

## ANALISIS PENGARUH PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN JOB ENRICHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BERJAYA GROUP

Ruben Simangunsong<sup>1)</sup>, Donalson Silalahi<sup>2)</sup>

Universitas Katolik Santo Thomas

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Program Magister Manajemen

Email:rubensimangunsong@gmail.com<sup>1)</sup>, donalsonsilalahi@ust.ac.id<sup>2)</sup>

### ABSTRAK

One of the key factors in achieving the goals of a company or institution is assessing the extent of employee performance. Human resource optimization is crucial for reaching these goals. Effective human resource planning can minimize the risks and challenges faced by the company, while job enrichment can enhance task efficiency and job descriptions within the organization. The results of multiple linear regression analysis conclude that job enrichment has a more crucial impact on employee performance at PT Berjaya Group compared to human resource planning.

**Keywords:** Employee Performance, Job Enrichment, Human Resource Planning

### ABSTRAK

Salah satu faktor yang menjadi kriteria pencapaian tujuan perusahaan atau instansi adalah untuk mengetahui seberapa besar kinerja karyawan. Optimalisasi sumber daya manusia merupakan kunci untuk mencapai tujuan tersebut. Perencanaan sumber daya manusia yang baik dapat meminimalisir risiko dan tantangan perusahaan, sedangkan job enrichment dapat meningkatkan efisiensi tugas, dan jobdesk yang terdapat pada perusahaan. Hasil pengujian Analisis regresi linier berganda menghasilkan kesimpulan bahwa Job Enrichment lebih berpengaruh secara krusial terhadap kinerja karyawan di PT Berjaya Group, daripada perencanaan sumber daya manusia.

**Kata kunci:** Kinerja Karyawan, Pengayaan Pekerjaan, Perencanaan Sumber Daya Manusia

## 1. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan maupun institusi menjalankan program-program untuk mencapai tujuan tertentu. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan harus mengevaluasi dan mengukur kinerja karyawannya. Sebagai sebuah kesatuan yang kompleks, organisasi harus mengalokasikan sumber daya manusia secara efektif agar dapat mencapai tujuannya. Ketika sebuah organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka organisasi tersebut dapat dianggap optimal. Setiap sektor-sektor yang dijalankan oleh setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang sama untuk mengoptimalkan sumber daya, dan efektifitas pekerjaan dari setiap sumber daya manusia yang ada. Begitu juga yang dialami oleh PT. Berjaya Group, yang berlokasi di Kota Medan, Sumatera Utara. Perusahaan yang bergerak dibidang kontraktor ini telah mengalami pergantian sumber daya manusia secara berkala setiap tahunnya, sehingga banyak pekerja yang terpaksa harus mengerjakan jobdesk tambahan untuk bisa mengoptimalkan kinerja, dan kebutuhan perusahaan.

Kinerja karyawan sendiri mencakup semua aktivitas yang dilakukan oleh mereka, dan kinerja ini berdampak signifikan terhadap tingkat keterlibatan mereka dalam perusahaan. Setiap jenis pekerjaan memiliki karakteristik atau dimensi yang mendefinisikan elemen kunci dari pekerjaan tersebut. Perusahaan perlu memiliki pemahaman yang mendalam tentang kelebihan dan kekurangan karyawan sebagai dasar untuk mengevaluasi dan memperkuat aspek-aspek yang perlu diperbaiki guna meningkatkan produktivitas dan mengembangkan tenaga kerja. Dengan mengoptimalkan kinerja karyawan, setiap divisi didalam perusahaan dapat mencapai tujuan mereka. Evaluasi terhadap pencapaian kerja yang dilakukan secara teratur, baik terfokus pada masa lalu maupun masa depan, sangat penting dalam proses ini. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kerja karyawan, seperti perencanaan sumber daya manusia, dan penambahan pekerjaan karyawan. Perencanaan sumber daya manusia berperan sebagai langkah awal dalam tindakan individu. Dengan perencanaan

yang baik, berbagai risiko dan tantangan di dalam perusahaan dapat diminimalisir. Semakin baik perencanaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh perusahaan, semakin meningkat pula pencapaian kerja karyawan. Sedangkan penambahan pekerjaan merupakan suatu bentuk kepercayaan terhadap karyawan yang diyakini memiliki kemampuan lebih dalam mengerjakan banyak pekerjaan sekaligus. Namun penambahan jobdesk ini memiliki dampak positif, dan negatif yang juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pemaparan diatas maka diambil beberapa point rumusan masalah yang akan diulas lebih dalam, agar dapat merancang hipotesis yang akan digunakan pada penelitian ini: a) Bagaimana sumber daya manusia dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan PT. Berjaya Group?; b) Bagaimana penambahan pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Berjaya Group?

## 2. LANDASAN TEORI

Tercapainya tujuan organisasi maupun perusahaan tidak terlepas dengan manajemen sumber daya manusia yang baik. Besar ataupun kecil jumlah sumber daya manusia yang ada di suatu organisasi / perusahaan tidak dijadikan tolak ukur keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi / perusahaan. Kualitas sumber daya manusia yang menjadi peranan penting dalam mencapai sebuah tujuan, hal ini dikarenakan sumber daya manusia yang ada di perusahaan memiliki peran dalam melaksanakan, merencanakan, dan menguasai berbagai macam aspek yang bersangkutan (Iswandi, 2021). Sumber daya manusia merupakan elemen vital yang memiliki peran signifikan dalam mencapai tujuan tertentu. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif sangat dibutuhkan untuk menghasilkan individu-individu yang berkualitas tinggi (Syafrina, 2019).

Penambahan pekerjaan atau biasa disebut dengan job enrichment, merupakan sebuah perilaku di dunia kerja, yang dimana pemimpin, atau atasan dari suatu perusahaan memberikan mandat terhadap karyawan untuk menaungi pekerjaan yang diluar ruang lingkup pekerjaannya. Hal ini dapat disebabkan oleh banyak faktor, diantaranya adalah karena karyawan tersebut memiliki kompetensi diatas karyawan lain, sehingga dipercayakan jobdesk tambahan. Sedangkan faktor lain dapat juga disebabkan karena perusahaan ingin melakukan efisiensi dana, dan sumber daya manusia didalam perusahaan. Sehingga dengan penambahan pekerjaan karyawan, perusahaan dapat menghindari skill gap dan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, penambahan pekerjaan karyawan juga dapat membantu perusahaan untuk mengembangkan karyawan yang lebih unggul dan meningkatkan kesuksesan perusahaan secara jangka panjang (Devi Nuraeni et al., 2023).

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi, baik organisasi yang berorientasi keuntungan maupun yang tidak berorientasi keuntungan, yang dihasilkan dalam suatu periode tertentu. Kinerja merujuk pada hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan yang diberikan kepadanya (Wirawan et al., 2019). Kata kinerja dalam bahasa Inggris disebut performance. Kata performance biasanya merujuk pada job performance atau actual performance, yang berarti suatu prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan ketika menjalankan tugasnya. Kinerja adalah suatu proses atau pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan dari berbagai aspek dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja oleh karyawan itu sendiri, dan ada beberapa langkah untuk mencapainya (Pelatihan et al., 2023).

Dari pengetahuan, seseorang akan memperoleh keterampilan seperti daya pikir dan daya juang, untuk memecahkan masalah dan mengambil keputusan. Diperusahaan banyak memberikan pelatihan kepada karyawan agar menghasilkan pekerjaan yang efektif, efisien dan akhirnya akan menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal sesuai yang direncanakan perusahaan (Radiansyah et al., n.d.).

Keterampilan adalah kunci utama untuk meningkatkan kinerja karyawan. Keterampilan dapat dinilai dari sertifikat keahlian yang dimiliki. Karyawan bisa memperoleh keterampilan ini melalui belajar mandiri atau mengikuti kursus. Karyawan yang terampil akan membuat aktivitas kerja lebih lancar dan efisien, serta mengurangi pemborosan. Oleh karena itu, perusahaan harus mendorong pengembangan keterampilan untuk meningkatkan produktivitas (Radiansyah et al., n.d.).

Kemampuan mencakup pengetahuan dan keterampilan, yang jika digabungkan menjadi aset berharga bagi perusahaan dan daya jual individu. Kemampuan karyawan dapat terlihat saat menghadapi masalah dan dalam pengambilan keputusan. Karyawan yang memiliki kemampuan baik akan mudah memecahkan masalah dan mengambil keputusan (Radiansyah et al., n.d.).

Sikap karyawan adalah soft skill penting yang harus dimiliki setiap individu. Perusahaan sangat memperhatikan sikap sebagai kebiasaan. Banyak perusahaan mengadakan pelatihan Basic Mentality untuk mengetahui sikap dan perilaku di tempat kerja (ADAB). Untuk bertahan lama di perusahaan, karyawan perlu menunjukkan sikap baik sesuai dengan aturan perusahaan, seperti masuk kantor tepat waktu, disiplin, dan tidak pernah telat. Sikap baik juga terlihat dari salam sapa antara sesama karyawan, baik kepada atasan maupun bawahan (Radiansyah et al., n.d.).

Perilaku karyawan yang baik biasanya sejalan dengan sikap mereka. Jika karyawan disiplin dan patuh pada aturan, perilakunya juga cenderung baik. Perilaku yang baik berdampak positif pada produktivitas kerja, sehingga meningkatkan output perusahaan (Radiansyah et al., n.d.).

Kemajuan teknologi dan informasi harus diikuti oleh kemampuan karyawan dalam menggunakannya untuk mempermudah aktivitas. Misalnya, dengan sistem Android, efektivitas karyawan dalam hasil produksi kini dapat dipantau secara real-time melalui ponsel (Radiansyah et al., n.d.). Perencanaan SDM secara optimal di suatu organisasi, dan pembagian job enrichment yang baik terhadap setiap karyawannya dapat berimbas ke kinerja pegawai yang meningkat sehingga bisa disebut bila keempat faktor itu berhubungan satu sama lain dalam penentuan kesuksesan perusahaan. Pada dasarnya, kinerja perusahaan terpengaruh oleh bermacam faktor, seperti kedisiplinan kerja, pola kepemimpinan, sarana kerja, dan sebagainya, tetapi sulit untuk menelusurinya sebab terkait dengan hal-hal sensitif yang juga dapat mempengaruhi hubungan keterkaitan antara SDM dengan job enrichment yang ditetapkan.

### 3. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini populasi yang digunakan sebagai subjek penelitian adalah 15 karyawan, yang terbagi kedalam berbagai divisi. Jumlah populasi yang terbilang sedikit ini memungkinkan untuk dikelola dengan menggunakan software SPSS. Sehingga untuk memaksimalkan jumlah populasi dengan hasil penelitian yang diinginkan maka perlu melakukan sensus terkait perasionalisasi variabel maupun indikator variabel kajian.

Uji instrumen pada kajian ini terlaksana melalui pengorelasian bivariate antarskor indikator dengan jumlah keseluruhan skor konstruk. Ketentuan pengujian validitas dengan korelasi bivariate, seperti: Apabila nilai signifikansi di bawah alpha (0,05), mengindikasikan instrumen dianggap valid; Apabila nilai signifikansi di atas alpha (0,05) mengindikasikan instrumen dianggap tidak valid. Setelah menguji validitas instrumen, prosedur berikutnya ialah pengujian terhadap realibilitas. SPSS memberi media untuk melakukan pengukuran terhadap reliabilitas melalui pengujian statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) (Ghozali, 2011:48). Ketentuan pengujian reliabilitas, seperti: Apabila nilai Cronbach Alpha di atas 0,6 mengindikasikan instrumen dianggap reliabel; Jika nilai Cronbach Alpha kurang dari 0,6 mengindikasikan instrumen diasumsikan tidak reliabel.

Ghozali (2011:160) menuturkan bila pengujian normalitas bermaksud melakukan pengujian terhadap model regresi, variabel pengganggu atau residual: terdistribusikan secara normal ataukah tidak. Metode paling mudah guna mencermati normalitas residual ialah mencermati grafik histogram sebagai perbandingan dua pengamatan dengan pendistribusian yang mendekati ke pendistribusian normal.

Hidayat (2013) menuturkan terkait pengujian heterokedastisitas bisa terlaksana dengan mencermati grafik, yakni mencermati pola titik-titik yang ada di scatter plots regresi. Prosedurnya ialah merancang grafik plot atau scatter antara standardized predicted value (ZPRED) mempergunakan studentized residual (SRESID). Pengujian heterokedastisitas bermaksud melakukan pengujian apakah pada model regresi mengalami kesesuaian variansi dari residual antarpengamatan. Bila variansi dari

residual antarpengamatan tidaklah sama, maka dianggap heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:139).

Wiyono (2011:157) memaparkan bila pengujian multikolinearitas bertujuan guna mencari tahu keberadaan penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas, yakni keberadaan keterkaitan linear antarvariabel bebas pada model regresi. Pengujian multikolinearitas bermaksud melakukan pengujian apakah model regresi terdapat keterkaitan antarvariabel independen atau tidak (Ghozali, 2011:105).

Prosedur analisis dilaksanakan mempergunakan data kuantitatif agar bisa memprediksi secara kuantitatif dari variabel yang dipergunakan secara terpisah atau bersamaan, yang memengaruhi keputusan membeli. Pada kajian ini, persamaan regresi, seperti:  $Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$  Uji hipotesis secara bersamaan dengan uji F dan terpisah dengan uji t. Hipotesis berguna agar bisa memperlihatkan bila hipotesis f memengaruhi secara bersamaan. Lalu, hipotesis t berguna untuk memperlihatkan bila terdapat dampak secara terpisah. prosedur untuk uji hipotesis ini diawali melalui penentuan hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ), penentuan tes statistik maupun hitungan nilai statistik, penentuan taraf signifikansi, serta penentuan karakteristik pengujian.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

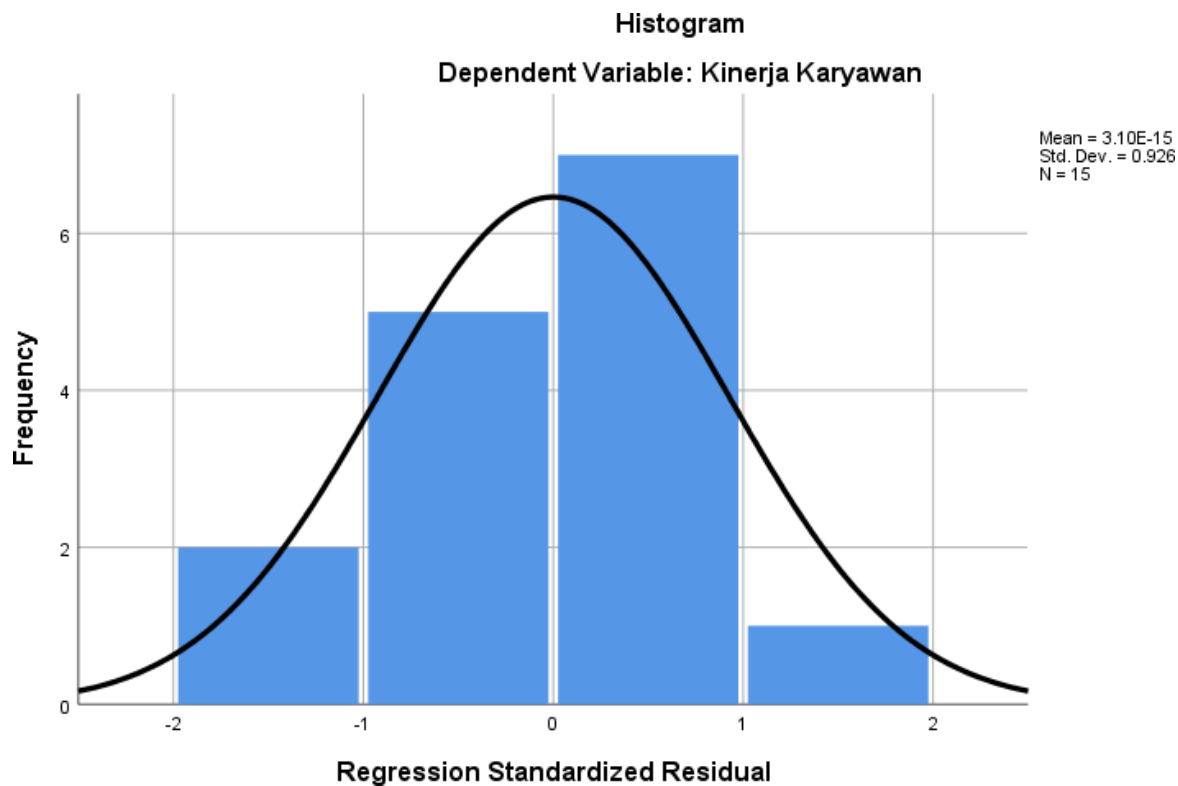
### 1. Uji Validitas dan Reabilitas

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

| Variabel                           | Pertanyaan | Signifikan | Status | Cronbach Alpha | Status   |
|------------------------------------|------------|------------|--------|----------------|----------|
| <b>PERENC<br/>SDM(X1)</b>          | X1         | .029       | Valid  | .667           | Relieble |
|                                    | X2         | .001       | Valid  |                | Relieble |
|                                    | X3         | .043       | Valid  |                | Relieble |
|                                    | X4         | .001       | Valid  |                | Relieble |
|                                    | X5         | .001       | Valid  |                | Relieble |
| <b>JOB<br/>ENRICHMENT<br/>(X2)</b> | X1         | .008       | Valid  | .679           | Relieble |
|                                    | X2         | .001       | Valid  |                | Relieble |
|                                    | X3         | .006       | Valid  |                | Relieble |
|                                    | X4         | .001       | Valid  |                | Relieble |
|                                    | X5         | .012       | Valid  |                | Relieble |

Berdasarkan pengujian validitas dari variabel (X1) perencanaan sumber daya manusia, (X2) job enrichment, dan (Y) kinerja karyawan dari seluruh item pertanyaan yang diajukan. Dimana total Df dari bahan uji ini adalah  $15 - 2 = 13$ , yang dimana berdasarkan tabel-r Df 13 adalah 0.514. Sehingga keseluruhan pertanyaan dapat dianggap valid, karena setiap pertanyaan yang ada dari setiap variable memiliki nilai lebih besar dari nilai Df. Demikan pula hasil pengujian reabilitas berdasar hasil uji reabilitas pada variabel (X1) perencanaan sumber daya manusia, (X2) job enrichment, dan (Y) kinerja karyawan memperlihatkan bilai nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$  sehingga bisa memberi simpulan jika instrumen pada ketiga variabel tersebut reliable. Dari hasil uji reabilitas variabel (X1) perencanaan sumber daya manusia, yakni 0.667 (X2) job enrichment, yakni 0.679.

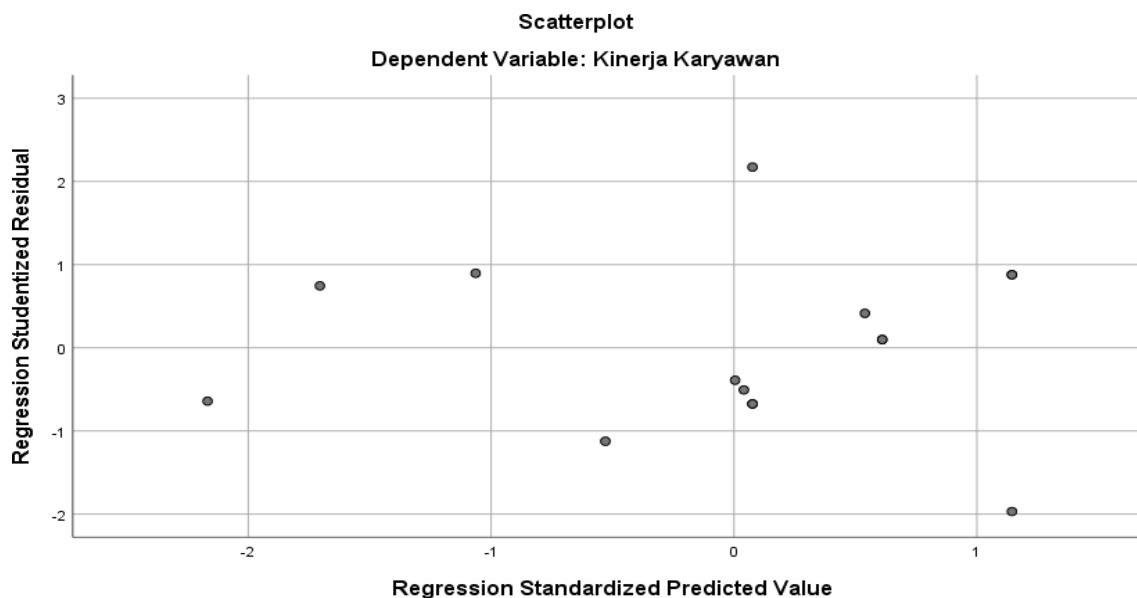
### 2.Uji Asumsi Klasik Normalitas



**Gambar 1.** Hasil Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Berdasarkan uraian di atas, hasil uji Asumsi klasik Pengujian Uji Normalitas Dari Variabel variabel (X1) perencanaan sumber daya manusia, dan (X2) job enrichment berbentuk seperti lonceng berarti dapat dikatakan data pada kedua variabel terdistribusi secara normal.

### 3. Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 2.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uraian di atas memperlihatkan bila titik-titik yang ada di grafik Scatterplot tersebar secara serampangan di atas ataupun di bawah angka 0 di sumbu x, serta tersebar serampangan di sebelah kiri dan kanan angka nol sumbu Y. Perihal ini memberi simpulan bila tanpa adanya heteroskedastisitas pada model regresi, maka model regresinya pantas dipergunakan untuk memprediksikan kinerja karyawan berdasar masukan variabel variabel (X1) perencanaan sumber daya manusia, dan (X2) job enrichment.

#### 4. Koefisien Determinasi

**Tabel 2.** Hasil Koefisien Determinasi

| <b>Model Summary<sup>b</sup></b> |                   |          |                   |                            |               |
|----------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model                            | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1                                | .967 <sup>a</sup> | .936     | .925              | .385                       | 2.030         |

a. Predictors: (Constant), Job Enrichment, Sumber Daya Manusia

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat dilihat bahwa nilai (R) yang diperoleh sejumlah 0.967 atau dapat diartikan berhubungan erat. Dan nilai Adj. R square ialah 0,925 atau 92.5% yang dapat diartikan bahwa dampak keseluruhan variabel bebas, yakni (X1) perencanaan sumber daya manusia, dan (X2) job enrichment bagi variabel dependen kinerja pegawai (Y) sebesar 92.5%, sedangkan sisanya yang sebesar 17.5% terpengaruh oleh variabel lainnya.

#### 1. Pengujian Hipotesis (F)

Rumusan hipotesis yang teruji sudah dijelaskan pada penjelasan terdahulu sesuai taraf signifikansi pada penelitian ini sejumlah 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Hasil pengujian hipotesis terlampir.

**Tabel 3.** Hasil Uji Hipotesis (F)

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 25.957         | 2  | 12.979      | 87.695 | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 1.776          | 12 | .148        |        |                   |
|                    | Total      | 27.733         | 14 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Job Enrichment, Sumber Daya Manusia

Sesuai penjelasan di atas, memperlihatkan bila hasil analisis regresi menggunakan SPSS memperoleh Sig. p-value = 0,000 di bawah 0,05, yang bisa memberi simpulan bila  $H_0$  tertolak sedangkan  $H_a$  diterima. Hasil itu memperjelas bila perencanaan sumber daya manusia (X1), job enrichment (X2), perencanaan sumber daya manusia (X3) memengaruhi krusial dan secara bersamaan bagi kinerja tenaga kerja (Y).

## 2. Pengujian Hipotesis (T)

Rumusan hipotesis yang teruji sudah dijelaskan pada penjelasan terdahulu sesuai taraf signifikansi pada penelitian ini sejumlah 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Hasil pengujian hipotesis terlampir.

**Tabel 4.** Hasil Uji Hipotesis (T)

| Coefficients <sup>a</sup>   |                     |            |       |                           |       |                         |          |       |
|-----------------------------|---------------------|------------|-------|---------------------------|-------|-------------------------|----------|-------|
| Unstandardized Coefficients |                     |            |       | Standardized Coefficients |       | Collinearity Statistics |          |       |
| Model                       | B                   | Std. Error |       | Beta                      | t     | Sig.                    | olerance | VIF   |
| 1                           | (Constant)          | 4.292      | 1.634 |                           | 2.628 | .022                    |          |       |
|                             | Sumber Daya Manusia | .049       | .112  | .052                      | .436  | .670                    | .374     | 2.671 |
|                             | Job Enrichment      | .727       | .094  | .926                      | 7.754 | .000                    | .374     | 2.671 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel diatas didapat nilai konstant sebesar 4.292, sedangkan nilai variabel X1, dan X2 masing-masing adalah 0.049, dan 0.727, sehingga dapat di implementasikan persamaan regresi berikut ini :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \text{ atau } Y = 4.292 + 0.049 + 0.727.$$

Yang apabila diartikan secara harfiah Konstanta sebesar 4.292 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel Kinerja Pegawai adalah 4.292.

Dimana koefisien regresi X1 sebesar 0.049 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai perencanaan SDM maka nilai perencanaan SDM itu akan bertambah sebesar 0.049. Sedangkan koefisien regresi X2 sebesar 0.727 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1% nilai Job enrichment, maka nilai job enrichment akan bertambah 0.727. Kedua koefisien tersebut bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y adalah positif.

Langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian uji-t yang tertera di tabel di atas, sebagai berikut ini :

- a. Perencanaan SDM (X1) Sig. p-value = 0,670 > 0,05, sehingga memberi simpulan jika  $H_0$  diterima sedangkan  $H_a$  tertolak. Hasil ini menjelaskan jika perencanaan SDM (X1) tidak memiliki pengaruh krusial bagi kinerja pegawai (Y).
- b. Job enrichment (X2) Sig. p-value = 0,00 > 0,05, sehingga memberi simpulan jika  $H_a$  diterima sedangkan  $H_0$  tertolak. Hasil ini menjelaskan jika job enrichment (X2) mempengaruhi secara krusial bagi kinerja pegawai (Y).

## 2. Pembahasan

### a. Perencanaan Sumber Daya Manusia PT Berjaya Group

Hasil uji statistik regresi linier berganda memperlihatkan bila nilai koefisien regresi variabel perencanaan sumber daya manusia bagi kinerja karyawan adalah sebesar 0.049 bernilai probabilitas 0,049 atau lebih dari 0.05. Hasil itu memperjelas jika perencanaan sumber daya manusia memengaruhi negatif, dan tidak krusial bagi kinerja karyawan, sekaligus menolak hipotesis pertama, dan menggunakan hipotesis  $H_a$ .

### b. Job Enrichment PT Berjaya Group

Hasil uji statistik regresi linier berganda memperlihatkan bila nilai koefisien regresi variabel job enrichment bagi kinerja karyawan adalah sebesar 0.727 bernilai probabilitas 0,000 atau kurang dari 0.05. Hasil itu memperjelas job enrichment berpengaruh positif, dan krusial bagi kinerja karyawan, sekaligus menerima hipotesis pertama. Sehingga perusahaan perlu melakukan pendekatan lebih lagi terhadap karyawan, mulai dari pelatihan, dan pengembangan, melakukan penyuaian terhadap aspek-aspek tertentu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, melakukan penyusunan ulang jobdesk, dan secara bertahap melakukan evaluasi bagi setiap karyawan.

## 5. KESIMPULAN

Sesuai hasil penelitian yang sudah dipaparkan, simpulan pada penelitian ini, adalah Job Enrichment memengaruhi krusial bagi karyawan di PT Berjaya Group, Medan.; Sedangkan Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) secara terpisah ataupun mungkin tidak memengaruhi krusial bagi kinerja karyawan PT Berjaya Group; Dan variabel Job Enrichment merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling besar pada penelitian ini. Melalui penelitian ini, penuli sberharap dapat memberi masukan, sebagai berikut: a. Diharapkan PT Berjaya Group dapat lebih mempertimbangkan hal-hal yang berkaitan dengan Job Enrichment, yang memiliki kemungkinan besar dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga dengan begitu perusahaan dapat lebih efisien dalam pengelolaan dan pembagian jobdesk; b. Hasil kajian ini dipergunakan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan manajemen SDM, terutama perencanaan SDM; c. Pada kajian ini, topik yang dikaji sekadar terbatas pada perencanaan SDM, dan Job enrichment yang memengaruhi kinerja karyawan.

Berbeda dengan faktor lainnya yang turut memengaruhi kinerja karyawan yang belum tersampaikan. Semoga penelitian berikutnya mampu mengulas faktor lainnya yang belum terdapat pada kajian ini.

## DAFTAR RUJUKAN

- Arifin, M. Z., & Sasana, H. (n.d.). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. <https://transpublika.co.id/ojs/index.php/Transekonomika>
- Ayu Kusumawati, D., Permatasari, D., Studi Manajemen, P., Ekonomi, F., Islam Sultan Agung, U., Semarang, K., & Studi Akuntansi, P. (2022). Yumary: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat Pengembangan Usaha Ekonomi Produktif dan Manajemen Usaha pada Kelompok Dasawisma Kelurahan Krobokan Semarang (Development Productive Economic Business and Business Management in the Dasawisma Group Krobokan Village Semarang). 3(1), 23–31. <https://doi.org/10.35912/jpm.v3i1.1384>
- Devi Nuraeni, T., Handari Adji, W., & Piksi Ganesha Bandung, P. (2023). The Influence Of Job Enrichment On Employee Performance At The Bandung City Manpower Service Pengaruh Job Enrichment Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung. In Management Studies and Entrepreneurship Journal (Vol. 4, Issue 6). <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Fajriyani, D., Fauzi, A., Kurniawati, M. D., Yudo, A., Dewo, P., Fahri Baihaqi, A., Nasution, Z., & Penulis, K. (2023). Tantangan Kompetensi SDM dalam Menghadapi Era Digital (Literatur Review). 4(6). <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6>
- Ferdian, A., Alya, D., & Devita, R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan. In Jurnal Penelitian Ipteks (Vol. 5, Issue 2).
- Hamidi. (n.d.). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND WORK MOTIVATION TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE. DIMENSI, 9(1), 1– 16.
- Iryad Gunawan, D., & Ahmadi Bi Rahmani, N. (2022). ANALISIS SISTEM PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN DELI SERDANG. 4(4).
- Iswandi, A. (2021). ANALISIS PENGELOLAAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA DAN MOTIVASI MELALUI REWARD SYSTEM (ARTIKEL STUDI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA). 1(3). <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i3>
- Ivana, T., & Marzuki, F. (2023). PENGARUH PERENCANAAN SDM, MANAJEMEN TALENTA, DAN MANAJEMEN PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI THE INFLUENCE OF HUMAN RESOURCES PLANNING, TALENT MANAGEMENT, AND KNOWLEDGE MANAGEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE. In Journal of Young Entrepreneurs (Vol. 2, Issue 3).
- Jamaludin, S., Mulyasa, E., & Sukandar, A. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Study Deskripsi di SMP IT Al-Futuhiyah Kecamatan Karang Tengah Kabupaten Garut (Vol. 1).
- Karir, P. P., Sumber, P., Manusia, D., Motivasi, D., Terhadap, K., Kerja, P., Andriani, D., Khusnul Chotima, A., Kusuma, K. A., & Sidoarjo, U. M. (2023). The Influence Of Career Development, Human Resource Planning And Work Motivation On Work Productivity. In Management Studies and Entrepreneurship Journal (Vol. 4, Issue 5). <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Kuntadi, C., Adi Nugroho, D., & Author, C. (n.d.). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Anggaran: Perencanaan Anggaran, Pengadaan Barang dan Jasa Serta Partisipasi Anggaran. <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i3>
- Linggawati, E., Harsasi, M., & Maharani, A. (2023). The influence of job analysis and Job enlargement on employee performance with work engagement as an intervening variable among Generation Z working in the Financial Services Industry in Surabaya. Priviet Social Sciences Journal, 3(7). <https://doi.org/10.55942/pssj.v3i7.218>

- Mencirim, S., Romeby, P., & Blok, L. (n.d.). POLTAK MARCOPOLLO KRISTIAN SIHOMBING.
- Nasar, A., Nugraha, Y. E., Nasaruddin, N., & Edu, S. E. (2023). The Effect of Job Promotion and Job Characteristics on Employee Performance Mediated Job Satisfaction (pp. 102–110). [https://doi.org/10.2991/978-2-38476-202-6\\_15](https://doi.org/10.2991/978-2-38476-202-6_15)
- Nasution, I. N., & Amalia, L. (n.d.). Analisis Pengaruh Work Passion dan Organizational Support terhadap Employee's Career Commitment dengan Mediasi Work-Family Interface dan Autonomy Support sebagai Variabel Moderasi.
- Ode, W., Muizu, Z., Kaltum, U., Sule, E. T., Kepemimpinan, P., & Karyawan, K. (2019). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. 2(1).
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. COMSERVA : Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat, 3(03), 810–817. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>
- Pelatihan, P., Disiplin, D., Terhadap, K., Karyawan, K., Ketut, I., Parta, W., Ismail, D., & Surya Wijaya, N. (2023). The Influence of Training and Work Discipline on Employee Performance. Jurnal Pariwisata Dan Bisnis, 02(8), 1751–1771. <https://doi.org/10.22334/paris.v2i8>
- Radiansyah, A., Ni Luh Kardini, M., Alifah Widya Rachmawati, M., Widya Nandini, M. S., Ir Rachmi Endrasprihatin, M., Dra Suparmi, M. S., Nining Purwatmini, M., Eko Sugiyanto, M., Subawa, M., Pandapotan Sitompul, M., & Dwiwahjuni Wulandari, C. (n.d.). MSDM PERUSAHAAN PADA ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0 MENUJU ERA SOCIETY 5.0. [www.sonpedia.com](http://www.sonpedia.com)
- Septo Prawiro, D., Patricia Anggela, F., Studi Manajemen, P., Ekonomi dan Bisnis, F., & Buana Perjuangan Karawang, U. (2022). Perencanaan Sumber Daya Manusia Pada Rumah Sakit Ibu dan Anak dr Djoko Pramono. Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan (JISIP), 6(3), 2598–9944. <https://doi.org/10.36312/jisip.v6i1>
- Syarief Hidayatulloh, F. (2023). Hubungan Beban Kerja, Perencanaan SDM, dan Kinerja Guru. Journal of Education and Teaching (JET), 4(1), 128–139. <https://doi.org/10.51454/jet.v4i1.231>
- Wahyu Armanda, G., & Hakim, L. (2024). PENGARUH JOB ENRICHMENT, MOTIVASI KERJA, DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. FAJAR SURYA WISESA. TBK. 17(1). <https://doi.org/10.46306/jbbe.v17i1>
- Wahyu Armanda, G., & Hakim, L. (2024). PENGARUH JOB ENRICHMENT, MOTIVASI KERJA, DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. FAJAR SURYA WISESA. TBK. 17(1). <https://doi.org/10.46306/jbbe.v17i1>
- Wirawan, K. E., Wayan Bagia, I., Agus, G. P., & Susila, J. (2019). PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. Bisma: Jurnal Manajemen, 5(1).