



ISSN XXXX-XXXX  
(media online)  
profiliam-indonesia.org

## Pengaruh Perencanaan Strategi Manajemen Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN Kerinci

Suhendra Setiawan<sup>1</sup>; Deka Popiandi<sup>2</sup>; Suharno Pawirosumarto<sup>3</sup>

### Abstrak

*Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh perencanaan strategi manajemen dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT PLN Kerinci. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui survei menggunakan kuesioner. Sampel dalam penelitian ini terdiri dari 45 karyawan, dengan analisis data menggunakan perangkat lunak SmartPLS.*

*Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan strategi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perencanaan strategi yang baik membantu memberikan arahan yang jelas, meningkatkan efektivitas kerja, serta menciptakan lingkungan yang lebih produktif. Selain itu, kepuasan kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor-faktor seperti kompensasi, apresiasi, serta beban kerja yang seimbang berperan dalam meningkatkan semangat dan motivasi kerja karyawan.*

**Kata Kunci:** Perencanaan strategi, kepuasan kerja, kinerja karyawan, manajemen perusahaan.

**Kode JEL:**

### 1. Pendahuluan

Di Indonesia keberadaan perusahaan BUMN merupakan hal yang baik untuk keberlanjutan perekonomian negara. BUMN merupakan perusahaan perseroan milik negara akan tetapi beberapa juga dikelola oleh swasta. Dengan didirikannya Perusahaan Perseroan, diharapkan nilai perusahaan dapat meningkat dan tetap terjaga pada tingkat yang ekonomis, efisien, dan efektif, sehingga perusahaan mampu mencapai tujuan pembangunan ekonomi nasional. Keberadaan BUMN di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara, yang sering disebut sebagai Undang-Undang BUMN. Ada beberapa perusahaan BUMN salah satunya PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero). Karena listrik memiliki peran penting dalam meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran masyarakat secara luas, serta mendorong pertumbuhan ekonomi secara khusus, maka penyediaan, pemanfaatan, dan

<sup>1</sup> Suhendra Setiawan; [setiawan.suhendra25@gmail.com](mailto:setiawan.suhendra25@gmail.com)

<sup>2</sup> Deka Popiandi; [deka.sos83@gmail.com](mailto:deka.sos83@gmail.com)

<sup>3</sup> Suharno Pawirosumarto

pengelolaannya perlu terus ditingkatkan. Hal ini bertujuan agar ketersediaan listrik dapat merata dalam jumlah yang cukup dengan kualitas layanan yang baik.

Bertahannya suatu Perusahaan dilihat dari kinerja karyawannya, perusahaan yang kinerja pegawainya optimal dan efisien menunjukkan bahwa Perusahaan telah berhasil dalam memberikan strategi dan kepuasan yang setimpal dan baik dalam manajemennya. Sehingga menyebabkan karyawan semangat dalam memberikan kinerja yang baik. Sebuah organisasi dapat mencapai kesuksesan jika kinerja individu karyawannya optimal. Oleh karena itu, organisasi berupaya meningkatkan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan dalam mengelola karyawan dapat dilihat dari kinerja mereka. Jika kinerja karyawan tinggi, berarti perusahaan berhasil dalam pengelolaannya. Sebaliknya, jika perusahaan tidak mampu mengelola karyawan dengan baik, maka hal itu menunjukkan kegagalan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Selain itu, untuk mendukung pembangunan yang berkelanjutan, diperlukan berbagai upaya strategis. Adapun beberapa permasalahan yang terjadi di PT.PLN salah satunya kinerja karyawan yang kurang baik yang disebabkan oleh perencanaan strategi manajemen dan kepuasan kerja yang diterima oleh karyawan.

Perusahaan harus melakukan perencanaan yang baik dan strategis baik dalam jangka Panjang maupun dalam jangka pendek agar mencapai tujuan Perusahaan dalam mengembangkan Perusahaan yang lebih baik. Perencanaan yang strategis dapat dilihat dari perencanaan kebijakan-kebijakan. Perencanaan strategi berperan dalam memberikan panduan dan arah bagi karyawan guna mencapai tujuan serta menjalankan strategi perusahaan. Perencanaan strategi diterapkan untuk mengoptimalkan kinerja, sehingga berdampak positif bagi perusahaan dalam mewujudkan target yang telah ditetapkan.

Perencanaan merupakan proses terstruktur dalam menetapkan tujuan, merancang langkah-langkah yang diperlukan, serta mengalokasikan sumber daya agar tujuan tersebut dapat dicapai secara efektif dan efisien. Dengan perencanaan, individu maupun organisasi dapat mengantisipasi tantangan, meminimalkan risiko, serta memanfaatkan peluang secara optimal guna mencapai hasil yang diharapkan. Strategi adalah pendekatan atau rencana jangka panjang yang dirancang untuk mencapai tujuan tertentu dengan mempertimbangkan berbagai faktor internal dan eksternal. Strategi mencakup serangkaian tindakan yang bertujuan untuk menghadapi persaingan, meningkatkan keunggulan kompetitif, serta menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan. Maka dapat dikatakan bahwa perencanaan strategis adalah proses penyusunan visi, misi, serta langkah-langkah sistematis guna mencapai tujuan jangka panjang suatu organisasi. Proses ini melibatkan analisis kondisi, penetapan sasaran, pemilihan strategi yang sesuai, serta implementasi dan evaluasi guna memastikan organisasi mampu beradaptasi dan berkembang dalam menghadapi dinamika lingkungan bisnis.

Perusahaan yang baik memiliki perencanaan strategis yang baik dan matang yang memberikan tujuan yang sempurna untuk kelangsungan Perusahaan. Dikatakan perencanaan harus memiliki tujuan yang jelas untuk perkembangan Perusahaan dengan hal itu dapat memberikan gambaran terhadap kerja yang akan dilakukan karyawan sehingga dengan terstrukturnya kerja karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik dan teratur. Pada perencanaan strategis terdapat beberapa hal

yang berkaitan diantaranya misi, penentuan tujuan, penilaian lingkungan baik internal maupun eksternal, evaluasi, implementasi dan pengawasan. Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Latifa & Widyawati, 2017) perencanaan strategi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan hal penting yang diberikan kepada Perusahaan dan karyawannya. Dengan hal tersebut memberikan dampak yang sangat positif bagi kelangsungan Perusahaan dan karyawannya. Perusahaan yang baik memerlukan kemampuan kerja yang baik pula untuk karyawan. Kepuasan kerja berkaitan dengan karyawan yang harus ditingkatkan lagi agar lebih optimal. Kinerja tidak datang dengan sendirinya oleh karyawan tetapi harus terorganisir dengan baik oleh Perusahaan memberikan patokan kerja yang relevan dan terstruktur. Untuk menilai kinerja perlu dilakukan dengan baik, jika kinerja pegawai meningkat maka keberhasilan dan pencapaian tujuan Perusahaan dapat terealisasi. Tingkat kepuasan kerja karyawan memiliki peran yang sangat penting, karena karyawan merupakan elemen utama yang menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, kepuasan kerja perlu ditingkatkan semaksimal mungkin agar dapat meningkatkan moral kerja, dedikasi, rasa cinta terhadap pekerjaan, kedisiplinan, serta loyalitas karyawan terhadap organisasi (Prasetyo & Marlina, 2019).

Permasalahan yang terjadi terhadap kepuasan kerja ada beberapa hal yang menjadi perhatian untuk Perusahaan yaitunya gaji dan tunjangan yang memadai ketidakpuasan terhadap gaji dan tunjangan membuat karyawan tidak termotivasi dalam bekerja, beban kerja yang berlebihan membuat karyawan gampang stress yang menyebabkan kinerjanya menurun, serta kurangnya apresiasi yang diberikan Perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan sikap positif yang ditunjukkan oleh karyawan, yang mencerminkan perasaan dan perilaku mereka terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan ini muncul ketika karyawan menilai pekerjaannya sebagai bentuk penghargaan atas pencapaian nilai-nilai penting dalam dunia kerja.

Menurut (Paparang, Areros, & Tatimu, 2021) ketidakpuasan karyawan dapat menimbulkan dampak negatif yang berpotensi merugikan perusahaan. Kepuasan kerja sendiri merupakan kondisi emosional positif atau perasaan menyenangkan yang muncul dari penilaian seseorang terhadap pekerjaannya atau pengalaman kerjanya. Kepuasan kerja juga mencerminkan perasaan positif terhadap pekerjaan, yang merupakan hasil dari evaluasi terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Namun, masih ada karyawan yang merasa belum sepenuhnya puas dalam bekerja, salah satunya disebabkan oleh ketidaksesuaian antara gaji yang diterima dengan kinerja yang telah mereka lakukan. Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Priyatna, 2020) kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan mengacu pada hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja ini mencerminkan tingkat efektivitas, efisiensi, dan produktivitas individu dalam mencapai tujuan organisasi.

Berbagai faktor dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti keahlian, motivasi, tingkat kepuasan kerja, kondisi lingkungan kerja, serta kebijakan dan sistem manajemen yang diterapkan oleh perusahaan. Penilaian kinerja umumnya dilakukan dengan

mengukur pencapaian target, kualitas pekerjaan, serta kontribusi karyawan terhadap organisasi.

Menurut (Rivai, 2020) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam periode tertentu, yang diukur berdasarkan standar, target, atau kriteria yang telah ditetapkan dan disepakati sebelumnya. Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil kerja yang diraih oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan, untuk mencapai tujuan organisasi tersebut secara sah, tanpa melanggar hukum, dan sesuai dengan norma serta etika yang berlaku.

Menurut (Wirawan, Bagia, & Susila, 2019) Kinerja dipengaruhi oleh motivasi dan kemampuan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan, di mana setiap individu harus memiliki tingkat kesediaan dan kapasitas tertentu. Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan tingkat pendidikan mereka. Pendidikan berperan penting dalam menjalankan tugas, karena tingkat pendidikan yang dimiliki dapat memengaruhi kualitas pekerjaan. Selain itu, pengalaman kerja juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

### **Perencanaan Strategi**

Perencanaan strategis merupakan alat manajemen yang digunakan untuk menganalisis kondisi saat ini dan meramalkan keadaan di masa depan. Dengan demikian, rencana strategis berfungsi sebagai panduan bagi organisasi untuk bergerak dari situasi sekarang menuju tujuan yang ingin dicapai dalam 5 hingga 10 tahun ke depan. Perencanaan strategi adalah Aktivitas manajemen bisnis bertujuan untuk memastikan bahwa perusahaan dan semua pihak yang terlibat bekerja sama dalam mencapai tujuan bisnis yang sama. Selain itu, aktivitas ini juga memastikan bahwa semua yang terlibat dalam operasi sehari-hari dapat bersinergi dengan efektif untuk jangka panjang.

perencanaan strategi merupakan Langkah antisipasi sehingga sebuah organisasi ataupun Perusahaan bisa mengambil Langkah yang terbaik dalam mendapati suatu keadaan yang telah direncanakan sebelumnya perencanaan strateg menjadikan organisasi mulai melakukan antisipasi terhadap kemungkinan-kemungkinan perubahan yang akan terjadi dimasa depan bukan hanya sekedar beraksi terhadap keadaan-keadaan yang terjadi.

Menurut (Suharyani & Djumarno, 2023) Perencanaan strategis berfokus pada masa depan dan dalam prosesnya tidak terlepas dari berbagai tingkat risiko kegagalan. Beberapa bagian dalam organisasi memerlukan perencanaan jangka panjang, sementara divisi lain mungkin hanya membutuhkan perencanaan dalam jangka pendek. Perencanaan strategis juga dapat didefinisikan sebagai proses penetapan tujuan organisasi serta pengelolaan sumber daya yang diperlukan untuk mencapainya, termasuk perolehan, pemanfaatan, dan pengalokasian sumber daya secara efektif.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut (Nabawi, 2019) Kepuasan kerja menggambarkan sikap individu terhadap pekerjaannya, yang tercermin dalam respons positif karyawan terhadap tugas dan lingkungan kerja mereka. Oleh karena itu, departemen personalia atau manajemen perlu terus memantau tingkat kepuasan kerja, karena faktor ini dapat berpengaruh pada tingkat kehadiran, pergantian karyawan, motivasi kerja, serta berbagai keluhan dan permasalahan penting dalam manajemen sumber daya manusia.

Kepuasan kerja dapat diukur dengan membandingkan hasil yang dicapai perusahaan dengan sumber daya yang telah dikeluarkan. Hal ini mencakup kontribusi karyawan sebagai bagian dari sumber daya manusia serta biaya yang dikeluarkan perusahaan untuk memberikan gaji kepada mereka (Sutrisno, Herdiyanti, Asir, Yusuf, & Ardianto, 2022).

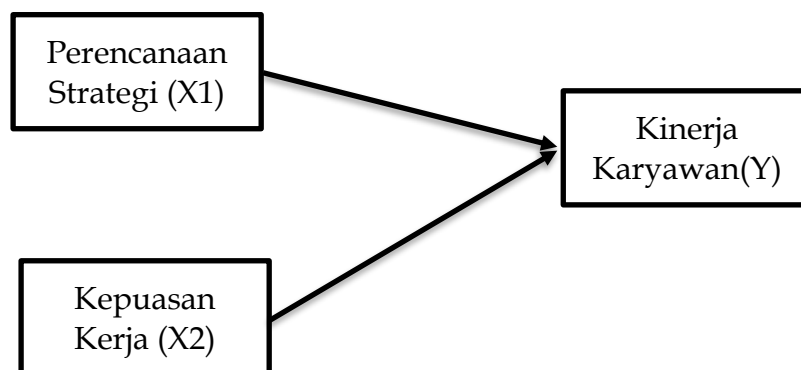
Kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya, baik itu rasa senang maupun ketidakpuasan, yang muncul sebagai hasil interaksi dengan lingkungan kerja. Selain itu, kepuasan kerja juga dapat dipahami sebagai persepsi mental dan evaluasi karyawan terhadap pekerjaannya. Perasaan tersebut akan tercermin dalam sikap dan perilaku mereka saat bekerja (Priyatna, 2021).

Menurut (Kajuwatu, Dotulong, & Lumintang, 2022) Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang positif dan menunjukkan rasa kecintaan terhadap pekerjaan. Secara tidak langsung, kepuasan kerja mencerminkan bagaimana seseorang merasakan dan menilai pekerjaannya.

## 2. Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data primer melalui survei. Data diperoleh dari sampel dengan menggunakan instrumen kuesioner. Ada beberapa pernyataan mengenai perencanaan strategi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Proses pengumpulan data dilakukan secara langsung dengan mendatangi lokasi penelitian dan menyerahkan daftar pertanyaan tertulis kepada responden. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh terhadap masing-masing variable. Menurut (Ali, Hariyati, Pratiwi, & Afifah, 2022) Penelitian kuantitatif merupakan suatu investigasi terhadap permasalahan sosial yang didasarkan pada pengujian teori yang melibatkan berbagai variabel. Variabel-variabel tersebut diukur secara numerik dan dianalisis menggunakan prosedur statistik guna menentukan keakuratan generalisasi prediktif dari teori yang diuji.

### Kerangka Pikir



## **2.1 Populasi dan Sampel**

Menurut (Amin, Garancang, & Abunawas, 2023) Populasi mencakup seluruh objek atau subjek yang menjadi fokus penelitian, sedangkan sampel adalah bagian dari populasi yang mewakili karakteristiknya. Untuk memilih sampel yang sesuai, peneliti harus memiliki pemahaman yang baik tentang teknik sampling, termasuk dalam menentukan jumlah serta memilih sampel yang akan digunakan. Populasi yang ada pada penelitian ini sebanyak 45 orang, semua populasi masuk kedalam sampel karena jumlah populasi yang kurang dari 100 dimasukan kedalam sampel yang disebut sebagai sampel jenuh.

## **2.2 Metode Analisis**

Pada penelitian ini analisis pengolahan datanya menggunakan aplikasi Smart-PLS yang dimana melihat seberapa besar nilai pengaruh dari masing-masing variabel. Menurut (Iba & Wardhana, 2023) Smart-PLS merupakan perangkat lunak yang digunakan dalam analisis statistik, khususnya dalam penelitian ilmiah dan manajemen. Smart-PLS sendiri merupakan singkatan dari Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM), yaitu salah satu metode analisis data yang berfungsi untuk menguji hubungan antar variabel dalam suatu penelitian. PLS-SEM menjadi alat yang efektif dalam mengukur, menganalisis, dan memahami keterkaitan antar variabel dalam sebuah model konseptual. Analisis PLS terdiri dari dua model, yaitu inner model dan outer model.

Inner model adalah pengujian yang bertujuan untuk menguji masing-masing indikator variabel. Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan berdasarkan hasil analisis model pengukuran untuk memastikan bahwa indikator yang digunakan valid dan reliabel dalam mengukur variabel laten. Uji validitas mencakup validitas konvergen dan validitas diskriminan. Nilai pada table converage validity lebih dari 0,5 maka dinyatakan penelitian berdistribusi valid. Pada table discriminant validity lebih tinggi dari nilai konstruk maka dikatakan pengujian discriminant dinyatakan valid. Serta nilai composite reliabel lebih dari 0,7 dinyatakan penelitian berdistribusi reliabel.

Outer model adalah bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel yang telah dihipotesiskan. Pada pengujian outer model ini akan diuji pengaruh antar variabel laten sesuai hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya. Uji koefisien determinasi untuk memastikan besarnya sampel dalam menjelaskan model. Sampel dianggap mampu menjelaskan besarnya pengaruh nya dapat dilihat dari nilai table R-Square yaitu besar dari 0,19 (Gerson, 2020).

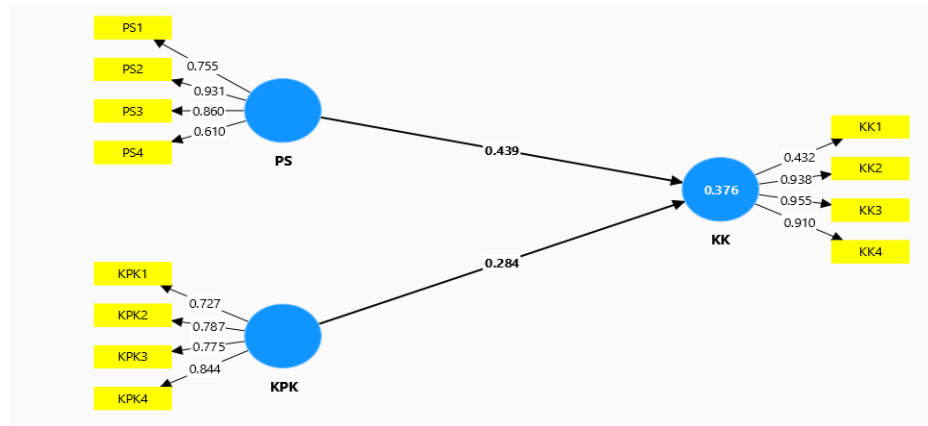
## **3. Hasil dan Pembahasan**

Berdasarkan data dari kuesioner yang telah disebarkan maka telah diuji pengolahan datanya menggunakan SmartPLS dan dapat dilihat pada tabel hasil pengujian antar variabel.

### **3.1 Outer Model**

Validity test

Pengujian variabel dikatakan valid apabila nilai dari output olah datanya lebih dari 0,5. Berikut ini hasil output dari pengolahan data yang telah dilakukan :



Sumber : SmartPLS,2025

**Tabel 1**  
**Nilai AVE**

	Average Variance Extracted (AVE)
KK	0.702
KPK	0.615
PS	0.637

Sumber : SmartPLS,2025

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai AVE lebih dari 0,5 , dimana nilai AVE untuk mengukur seberapa valid data yang dikelola atau disebut juga nilai validitas diskriminan. Berdasarkan nilai tabel diatas dapat dinyatakan bahwa data bernilai valid karena nilai tabelnya diatas 0,5 dan sudah memenuhi syarat yang ditetapkan.

### Uji Reliabilitas

Hasil output variabel dikatakan reliabel apabila nilai tabel pada composite reliabel memiliki nilai diatas 0,7 maka hal itu dikatakan reliabel terhadap penelitian yang dilakukan.

**Tabel 2**  
**Komposite reliability**

	Composite Reliability
KK	0.898
KPK	0.865
PS	0.837

Sumber : SmartPLS,2025

Dari tabel output diatas dapat dilihat bahwa nilai komposite reliabilitasnya sudah memenuhi syarat yaitu diatas 0,7 dan hal tersebut dinyatakan bahwa penelitian ini bersifat reliabel.

### 3.2 Inner Model

Pengujian inner model dalam SmartPLS merupakan tahap analisis yang bertujuan untuk menilai keterkaitan antara variabel laten dalam model struktural. Fokus utama dari pengujian ini adalah mengukur kemampuan variabel independen dalam memprediksi variabel dependen serta menguji signifikansi hubungan antar variabel laten berdasarkan hipotesis yang telah ditetapkan. Proses evaluasi dilakukan melalui beberapa langkah, seperti mengukur R-Square ( $R^2$ ) untuk mengetahui sejauh mana

variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen, serta melakukan uji signifikansi (bootstrapping test) dengan melihat nilai *T-statistik* dan *P-values*. Apabila *T-statistik* lebih dari 1,96 dan *P-values* kurang dari 0,05, maka hubungan antara variabel dinyatakan signifikan (Hasbiah, Hasdiansa, Farhan, Aswar, & Amalia, 2024).

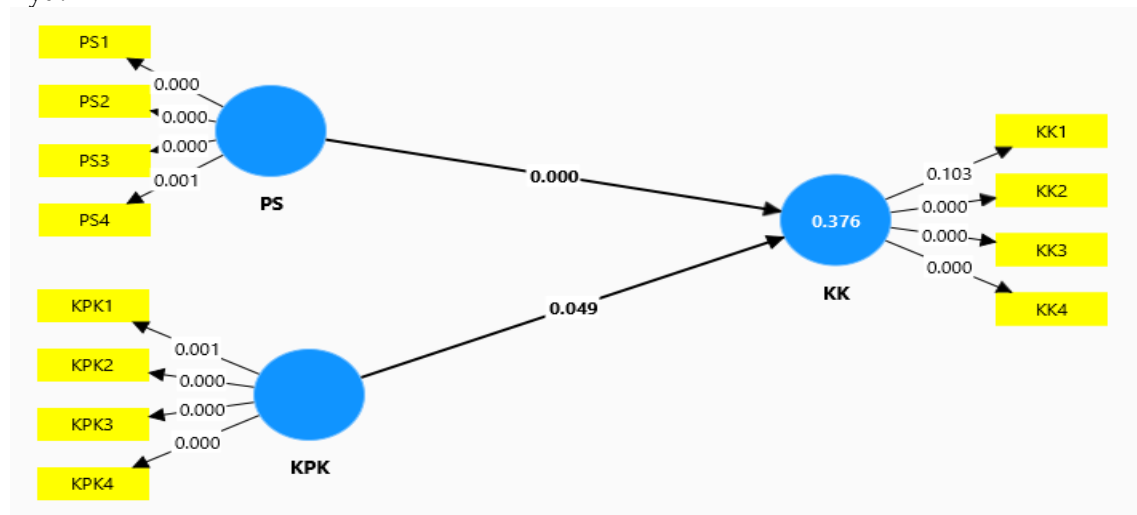
**Table 3**  
**R-Square**

	R-Square
KK	0.376

Sumber: SmartPLS, 2025

### 3.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk melihat seberapa berpengaruh nya variabel-variabel penelitian yang dilakukan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan smartpls bootstrapping yang dilihat adalah syarat ketentuan dari nilai p-value dan t-statistik nya.



**Tabel 4**  
**Uji Hipotesis**

	Sampel Asli	Standar Deviasi	T-statistik	P-value	Keterangan
KPK->KK	0.284	0.145	1.967	0.049	Hipotesis Diterima
PS->KK	0.439	0.107	4.094	0.000	Hipotesis Diterima

Menurut (Harahap, 2020) hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai signifikansi (*P-Values*) < 0,05 dan nilai *T-statistik* > 1,96. Pada penelitian ini dari tabel diatas dapat dilihat bahwa hipotesis perencanaan strategi terhadap kinerja karyawan dikatakan valid atau diterima karena nilai signifikansi *P-value* kecil dari 0,05 atau  $0,000 < 0,05$  dan nilai *T-statistik*nya besar dari 1,967 atau  $4,094 > 1,960$  dan telah memenuhi syarat untuk hipotesis pertama. Pada hipotesis kedua kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dinyatakan valid atau hipotesis diterima karena nilai *P-value* nya 0,049 atau  $0,049 < 0,05$  dan nilai *T-hitung* nya besar dari 1,96 atau  $1,967 > 1,960$  dan dinyatakan hipotesis kedua diterima.



## **4. Pembahasan**

### **4.1 Pengaruh Perencanaan Strategi Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil pengujian data yang telah diterima hipotesis pertama pada variabel Perencanaan Strategi memengaruhi Kinerja Karyawan pada perusahaan PT.PLN dimana hal ini mempengaruhi tujuan internal dan eksternal yang ditertibkan oleh perusahaan maupun masing-masing karyawannya. Perencanaan strategi memiliki tujuan yang sangat baik demi kelangsungna perusahaan dan karyawan seperti, visis mis, reward terhadap karyawan, gaji dan tunjangan dan kesetaraan utnuk masing-masing karyawan yang berdedikasi baik untuk perusahaan.

Dari nilai output yang telah dilakkukan pada data kuesioner yang disebarkan dapat dilihat bahwa  $0,000 < 0,05$  dan nilai T-statistiknya besar dari 1,967 atau  $4,094 > 1,960$  dan telah memenuhi syarat untuk hipotesis pertama. Pernecaaan strategi yang baik memberikan dampak terhadap kinerja karyawan yang baik pula. Sehingga karyawan bisa menjalankan pekerjaan sesuai dengan arahan dan apresiasi yang diberikan oleh perusahaan hal itu membuat semangat kerja yang lebh baik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Bintari & Asyik, 2022) bahwa perencanaan strategi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **4.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Untuk hipotesis kedua dari hasil nilai output pengolahan data yang telah dilakukan dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan yang puas atas kinerja memberikan dampak yang baik kekinerja karyawan karena hal itu menandakan sudah terjalannya visi dan misi perusahaan dengan baik, dan perusahaan memberikan apresiasi kepada karyawan dan memberikan kinerja yang maksimal. Pada penelitian ini dapat dilihat bahwa nilai P-value  $0,049 < 0,05$  dan nilai T-hitung nya besar dari 1,96 atau  $1,967 > 1,960$  dan dinyatakan hipotesis kedua diterima.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ray, 2018) bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **5. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa perencanaan strategi manajemen dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT PLN Kerinci. Hasil analisis menunjukkan bahwa perencanaan strategi yang baik mampu memberikan arah yang jelas bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya, sehingga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja mereka. Dengan adanya perencanaan yang terstruktur, perusahaan dapat menetapkan tujuan yang lebih terarah, serta memberikan pedoman dalam pengambilan keputusan strategis.

Selain itu, kepuasan kerja juga terbukti berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Faktor-faktor seperti kompensasi yang layak, apresiasi dari perusahaan, serta keseimbangan beban kerja yang baik berkontribusi terhadap semangat dan loyalitas karyawan dalam bekerja. Kepuasan kerja yang tinggi menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, serta mengurangi tingkat stres di tempat kerja.

## Daftar Pustaka

- Ali, M., Hariyati, T., Pratiwi, M. Y., & Afifah, S. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Penerapan Nya Dalam Penelitian. *Education Journal*, 1-6.
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi Dan Sampel Dalam Penelitian. *Jurnal Pilar: Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 15-31.
- Bintari, D. A., & Asyik, N. F. (2022). Pengaruh Perencanaan Strategi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pt Sier Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 1-16.
- Ery Teguh Prasetyo, P. M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Inspirasi Bisnis & Manajemen*, 21-30.
- Gerson. (2020).
- Harahap, L. K. (2020). Analisis Sem (Structural Equation Modelling) Dengan. *Walisono*, 1-11.
- Hasbiah, S., Hasdiansa, I. W., Farhan, A., Aswar, N. F., & Amalia, R. (2024). Pelatihan Pengolahan Data Statistik Dalam penelitian Bisnis Menggunakan Aplikasi Smartpls. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 240-250.
- Iba, Z., & Wardhana, A. (2023). *Metode Penelitian*. Kabupaten Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Kajuwatu, G., Dotulong, L., & Lumintang, G. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Masa Pandemi Covid-19 Di Kantor Camat Langowan Raya. *Jurnal Emba*, 123-132.
- Latifa, T., & Widyawati, D. (2017). Pengaruh Perencanaan Strategi Dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan. *Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 1-15.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 170-183.
- Paparang, N. C., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pt. Post Indonesia Di Manado. *Productivity*, 119-123.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Inspirasi Bisnis & Manajemen*, 21-30.
- Priyatna, E. H. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Balaraja. *Dynamic Management Journal*, 78-87.
- Priyatna, E. H. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Balaraja. *Dynamic Management Journal*, 78-87.
- Ray, R. I. (2018). Perencanaan Manajemen Strategis Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Krl Commuter Line Bogor-Jakarta) . *Business Management Journal*, 132-153.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 213-223.

- Suharyani, Y. D., & Djumarno. (2023). Perencanaan Strategis Dan Pembangunan Berkelanjutan. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 767-778.
- Sutrisno, Herdiyanti, Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). Dampak Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan: Review Literature. *Management Studies And Entrepreneurship Journal*, 3477-3482.
- Wirawan, K. E., Bagia, I. W., & Susila, G. P. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 60-67.