

# Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Pada Wangi Sedap Catering Di Akademi Pariwisata Medan Hotel School

Sontina Griche Tambunan<sup>1</sup>, Susi Marta Tambunan<sup>2</sup>, Riza Afni<sup>3</sup>, Rianto Manurung<sup>4</sup>, Lukman Nasution<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Perhotelan, Akademi Pariwisata Medan Hotel School, Medan, Indonesia

<sup>5</sup>Fakultas Keguruan Ilmu Pendidikan, Program Profesi Guru, Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah, Medan, Indonesia

Email: <sup>1</sup>\*tinatambunan70@gmail.com, <sup>2</sup>lukmanumnaw@gmail.com

(\* : tinatambunan70@gmail.com)

## Abstrak

Sebuah organisasi tidak akan mungkin lepas dari sumber daya manusia yang memiliki motivasi kerja karena sumber daya manusia merupakan asset organisasi dalam mencapai tujuan, untuk itu perlu melakukan perencanaan sumber daya manusia yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Wangi Sedap Catering di Akademi Pariwisata Medan Hotel School yang merupakan sebuah organisasi yang bergerak dalam bidang catering yang mana karyawannya masih sedikit, untuk itu untuk itu diharapkan supaya usaha catering ini membuat program agar kebutuhan organisasi sesuai dengan jumlah karyawan dengan keterampilan yang tepat. Namun, Perumusan masalah pada penelitian ini Bagaimana perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan motivasi kerja pada usaha Wangi Sedap Catering di Akademi Pariwisata Medan Hotel School. Jenis dari penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Metode pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan kuesioner. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 4 orang, dengan teknik penentuannya adalah total sampling. Hipotesis dalam penelitian ini adalah Perencanaan Sumber daya Manusia dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan pada Wangi Sedap Catering di Akademi Pariwisata Medan Hotel School. 1.Perencanaan sumber daya manusia dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan pada Wangi Sedap Catering di Akademi Pariwisata Medan Hotel School, 2.Indikator perencanaan sumber daya manusia yang paling dominan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan pada Wangi Sedap Catering di Akademi Pariwisata Medan Hotel School adalah Perencanaan sumber daya manusia yang bermanfaat bagi organisasi (perusahaan) dalam mendapatkan karyawan yang memenuhi kualifikasi, 3.Indikator motivasi kerja karyawan yang paling dominan dampak dari perencanaan sumber daya manusia di Akademi Pariwisata Medan Hotel School adalah Pemimpin harus mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan.

**Kata Kunci:** Perencanaan, SDM, Motivasi

## 1. PENDAHULUAN

Setiap organisasi tidak mungkin bisa sukses tanpa keberadaan orang-orang di balik organisasi tersebut. Perusahaan besar tidak mungkin akan jadi besar tanpa di dukung orang-orang hebat yang di baliknya. Oleh sebab itu manusia merupakan bagian vital bagi kelangsungan sebuah bisnis ataupun organisasi. Manusia layaknya bahan bakar yang menjadi sumber energi bagi berjalannya suatu bisnis atau organisasi guna mencapai tujuan visi dan misi usaha atau organisasi tersebut.

Setiap lembaga atau bisnis maupun perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang dapat menjalankan segala aktivitas atau kegiatan untuk mencapai tujuan lembaga atau bisnis yang telah ditetapkan. Tentunya sumber daya manusia yang diharapkan setiap lembaga atau bisnis ialah sumber daya manusia yang berkualitas, semangat dalam bekerja, tidak mudah putus asa serta profesional sehingga mampu menjalankan segala aktivitas maupun kegiatan lembaga atau bisnis tertentu.

Dalam mencapai tujuan bisnis atau perusahaan, di perlukan sumber daya manusia yang dibutuhkan baik itu secara kualitas maupun kuantitas. Kebutuhan ini tentunya akan berubah sesuai dengan kondisi internal perusahaan maupun lingkungan eksternal. Oleh karena itu, perencanaan sumber daya manusia di perlukan untuk menganalisis, meramalkan dan mengantisipasi isu-isu dalam ketersediaan sumber daya manusia sebelum menjadi permasalahan yang menghambat organisasi dalam mencapai tujuan.

Perencanaan sumber daya manusia sangat penting bagi setiap individu karyawan, karena dapat membantu meningkatkan potensinya, begitu pula kepuasan pegawai dapat dicapai melalui perencanaan karier. Dengan demikian perencanaan sumber daya manusia yang diharapkan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian serius terhadap tugas yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaiknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat untuk bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Wahjosumidjo (Dalam Daulay, 2017:189), motivasi dapat diartikan sebagai suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan kepuasan yang terjadi pada diri seseorang. Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh dalam membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Wangi sedap catering merupakan salah satu bisnis yang bergerak dalam bidang pengolahan makanan yang beralamat di Jl. H. Bahrum Jamil, No 48 lebih tepatnya di Akademi Pariwisata Medan Hotel School. Usaha ini masih menggunakan sistem manual dengan karyawan yang masih terbelang terbatas, untuk itu usaha ini membutuhkan karyawan yang berkualitas dan profesional dibidangnya untuk menghindari *complain* dari pelanggan, dan karyawan yang bisa loyalitas dalam bekerja. Oleh karena itu diperlukan perencanaan sumber daya manusia yang baik untuk menghasilkan pekerja yang profesional dalam mengelola usaha wangi sedap catering ini.

Untuk mewujudkan semua itu salah satu hal yang terpenting dilakukan adalah dengan perencanaan sumber daya manusia guna merancang kebutuhan akan sumber daya yang profesional serta memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam mewujudkan tujuan organisasi atau bisnis. Hal ini dilakukan untuk memberikan pelayanan yang terbaik demi loyalitas dan kepuasan pelanggan maupun karyawan.

## 2. TINJAUAN TEORITIS

### 1. Pengertian perencanaan Sumber Daya Manusia

Menurut Hanggraeni (2020:39) Perencanaan sumber daya manusia merupakan salah satu aktivitas penting dalam manajemen sumber daya manusia. Aktivitas ini penting karena berperan dalam proses perencanaan strategis sumber daya manusia di dalam organisasi. Organisasi perlu melakukan perencanaan sumber daya manusia guna mengetahui kebutuhan jumlah pekerja (*demand*) guna mencapai tujuan organisasi yang disesuaikan dengan jumlah penawaran tenaga kerja (*supply*).

Perencanaan sumber daya manusia (*HR planning*) didefinisikan sebagai perkiraan atau peralaman (*forecasting*) akan kebutuhan sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi dengan melihat ketersediaan sumber daya manusia baik di dalam organisasi (*internal*) maupun di luar organisasi (*external*).

Menurut Werther dan Davis (Dalam Dewi Hanggraeni 2020:40), proses perencanaan manusia memungkinkan organisasi untuk:

- Mengintegrasikan permintaan tenaga kerja (*demand*) dengan *staffing level*
- Meningkatkan pemanfaatan tenaga kerja secara optimal
- Menyelaraskan aktivitas – aktivitas manajemen sumber daya manusia dengan tujuan – tujuan strategis organisasi secara efisien
- Memperoleh keuntungan ekonomi dari proses mempekerjakan pekerja baru
- Meluaskan informasi – informasi mengenai sumber daya manusia ke semua unit kerja organisasi
- Mengkoordinasikan aktivitas – aktivitas manajemen sumber daya manusia di semua unit organisasi.

Menurut E. Sikula (Dalam Mangkunegara, 2019:5) mengemukakan bahwa perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berintegrasi dengan rencana organisasi.

Menurut Milkovich dan Nystrom (Dalam Mangkunegara, 2019:5) mendefinisikan bahwa perencanaan tenaga kerja adalah proses peramalan, pengembangan pengimplementasian, dan pengontrolan yang menjamin perusahaan mempunyai kesesuaian jumlah pegawai, penempatan pegawai secara benar, waktu yang tepat, yang sangat bermanfaat secara ekonomis.

Menurut Yosani Alfandi (2017:7) Perencanaan sumber daya manusia sangat penting bagi setiap individu pegawai, karena dapat membantu meningkatkan potensinya, begitu pula kepuasan pegawai dapat dicapai melalui perencanaan karier, dengan demikian perencanaan sumber daya manusia yang baik diharapkan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki motivasi kerja yang tinggi.

### 2. Pengertian Motivasi

Menurut Dauly dkk (2017:189) menyatakan bahwa motivasi adalah sebuah alasan atau dorongan seseorang untuk bertindak. Orang yang tidak mau bertindak sering kali disebut tidak memiliki motivasi. Pada dasarnya motivasi ada dua yaitu yang datang dari dalam diri atau motivasi *intrinsic* dan motivasi dari luar atau diri kita atau motivasi *ekstrinsic*

Menurut Sukanto dan Handoko (Dalam Raihana dkk, 2017) mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Jadi motivasi menurut pendapat ini adalah apa yang ada pada seseorang yang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan.

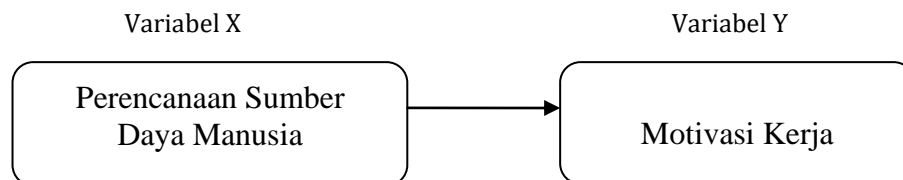
Menurut Wahjosumidjo (Dauly dkk, 2017:190) motivasi dapat diartikan sebagai suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan kepuasan yang terjadi pada diri seseorang. Menurut Raihanah Dauly dkk, (2017:190) menyatakan Perbedaan dari motif, motivasi dan motivasi kerja akan dijelaskan sebagai berikut:

- Motif Abraham Spering, mengemukakan bahwa motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas dimulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri.
- Motivasi, dipandang dari arti katanya, berarti hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Motivasi dapat pula diktakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri.

- Motivasi kerja, dalam kaitannya dengan lingkungan kerja. Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh dalam membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Berdasarkan pola pikir yang telah diuraikan di atas, maka dalam penelitian ini menempatkan Perencanaan sumber daya manusia sebagai variabel independen yang dapat meningkatkan motivasi karyawan sebagai variabel dependen. Dari hasil tinjauan pustaka dan penelitian ini digambarkan dalam model penelitian seperti pada gambar di bawah ini:

**Gambar 1.** Kerangka Konsep



Berdasarkan kerangka konsep di atas bahwasannya diperkirakan bahwa perencanaan sumber daya manusia dapat meningkatkan motivasi kerja pada Wangi Sedap Catering di Akademi Pariwisata Medan Hotel School.

### 3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan deskriptif. Metode deskriptif dapat diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan keadaan subjek atau objek dalam penelitian dapat berupa orang, lembaga, masyarakat dan yang lainnya yang pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau apa adanya. Adapun populasi yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 4 orang.

**Tabel 1.** Jumlah Populasi

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
1.	Personalia	1
2.	Accounting	1
3.	Marketing	1
4.	Operator Production/Chef	1
Total		4

Sumber: Penanggung jawab Wangi Sedap Catering, 2024

Teknik analisis data merupakan kegiatan analisis dalam sebuah penelitian yang dilakukan dengan memeriksa semua data dari instrumen penelitian, seperti dokumen, catatan, rekaman, hasil tes, dan lain-lain.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah 4 orang karyawan *kitchen* Wangi Sedap Catering. Adapun karakteristik responden dideskripsikan berdasarkan jenis kelamin, usia.

##### A. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin terlihat pada tabel berikut:

**Tabel 2.** Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase
1	Laki-laki	1	25%
2	Perempuan	3	75%
<b>Jumlah</b>		4	100%

(Sumber: Hasil Olahan Kuesioner, 2024)

Berdasarkan perolehan pada Tabel 2 maka diketahui gambaran bahwa karyawan Wangi Sedap Catering di Akademi Pariwisata Medan Hotel School berjenis kelamin laki-laki sebanyak 1 orang (25%) dan perempuan sebanyak 3 orang (75%). Hal ini bisa disimpulkan karyawan Wangi Sedap Catering di Akademi Pariwisata Medan Hotel School rata-rata berjenis kelamin perempuan.

##### B. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan usia terlihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.** Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah ( Orang)	Persentase
1	20-30	4	100%
2	>30	0	0
<b>Jumlah</b>		4	100%

(Sumber: Hasil Olahan Kuesioner, 2024)

Pada Tabel 3 terlihat bahwa karyawan Wangi Sedap Catering yang berusia 20-30 tahun sebanyak 4 orang (0 %), yang berusia >30 tahun sebanyak 0 orang (0%), Wangi Sedap Catering mayoritas yang berusia 20-30 tahun. Kondisi ini disebabkan karena lebih banyaknya karyawan yang menjadi sumber daya manusia di dunia Wangi sedap catering yang mana para karywan tersebut merupakan mahasiswa mahasiswi di Akademi Pariwisata Medan Hotel School.

### C. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan jabatan terlihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.** Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

No	Jenis Kelamin	Jumlah ( Orang)	Persentase
1	<i>Personalia/Leader</i>	1	25%
2	<i>Accounting</i>	1	25%
3	<i>Maketing</i>	1	25%
4	<i>Production (Cheff)</i>	1	25%
<b>Jumlah</b>		4	100%

(Sumber: Hasil Olahan Kuesioner, 2021)

Pada Tabel 4 terlihat bahwa karyawan Wangi Sedap Catering berdasarkan dari karakteristik jabatan adalah sebagai *personalia*, sebanyak 1 orang (25%), *accounting* sebanyak 1 orang (25%), *marketing* sebanyak 1 orang (25%) dan *production* adalah 1 orang masing (25%)

Dari hasil yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan Akademi Pariwisata Medan Hotel School adalah sebagai karyawan. Kondisi ini karena wangi sedap catering merupakan perguruan bisnis yang tidak banyak memerlukan sumber daya manusia sebagai karyawan dikarenakan usaha masih termasuk usaha UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah)

## 2. Data Skunder

### A. Statistik Deskriptif Penjelasan Responden Terhadap Variabel Perencanaan Sumber Daya Manusia

Jawaban responden atas pernyataan mengenai persepsi mereka tercantum pada tabel 5. Untuk Rumus mencari Presentasi hasil kuesioner menurut (Sugiyono,2008)

$$p: f/n \times 100$$

keterangan :

p = Presentase

f = Frekuensi dari setiap jawaban angket

n = Jumlah responden

**Tabel 5.**

Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Terhadap Variabel Perencanaan Sumber Daya Manusia

No	Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Perencanaan sumber daya manusia sangat penting bagi setiap individu karyawan karena dapat membantu meningkatkan potensinya begitupula keputusan karyawan dapat dicapai melalui perencanaan karir.	1	25	2	50	0	0	1	25	0	0
2	Perencanaan sumber daya manusia sangat bermanfaat bagi organisasi (perusahaan) dalam mendapatkan	0	0	4	100	0	0	0	0	0	0

	karyawan yang memenuhi kualifikasi										
3	Perencanaan sumber daya manusia sangat bermanfaat bagi kepentingan nasional. Hal ini karena Karyawan yang berpotensi tinggi dapat dimanfaatkan dalam rangka meningkatkan produktivitas nasional..	1	25	3	75	0	0	0	0	0	0
<b>RATA-RATA SKOR</b>			<b>16,7</b>		<b>75</b>		<b>0</b>		<b>8,3</b>		<b>0</b>

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 5 dapat kita ketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16,7% terhadap perencanaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh wangi sedap catering, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 75% terhadap perencanaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh wangi sedap catering, dan dapat juga diketahui bahwa responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 8,3 %. Berarti hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah setuju dengan terhadap perencanaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh wangi sedap catering yaitu sebanyak 75%

#### B. Penjelasan Responden Terhadap Variabel Motivasi Karyawan

Jawaban responden atas pernyataan mengenai persepsi mereka tercantum pada tabel dibawah:

**Tabel 6**

Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi Karyawan

No	Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Dalam memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin	1	25	2	50	0	0	0	0	1	25
2	Mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah di motivasi kerjanya.	1	25	3	75	0	0	0	0	0	0
3	Pemimpin harus mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, karyawan akan lebih mudah di motivasi kerjanya	0	0	4	100	0	0	0	0	0	0
4	Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan	1	25	3	75	0	0	0	0	0	0

	terhadap pekerjaanyang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.										
5	Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang akan diinginkan karyawan bawahanya, akan memottivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.	0	0	3	75	0	0	1	25	0	0
<b>RATA-RATA SKOR</b>			<b>15</b>		<b>75</b>		<b>0</b>		<b>5</b>		<b>5</b>

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 6 dapat kita peroleh informasi bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15% terhadap motivasi kerja yang diberikan karyawan di wangi sedap catering, diikuti pernyataan yang menyatakan setuju sebanyak 75% terhadap motivasi kerja karyawan yang ada di wangi sedap catering dan kemudian yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5% terhadap motivasi kerja karyawan yang ada di wangi sedap catering dan menyatakan sangat tidak setuju 5%.

Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah setuju terhadap motivasi karyawan yang ada pada Usaha Wangi Sedap Catering di Akademi Pariwisata Medan Hotel School yaitu sebanyak 75%.

### 3. Pembahasan Hasil Penelitian

#### A. Analisis Deskriptif

Diketahui bahwa perencanaan sumber daya manusia dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan pada Usaha Wangi Sedap Catering. Dalam hal ini jelas terlihat bahwa Perencanaan sumber daya manusia sangat penting bagi setiap individu karyawan karena dapat membantu meningkatkan potensinya begitupula keputusan karyawan dapat dicapai melalui perencanaan karir, dan dalam hal ini juga jelas terlihat bahwa Perencanaan sumber daya manusia sangat bermanfaat bagi organisasi (perusahaan) dalam mendapatkan karyawan yang memenuhi kualifikasi atau profesional di bidangnya, disini juga terlihat bahwa Perencanaan sumber daya manusia sangat bermanfaat bagi kepentingan nasional. Hal ini karena Karyawan yang berpotensi tinggi dapat dimanfaatkan dalam rangka meningkatkan produktivitas nasional karena dalam membuat suatu organisasi yaitu tujuannya untuk mampu bersaing di pasaran dan mampu menciptakan lapangan pekerjaan di masa yang akan datang.

Perencanaan Sumber Daya Manusia yang paling dominan pada usaha Wangi Sedap catering di Akademi Pariwisata Medan Hotel School adalah bahwa Perencanaan sumber daya manusia sangat bermanfaat bagi organisasi (perusahaan) dalam mendapatkan karyawan yang memenuhi kualifikasi dan Karyawan yang berpotensi tinggi dapat dimanfaatkan dalam rangka meningkatkan produktivitas nasional.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan teori Yosan Alfandi (2017:7) Perencanaan sumber daya manusia sangat penting bagi setiap individu pegawai, karena dapat membantu meningkatkan potensinya, begitu pula kepuasan pegawai dapat dicapai melalui perencanaan karier, dengan demikian perencanaan sumber daya manusia yang baik diharapkan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Menurut Mondy & Noe (2013:33) mendefinisikan perencanaan sumber daya manusia adalah perencanaan Sumber Daya Manusia sebagai proses yang secara sistematis mengkaji keadaan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa jumlah dan kualitas dengan ketrampilan yang tepat, akan tersedia pada saat mereka dibutuhkan.

Dan Nawawi (2017:44) bahwa: Perencanaan Sumber Daya Manusia adalah proses menetapkan strategi untuk memperoleh, memanfaatkan, mengembangkan dan mempertahankan Sumber Daya Manusia sesuai dengan kebutuhan organisasi/perusahaan sekarang dan pengembangannya dimasa depan. Dan penelitian ini juga di angkat dari latar belakang penelitian bahwa perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan dimana dalam sebuah organisasi perlu di dibuat perencanaan sumber daya manusia untuk mendapatkan dan menempatkan karyawan yang professional dan berkualitas. Yang terakhir penelitian ini juga sesuai dengan teori Sedarmayanti (2017:44) menyatakan adanya tujuan Sumber Daya Manusia yaitu:

1. Untuk menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan perusahaan.

2. Untuk menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
3. Untuk menghindari terjadinya mis manajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
4. Untuk mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat.
5. Untuk menghindari kekurangan dan/ atau kelebihan karyawan.
6. Untuk menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi pengembangan, kompensasi, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

Sedangkan dari hasil motivasi karyawan pada Wangi Sedap Catering, motivasi kerja karyawan yang paling dominan adalah Pemimpin harus mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, karyawan akan lebih mudah di motivasi kerjanya. Hal ini sesuai dengan teori Manajer dapat memotivasi bawahan dengan mengakui kebutuhan social bawahannya dan membuat berguna dan penting, Elton Mayo (dalam Dauley 2017:191) dan teori Maslow (dalam Dauley 2017:191) menyatakan adanya beberapa kebutuhan motivasi yaitu:

- a. Kebutuhan Fisiologi (*Physiological Needs*)  
Kebutuhan dasar untuk menunjang kehidupan manusia, yaitu pangan, sandang, papan, dan seks. Apabila kebutuhan fisiologis ini belum terpenuhi secukupnya, maka kebutuhan lain tidak akan memotivasi manusia.
- b. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)  
Kebutuhan akan terbebas dari bahaya fisik. Rasa takut kehilangan pekerjaan dan materi.
- c. Kebutuhan Akan Sosialisasi (*Social Needs or Affiliation*)  
Sebagai makhluk sosial manusia membutuhkan pergaulan dengan sesamanya dan sebagai bagian dari kelompok.
- d. Kebutuhan Penghargaan (*Esteem Needs*)  
Kebutuhan merasa dirinya berharga dan dihargai orang lain.
- e. Kebutuhan Aktualisasi (*Self Actualization Needs*)  
Kebutuhan untuk mengembangkan diri akan menjadi sesuai dengan yang di cita-citakannya.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Perencanaan sumber daya manusia dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan pada Wangi Sedap Catering di Akademi Pariwisata Medan Hotel School.
2. Indikator perencanaan sumber daya manusia yang paling dominan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan pada Wangi Sedap Catering di Akademi Pariwisata Medan Hotel School adalah Perencanaan sumber daya manusia yang bermanfaat bagi organisasi (perusahaan) dalam mendapatkan karyawan yang memenuhi kualifikasi, misalnya setelah membuat perencanaan Sumber Daya Manusia lebih mudah menentukan jabatan karyawan sesuai kualifikasi yang dimiliki karyawan tersebut.
3. Indikator motivasi kerja karyawan yang paling dominan dampak dari perencanaan sumber daya manusia di Akademi Pariwisata Medan Hotel School adalah Pemimpin harus mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, karyawan akan lebih mudah di motivasi kerjanya.

## REFERENCES

- Alfandi, Yosani. 2017. *Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Shadaqah Nahdatul Ulama Lampung*. Jurnal Manajemen Dakwah. Hal: 7
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dauley, D. Dkk. 2017. *Manajemen*. Medan: Penerbit Lembaga Penelitian Dan Penulisan Karya Ilmiah Aqli.
- Hadari Nawawi. 2017. *Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit Yang Kompetitif*. Yogyakarta: UGM Press.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hanggraeni, Dewi. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosda Karya
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2019. *Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke tujuh. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Mondy & Noe. 2013. *Human Resources Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Morissan. 2012. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Mulyatiningsih, Endang. 2011. *Metode Penelitian Terapan bidang pendidikan*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Nazir., Moh. 2014. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Reksohadiprodjo, Sukanto dan T. Hani Handoko, Cetakan Kedua belas, 2000, Organisasi Perusahaan: Teori Struktur dan Perilaku, Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Rifani, N., 2015. *Sistem Informasi Pemesanan Makanan Berbasis web di Deneira Catering Lembang*.
- Rivai, Veithzal. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Robbins, Stephen. 2015, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Saraswati, Endah. 2016. *Pengelolaan Usaha Jasa Boga*. Jakarta: Penerbit Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Bisnis Dan Pariwisata Direktorat Jenderal Pendidik Dan Tenaga Kependidikan.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Tersiana, Andra. 2018. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Yandianto. 2003. *Bercocok Tanam Padi*. Bandung: Penerbit M2S.