

**PENGARUH PERENCANAAN SDM, REKRUTMEN,
SELEKSI DAN PENEMPATAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. EJUKHA
KOTA BENGKULU**



SKRIPSI

Diajukan Oleh:

**DEA INDAH PERMATASARI
NPM. 2161201037**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2025**

**PENGARUH PERENCANAAN SDM, REKRUTMEN,
SELEKSI DAN PENEMPATAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. EJUKHA
KOTA BENGKULU**



S K R I P S I

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar
Sarjana Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Bengkulu**

**DEA INDAH PERMATASARI
NPM. 2161201037**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2025**

PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH PERENCANAAN SDM, REKRUTMEN, SELEKSI DAN PENEMPATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. EJUKHA KOTA BENGKULU



SKRIPSI

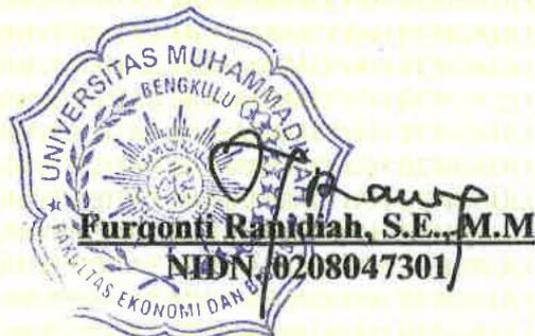
Diajukan Oleh:

DEA INDAH PERMATASARI
NPM. 2161201037

Disetujui Oleh:
Pembimbing

Eti Arini, S.E., M.M.
NIDN. 0227086601

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis



PENGESAHAN PENGUJI SKRIPSI

PENGARUH PERENCANAAN SDM, REKRUTMEN, SELEKSI DAN PENEMPATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. EJUKHA KOTA BENGKULU

Dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Bengkulu
guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen

Hari : Rabu

Tanggal : 12 Maret 2025

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

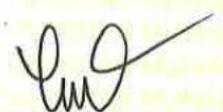
DEA INDAH PERMATASARI

NPM. 2161201037

Dewan Penguji:

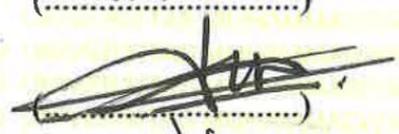
1. Meiffa Herfianti, S.E., M.M

Ketua

(.....)

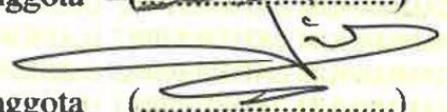
2. Merta Kusuma, S.E., M.M

Anggota

(.....)

3. Eti Arini, S.E., M.M

Anggota

(.....)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis



Furqonti-Ranidiah, S.E., M.M

NIDN. 0208047301



SERTIFIKASI

Saya **DEA INDAH PERMATASARI** bertanda tangan di bawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri atas bimbingan Dosen Pembimbing. Karya ini belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar sarjana pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis atau pada program studi lainnya. Karena Karya Ilmiah ini milik saya, maka segala sesuatu yang berhubungan dengan karya ini menjadi tanggung jawab saya.

Bengkulu, 12 Maret 2025



DEA INDAH PERMATASARI
NPM. 2161201037

MOTO DAN PERSEMBAHAN

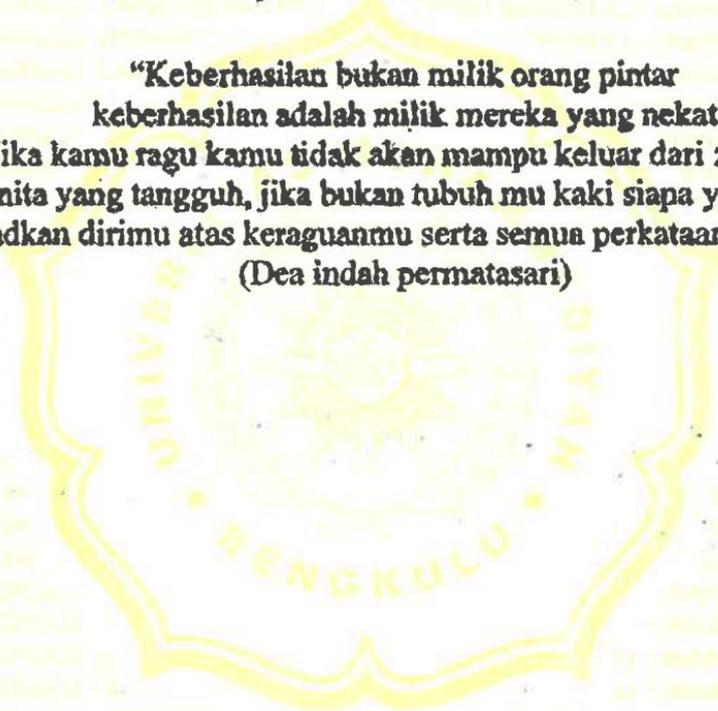
MOTTO

**“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.
Maka apabila kamu telah selesai dari suatu urusan,
tetaplah bekerja keras untuk urusan yang lain”
(QS. AL-Insyirah : 6-8)**

**“Jika kamu berbuat baik kepada orang lain
berarti kamu berbuat baik pada dirimu sendiri”
(QS. AL-Isra:7)**

“Rabbi yasir was'in wa laa tua;assir”

**“Keberhasilan bukan milik orang pintar
keberhasilan adalah milik mereka yang nekat
Jika kamu ragu kamu tidak akan mampu keluar dari zona itu
Jadilah wanita yang tangguh, jika bukan tubuh mu kaki siapa yang kamu pacu?.
Tekadkan dirimu atas keraguanmu serta semua perkataan orang itu”
(Dea indah permatasari)**



PERSEMBAHAN

1. Puji dan syukur kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala atas Ridho-nya serta karunianya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
Allhamdulliahi Rabbil'alamin
2. Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terimakasih kepada Kedua orang tua penulis yang tersayang Ayahanda Hendrik terimakasih selalu berjuang untuk kehidupan penulis hingga penulis mampu menyelesaikan studi perkuliahan ini hingga akhir. Dan pintu surgaku, Ibunda Susilawati (uci) yang tiada henti-hentinya memberikan rasa sayang dengan penuh cinta serta melangitkan doanya demi kemudahan dan kelancaran penulis dalam menjalankan kehidupan perkuliahan.
3. Kepada adik-adik penulis yang tercinta Muhammad Dede Zukkarnain (17 thn) dan Raesha Salwa Ratifa (4 thn) terimakasih dukungan dan kelucuan-kelucuan kalian yang membuat penulis senang sehingga penulis semangat untuk mengerjakan skripsi ini sampai selesai.
4. Keluarga besar nekno alm. Holia neknang alm. Abu Bakar terimakasih sudah melihat setengah perjalanan dari dunia sebagai cucu tersayang kalian melihat perjalanan penulis dari surga, nenek Karsih kakek Harun dan saudara-saudara penulis yang selalu memberikan dukungan serta selalu mendoakan kesuksesan penulis dalam menggapai cita-cita.
5. Pembimbing Skripsi penulis (Ibu Eti Arini, S.E., M.M) terimakasih selalu sabar dalam membimbing dan memberi masukan kepada penulis selama ini.

6. Sahabat kampusku Fini, Lupi, Yeni terimakasih sudah mau bersama-sama berjuang dalam menggapai gelar S1 manajemen ini dari awal hingga selesai. Ayuk sepupu penulis Bella Nabila dan teman sekolah menengah pertama Ella Mai Pitasari terimakasih untuk kalian berdua yang sudah mau direpotkan dan menjadi bagian penulis dalam membuat skripsi dari awal hingga akhir.
7. Ibu Dekan, Dosen, dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu, terima kasih atas dukungan dan bantuannya selama ini.
8. Terakhir, Kepada Wanita sederhana yang memiliki keinginan tinggi namun sulit dimengerti, yaitu sang penulis karya tulis ini Dea Indah Permatasari. Seorang anak perempuan pertama berusia 22 tahun yang keras kepala namun sebenarnya lembut hatinya. Terimakasih untuk segala perjuangan, kesabaran, dan ketekunan yang telah dilalui dalam setiap langkah yang penuh tantangan ini. Untuk diri saya sendiri terimakasih sudah hadir dan bertahan sampai sejauh ini melewati banyak rintangan dan tantangan yang datang. Berbahagialah selalu kapanpun dan dimanapun kamu berada, mari rayakanlah selalu dirimu serta teruslah bersinar dimanapun kamu berada.

ABSTRAK

Dea Indah Permatasari, 2025 Pengaruh Perencanaan SDM Rekrutmen Seleksi Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan

Pembimbing: Eti Arini, S.E., M.M

Kinerja karyawan dalam perusahaan yang bergerak dibidang kontraktor, kontruksi, dan properti dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk perencanaan SDM, rekrutmen, seleksi, dan penempatan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh perencanaan SDM, rekrutmen, seleksi, dan penempatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ejukha Kota Bengkulu. Metode penelitian adalah kuantitatif dengan pendekatan survei dan wawancara. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Ejukha Kota Bengkulu. Jumlah sampel sebanyak 40 orang. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada karyawan perusahaan, kemudian dianalisis menggunakan teknik uji t variable Perencanaan SDM nilai $t_{hitung} = 4.104 > \text{nilai } t_{tabel} = 1.688$ atau $\text{Sig} = 0.000 < \text{nilai } \alpha = 0,05$. Rekrutmen nilai $t_{hitung} = 4.000 > \text{nilai } t_{tabel} = 1.688$ atau $\text{Sig} = 0.000 < \text{nilai } \alpha = 0,05$. Seleksi nilai $t_{hitung} = -8.872 > \text{nilai } t_{tabel} = 1.688$ atau $\text{Sig} = 0.000 < \text{nilai } \alpha = 0,05$. Penempatan nilai $t_{hitung} = 19.784 > \text{nilai } t_{tabel} = 1.688$ atau $\text{Sig} = 0.000 < \text{nilai } \alpha = 0,05$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh perencanaan SDM, Rekrutmen, penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi perencanaan SDM, rekrutmen, penempatan maka semakin meningkatnya kinerja karyawan. Sedangkan seleksi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin menurunnya seleksi perusahaan akan berdampak terhadap kinerja karyawan yang turun. Penelitian ini menegaskan bahwa untuk meningkatkan perencanaan SDM, rekrutmen, seleksi dan penempatan terhadap kinerja karyawan agar tercapainya keberhasilan perusahaan .

Kata Kunci: Perencanaan SDM, Rekrutmen, Seleksi, Penempatan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Dea Indah Permatasari, 2025 *The Influence of HR Planning, Recruitment, Selection and Placement on Employee Performance*

Supervisor: Eti Arini, S.E., M.M

Employee performance in companies operating in the contracting, construction and property sectors is influenced by various factors, including HR planning, recruitment, selection and placement. This research aims to analyze the influence of HR planning, recruitment, selection and placement on employee performance at PT. Ejukha, Bengkulu City. The research method is quantitative with a survey approach. The research population was all employees of PT. Ejukha, Bengkulu City. The total sample was 40 people. Data was collected through questionnaires distributed to company employees using t-test technique variable Human Resource Planning $t\text{-value} = 4.104 > t\text{-table value} = 1.688$ or $\text{Sig} = 0.000 < \alpha \text{ value} = 0.05$. Recruitment $t\text{-value} = 4,000 > t\text{-table value} = 1,688$ or $\text{Sig} = 0.000 < \alpha \text{ value} = 0.05$. Selection $t\text{-value} = -8.872 > t\text{-table value} = 1.688$ or $\text{Sig} = 0.000 < \alpha \text{ value} = 0.05$. Placement $t\text{-value} = 19.784 > t\text{-table value} = 1.688$ or $\text{Sig} = 0.000 < \alpha \text{ value} = 0.05$. The research results show that the influence of HR planning, recruitment, placement has a positive and significant effect on employee performance. This means that the higher the HR planning, recruitment and placement, the more employee performance will improve. Meanwhile, selection has a negative and significant effect on employee performance, which means that increasing company selection will have an impact on decreasing employee performance. This research confirms that to improve HR planning, recruitment, selection and placement of employee performance in order to achieve company success.

Keywords: *HR Planning, Recruitment, Selection, Placement, Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Proposal Penelitian ini yang berjudul “Pengaruh Perencanaan SDM, Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ejukha Kota Bengkulu”.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan Proposal Penelitian ini banyak bantuan yang telah diberikan kepada penulis, untuk itu dengan rasa tulus dan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Susiyanto, M.Si, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
2. Ibu Furqonti Ranidiah, S.E., M.M, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
3. Ibu Ade Tiara Yulinda, S.E., M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
4. Ibu Eti Arini , S.E., M.M, selaku pembimbing yang telah membimbing dan meluangkan waktu untuk mengarahkan dan memberikan bimbingan dalam menyelesaikan Proposal Penelitian ini.
5. Bapak/Ibu Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu yang sudah banyak memberikan bantuan dalam penulisan Proposal Penelitian ini.

6. Rekan-rekan seperjuangan Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas

Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu yang saling membantu dalam memberikan motivasi serta dorongan dalam penulisan Proposal Penelitian ini.

7. Semua pihak yang telah banyak memberikan bantuan dalam penyelesaian penulisan Proposal Penelitian ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu.

Akhirnya penulis berharap semoga bantuan yang telah diberikan dapat menjadi amal ibadah dan semoga Allah SWT melimpahkan pahala dan balasan kepada mereka semua. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan Proposal Penelitian ini masih terdapat banyak kekurangan dan kesalahan. Oleh karena itu penulis membuka diri terhadap semua kritik dan saran yang bersifat membangun untuk penulis jadikan sebagai acuan dalam penulisan Skripsi kedepannya. Harapan penulis semoga Proposal Penelitian ini dapat diterima dan layak untuk dilanjutkan ke tahap penelitian.

Bengkulu, 12 Maret 2025

Peneliti,

Dea Indah Permatasari

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN SAMPUL DALAM.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI	iv
HALAMAN SERTIFIKASI.....	v
HALAMAN MOTO.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
HALAMAN ABSTRAK	vii
HALAMAN ABSTRACT.....	ix
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	4
1.3. Batasan Masalah	5
1.4. Rumusan Masalah.....	6
1.5. Tujuan Penelitian	6
1.6. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Deskripsi Konseptual	8
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.2 Kinerja Karyawan	9
2.1.3 Perencanaan Sumber Daya Manusia	18
2.1.4 Rekrutmen	23
2.1.5 Seleksi	31
2.1.6 Penempatan	38
2.2 Pengaruh Antar Variabel Penelitian.....	43
2.3 Penelitian Terdahulu	50
2.4 Kerangka Analisis	58
2.5 Definisi Operasional.....	59
2.6 Hipotesis Penelitian.....	61
BAB III METODELOGI PENELITIAN	
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	62
3.2 Jenis Penelitian.....	62
3.3 Populasi dan Sampel	63

	3.4 Teknik Pengumpulan Data	64
	3.5 Pengujian Instrumen Penelitian.....	65
	3.6 Uji Asumsi Klasik	67
	3.7 Teknik Analisis Data.....	69
	3.8 Pengujian Hipotesis Penelitian.....	71
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	
	4.1 Hasil Penelitian	74
	4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	74
	4.1.2 Karakteristik Responden Penelitian	76
	4.1.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian ..	82
	4.1.4 Hasil Uji Instrumen Penelitian	95
	4.1.5 Hasil Uji Asumsi Klasik	97
	4.1.6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	100
	4.1.7 Koefisien Determinasi.....	102
	4.1.8 Pengujian Hipotesis.....	103
	4.2 Pembahasan Hasil Penelitian	106
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	5.1 Kesimpulan	118
	5.2 Saran.....	118
	DAFTAR PUSTAKA	121
	LAMPIRAN.....	128

DAFTAR TABEL

	Halaman
Table 1.1	Data resech Gap 3
Table 1.2	Data Empris 5
Table 2.1	Penelitian Terdahulu..... 50
Table 2.2	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian..... 59
Table 3.1	Sample Penelitian..... 63
Table 3.2	Skala Likert..... 65
Table 3.3	Kategori Penilaian..... 70
Table 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... 77
Table 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... 78
Table 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.... 79
Table 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja..... 80
Table 4.5	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan.. 83
Table 4.6	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Perencanaan SDM. 85
Table 4.7	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Rekrutmen..... 87
Table 4.8	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Seleksi..... 90
Table 4.9	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penempatan..... 92
Table 4.10	Hasil Pengujian Validitas..... 95
Table 4.11	Hasil Pengujian Reliabilitas..... 97
Table 4.12	Hasil Uji Normalitas Data 98
Table 4.13	Hasil Uji Multikolenieritas..... 99
Table 4.14	Hasil Uji Heteroskedastisitas..... 100
Table 4.15	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda..... 101
Table 4.16	Nilai Koefisien Determinasi..... 103
Table 4.17	Hasil Uji Parsial..... 104
Table 4.18	Hasil Uji Simultan..... 106

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Analisis.....	58

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Kuesioner Penelitian.....	129

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian
2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
3. Tabulasi Data Penelitian
4. Hasil Analisis Data Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses mengatur pemanfaatan sumber daya secara efektif dan efisien agar tercapainya suatu tujuan tertentu. Untuk mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar terbantunya tujuan suatu perusahaan maupun organisasi. Seiring perubahan zaman yang begitu cepat dan perekonomian yang meningkat memudahkan suatu perusahaan untuk mendirikan suatu bisnis dengan demikian perusahaan saat ini membutuhkan tenaga karyawan yang bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan. Pada hakikatnya suatu perusahaan/instansi tidak akan lepas dari sumber daya manusia dikarenakan untuk membantu suatu rangkaian aktivitas dalam mencapai tujuan, mengelola, dan memahami karyawan (Yuliana, 2023: xii).

Oleh karena itu perusahaan sangat penting untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan agar kemampuan, pengetahuan, dan karir dapat memotivasi karyawan sehingga kinerja karyawan meningkat. Kinerja karyawan sangat penting dalam kemajuan suatu karyawan dengan mengelola sumber daya manusia maka tercapainya tujuan suatu perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh penempatan suatu posisi yang tepat dan memberikan pelatihan terhadap karyawan (Saputra *et al.* ,2020: 188) .

PT. Ajukha Kota Bengkulu merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang *contractor-developper and real estate* merupakan suatu perusahaan infrastruktur proyek dan pembangunan skala besar terletak di Jl. WR. Supratman

No. 43 RT. 23 Kelurahan Pematang Gubernur Kec. Muara Bangkahulu Kota Bengkulu.

Perencanaan sumber daya manusia merupakan hal paling utama yang diperhatikan agar terlaksananya suatu kebutuhan karyawan akan terpenuhi. Salah satu konsep manajemen berkaitan dengan aktivitas manajemen dalam suatu perusahaan merupakan kompetensi dasar yang di unggulkan. Tersedianya tenaga kerja dan jumlah karyawan yang cukup sesuai posisi yang ada bagi perusahaan dapat terjaminnya penempatan pekerjaan yang tepat dan waktu yang tepat. Suatu perencanaan, terutama perencanaan sumber daya manusia yang optimal merupakan visi dan misi suatu perusahaan untuk mencapai keberhasilan. Dalam memelihara sumber daya manusia pentingnya memperhatikan proses rekrutmen, hal ini umumnya dapat dilakukan oleh *Human Resources* namun bagi perusahaan kecil yang tidak memiliki *Human Resources* diperusahaan tersebut dapat dilakukan oleh manager umum dan supervisor yang melakukan rekrutmen tersebut (Kristanto *et al.*, 2024).

Rekrutmen merupakan suatu proses dalam mengumpulkan, mencari, menetapkan, dan menemukan calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan suatu perusahaan untuk menempati suatu posisi yang kosong atau yang sedang dibutuhkan. Perencanaan ini berkaitan dengan jumlah dan kualifikasi karyawan maka perusahaan menerapkan perencanaan sumber daya manusia. Setelah terlaksananya suatu perekrutan perusahaan akan menyeleksi sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan (Rahma, 2024:907).

Seleksi merupakan proses dimana diterima atau tidaknya calon karyawan disuatu perusahaan tersebut. Perusahaan akan memutuskan pelamar mana yang cocok sesuai kualifikasi perusahaan untuk ditempatkan sesuai jabatan yang telah diseleksi. Jika terlaksananya menggunakan prinsip manajemen sumber daya manusia yang benar dipastikan proses seleksi menghasilkan pemilihan karyawan yang baik dan positif untuk berkontribusi di perusahaan. Ketika sudah melewati proses seleksi calon karyawan sudah pasti diterima dan ditempatkan sesuai kemampuan dan penempatan yang dibutuhkan (Santovi, 2022: 97).

Penempatan kerja karyawan baru setelah melalui proses seleksi akan diberikan tugas sesuai dengan kemampuan yang mereka memiliki prinsip dimana karyawan didasarkan pada apa yang seharusnya karyawan lakukan untuk pekerjaannya dan siapa yang pantas untuk di tempatkan dengan pekerjaan tersebut. Menempatkan karyawan secara tepat sesuai keahlian dan kemampuan karyawan akan terciptanya suatu kinerja karyawan yang baik dan berguna (Ni`mah *et al.*, 2023:4).

Tabel 1.1

Ringkasan *Research Gap* Pengaruh Perencanaan SDM, Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan

No	<i>Research Gap</i>	Hasil	Peneliti
1	Terdapat perbedaan hasil penelitian pengaruh perencanaan SDM terhadap kinerja karyawan	Signifikan	Kristanto (2024)
		Tidak signifikan	Rawis (2021)
2	Terdapat perbedaan hasil penelitian pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan	Signifikan	Pramestiatama (2024)
		Tidak signifikan	Raglio (2022)
3	Terdapat perbedaan hasil penelitian pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan	Signifikan	Kelvin M (2023)
		Tidak signifikan	(Syamsudin & Gentari, 2021)
4	Terdapat perbedaan hasil penelitian pengaruh penempatan terhadap kinerja karyawan	Signifikan	Sandra (2022)
		Tidak signifikan	(Razak et al., 2021)

Dari tabel 1.1 diatas bahwa adanya kesenjangan peneliti yang mengatakan bahwa adanya pengaruh signifikan dan tidak signifikan pada penelitian sebelumnya antara pengaruh perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi dan penempatan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan wawancara dengan pimpinan PT. Ejukha Kota Bengkulu Ibu Elfa Trisda Yosiana pada 26 September 2024 menyatakan bahwa adanya kinerja karyawan yang rendah diperusahaan tersebut. Perencanaan sumber daya manusia yang kurang optimal hal ini disebabkan oleh ketidaksesuaian jumlah karyawan dengan kebutuhan perusahaan yang tidak terencana dengan baik, tidak adanya perencanaan strategis yang memperhatikan kebutuhan tenaga kerja jangka pendek dan jangka panjang sehingga mengakibatkan kelebihan dan kekurangan tenaga kerja.

Selain itu rekrutmen cenderung dilakukan atas dasar kekeluargaan atau koneksi serta tidak adanya strategi khusus untuk dapat menjangkau kandidat yang berkualitas, sehingga proses seleksi yang dilakukan tidak memenuhi kriteria yang relevan dengan posisi yang dibutuhkan, kandidat yang diterima kurang memenuhi standar atau persyaratan kualifikasi atau pengalaman kerja, karyawan diterima sering kali ditempatkan pada posisi yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keahlian mereka serta tidak adanya evaluasi untuk menentukan kesesuaian antara karyawan dan posisi kerja. Akibatnya karyawan merasa tidak mampu dan bingung menjalankan tugas yang dibebankan kepada mereka yang tidak sesuai dengan kompetensi. Motivasi dan produktivitas karyawan menurun akibat penempatan yang tidak sesuai. Situasi ini berdampak negatif terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan karena ketidaksesuaian ini.

Tabel 1.2
Evaluasi Kinerja Karyawan PT. Ejukha Kota Bengkulu tahun 2023

Tahun	Triwulan	Angka	Predikat	Keterangan
2023	Triwulan 1	93,45	B	Baik
	Triwulan 2	88,70	B-	Baik
	Triwulan 3	86,25	B	Baik
	Triwulan 4	77,10	C	Cukup

Sumber : HRD PT. Ejukha Kota Bengkulu Tahun 2024.

Berdasarkan tabel 1.2 mengenai hasil evaluasi kinerja karyawan pada periode tahun 2023 mengalami penurunan dapat dilihat pada setiap triwulan angka pencapaian sebesar 93,45 dengan predikat B (baik) pada triwulan 1 kemudian turun menjadi 77,10 di triwulan 4 dengan predikat C (cukup). Dalam hal ini sebaiknya PT. Ejukha lebih memperhatikan lagi perbaikan kebijakan dan praktik SDM dengan memperbaiki perencanaan sumber daya manusia, menyusun proses rekrutmen, seleksi yang dilakukan secara profesional, dan memastikan penempatan karyawan sesuai dengan kompetensi sehingga perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan bisnis secara lebih efektif. Berdasarkan permasalahan yang terjadi diatas maka penulis memfokuskan penelitian ini pada judul **“Pengaruh Perencanaan SDM, Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ejukha Kota Bengkulu”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah berikut ini:

1. Perencanaan sumber daya manusia yang kurang optimal sehingga terjadinya ketidaksesuaian jumlah karyawan dengan kebutuhan perusahaan yang tidak

terencana dengan baik dan tidak adanya strategi kebutuhan tenaga kerja jangka pendek serta jangka panjang.

2. Rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan tidak sesuai dengan kebutuhan dan kualifikasi terhadap karyawan yang dibutuhkan dikarenakan adanya koneksi kekeluargaan.
3. Seleksi yang dilakukan tidak memenuhi kriteria yang relevan dengan posisi yang dibutuhkan serta kandidat yang diterima kurang memenuhi persyaratan kualifikasi atau pengalaman kerja dan tes yang dilakukan tidak sesuai dengan pekerjaan yang ditawarkan.
4. Perusahaan yang menempatkan karyawan tidak sesuai dengan posisi latar belakang pendidikan, keterampilan dan potensi keahlian mereka.
5. Kinerja karyawan yang menurun dikarenakan kurangnya analisis kebutuhan kerja, metode rekrutmen tidak efektif, proses seleksi yang kurang objektif serta penempatan yang tidak sesuai dengan kompetensi. Hal ini dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti perencanaan SDM, Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan.

1.3 Batasan Masalah

Melalui identifikasi di atas pada masalah yang sudah diuraikan agar penelitian lebih terarah dan memiliki tujuan yang spesifik maka pembahasan dibatasi pada Pengaruh Perencanaan SDM, Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ejukha Kota Bengkulu.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah dan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah perencanaan SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Ejukha Kota Bengkulu ?
2. Apakah rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Ejukha Kota Bengkulu ?
3. Apakah seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Ejukha Kota Bengkulu ?
4. Apakah penempatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Ejukha Kota Bengkulu ?
5. Apakah perencanaan sdm, rekrutmen, seleksi dan penempatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Ejukha Kota Bengkulu ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, batasan masalah dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh perencanaan sdm terhadap kinerja karyawan PT. Ejukha Kota Bengkulu.
2. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT. Ejukha Kota Bengkulu.
3. Untuk mengetahui pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Ejukha Kota Bengkulu.
4. Untuk mengetahui pengaruh penempatan terhadap kinerja karyawan PT. Ejukha Kota Bengkulu.
5. Untuk mengetahui pengaruh perencanaan sdm, rekrutmen, seleksi dan penempatan terhadap kinerja karyawan PT. Ejukha Kota Bengkulu.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan PT. Ejukha Kota Bengkulu

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan untuk merumuskan kebijakan yang lebih baik terkait Perencanaan sumber daya manusia yang optimal, Rekrutmen yang berkualitas, Seleksi yang dilakukan sesuai dengan kualifikasi, Penempatan karyawan yang tepat sehingga kinerja karyawan meningkat dan mengurangi turnover karyawan.

2. Bagi Akademis/Peneliti

Penelitian ini menambah literatur ilmiah dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait perencanaan sdm, rekrutmen, seleksi dan penempatan dan kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi penelitian selanjutnya yang dapat mengeksplorasi lebih dalam faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti gaji, lingkungan kerja atau di konteks industri yang berbeda.

3. Bagi Universitas Muhammadiyah Bengkulu

Dalam mempublikasi hasil penelitian ini dapat meningkatkan reputasi universitas di mata public, industri dan komunitas akademik. Penelitian ini berkualitas tinggi yang relevan dengan isu-isu praktis dapat memperkuat posisi universitas sebagai lembaga pendidikan yang unggul.