

## Ringkasan

Rancangan pekerjaan menentukan bagaimana pekerjaan dilakukan sehingga mempengaruhi perasaan karyawan terhadap pekerjaan serta menentukan sifat hubungan sosial yang terjalin di dalam pekerjaan dan juga hubungan antara karyawan dengan pekerjaan sehingga perlu diperhatikan dalam perencanaan Sumber Daya Manusia, karena Sumber Daya Manusia merupakan faktor penting untuk keberhasilan suatu organisasi. Untuk membuat uraian pekerjaan sehingga dapat diperoleh keterangan-keterangan yang perlu untuk menilai suatu jabatan diperlukan suatu analisis jabatan yang tepat.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh perencanaan Sumber Daya Manusia dan analisis jabatan terhadap implementasi desain atau rancangan pekerjaan serta menganalisis faktor manakah di antara perencanaan Sumber Daya Manusia dan analisis jabatan yang berpengaruh terhadap implementasi desain atau rancangan pekerjaan.

Pengambilan sampel dilakukan dengan cara sensus pada seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) bagian Sumber Daya Manusia.

Analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda untuk menjawab permasalahan penelitian ini selain menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan juga uji asumsi klasik untuk mengidentifikasi seberapa besar pengaruh perencanaan Sumber Daya Manusia dan analisis jabatan terhadap implementasi desain atau rancangan pekerjaan

Hasil pengolahan data dapat menjelaskan bahwa berdasarkan pengujian analisis regresi yang pertama, hipotesis yang mengatakan bahwa perencanaan Sumber Daya Manusia ( $X_1$ ) dan analisis jabatan ( $X_2$ ) berpengaruh secara serempak terhadap implementasi desain atau Rancangan Pekerjaan ( $Y$ ) teruji kebenarannya, selanjutnya berdasarkan pengujian analisis kedua, variabel perencanaan Sumber Daya Manusia ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh terhadap variabel implementasi desain atau rancangan pekerjaan di PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Surabaya ( $Y$ ).

Berdasarkan analisis statistik yang dilakukan maka diperoleh kesimpulan bahwa perencanaan Sumber Daya Manusia dan analisis jabatan secara bersama-sama berpengaruh terhadap implementasi desain atau rancangan pekerjaan. Sedangkan secara parsial yang berpengaruh signifikansi adalah perencanaan Sumber Daya Manusia.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka dapat disarankan untuk lebih meningkatkan implementasi desain atau rancangan pekerjaan sangat diperlukan perencanaan Sumber Daya Manusia yang baik. Dengan memperhatikan jumlah kebutuhan tenaga kerja secara kuantitas dan kualitas maka pelaksanaan desain atau rancangan pekerjaan dapat berjalan dengan baik yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja. Analisis pekerjaan juga merupakan faktor lain yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan efektivitas implementasi desain atau rancangan pekerjaan.