas, serta meningkatkan kerja sama tim dan mengurangi potensi kesalahpahaman. Selain itu, pengembangan sumber daya manusia (SDM) juga sangat diperlukan. Perusahaan harus secara aktif mengadakan program pelatihan dan pengembangan keterampilan agar karyawan mampu beradaptasi dengan perubahan dan tantangan baru. Program ini tidak hanya meningkatkan kompetensi karyawan tetapi juga memotivasi mereka untuk berkontribusi lebih maksimal. Optimalisasi proses dan pemanfaatan teknologi juga penting dalam mendukung efisiensi operasional. Dengan memanfaatkan teknologi terbaru, perusahaan dapat mengurangi biaya dan meningkatkan produktivitas. Evaluasi dan perbaikan proses perlu dilakukan secara berkala agar sesuai dengan dinamika bisnis yang terus berkembang. Selain itu, peningkatan kualitas produk atau layanan harus menjadi fokus utama perusahaan. Kualitas yang baik akan memperkuat posisi perusahaan di pasar dan meningkatkan kepuasan pelanggan. Kualitas yang konsisten juga menciptakan loyalitas pelanggan dan memperbaiki reputasi perusahaan.

Manajemen kinerja yang efektif juga sangat dibutuhkan. Evaluasi kinerja secara berkala memungkinkan perusahaan untuk memantau perkembangan karyawan dan memastikan bahwa target perusahaan tercapai. Umpan balik konstruktif dari atasan membantu karyawan memperbaiki kekurangan serta mengoptimalkan potensi mereka. Terakhir, peningkatan kepuasan karyawan harus menjadi prioritas. Karyawan yang puas akan bekerja dengan motivasi tinggi dan memberikan kontribusi maksimal. Perusahaan dapat meningkatkan kepuasan karyawan melalui pemberian kompensasi yang adil, pengakuan atas prestasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung. Dengan menerapkan langkah-langkah ini secara konsisten, perusahaan akan mampu mencapai kinerja yang optimal dan berkelanjutan.

Daftar Pustaka

- Abdulah. (2014). *Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Afandi, P., & Pandi. (2016). *Concept and indicator human resources management for management research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Afandi, P., & Pandi. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori, konsep, dan indikator)*. Pekanbaru: Zanafra Publishing.
- Agwu. (2016). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Pratana, A., & Abadi, F. (2018). Analisis pengaruh etos kerja, hubungan kerja dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasional berdampak pada kinerja karyawan. *Ikraith-Ekonomika*, 1(2), 84-92.
- Arifin, A., Hamid, D., & Hakam, M. S. O. (2014). *Pengaruh pemberdayaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan CV. Catur perkasa Manunggal)*. Brawijaya University.
- Astuti, M. N. (2019). *Pemberdayaan SDM dalam meningkatkan kualitas pelayanan di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Jambi*. Jambi: UIN Sultan Thaha Saifuddin.
- Bawelle, M., & Sepang, J. (2016). Pengaruh etos kerja, gairah kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. BRI cabang Tahuna. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(3). <https://doi.org/10.35794/emba.4.3.2016.14120>.
- Djakfar, M. (2012). *Etika bisnis, menangkap spirit ajaran langit dan pesan moral ajaran bumi*. Jakarta: Penebar Plus Imprint.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan kerja dan kinerja pegawai*. Yogyakarta: Elmatara.
- Ginting, D. (2016). *Panduan menjadi karyawan cerdas*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Hapid, H., & Sunarwan, A. R. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Financia Multi Finance Palopo. *Jurnal Ekonomi Pembangunan STIE Muhammadiyah Palopo*, 1(2).
- Hadiansyah, A., & Yanwar, R. P. (2017). Pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. AE. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*, 3(2), 150-158. <http://dx.doi.org/10.36722/sh.v3i2.204>.
- Idris, A. (2016). *Pengantar ekonomi sumber daya manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Masyuri, M. (2014). *Metodologi penelitian ekonomi*. Malang: Genius Media.
- Murtiningsih, L. F., Budiarto, W., & Indrawati, M. (2017). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Self Efficacy melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Surabaya. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 1(02),

154-168.

<https://doi.org/10.37504/jmb.v1i02.51>

Sudaryo, Y., et al. (2018). *Manajemen sumber daya manusia, kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik*. Yogyakarta: CV Andi Offset.

Sugiyono. (2014). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi (mixed method)*. Bandung: Alfabeta.

Umar, H. (2013). *Desain penelitian MSDM dan perilaku karyawan: Paradigma positivistik dan berbasis pemecahan masalah*. Jakarta: Rajawali Pers.

Zainal, V. R., et al. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.