

**PENGARUH PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI BAGIAN
GUDANG PT LAKSANA BUS MANUFAKTUR
UNGARAN**

TUGAS AKHIR



Disusun oleh:

REF MILLEN ARDHO RISWIJAYANTO

2002022

**PROGRAM STUDI D-III MANAJEMEN LOGISTIK
POLITEKNIK TRANSPORTASI DARAT BALI**

2023

**PENGARUH PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI BAGIAN
GUDANG PT LAKSANA BUS MANUFAKTUR
UNGARAN**

TUGAS AKHIR

Diajukan Dalam Rangka Penyelesaian
Program Studi Diploma III Manajemen Logistik
Guna Memperoleh Sebutan Ahli Madya Logistik



Disusun oleh:

REF MILLEN ARDHO RISWIJAYANTO

2002022

**PROGRAM STUDI D-III MANAJEMEN LOGISTIK
POLITEKNIK TRANSPORTASI DARAT BALI
2023**

HALAMAN PERSETUJUAN

TUGAS AKHIR

**PENGARUH PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP
EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI BAGIAN GUDANG PT
LAKSANA BUS MANUFAKTUR UNGARAN**

Disusun Oleh:

Ref Millen Ardho Riswijayanto
2002022

Disetujui untuk diajukan pada

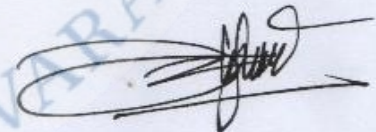
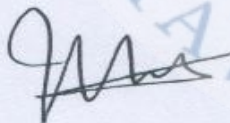
Sidang Akhir Tugas Akhir

Program Studi Diploma III Manajemen Logistik

Menyetujui

DOSEN PEMBIMBING I

DOSEN PEMBIMBING II



Putu Ayu Govika Krisna Dewi, S.E., M.M.
NIP. 199008232019022003

Dynes Rizky Navianti, S.Si., M.Si.
NIP. 1990070822019022001

Tanggal:

Tanggal:

Ditetapkan di : Tabanan

HALAMAN PENGESAHAN


**PENGARUH PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP
EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI BAGIAN GUDANG PT
LAKSANA BUS MANUFAKTUR UNGARAN**

Telah dipersiapkan dan disusun oleh:

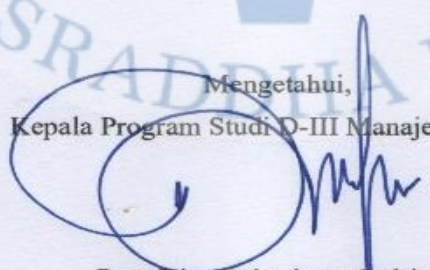
REF MILLEN ARDHO RISWIJAYANTO
2002022

**TELAH DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI
PADA TANGGAL 7 AGUSTUS 2023
DAN DINYATAKAN TELAH LULUS DAN MEMENUHI SYARAT**

TIM PENGUJI

 <u>Nengah Widiangga Gautama, S.T., M.T.</u> NIP. 19781209 200912 1 002	 <u>Putu Ayu Govika Krisna Dewi, S.E., M.M.</u> NIP. 19900823 201902 2 003
 <u>Putu Diva Ariesthana Sadri, S.T., M.Sc.</u> NIP. 19860401 201012 1 004	 <u>Dynes Rizky Navianti, S.Si., M.Si.</u> NIP. 19900708 201902 2 001

Mengetahui,
Kepala Program Studi D-III Manajemen Logistik


Putu Diva Ariesthana Sadri, M.Sc.
NIP. 19860401 201012 1 004

MOTTO

“Dimanapun aku berada doa orang tua selalu ada” (Ardho)

“Berusaha secara maksimal sisanya serahkan ke Tuhan” (Ardho)

Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan . maka apabila kamu telah selesai dari suatu urusan kerjakanlah dengan sungguh-sungguh urusan yang lain.

-Qs Al insyirah 6-7

“Barang siapa keluar untuk mencari sebuah ilmu, maka ia akan berada di jalan Allah hingga ia kembali.”

- HR Tirmidzi

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya, Ref Millen Ardho Riswijayanto, Notar 2002022, menyatakan bahwa Tugas Akhir dengan judul “**Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di Gudang PT Laksana Bus Mufaktur Ungaran**” merupakan karya asli. Seluruh ide yang ada dalam Tugas Akhir ini merupakan hasil penelitian yang saya susun sendiri dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini serta disebutkan dalam daftar pustaka. Selain itu, tidak ada bagian dari Tugas Akhir ini yang telah digunakan sebelumnya oleh untuk memperoleh gelar Ahli Madya atau kesarjanaan maupun sertifikat Akademik di suatu Perguruan Tinggi

Jika pernyataan di atas terbukti sebaliknya, maka saya bersedia menerima sanksi yang ditetapkan oleh Politeknik Transportasi Darat Bali

Tabanan, 28 Juni 2023

Penulis,



Ref Millen Ardho Riswijayanto
2002022

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmatnya tugas akhir ini selesai dengan judul Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas kerja Karyawan Di bagian Gudang PT Laksana Bus Manufaktur Ungaran” pada kesempatan yang sangat baik ini, penulis ingi menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar besarnya kepada:

1. Orang tua dan keluargaku yang selalu ada untuk mendoakan dan menyemangatiku.
2. Bapak Dr. Ir. Efendhi Prih Raharjo, S.T., S.iT., M.T. selaku Direktur Politeknik Transportasi Darat Bali.
3. Bapak Agung Ridho Cahyono, S.E., M.M. selaku HRD & Training PT Laksana Bus Manufaktur atas bimbingan dan arahan yang sangat bermanfaat.
4. Bapak Putu Diva Ariesthana Sadri, S.T., M.Sc. selaku Kepala Program Studi Diploma III Manajemen Logistik.
5. Ibu Putu Ayu Govika Krisna Dewi, S.E., M.M selaku dosen pembimbing 1 yang telah memberikan bimbingan selama penyusunan tugas akhir.
6. Ibu Dynes Rizky Navianti, S.Si., M.Si. selaku dosen pembimbing 2 yang telah memberikan bimbingan selama penyusunan tugas akhir.
7. Seluruh tenaga pengajar dan staff program studi DIII Manajemen Logistik atas ilmu yang diberikan selama proses belajar.

Penulis menyadari Tugas akhir ini masih terdapat banyak kekurangan, saran dan masukan sangat diharapkan bagi kesempurnaan penulisan. Semoga bermanfaat bagi kita semua, khususnya bagi perkembangan ilmu pengetahuan bidang Transportasi dan Logistik.

Tabanan, 28 Juni 2023

Penulis,

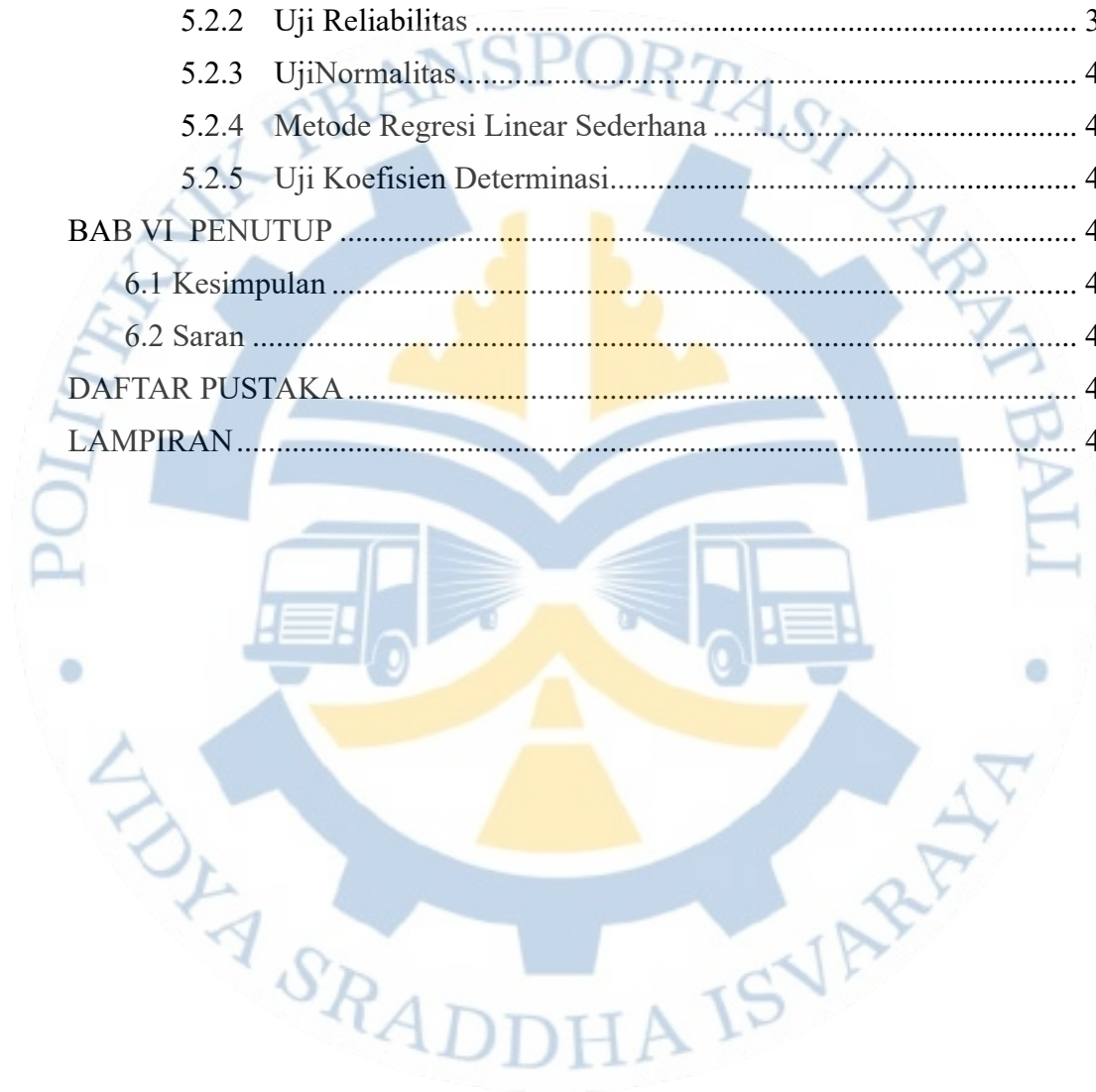


Ref Millen Ardho Riswijayanto
Notar. 2002022

DAFTAR ISI

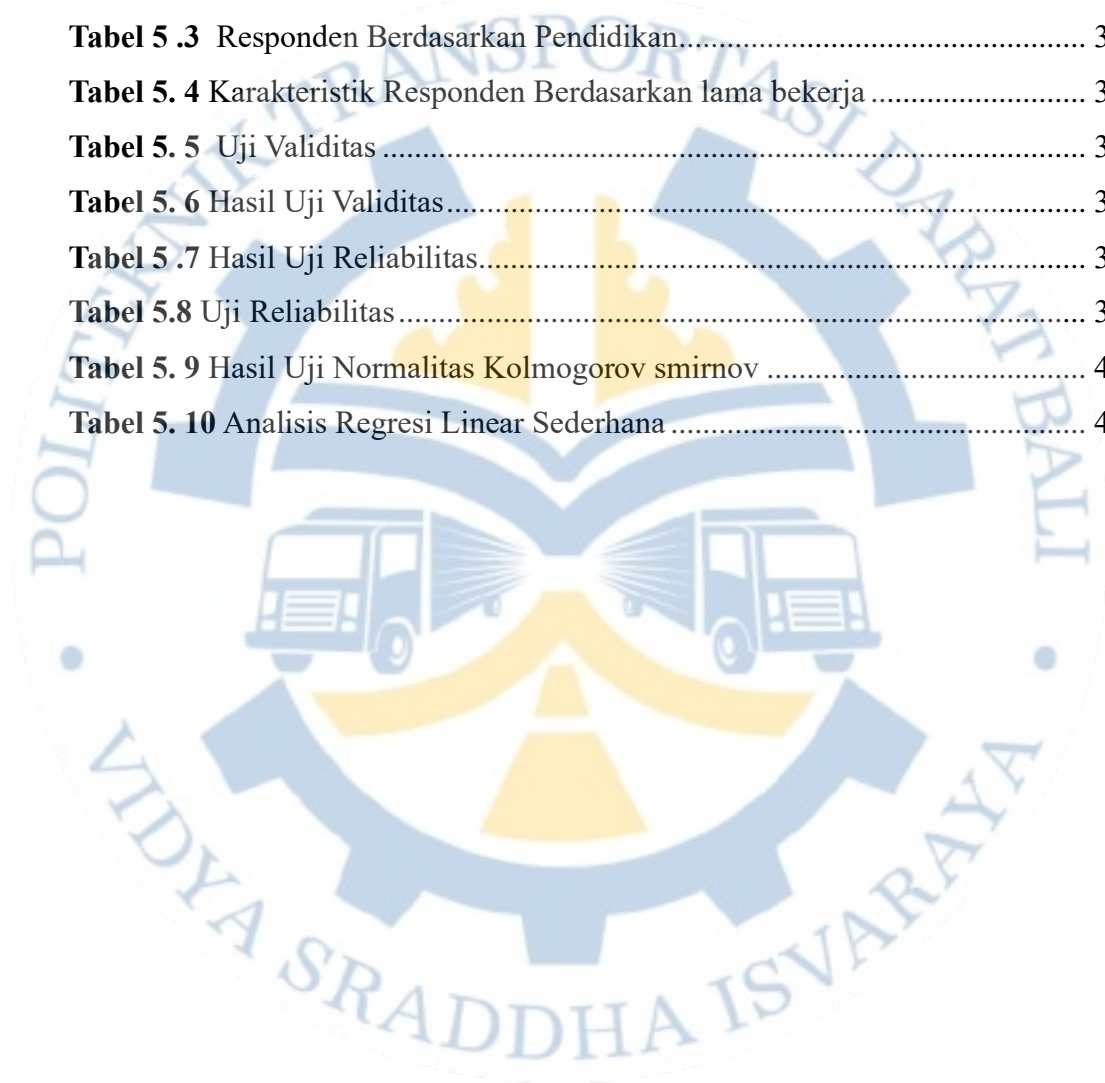
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
INTISARI.....	xv
ABSTRAK.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Batasan masalah.....	5
BAB II GAMBARAN UMUM.....	7
2.1 Kondisi Geografis.....	7
2.2 Kondisi Transportasi	8
2.3 Kondisi Wilayah Kajian.....	9
2.3.1 Sejarah perusahaan.....	10
2.3.2 Stuktur Organisasi.....	13
BAB III TINJAUAN PUSTAKA.....	18
3.1 Perencanaan Sumber Daya Manusia.....	18
3.2 Efektivitas kerja karyawan.....	19
3.3 Hubungan antara perencanaan SDM Dengan Efektivitas Kerja.....	22
3.4 Keaslian Penelitian.....	24
BAB IV METODE PENELITIAN	26
4.1 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	26
4.2 Metode dan Analisis data	26
4.3 Metode Pengolahan Data	29
4.4 Bagan Alir Penelitian	32
4.5 <i>Timeline</i> Kegiatan	33

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	34
5.1 Hasil dan Pembahasan	34
5.1.1 Karakteristik Responden	34
5.2 Uji Kualitas Data.....	36
5.2.1 Uji Validitas.....	37
5.2.2 Uji Reliabilitas	38
5.2.3 UjiNormalitas.....	40
5.2.4 Metode Regresi Linear Sederhana	40
5.2.5 Uji Koefisien Determinasi.....	41
BAB VI PENUTUP	42
6.1 Kesimpulan	42
6.2 Saran	42
DAFTAR PUSTAKA	43
LAMPIRAN.....	45



DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Batas Wilayah Kabupaten Semarang.....	7
Tabel 2. 2 Daftar Barang Gudang LH , LL, LK	16
Tabel 5. 1 Karakteristik Jenis Kelamin di gudang.....	34
Tabel 5. 2 Karakteristik Usia pekerja di gudang	35
Tabel 5. 3 Responden Berdasarkan Pendidikan.....	35
Tabel 5. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan lama bekerja	36
Tabel 5. 5 Uji Validitas	37
Tabel 5. 6 Hasil Uji Validitas.....	38
Tabel 5. 7 Hasil Uji Reliabilitas.....	39
Tabel 5. 8 Uji Reliabilitas	39
Tabel 5. 9 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov smirnov	40
Tabel 5. 10 Analisis Regresi Linear Sederhana	40



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Peta Wilayah Kabupaten Semarang.....	7
Gambar 2. Jalan Kabupaten Semarang.....	9
Gambar 3. Karoseri Laksana	10
Gambar 4. Logo Laksana.....	12
Gambar 5. Struktur Organisasi	13
Gambar 6. Hubungan Variabel	28
Gambar 7. Bagan Alir Penelitian.....	32



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	45
Lampiran 2 Output Pengujian Data.....	49



INTISARI

PENGARUH PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI BAGIAN GUDANG PT LAKSANA BUS MANUFAKTUR UNGARAN

Oleh
Ref Millen Ardho Riswijayanto

Karoseri adalah usaha jasa untuk pembuatan *body* beserta interiornya diatas *chasis* mesin truk, mesin *bus*, mobil. Terdapat banyak komponen yang dibutuhkan untuk membuat kendaraan di karoseri. Dengan berbagai macam proses tersebut karoseri Laksana membutuhkan tempat penyimpanan barang agar proses produksi berjalan lancar. Gudang merupakan tempat penyimpanan barang termasuk bahan baku yang akan digunakan dalam proses produksi. Gudang juga berfungsi sebagai tempat untuk menyimpan dan mengamankan barang. Agar gudang dapat berfungsi dengan baik karyawan di dalam gudang perlu bekerja secara efektif. perencanaan sumber daya manusia berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan di bagian Gudang. Fokus penelitian ini adalah perencanaan sumber daya manusia dengan menggunakan regresi linear sederhana.

Data penelitian diperoleh dengan menyebarkan kuesioner ke karyawan PT Laksana Bus Manufaktur bagian pergudangan. Data diolah menggunakan SPSS versi 26 dengan terlebih dahulu melakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas *Kolmogorov Smirnov*. Pengujian terakhir dilakukan pada regresi linear sederhana menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,01. Dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif signifikan perencanaan sumber daya manusia terhadap efektivitas kerja karyawan.

Kata Kunci: Perencanaan Sumber Daya Manusia, Efektivitas kerja karyawan, Regresi linear sederhana

ABSTRACT

***THE EFFECT OF HUMAN RESOURCE PLANNING ON EMPLOYEE
WORK EFFECTIVENESS IN THE WAREHOUSE DEPARTMENT OF PT
LAKSANA BUS MANUFACTURING, UNGARAN.***

By

Ref Millen Ardho Riswijayanto

Karoseri is a service business for the manufacturing of vehicle bodies along with their interiors on top of truck chassis, bus chassis, and car chassis. There are many components required to create a vehicle in a karoseri. With various processes involved, Karoseri Laksana requires storage facilities to ensure a smooth production process. A warehouse serves as a storage place for goods, including raw materials used in the production process. The warehouse also functions as a place to store and secure these goods. To ensure the warehouse functions effectively, the employees within the warehouse need to work efficiently. Human resource planning significantly influences the effectiveness of employee work in the Warehouse department. This study focuses on human resource planning using simple linear regression."

The research data was obtained by distributing questionnaires to employees of PT Laksana Bus Manufacturing in the warehouse department. The data was processed using SPSS version 26, with validity testing, reliability testing, and Kolmogorov-Smirnov normality testing conducted beforehand. The final test was performed on a simple linear regression, resulting in a significance value of 0.01. It can be concluded that there is a significant positive influence of human resource planning on employee work effectiveness.

Keywords: Human resource planning, employee work effectiveness, simple linear regression

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Karoseri adalah usaha jasa untuk pembuatan *body* beserta interiornya diatas *chassis* ataupun diatas mesin truk, mesin *bus*, mobil. Karoseri dapat memproduksi kendaraan baru dari awal atau memodifikasi kendaraan sesuai dengan regulasi yang berlaku. Di industri otomotif karoseri memainkan peran penting dalam menciptakan kendaraan yang berkualitas dan aman. Seperti fungsi utama dari karoseri yaitu untuk memberikan struktur yang kuat dan aman untuk melindungi penumpang dan muatan didalamnya. Karoseri harus mempertimbangkan aspek keamanan dan kenyamanan dalam proses perancangan. Struktur karoseri harus kuat dan tahan terhadap tekanan dan benturan yang terjadi saat pengoperasian kendaraan. Karoseri juga harus mempertimbangkan aspek keamanan, kenyamanan dan efisiensi dalam perancangan dan pembuatan kendaraan.

Rangka di karoseri memberikan kekuatan struktural dan mendukung kekuatan kendaraan. Selain memberikan fungsi struktural karoseri juga memiliki peran penting dalam penampilan kendaraan. Desain eksterior kendaraan memberikan identitas visual kepada kendaraan tersebut. Mereka juga dapat melakukan modifikasi untuk instalasi peralatan khusus untuk keperluan bisnis. Dalam industri karoseri teknologi dan inovasi terus berkembang dan perusahaan berusaha meningkatkan kualitas kinerja kendaraan mereka dengan memperkenalkan teknologi-teknologi yang terbaru, maka dari itu perlu melewati berbagai macam produksi untuk mendapatkan produk yang sesuai.

Untuk mendapatkan produk yang sesuai dengan standar yang berlaku maka terdapat beberapa macam proses dan tahapan seperti stasiun 0 (*pra chassis*) proses ini merupakan proses paling awal yaitu melepas komponen yang mudah terbakar yang terbuat dari karet dan plastik seperti *accu*, *speedometer*, ban

cadangan, selain itu di proses stasiun 0 diberi bantalan (*clam chasis*) digunakan agar pengelasan tidak langsung ke bagian casis. Setelah di stasiun 0 (*pra casis*) masuk ke pembuatan *body* dan rangka pembuatan komponen mulai dari pembuatan lantai *bus*, pembuatan rangka samping kanan dan kiri, atap, pembuatan plat *body* kanan, kiri dan atap.

Setelah di proses pendempulan dan painting setelah rangka bus selesai dibuat masuk ke proses pendempulan dan painting, proses pendempulan dan painting memberi lapisan cat ke *body* dan memberi motif ke *body* bus agar bus terlihat menarik, di proses ini juga dilakukan pengecatan anti karat. setelah selesai di proses pendempulan dan painting bus masuk ke proses finishing proses ini merupakan pemasangan berbagai macam komponen yang dibutuhkan bus di bagian interior dan eksterior. Setelah diproses finishing dilakukan *shower test dan pre delivery inspection* proses ini merupakan proses akhir dari proses pembuatan bus. Terdapat banyak komponen yang dibutuhkan untuk membuat bus, Dengan berbagai macam proses tersebut karoseri Laksana membutuhkan tempat penyimpanan barang agar proses produksi berjalan lancar.

Gudang merupakan tempat penyimpanan barang termasuk bahan baku yang akan digunakan dalam proses produksi. Gudang juga berfungsi sebagai tempat untuk menyimpan, mengamankan barang (Satar, 2015). Gudang dirancang khusus untuk tujuan penyimpanan barang dan pengolahan stok sesuai dengan prosedur untuk menghindari kerugian atau kerusakan barang. Fungsi gudang tidak hanya sebagai tempat penyimpanan saja melainkan juga tempat penanganan barang mulai dari receiving, input barang masuk gudang, packing barang, picking barang, input data barang keluar dari gudang proses distribusi ke berbagai divisi seperti pra chasis, body & rangka, dempul & painting, finishing. Selain operasional dalam gudang diperlukan sumber daya yang kompeten. Maka dari itu perlu ke efektifan kerja di gudang.

Perencanaan sumber daya manusia oleh perusahaan perlu direncanakan sehingga memerlukan efektivitas kerja karyawan (Wiliandari, 2018). Dalam memenuhi tenaga kerja yang kompeten untuk saat ini proses Perencanaan dapat dilakukan antara karyawan dengan pimpinan organisasi perlu merencanakan

sumber daya manusia dikarenakan aset penting dalam mencapai ke efektifan tenaga kerja. Untuk membuat kegiatan perencanaan perlu adanya koordinasi dengan setiap divisi yang ada di dalam organisasi. Maka dari itu organisasi bersaing untuk membawa perusahaan menjadi yang terbaik. Hampir seluruh perusahaan baik di sektor industri jasa, maupun produk barang untuk mempertahankan ataupun memajukan perusahaan. Perusahaan perlu meningkatkan perencanaan sumber daya manusia. Perusahaan perlu meningkatkan perencanaan sumber daya manusia. Dengan meningkatkan perencanaan sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan.

Upaya untuk mendorong efektivitas kerja karyawan, pimpinan perusahaan telah banyak melakukan kegiatan seperti mengadakan pelatihan kepada karyawan agar memberikan efektivitas kerja karyawan dalam bekerja. Kinerja merupakan hasil karya seseorang yang menentukan apakah seseorang dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga dapat memberikan pekerjaan yang efisien. Efektivitas kerja menjadi komponen yang wajib dimiliki perusahaan jika perusahaan menginginkan pelaksanaan tugas yang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan untuk menghasilkan suatu kebutuhan yang perusahaan inginkan berdasarkan material yang sudah tersedia. Selain hal itu karyawan juga berpengaruh terhadap efektivitas kerja (Supriyadi et al., 2019).

Karyawan merupakan faktor yang memberikan dampak langsung untuk dapat bersaing dengan perusahaan lain agar dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik. Efektivitas karyawan saat bekerja dapat dilihat dari pelaksanaan pekerjaan yang berjalan dengan baik dengan kendala sekecil mungkin.

Karyawan dapat memastikan pemahaman untuk pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan tugasnya. Perusahaan harus menyadari akan pentingnya efektivitas kerja dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat menurunkan efektivitas bekerja. Dilihat dari faktor-faktor yang ada yang mempengaruhi sehingga menciptakan dan meningkatkan kerja karyawan. Maka dari itu perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki kinerja karyawan yang baik untuk memenuhi permintaan dari konsumen. Sehingga terjadi persaingan yang sehat antar

perusahaan persaingan di era globalisasi ditandai dengan perkembangan ekonomi dari berbagai industri dengan perkembangan ekonomi semakin kompetitif. Kondisi seperti ini dapat dengan jeli dan seksama menumbuhkan serta mengembangkan segala potensi yang ada sehingga dapat dijadikan modal untuk menghadapi persaingan semakin kompetitif di era sekarang.

Dari uraian latar belakang dan situasi gudang yang ada pada PT Laksana Bus Manufaktur tersebut maka perlu diangkatlah judul terkait penelitian **“Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di Bagian Gudang PT Laksana Bus Manufaktur Ungaran ”**. Dengan menganalisis efektivitas sumber daya manusia di Gudang di harapkan dapat membawa pengaruh kedepannya di Gudang PT Laksana Bus Manufaktur Ungaran maka diperlukan analisis efektivitas di gudang.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

Bagaimana pengaruh perencanaan Sumber Daya Manusia terhadap efektivitas kerja karyawan di gudang di PT Laksana Bus Manufaktur Ungaran?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dapat didapatkan tujuan penelitian sebagai berikut:

Untuk mengetahui pengaruh perencanaan Sumber Daya Manusia terhadap efektivitas kerja karyawan di bagian Gudang PT Laksana Bus Manufaktur Ungaran.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Sebagai pengetahuan mengenai pengaruh perencanaan sumber daya manusia terhadap Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di bagian gudang PT Laksana Bus Manufaktur Ungaran.

b. Kontribusi Penulisan Tugas Akhir

1) Bagi Penulis

Penelitian ini sebagai persyaratan kelulusan DIII Manajemen Logistik Politeknik Transportasi Darat Bali dan menambah wawasan dan pengetahuan terhadap efektivitas kerja karyawan di bagian pergudangan PT Laksana Bus Manufaktur Ungaran.

2) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan informasi tambahan mengenai pengaruh perencanaan sumber daya manusia terhadap efektivitas kerja sehingga dapat menjadi masukan bagi perusahaan untuk meningkatkan keefektivan di Gudang PT Laksana Bus Manufaktur Ungaran.

3) Bagi Politeknik Transportasi Darat Bali

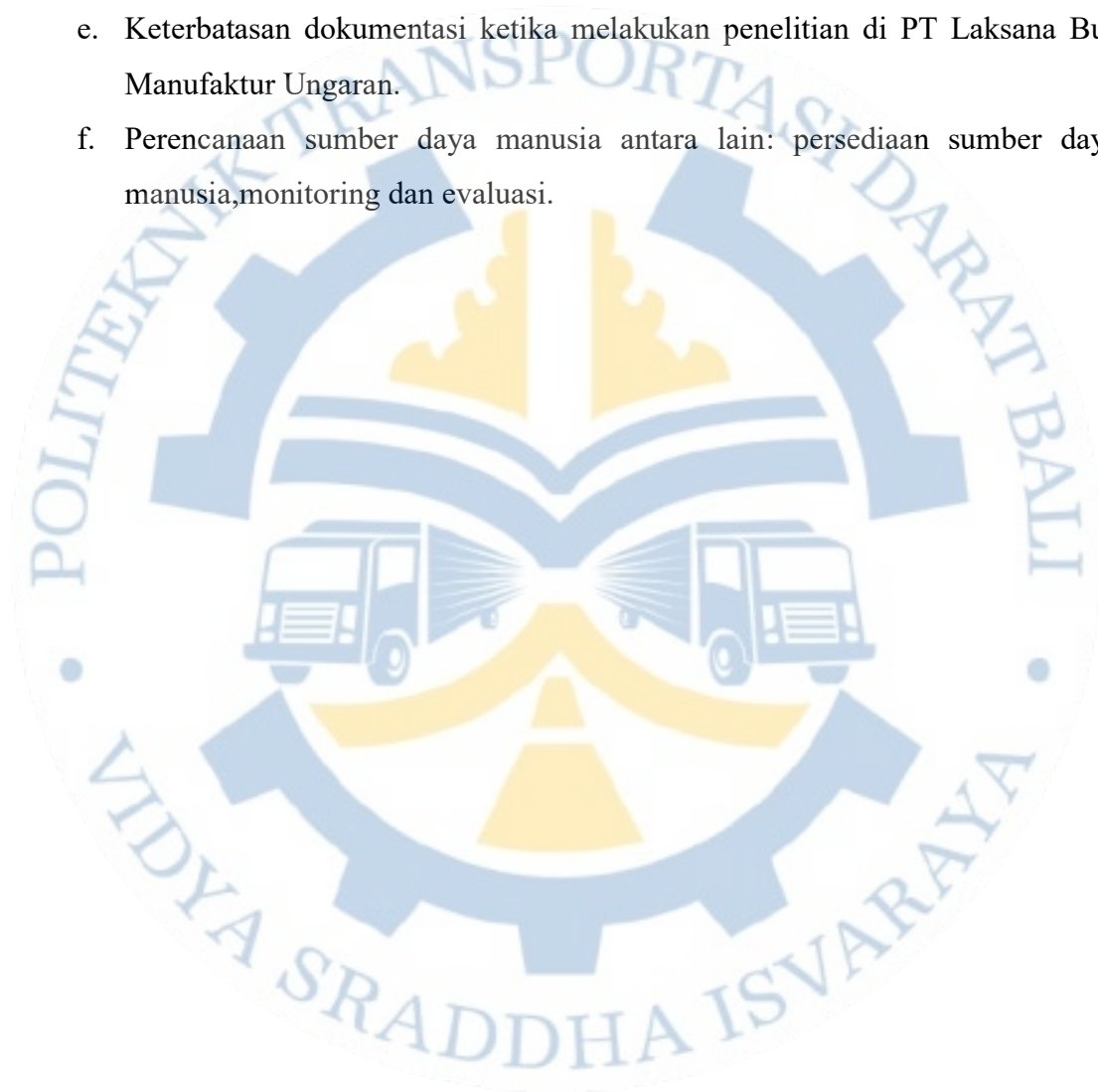
Hasil penelitian ini diharapkan menjadi salah satu sumber pengetahuan dan referensi bacaan bagi Taruna Politeknik Transportasi Darat Bali yang akan menyusun tugas akhir.

1.5 Batasan masalah

Tugas akhir dibuat untuk menentukan batasan masalah yang terdapat di penelitian ini seperti perencanaan sumber daya manusia dan efektivitas di bagian gudang PT Laksana Bus Manufaktur Ungaran sehingga dapat dijadikan suatu saran dan masukan kepada pihak gudang PT Laksana Bus Manufaktur Ungaran agar proses distribusi barang dari gudang bisa berjalan sesuai dengan target yang telah ditentukan perusahaan. Batasan masalah dalam penelitian ini hanya meneliti Gudang yang ada di PT Laksana Bus Manufaktur Ungaran. Hal yang diperhatikan dalam penelitian ini adalah:

- a. Tidak ada penambahan jumlah karyawan ketika sudah menyebarkan kuesioner berdasarkan data jumlah karyawan pada tanggal 29 Maret 2023.

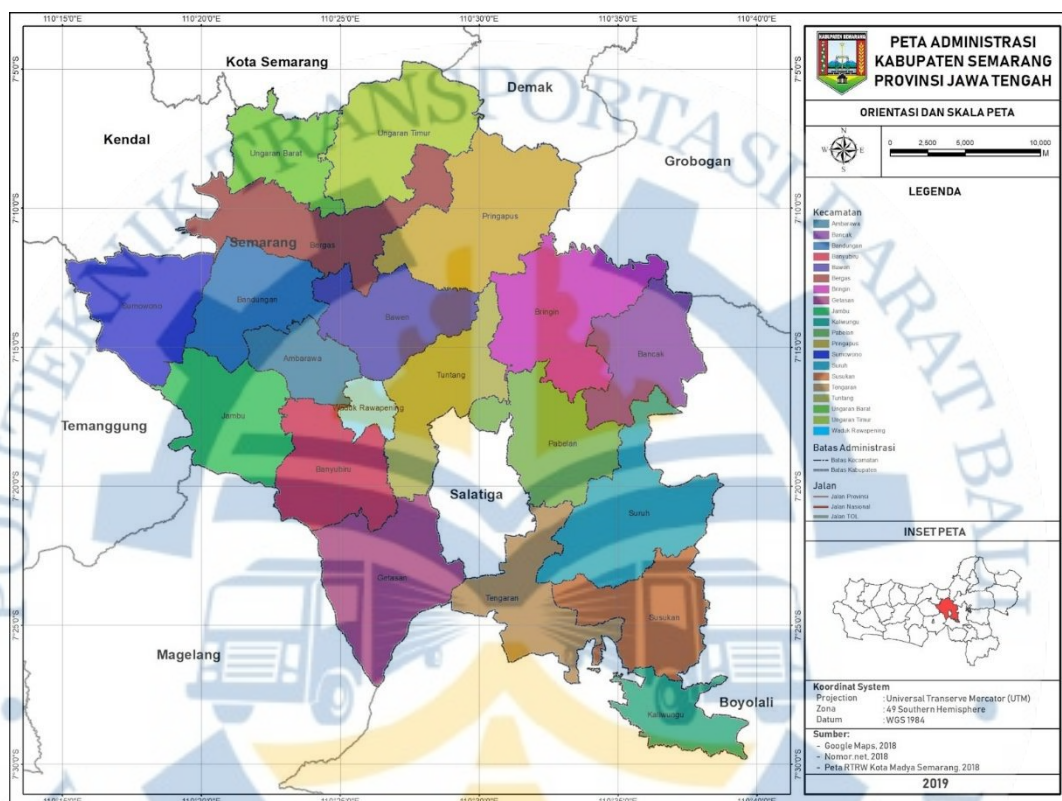
- b. Tempat kerja karyawan sama ketika kuesioner disebarakan berdasarkan data jumlah karyawan pada tanggal 29 Maret 2023.
- c. Jumlah karyawan keseluruhan di bagian pergudangan PT Laksana Bus Manufaktur Ungaran per 29 Maret 2023 sebanyak 35 orang.
- d. Keterbatasan pengambilan data Perusahaan.
- e. Keterbatasan dokumentasi ketika melakukan penelitian di PT Laksana Bus Manufaktur Ungaran.
- f. Perencanaan sumber daya manusia antara lain: persediaan sumber daya manusia, monitoring dan evaluasi.



BAB II

GAMBARAN UMUM

2.1 Kondisi Geografis



Sumber: BPS Kabupaten Semarang

Gambar 1. Peta Wilayah Kabupaten Semarang

Kabupaten Semarang merupakan kabupaten yang terletak di Pulau Jawa tepatnya di Provinsi Jawa Tengah, Kabupaten Semarang sebelah selatan dari ibu kota Provinsi Jawa Tengah yaitu Kota Semarang. Secara geografis Kabupaten Semarang terletak di posisi 110°14'54,75" sampai dengan 110°39'3" Bujur Timur dan 7°3'57" sampai dengan 7°30' Lintang Selatan. Dengan koordinat tersebut luas dari kabupaten semarang seluas 95.020,674 Ha. Berdasarkan kondisi geografisnya Kabupaten Semarang berbatasan langsung dengan daerah dapat dilihat di tabel 2.1.

Tabel 2. 1 Batas Wilayah Kabupaten Semarang

Sebelah Barat	Kabupaten Kendal, Kabupaten Temanggung, Kabupaten Temanggung
Sebelah Timur	Kabupaten Grobogan, Kabupaten Boyolali,
Bagian Tengah	Kota Salatiga
Sebelah Utara	Kota Semarang
Selatan	Kabupaten Boyolali

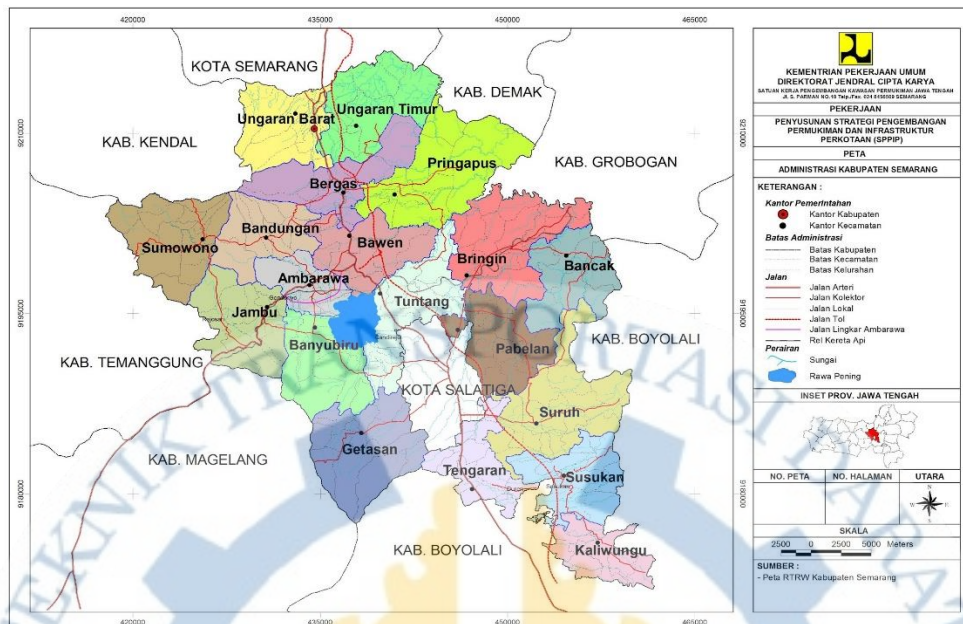
Sumber: BPS Kabupaten Semarang 2022

2.2 Kondisi Transportasi

Transportasi di wilayah di Kabupaten Semarang merupakan hal penting dalam meperlancar arus perpindahan manusia ataupun barang dari satu wilayah ke wilayah lain sehingga akan memperlancar Pembangunan. Menurut catatan Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang tahun 2019 panjang jaringan jalan di Kabupaten Semarang memiliki panjang total sebesar 735,82 km. Jaringan jalan ini terdiri dari tiga status jalan yaitu Jalan Nasional, Jalan Provinsi, dan Jalan Kabupaten, serta memiliki tiga fungsi jalan yaitu jalan Arteri, Kolektor, dan Lokal. Rincian panjang jaringan jalan di Kabupaten Semarang adalah sebagai berikut:

- Jalan Nasional memiliki panjang 54,75 km.
- Jalan Provinsi memiliki panjang 82,51 km.
- Jalan Kabupaten memiliki panjang 735,82 km.

Dengan demikian, total keseluruhan panjang jalan di Kabupaten Semarang adalah 735,82 km, yang terbagi antara jalan Nasional, jalan Provinsi, dan jalan Kabupaten.



Sumber: Kementerian Pekerjaan Umum Direktorat Jendral Cipta Karya

Gambar 2. Jalan Kabupaten Semarang

Untuk sarana angkutan menurut badan pusat statistik Provinsi Jawa Tengah motor mobil penumpang, bus dan truk mengalami peningkatan, pada tahun 2020 jumlah kendaraan menjadi 538 717 unit. Pada tahun 2021 total kendaraan di Kabupaten Semarang 559 805. Kabupaten Semarang memiliki sarana dan prasarana untuk mendukung dan menunjang perjalanan dari satu tempat ke tempat lain seperti Terminal Bawen, Terminal Ungaran, Terminal Sruwen, Terminal Ambarawa, Terminal Sumowono, Stasiun Tuntang, Stasiun Ambarawa.

2.3 Kondisi Wilayah Kajian

PT Laksana Bus Manufaktur Ungaran adalah perusahaan body pembuatan bus. PT Laksana Bus Manufaktur Ungaran terletak di Jalan Raya Ungaran km 24,9 Kabupaten Semarang, Jawa Tengah Indonesia.

Merupakan salah satu karoseri ternama di Indonesia yang sudah menghasilkan berbagai macam body bus produk dari PT Laksana Bus Manufaktur Ungaran tersebar ke seluruh Indonesia bahkan di ekspor ke berbagai negara seperti Bangladesh, Fuji.



Sumber: <https://oto.detik.com/>

Gambar 3. Karoseri Laksana

2.3.1 Sejarah perusahaan

CV Laksana Karoseri Laksana didirikan oleh Yusuf Arman pada tahun 1967 di Semarang dengan spesialisasi dalam bidang otomotif. Bengkel yang dimiliki oleh Yusuf Arman mengalami perkembangan secara signifikan di tahun 1970, bengkel pindah ke lokasi ke tempat yang lebih luas. CV Laksana Karoseri memulai proses memproduksi produk dari bengkel yaitu Mitsubishi T-120.

CV Laksana Karoseri pindah dari Semarang ke Ungaran dengan lahan yang lebih luas sebesar 5000 m². Untuk luas CV Laksana Karoseri lebih luas daripada sebelumnya yaitu 100.000 m². Produksi bus untuk saat ini mencapai 1500 bus/tahun. Tentunya dengan produksi bus mencapai ribuan dibarengi dengan jumlah karyawan CV Laksana Karoseri berjumlahlah 1.186 menurut data karyawan tahun 2023 yang terdiri dari karyawan tetap dan borongan.

CV Laksana Karoseri menjalin Kerjasama ke sejumlah Perusahaan (Otobus) PO lokal. CV Laksana Karoseri menjalin Kerjasama ke perusahaan Otobus (PO) dari negara-negara Asia Tenggara. Pada tahun 2009, CV Laksana Karoseri bahkan telah berhasil melakukan ekspor bus ke Fiji, menandai keberhasilan mereka dalam menggarap pasar internasional. Kemudian, pada tahun 2022, perusahaan ini

juga sukses mengeksport produknya ke Bangladesh, menunjukkan kesinambungan ekspansi bisnis mereka ke wilayah tersebut.

Pengguna produk dari CV Laksana Karoseri mencakup operator bus kota, bus antar kota, bus antar provinsi, serta bus pariwisata. Selain itu, perusahaan ini juga telah berhasil menarik perhatian perusahaan asing seperti YKK Zipper, Theis Indonesia, dan Chevron Pasific Indonesia, yang menjadi konsumen setia produk-produk dari CV Laksana Karoseri. Keberhasilan tersebut menunjukkan reputasi yang baik bagi CV Laksana Karoseri.

Untuk mewujudkan komitmen meningkatkan kualitas produk mereka, maka perusahaan telah memperoleh beberapa sertifikat penting. Diantaranya adalah ISO 9001:2008 yang berkaitan dengan Sistem Manajemen Mutu, ISO 14001:2014 yang berkaitan dengan Sistem Manajemen Lingkungan, dan OSHAS 18001 yang berkaitan dengan Sistem Manajemen Kesehatan dan Keamanan. Melalui penerapan sertifikasi-sertifikasi ini, CV Laksana Karoseri menegaskan keseriusannya dalam menjaga kualitas produk.

CV Laksana Karoseri telah berganti menjadi PT Laksana Bus Manufaktur per Juli 2023. CV Laksana Karoseri saat ini merupakan salah satu produsen bus terbesar di Indonesia dan dipimpin oleh Iwan Arman sebagai direktur utama. Dalam pengelolaannya, PT Laksana Bus Manufaktur didukung oleh dua anak Iwan Arman, yaitu Alvin Arman yang menjabat sebagai direktur komersial dan Stefan Arman yang menjabat sebagai direktur teknik. Guna untuk mendukung arah dan tujuan PT Laksana Bus Manufaktur mempunyai visi misi:

1. Visi

Mewakili Indonesia Menjadi Mitra Global Dalam Menyediakan Transportasi Massal yang Inovatif dan Berkelas Dunia.

2. Misi

Laksana Selalu Berusaha Untuk Menyediakan Alat Transportasi Massal yang Memberikan Pengalaman, Nilai yang Terbaik Serta Unik Bagi Para Pengguna dan Mitra Transportasi Massal. Tim Laksana Adalah Tim yang Memiliki *Passion*, Komitmen pada *Service Excellence* dan Fokus pada *Customer* sesuai dengan nilai – nilai “LAKSANA”.

Untuk logo dari PT Laksana Bus Manufaktur Logo PT Laksana Bus Manufaktur terdiri dari sebuah lingkaran dengan logo huruf L yang meruncing di dalamnya. Huruf L meruncing tersebut melambangkan kreativitas tanpa batas, yang mencerminkan produk desain bus mereka yang menarik dan unik, tidak seperti produk lain yang umum dipasaran.



Sumber: laksanabus.com

Gambar 4. Logo Laksana

Selain memiliki logo, PT Laksana Bus Manufaktur juga memiliki nilai utama yaitu:

1. *Listening* (Mendengarkan)

Selalu memperhatikan kebutuhan, keinginan, dan keluhan pelanggan; selalu terbuka untuk kritik dan saran yang membantu mengembangkan laksana

2. *Attention to Deal* (Memperhatikan Detail)

Dalam proses *development* menghasilkan produk yang detail dan menghasilkan produk yang berkualitas tinggi.

3. *Knowledge* (Selalu Belajar)

Terus belajar menyesuaikan permintaan pelanggan.

4. *Synergi* (Bersinergi dengan Tim)

Mengutamakan komunikasi, koordinasi, untuk proses produksi dan operasional untuk menghasilkan produk yang baik sehingga pelanggan puas dengan produk.

5. *Accountability* (Bertanggung Jawab)

Bertanggung jawab atas tindakan dan juga atas hasil dari pilihan, keputusan, dan tindakan tersebut.

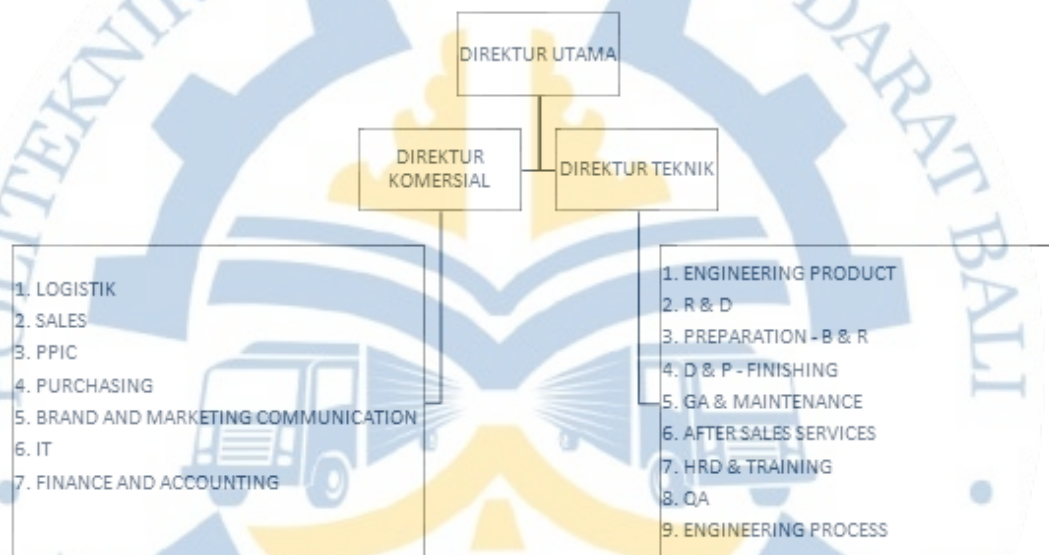
6. *Nimble* (Cepat dan Gesit)

Memberikan layanan yang baik kepada setiap pelanggan dengan cepat, gesit dan tangkas.

7. *Above and Beyond* (Selalu Berusaha untuk Lebih dari yang Diharapkan)

Memproduksi produk dalam standar tinggi untuk menghasilkan produk yang berkualitas serta terus berinovasi sesuai dengan perkembangan zaman.

2.3.2 Stuktur Organisasi



Sumber: laksanabus.com

Gambar 5. Struktur Organisasi

Tugas dan fungsi masing-masing bagian berdasarkan struktur organisasi di gambar 5 yaitu dibawah direktur komersial adalah sebagai berikut :

1. Manajer Logistik

Manajer logistik memiliki tugas sebagai berikut:

- a. Menyusun kegiatan yang di bagian departemen logistik sehingga semua kegiatan terlaksana sesuai dengan program kerja.
- b. Dengan persetujuan Direktur *Finance* dan *Accounting* Menyusun program kerja untuk Departemen Logistik.

- c. Melindungi aset Departemen Logistik dari pihak-pihak yang tidak bertanggung jawab.
- d. Menjadi pihak yang bertanggung jawab apabila ada kebocoran dokumen di Departemen Logistik.

2. Manager *Purchasing*

- a. Menyusun terlaksananya kegiatan di Departemen *Purchasing*.
Atas sepengetahuan Direktur *Finance & Accounting* membuat dan menyusun program kerja Departemen *Purchasing*.
- b. Memastikan keamanan dan perlindungan dokumen kerja di Departemen *Purchasing* dari penyalahgunaan dan tindakan yang tidak sah oleh pihak dari luar institusi maupun individu yang tidak bertanggung jawab.
- c. Menjadi pihak yang bertanggung jawab apabila ada kebocoran dokumen Departemen *Purchasing*.
- d. Mengevaluasi bawahan agar bekerja sesuai dengan prosedur dan target.
- e. Bertanggung jawab agar antar departemen agar solid.
- f. Melakukan serta memimpin rapat terkait perencanaan, implementasi, serta evaluasi pada Departemen *Purchasing*.
- g. Terlaksananya 5R pada Departemen PPIC.
- h. Setelah menggunakan APAR melaporkan ke bagian P2K3.

Bus yang sudah jadi melewati beberapa proses produksi agar bus yang dihasilkan sesuai dengan standar yang sudah diterapkan di PT Laksana Bus Manufaktur adapun tahapan dalam proses produksi bus seperti:

1. *Pra Chassis*

Proses ini terdiri dari

a. Penerimaan *Chassis*

Chassis yang diterima harus memenuhi kelengkapan seperti transmisi, mesin, suspensi, roda, dan rem.

b. *Stripe off*

Pencopotan suku cadang seperti *speedometer*, *dashboard*, *plafond*, dan ban cadangan.

c. *Sambung chassis*

Melakukan *levelling* untuk meluruskan tinggi dan lebar antara *chassis* bagian depan dan belakang. *Levelling* dilakukan dengan menggunakan laser. Lalu memasang kembali komponen yang dicopot seperti *speedometer*, baterai, spion, dan tangki bahan bakar.

2. Bodi dan Rangka

Bodi dan Rangka yaitu proses pemasangan berbagai macam komponen body dan rangka yang ada di bus seperti pengelasan kerangka agar bus tidak terjadi kemiringan, pengelasan rangka kanan kiri dan atap, pengelasan lantai, pengelasan dudukan kaca, *frame cowl*, pengelasan lambung bus, pengelasan pintu darurat yang terletak di kanan kiri bus, pintu depan belakang. *Paneling* adalah tahap lanjutan yang dilakukan setelah rangka bus terpasang. Pada tahap ini, plat besi dipasang untuk menutupi berbagai bagian seperti lantai, lambung kanan dan kiri, cowl depan belakang dan atap, tangga, bagasi, *cover engine*, pintu, dan meja dashboard. Proses pengeplatan ini memiliki fokus utama pada bagian lambung karena keberhasilan pengeplatan pada area ini akan mempengaruhi kualitas keseluruhan bus. Jika pengeplatan pada lambung tidak dilakukan dengan baik dan tidak rata, maka akan memerlukan penggunaan dempul dalam jumlah yang cukup banyak untuk menyempurnakannya.

3. Dempul dan *Painting*

Tahapan dalam proses Dempul dan *Painting* seperti pendempulan dilakukan untuk meratakan body bus yang kurang rata ataupun cekung, proses pendempulan harus rata sehingga dempul tidak belang. Setelah melakukan Dempul dan *Painting* dilakukan tahap *quality control* dempul sudah sesuai atau belum untuk proses selanjutnya yaitu *painting*. *Painting* dilakukan pengecatan dasar sesuai dengan permintaan konsumen lalu dilanjutkan dengan proses pembuatan desain gambar bus. Selanjutnya, bus akan dimasukkan ke dalam *oven* agar cat cepat kering. Proses dilanjutkan dengan pemasangan stiker desain sesuai permintaan konsumen. Tahap yang terakhir adalah pengecatan bagasi.

4. Finishing

Tahapan *finishing* adalah proses terakhir dalam pengerjaan bus, dimana interior dan eksterior bus dipasang. Tahap ini mencakup pemasangan berbagai elemen seperti AC, kabel set, plafon, *box* TV, lampu, kaca, pintu, bagasi samping, *emergency exit*, jok, area toilet, dan routing kabel. Setelah tahap finishing selesai, bus akan menjalani *Pre-Delivery Inspection* (PDI). PDI bertujuan untuk memastikan bahwa bus telah lengkap dan semua fungsinya berjalan sesuai dengan spesifikasi yang diminta oleh konsumen. Selain itu, pada tahap ini juga dilakukan administrasi dan persiapan dokumen sehingga bus siap untuk diambil oleh konsumen. Setelah tahap *pra chassis*, *body*, rangka *body*, *painting*, *finishing* menghasilkan produk bus.

Untuk memenuhi proses produksi maka dari itu perlu stok atau pengadaan *spare part* yang memadai. *Spare part* menjadi komponen yang vital untuk memastikan kelancaran produksi bus. Ketika suatu komponen ada yang kurang maka proses produksi bus akan terhambat maka dari itu perlu pengadaan barang di pergudangan agar stok tidak habis. PT Laksana Bus Manufaktur memiliki pergudangan untuk mendukung proses produksi bus.

5. Pergudangan

Pergudangan di PT Laksana Bus Manufaktur terdapat beberapa Gudang antara lain gudang LH (plafon), gudang LL (audio) gudang LK (kaca dan alumunium) . Gudang LH memiliki ukuran 15 m x 30 m dengan 4 rak. Untuk gudang LK memiliki ukuran 15 m x 30 m. Sementara Gudang LL berukuran 10 m x 30 m dengan jumlah sebanyak 3 rak . berikut merupakan jenis barang yang ada di Gudang LH dan LL ,LK.

Tabel 2. 2 Daftar Barang Gudang LH , LL, LK

No.	Gudang LH	No.	Gudang LL	No.	Gudang LK
1.	Baut ST	1.	Kabel set	1.	Kaca depan
2.	Baut JF	2.	Stop kontak	2.	Kaca samping
3.	Vynil	3.	<i>Sikaflex</i>	3.	kaca Spion luar

No.	Gudang LH	No.	Gudang LL	No	Gudang LK
4.	<i>Oscar</i>	4.	<i>U seal</i>	4.	kaca spion dalam
5.	Korden	5.	Pipa paralon		
6.	Mur	6.	<i>Lacker</i>		
7.	Lem fox	7.	<i>Klem kabel plat</i>		
8.	Isi staples	8.	Kunci kotak		
9.	Kawat ring C	9.	Tangki angin kecil		
10.	Kawat jok baja	10.	<i>Elbow adapter</i>		
11.	Karpet	11.	<i>Masking tape</i>		
12.	<i>Sponge ati</i>	12.	Amplas besi		
13.	ABS	13.	Laksana logo		
14.	<i>Ring dan penutup</i>	14.	Laksana emblem		
15.	<i>Alumunium foil</i>	15.	Tutup korden		

Sumber: PT Laksana Bus Manufaktur

Tabel diatas merupakan jenis barang yang ada di Gudang PT Laksana Bus Manufaktur Ungaran. Jenis barang tidak semua dicantumkan di tabel.

BAB III

TINJAUAN PUSTAKA

3.1 Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia sebagai proses untuk mengidentifikasi dan mengatur tenaga kerja, baik dalam kualitas maupun jumlah, menggunakan metode tertentu. Tujuan dari perencanaan ini adalah untuk mencegah organisasi menghadapi kekurangan tenaga kerja saat dibutuhkan atau kelebihan tenaga kerja saat permintaan menurun digunakan untuk memenuhi permintaan karyawan yang dibutuhkan sesuai dengan kualifikasi (Anshari et al., n.d.). Hal tersebut menunjukkan bahwa di dalam suatu organisasi atau perusahaan, diperlukan pengambilan keputusan dan kebijakan dalam bentuk peraturan atau persyaratan yang mengatur keberadaan sumber daya manusia agar dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan volume dan beban kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Perencanaan adalah proses yang digunakan untuk menetapkan tujuan organisasi yang ingin dicapai oleh perusahaan serta merencanakan strategi yang akan dilaksanakan untuk mencapai tujuan tersebut. Perencanaan dapat disusun dalam jangka pendek maupun jangka panjang, dan berfungsi sebagai dasar untuk mengendalikan kegiatan perusahaan (Adiguna et al., 2018). Dari pengertian tersebut maka perencanaan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam organisasi yang bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Perencanaan sumber daya manusia menjamin ketersediaan sumber daya manusia yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaan untuk memastikan kelancaran kegiatan organisasi. Jika terdapat perkiraan kekurangan tenaga kerja dibandingkan dengan kebutuhan, perusahaan dapat mengambil tindakan proaktif seperti merekrut pegawai baru, melakukan promosi, atau transfer internal untuk mencegah gangguan terhadap kegiatan perusahaan. Menurut Sutrisno (2017:34) perencanaan sumber daya manusia harus memiliki kepentingan individu dan organisasi. Kepentingan Individu Perencanaan sumber daya manusia memiliki kepentingan yang besar bagi setiap individu, karena membantu meningkatkan potensi diri. Kepentingan

Organisasi Perencanaan sumber daya manusia memiliki kepentingan bagi organisasi dikarenakan organisasi mendapatkan calon karyawan sesuai dengan kualifikasi, dipersiapkan untuk mengisi posisi penting di perusahaan.

Dalam konteks perencanaan sumber daya manusia fokus perencanaan sumber daya manusia adalah langkah yang diambil organisasi untuk memastikan tujuan organisasi yang telah ditetapkan tercapai melalui karyawan yang bekerja di organisasi. Menurut Notoatmojo (2009:97) keuntungan jika organisasi melakukan perencanaan sumber daya manusia.

Maka dari itu perencanaan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan, dengan menggunakan sumber sumber daya yang efektif dan efisien maka tujuan yang diberikan perusahaan tercapai. Indikator perencanaan sumber daya manusia menurut Handoko (2010:56) terdapat beberapa sistem dalam perencanaan sumber daya manusia yaitu:

1. Rencana Penyusunan Sumber Daya Manusia

Proses merencanakan sumber daya manusia untuk memaksimalkan aset utama perusahaan.

2. Pengawasan dan Evaluasi

Pengawasan merupakan penetapan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan. Evaluasi menentukan nilai terhadap suatu hal.

Jika perencanaan bisnis yang tepat diikuti oleh perencanaan sumber daya manusia yang terampil, akan menciptakan tingkat keberhasilan dan efisiensi dalam mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, jika perencanaan bisnis tidak didukung oleh perencanaan sumber daya manusia yang efektif, hal itu hanya akan mengakibatkan biaya yang tinggi. Maka dari itu perencanaan sumber daya manusia memiliki pengaruh terhadap efektivitas organisasi.

3.2 Efektivitas kerja karyawan

A. Pengertian Efektivitas Kerja

Efektivitas berasal dari kata efektif yang memiliki arti keberhasilan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Efektivitas selalu terkait dengan perbandingan antara hasil yang diharapkan dengan hasil yang akan dicapai oleh organisasi.

Efektivitas kerja juga dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk efisiensi dalam penggunaan sumber daya. Dalam beberapa kasus, kegiatan atau tindakan dapat dianggap efektif jika mencapai hasil yang diharapkan dengan penggunaan sumber daya yang efisien. Menurut Misnawati dan Torang (2016) efektivitas kerja untuk memastikan pegawai di semua jabatan baik staf maupun manager memiliki kemampuan menjadi pekerja yang efisien, efektif dan produktif.

Efektivitas kerja merupakan suatu kemampuan di dalam melaksanakan tugas maupun fungsi dari organisasi. Efektivitas kerja dapat diukur dengan membandingkan hasil yang diharapkan dengan hasil yang sesungguhnya dicapai. Efektivitas kerja mengacu pada sejauh mana suatu tujuan atau hasil yang diinginkan dapat dicapai dengan efisien dan efektif. Dalam mengukur efektivitas kerja, penting untuk mengevaluasi apakah hasil yang dicapai konsisten dengan tujuan yang diinginkan dan apakah penggunaan sumber daya telah dioptimalkan. Dengan cara ini, kita dapat menilai apakah suatu kegiatan atau tindakan efektif dalam mencapai hasil yang diharapkan. Untuk mengukur efektivitas kerja suatu organisasi, penting untuk menetapkan tujuan yang jelas, mengidentifikasi indikator kinerja yang relevan, dan melakukan evaluasi secara teratur. Dengan cara ini, dapat dievaluasi sejauh mana organisasi tersebut mencapai tujuannya dan apakah langkah-langkah yang diperlukan untuk meningkatkan efektivitas dapat diambil. Efektivitas kerja terdiri dari individu dan kelompok.

Efektivitas individu melibatkan sejauh mana individu melibatkan terhadap sejauh mana mereka mencapai tujuan kerja atau tugas yang ditetapkan untuk mereka. Efektivitas individu dapat diukur dengan membandingkan hasil yang dicapai oleh individu dengan tujuan yang telah ditetapkan dan harapan kerja yang telah ditetapkan, apabila individu berhasil tujuan yang telah ditetapkan maka mereka dapat dianggap efektif dalam pekerjaan mereka (Wiliandari Y, 2015).

Efektivitas individu tidak hanya terikat dengan hasil yang dicapai tetapi juga kualitas yang telah ditetapkan. Seperti kualitas kerja, pemenuhan tanggung jawab. kinerja individu yang efektif dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengidentifikasi

dan mengembangkan karyawan yang efektif serta memberikan dukungan dan umpan balik yang tepat untuk meningkatkan efektivitas individu. Efektivitas kelompok adalah jumlah kontribusi dari semua anggotanya. Dalam beberapa hal efektivitas kelompok adalah lebih besar daripada jumlah kontribusi tiap-tiap individu.

B. Indikator Efektivitas Kerja

Dari teori tentang efektivitas kerja dimana karyawan menyelesaikan tugasnya sesuai dengan rencana yang ditetapkan sebelumnya. Dalam mengoptimalkan efektivitas kerja berikut merupakan indikator efektivitas kerja menurut para ahli, Menurut Admosoeprpto (2016:55) indikator yang dapat dijadikan efektif kerja sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja kualitas kerja penting karena memiliki dampak langsung pada produktivitas, kepuasan pelanggan, dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Ketika kualitas kerja meningkat, pegawai mampu melakukan tugas mereka dengan lebih efisien, menghasilkan produk atau layanan yang lebih baik, dan memberikan kontribusi yang lebih signifikan terhadap tujuan organisasi.

2. Pencapaian Tujuan

Pencapaian tujuan merupakan hal yang penting dalam keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan, perlu adanya perencanaan yang efektif, komitmen yang kuat. Perencanaan yang matang membantu dalam menetapkan Langkah-langkah untuk mencapai tujuan yang diinginkan organisasi.

3. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dalam periode tertentu seberapa banyak pekerjaan yang berhasil diselesaikan atau dihasilkan. Peningkatan kuantitas kerja menjadi hal yang penting untuk meningkatkan produktivitas organisasi untuk mencapai target.

4. Tepat Waktu

Ketepatan merupakan hal untuk menyelesaikan tugas ataupun kewajiban sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan. Jika perencanaan bisnis yang tepat diikuti oleh perencanaan sumber daya manusia yang terampil, akan menciptakan tingkat keberhasilan dan efisiensi dalam mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, jika perencanaan bisnis tidak didukung oleh perencanaan sumber daya manusia yang efektif, hal itu hanya akan mengakibatkan biaya yang tinggi. Maka dari itu perencanaan sumber daya manusia memiliki pengaruh terhadap efektivitas organisasi.

3.3 Hubungan antara perencanaan SDM Dengan Efektivitas Kerja

Pengaruh perencanaan sumber daya manusia terhadap efektivitas kerja karyawan. Organisasi menganggap penting untuk melakukan perencanaan sumber daya manusia karena karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Notoatmodjo (2009:96) evaluasi pada karyawan merupakan hal yang penting dalam mencapai efektivitas kerja. Perencanaan sumber daya manusia di Perusahaan untuk menjamin Perusahaan dapat dilaksanakan oleh karyawan yang berada di gudang sehingga memberikan pengaruh yang baik bagi Perusahaan yang berguna agar karyawan bekerja sesuai dengan tujuan Perusahaan. Dengan perencanaan sumber daya manusia yang baik tujuan Perusahaan akan mudah tercapai. Pekerjaan di gudang dikatakan efektif jika dilakukan dengan tepat waktu dan sesuai dengan list barang yang diberikan Perusahaan serta penempatan barang sesuai dengan prosedur dari Perusahaan. Menurut Hasibuan (2010:105) ada 3 indikator efektivitas kerja yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, pemanfaatan waktu. Kuantitas kerja yaitu seberapa banyak produk yang dihasilkan dalam waktu tertentu, kualitas kerja bentuk hasil pekerjaan yang dilakukan karyawan yang mencakup kerapian, ketelitian, dan tanpa mengabaikan jumlah pekerjaan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, pemanfaatan waktu karyawan dapat memanfaatkan waktu yang ada se efektif mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis penelitian disusun sebagai berikut :

H0: tidak berpengaruh perencanaan SDM terhadap efektivitas kerja karyawan terhadap efektivitas kerja karyawan

H1: terdapat pengaruh perencanaan SDM terhadap efektivitas kerja karyawan.



3.4 Keaslian Penelitian

Pada penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya menunjukkan adanya perbedaan dengan penelitian yang saya lakukan. Perbedaan tersebut antara lain variabel penelitian, lokasi penelitian berbeda, indikator penelitian. Pemilihan variabel berbeda dikarenakan proses analisis berbeda dengan dengan penelitian terdahulu, lokasi penelitian memberikan wawasan baru karakteristik yang mempengaruhi hasil penelitian serta tantangan mencari data berbeda dengan lokasi lain.

Tabel 3. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Ahmad Soleh ,2020, Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Rekrutmen ,Penempatan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Bank Indonesia Provinsi Bengkulu.	<ul style="list-style-type: none">• Pengembangan sumber daya manusia.• Metode pengembangan sumber daya manusia.	Indikator pada pengembangan sumber daya manusia <ul style="list-style-type: none">• Pendidikan pelatihan• Tugas Belajar• Promosi	Deskriptif eksploratif	Kesimpulan penelitian ini sebagai berikut: Menunjukkan variabel perencanaan SDM, rekrutmen, dan penempatan memiliki pengaruh terhadap kinerja baik dilakukan secara parsial maupun simutan sebesar 79,7 %.

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
2.	Seprini, 2019, Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan DI PT. Surisenia Plasmataruna Pabrik Minyak Kelapa sawit.	<ul style="list-style-type: none"> • Perencanaan SDM. • Efektivitas Kerja. 	Indikator pada pengembangan SDM <ul style="list-style-type: none"> • Perencanaan SDM • Pelatihan • Rekrutmen karyawan 	Deskriptif kuantitatif	Kesimpulan Perencanaan SDM di PT . SuriseniaPlasmataruna PMKS TalikumaiN cukup baik dilihat nilai skor kuesioner variabel sebesar 3.28dan nilai TCR yang diperoleh 65%.
3.	Febrisma Ramadhiya Findarti, 2016, Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur.	<ul style="list-style-type: none"> • Pengembangan sumber daya manusia • Metode pengembangan sumber daya manusia 	Indikator pada pengembangan sumber daya manusia <ul style="list-style-type: none"> • Pendidikan pelatihan • Tugas Belajar Promosi 	Deskriptif eksploratif	Kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut: <ul style="list-style-type: none"> • Dari hasil penelitian ini bahwa variabel pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap variabel pegawai kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur.