

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Pangan merupakan kebutuhan pokok bagi setiap manusia yang berperan penting dalam meningkatkan kualitas manusia dan masyarakat. Terpenuhinya kebutuhan pangan tersebut dapat dilihat dari ketersediaan pangannya. Namun, ketersediaan pangan yang cukup untuk seluruh penduduk di suatu wilayah belum menjamin terhindarnya penduduk dari masalah pangan dan gizi. selain ketersediaannya juga perlu diperhatikan dari aspek pola konsumsi rumah tangga atau keseimbangan kontribusi diantara jenis pangan yang dikonsumsi, sehingga dapat memenuhi standar gizi yang dianjurkan.

Perum BULOG merupakan salah satu badan usaha milik negara yang beroperasi dalam bidang ketahanan pangan yang memiliki salah satu tugas publik pendistribusian beras. Dalam Inpres No. 3 tahun 2012 tentang kebijakan pengadaan gabah dan penyaluran beras oleh pemerintah, yang merupakan perwakilan dalam pelaksanaan tugas pemerintah terkait dengan perberasan nasional, dalam hal ini untuk memperkuat ketahanan pangan nasional.

Perusahaan Umum BULOG (Perum BULOG) adalah Badan Usaha Milik Negara yang berdiri pada tanggal 21 Januari 2003. Pendiriannya berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 7 Tahun 2003 tentang Pendirian Perusahaan Umum (Perum) BULOG, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 61 Tahun 2003 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2003 tentang Pendirian Perusahaan Umum (Perum) BULOG. Peraturan Pemerintah

Nomor 7 tahun 2003 yang merupakan Anggaran Dasar Perum BULOG tersebut kemudian diubah kembali menjadi PP Nomor 13 Tahun 2016 tentang Perum BULOG.

Setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan pegawai yang sesuai dengan persyaratan yang ada didalam perusahaan dan pegawai juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Sumber daya manusia adalah sumber daya utama organisasi dibandingkan dengan sumber daya yang lainnya, karena sumber daya manusia merupakan penggerak fundamental dari suatu organisasi. Sumber daya manusia sebagai sumber daya yang signifikan dari suatu organisasi yang dapat menjadi penentu kapasitas dan pengabdian kepada organisasi serta semangat dalam mencapai tujuan organisasi dapat memperluas intensitas organisasi di era globalisasi akhir-akhir ini.

Tujuan organisasi jelas penting untuk dijadikan fokus utama, karena organisasi adalah salah satu tempat dimana terjadinya kegiatan atau proses untuk mencapai tujuan bersama. Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia memegang peran penting dalam merealisasikan tujuan tersebut, maka dari itu perlu didukung oleh keterampilan dan kemampuan pekerja, serta lingkungan tempat kerja yang mendukung terhadap optimalisasi kinerja sumber daya manusia tersebut.

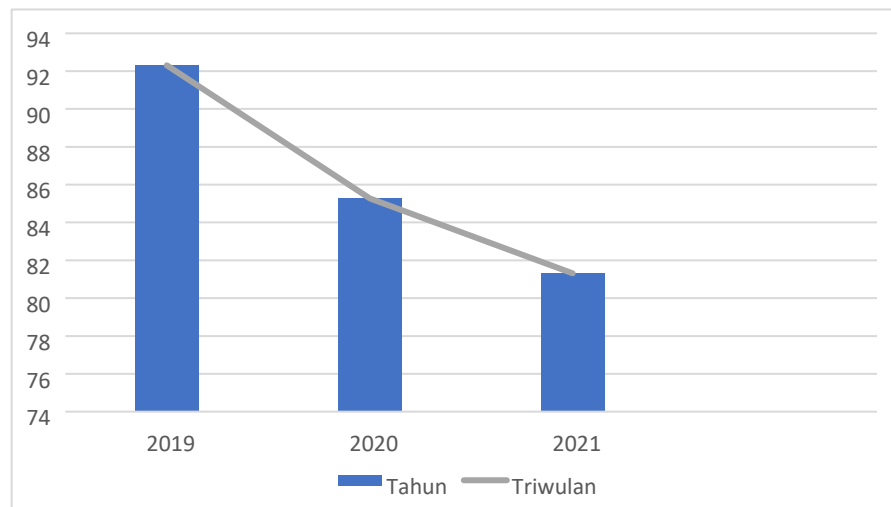
Penilaian kinerja adalah penentuan secara periodik efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan pegawainya berdasarkan sasaran standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Prestasi yang telah dicapai oleh setiap pegawai, dapat diketahui melalui penilaian kinerja pegawai. Penilaian prestasi penting bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan dan kebijakan perusahaan selanjutnya. Sehingga dapat menentukan kelayakan bagi pegawai untuk mendapatkan penambahan insentif atau kenaikan gaji. Berikut ini adalah tabel 1.1 tentang standar penilaian kinerja pegawai di Perum BULOG Kantor Cabang Subang:

**Tabel 1.1**  
**Standar Penilaian Hasil Kerja Pegawai di Perum BULOG**  
**Kantor Cabang Subang**

Nilai (%)	Bobot
90-100	Sangat Baik
70-90	Baik
50-70	Cukup
30-50	Kurang
<30	Sangat Kurang

Sumber: Perum BULOG Kantor Cabang Subang

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menjelaskan bahwa standar penilaian diperusahaan berdasarkan skor, nilai dan bobot masing-masing yang telah ditentukan oleh Perum BULOG Kantor Cabang Subang. Sistem penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui baik atau tidak kinerja pegawai dari hasil evaluasi terhadap kinerja pegawai berdasarkan rata-rata tugas dan tanggung jawab yang dikerjakan. Adapun hasil evaluasi kinerja pegawai Perum BULOG Kantor Cabang Subang pada tahun 2019-2021 seperti pada gambar 1.1 :



Sumber: Perum BULOG Kantor Cabang Subang

**Gambar 1. 1**

**Data KPI Perum BULOG Kantor Cabang Subang**

Berdasarkan gambar 1.1 diatas menjelaskan tentang data KPI pegawai Perum BULOG Kantor Cabang Subang. Setiap tahun nilai rata-rata KPI pegawai Perum BULOG Kantor Cabang Subang menurun, dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2021 grafik penilaian KPI mengalami penurunan. Walaupun dilihat dari standar penilaian kondisi pegawai tetap dalam keadaan baik, tetapi dapat disimpulkan bahwa tiga tahun terakhir kinerja pegawai mengalami penurunan, berdasarkan dengan data yang mendukung yaitu evaluasi penilaian kinerja dari tahun 2019-2021.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai juga dapat dilihat dari absensi. Adapun absensi pegawai Perum BULOG Kantor Cabang Subang yang ditunjukkan pada tabel 1.2 berikut :

**Tabel 1. 2**  
**Absensi Pegawai Perum BULOG Kantor Cabang Subang Tahun 2021**

<b>Bulan</b>	<b>Kehadiran</b>	<b>Ketidakhadiran</b>	<b>Target kehadiran</b>
Januari	90%	10%	100%
Februari	84%	16%	100%
Maret	65%	35%	100%
April	80%	20%	100%
Mei	90%	10%	100%
Juni	70%	30%	100%
Juli	85%	15%	100%
Agustus	60%	40%	100%
September	90%	10%	100%
Oktober	70%	30%	100%
November	80%	20%	100%
Desember	60%	40%	100%

Sumber: Perum BULOG Kantor Cabang Subang

Berdasarkan tabel 1.2 absensi pegawai Perum BULOG Kantor Cabang Subang tahun 2021 dari persentase ketidakhadiran yang tertinggi pada bulan agustus dan desember mencapai 40% dan persentase terendah sebesar 10% pada bulan januari, mei dan september. Ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Perum BULOG Kantor Cabang Subang belum sesuai dengan target atau yang diinginkan oleh perusahaan.

Untuk memperjelas dugaan permasalahan yang ada pada Perum BULOG Kantor Cabang Subang mengenai kinerja pegawai yang di peroleh penulis dari hasil pembagian kuesioner pada 30 pegawai Perum BULOG Kantor Cabang Subang. Berikut adalah tabel 1.3 yaitu data hasil pra survey mengenai kinerja pegawai:

**Tabel 1.3**  
**Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Kinerja Pegawai di Perum BULOG**  
**Kantor Cabang Subang**

No	Variabel	Jawaban					Jumlah skor	Rata-rata
		STS (1)	ST (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Kualitas	0	4	15	9	2	99	3,30
2	Kuantitas	0	4	14	10	2	100	3,33
3	Tanggung Jawab	0	3	10	15	2	106	3,53
4	Kerjasama	0	4	16	8	2	98	3,27
5	Inisiatif	0	3	12	14	1	103	3,43
Total							506	16,87
Rata-Rata							101	3,37

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survei (2022)

Berdasarkan hasil pra survey pada tabel 1.3 terkait kinerja pegawai pada Perum BULOG Kantor Cabang Subang, memperlihatkan bahwa skor rata-rata pada kinerja pegawai sebesar 3,37, yang mana skor tersebut dalam standar garis kontinum termasuk dalam kategori kurang baik. Hal ini juga menunjukkan dimensi-dimensi pada kinerja pegawai cenderung memiliki kriteria yang kurang baik. Pada dimensi kualitas dengan skor rata-rata sebesar 3,30 dan kuantitas dengan skor rata-rata sebesar 3,33. Menunjukkan adanya pegawai yang bekerja tidak sesuai target perusahaan baik secara kualitas maupun kuantitas, serta dimensi kerjasama dengan skor rata-rata sebesar 3,27. Menunjukkan adanya pegawai yang kurang memiliki kemampuan dalam bekerjasama. Sejalan dengan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan manajemen. Bahwa, kuantitas pegawai belum maksimal dan terdapat beberapa pegawai dalam menyelesaikan tugas tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, sehingga membuat kinerja pegawai masih belum optimal. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi memegang peranan yang sangat penting. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada harus dapat

dimanfaatkan dan dikembangkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil yang optimal.

Adanya kriteria yang cenderung kurang baik pada dimensi-dimensi kinerja pegawai tentu terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhinya, ada 3 faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Faktor pertama adalah faktor individu seperti kemampuan, ketrampilan, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang. Faktor kedua adalah faktor psikologis seperti persepsi, peran, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja. Faktor ketiga adalah faktor organisasi, seperti struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan sistem penghargaan (Gibson dalam Diky, 2017).

**Tabel 1.4**  
**Variabel Yang Diduga Bermasalah Dalam Kinerja Pegawai di Perum**  
**BULOG Kantor Cabang Subang**

No	Dimensi	Jawaban					Total skor	Rata-rata
		STS (1)	ST (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Kebutuhan akan prestasi	0	4	9	14	3	106	3,53
2	Kebutuhan akan afiliasi	0	0	12	11	7	115	3,83
3	Kebutuhan akan kekuasaan	0	2	6	13	9	119	3,97
<b>Variabel Motivasi</b>							<b>340</b>	<b>3,77</b>
4	Frekuensi kehadiran	0	5	10	10	5	105	3,5
5	Tingkat kewaspadaan	0	0	8	15	7	119	3,97
6	Ketaatan pada standar kerja	0	2	8	11	9	117	3,9
7	Ketaatan pada peraturan kerja	0	5	9	11	5	106	3,53
8	Etika kerja	0	0	8	15	7	119	3,97
<b>Variabel Disiplin Kerja</b>							<b>566</b>	<b>3,77</b>
9	Perencanaan Kuantitatif	0	4	16	8	2	98	3,27
10	Perencanaan Kualitatif	0	3	12	14	1	103	3,43
<b>Variabel Perencanaan SDM</b>							<b>201</b>	<b>3,35</b>
11	Pengetahuan informasi berkaitan dengan pekerjaan	0	2	6	13	9	119	3,97
12	Keterampilan yang dibutuhkan pekerjaan	0	5	9	11	5	106	3,53
13	Pengendalian emosi pegawai	0	4	9	14	3	106	3,53
<b>Variabel Kompetensi</b>							<b>331</b>	<b>3,67</b>

No	Dimensi	Jawaban					Total skor	Rata-rata
		STS (1)	ST (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
14	proses rekrutmen	0	2	8	11	0	117	3,9
15	metode rekrutmen	0	5	9	11	0	106	3,53
16	persyaratan rekrutmen	0	0	8	15	0	119	3,97
17	tujuan rekrutmen	0	4	9	14	0	106	3,53
<b>Variabel Rekrutmen</b>							<b>448</b>	<b>3,7</b>
18	Pendidikan	0	4	14	10	2	100	3,33
19	Pengetahuan	0	3	10	15	2	106	3,53
20	Keterampilan	0	6	10	12	2	100	3,33
21	Pengalaman	0	8	8	11	3	99	3,3
<b>Variabel Penempatan Kerja</b>							<b>405</b>	<b>3,37</b>

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survei (2022)

Berdasarkan Tabel 1.4 terkait hasil prasurvey yang dilakukan memperlihatkan bahwa, berdasarkan jawaban responden variabel perencanaan SDM dan penempatan kerja memiliki skor terendah dibandingkan dengan variable lainnya. Variabel perencanaan Sumber daya manusia dengan skor sebesar 3,35, dan variabel penempatan kerja sebesar 3,37 yang berada pada ketegori kurang baik. Hal ini mengindikasikan bahwa variable perencanaan sumber daya manusia dan variabel penempatan kerja merupakan faktor yang diduga menjadi permasalahan yang sangat penting untuk diperhatikan dan diperbaiki khususnya oleh pihak manajemen sumber daya manusia agar dapat meningkatkan kembali kinerja yang optimal demi tercapainya tujuan organisasi.

Selanjutnya prasurvey ini dilakukan untuk menguatkan data wawancara dan mengetahui seperti apa yang terjadi pada faktor Perencanaan sumber daya manusia terkait dimensi dan indikator yang mewakili. Adapun hasil prasurvey:



**Tabel 1.5**  
**Hasil Kuesioner Pra-Survei Mengenai Perencanaan Sumber Daya Manusia**  
**di Perum BULOG Kantor Cabang Subang**

No	Dimensi	Jawaban					Jumlah skor	Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Perencanaan Kuantitatif	0	4	16	8	2	98	3,27
2	Perencanaan Kualitatif	0	3	12	14	1	103	3,43
Total							201	6,70
Rata-Rata							100,5	3,35

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survei (2022)

Berdasarkan tabel 1.5 berikut, jumlah skor rata-rata pada variabel Perencanaan Sumber Daya Manusia yaitu menunjukkan angka 3,35. Hal ini menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia pada Perum BULOG Kantor Cabang Subang kurang baik, hal yang harus mendapat perhatian utama yaitu berdasarkan dimensi yang memiliki skor dibawah rata-rata, yaitu dimensi perencanaan kuantitatif dengan pencapaian sebesar 3,27, dimana formasi pegawai yang telah ditetapkan kurang sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kemampuan yang dimiliki, sehingga pegawai terutama pegawai baru mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan, dan dalam mengerjakan pekerjaannya kurang sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Keberhasilan dalam mencapai visi dan misi perusahaan pada umumnya harus dimulai dari suatu perencanaan, terutama perencanaan sumber daya manusia yang optimal. Ketidak-tepatan dalam perencanaan pada suatu organisasi akan memberikan dampak negatif bagi organisasi tersebut, yang mana akan membuat sumber daya milik perusahaan, khususnya modal, akan dipergunakan secara tidak maksimal atau bahkan berlebihan dan menurunkan produktifitas para pegawai

ketika bekerja. Perencanaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai demi terlaksananya tujuan perusahaan. Salah satu perencanaan tersebut adalah mempersiapkan sumber daya manusia, menggali potensi diri dengan menempatkan pegawai dalam suatu perusahaan dan kemudian melakukan pelatihan terhadap pegawai yang baru ataupun pegawai yang lama.

^ Berdasarkan hasil wawancara dengan manajemen terdapat permasalahan pada perencanaan sumber daya manusia yang terkait dengan kurangnya jumlah pegawai yang dibutuhkan, selanjutnya banyak pegawai yang kurang sesuai dengan pengalaman pada bagian yang ada, dikarenakan sistem rekrutmen yang belum optimal, hal ini menyebabkan pegawai yang berkerja pada Perum BULOG Kantor Cabang Subang kurang menunjukkan kualitas kinerjanya. Sehingga perencanaan sumber daya manusia belum terealisasikan dengan baik dan belum tercapainya standar kerja yang baik.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai selain perencanaan sumber daya manusia adalah penempatan yaitu, apabila penempatan dilakukan dengan tepat sesuai dengan dimensi atau indikatornya maka akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Karena apabila perusahaan kurang memerhatikan dalam penempatan pegawai maka hal ini akan berdampak pada kinerja setiap pegawai dan tentunya hal tersebut dapat mengakibatkan dampak buruk terhadap perusahaan tersebut.

**Tabel 1. 6**  
**Hasil Kuesioner Pra-Survei Mengenai Penempatan Kerja di Perum BULOG**  
**Kantor Cabang Subang**

No	Dimensi	Jawaban					Jumlah skor	Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Pendidikan	0	4	14	10	2	100	3,33
2	Pengetahuan	0	3	10	15	2	106	3,53
3	Keterampilan	0	6	10	12	2	100	3,33
4	Pengalaman	0	8	8	11	3	99	3,3
Total							405	13,50
Rata-Rata							101	3,37

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survei (2022)

Berdasarkan Tabel 1.6 dapat dilihat dari hasil kuesioner pra survey variabel penempatan kerja memiliki skor rata-rata sebesar 3,37. Hal ini menunjukkan bahwa penempatan kerja pegawai pada Perum BULOG Kantor Cabang Subang kurang baik, hal yang harus mendapat perhatian utama yaitu berdasarkan dimensi pendidikan dengan nilai sebesar 3,37, terkait dengan penempatan pegawai, yang kurang sesuai dengan latar belakang akademis, selanjutnya dimensi keterampilan dengan nilai 3,33 terkait dengan penempatan pegawai dalam suatu lingkungan kerja kurang sesuai dengan kemampuan fisik dan psikologisnya, selanjutnya mengenai dimensi pengalaman dengan nilai 3,30, terkait dengan pegawai yang ditempatkan, memiliki jam terbang yang kurang mempuni.

Dimana kesesuaian penempatan dengan pengalaman dalam bekerja dan jam terbang yang rendah, hal yang sama terjadi pada dimensi pendidikan dan keterampilan dikarenakan ketidak-tepatan dalam melakukan penempatan sehingga berpengaruh pada kinerja pegawai Perum BULOG Kantor Cabang Subang, dilihat dari jumlah rata-rata ini berdampak pada kinerja pegawai dimana kualitas dan kuantitas serta kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan menurun. Penempatan

pegawai harus dilakukan sesuai dengan dimensi dan indikator sehingga pegawai dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan hal tersebut dapat meningkatkan semangat kerja pegawai dan menciptakan suasana kerja yang nyaman, tenang dan kondusif, sehingga suasana tersebut akan bisa membantu dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Alasan peneliti mengambil judul mengenai perencanaan sumber daya manusia dan penempatan adalah karena perencanaan sumber daya manusia merupakan faktor yang paling utama dalam mencapai tujuan perusahaan, dan sangat menentukan keberhasilan di dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Variabel penempatan juga memberikan dampak yang hampir sama juga, dimana penempatan pegawai memiliki peran paling penting menyangkut kinerja pegawai dalam perusahaan. Apabila perusahaan tidak memperhatikan penempatan pegawai, maka akan berdampak pada kualitas kerja setiap pegawai dan kualitas kerja setiap pegawai tersebut akan bisa berdampak pada kinerja setiap pegawai di dalam perusahaan, untuk itu wajib bagi perusahaan untuk melakukan penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan dan keahliannya, karena hal tersebut dapat membantu dalam meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian mengenai latar belakang diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang hasilnya penulis tuangkan kedalam bentuk karya ilmiah skripsi yang berjudul **“Pengaruh Perencanaan SDM dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Perum BULOG Kantor Cabang Subang”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka penelitian dapat mengidentifikasi dan merumuskan masalah yang dilakukan dalam penelitian ini.

### **1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian diatas, dapat diidentifikasi permasalahan yang muncul antara lain :

1. Kinerja Pegawai
  - a. Nilai rata-rata KPI dari tahun 2019-2021 mengalami penurunan.
  - b. Kehadiran pegawai belum mencapai target yang telah ditentukan
  - c. Belum tercapainya target pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan baik secara kualitas maupun kuantitas,
  - d. Kerjasama tim belum optimal dilakukan oleh pegawai.
2. Perencanaan Sumber Daya Manusia
  - a. formasi pegawai yang telah ditetapkan kurang sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kemampuan pegawai
  - b. Belum tercapainya target pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
3. Penempatan Kerja
  - a. Penempatan pegawai kurang sesuai dengan latar belakang akademis
  - b. Penempatan pegawai dalam suatu lingkungan kerja kurang sesuai dengan kemampuan fisik dan psikologisnya,

- c. Pegawai yang ditempatkan, memiliki jam terbang yang kurang mempunyai

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan indentifikasi masalah maka dapat dibuat rumusan masalah dalam penelitian yaitu bagaimana :

1. Perencanaan SDM pada Perum BULOG Kantor Cabang Subang.
2. Penempatan Kerja pada Perum BULOG Kantor Cabang Subang.
3. Kinerja Pegawai pada Perum BULOG kantor Cabang Subang.
4. Seberapa besar pengaruh Perencanaan SDM dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Perum BULOG Kantor Cabang Subang baik secara simultan maupun secara parsial.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian pada Perum BULOG Kantor Cabang Subang adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Perencanaan SDM pada Perum BULOG Kantor Cabang Subang.
2. Penempatan Kerja pada Perum BULOG Kantor Cabang Subang.
3. Kinerja Pegawai pada Perum BULOG Kantor Cabang Subang.
4. Pengaruh Perencanaan SDM dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Perum BULOG Kantor Cabang Subang secara simultan dan parsial.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan untuk dapat memberikan manfaat dan menambah ilmu pengetahuan bagi semua pihak khususnya pada bidang sumber daya manusia. Kegunaan penelitian ini dapat dilihat berdasarkan kegunaan secara teoritis dan praktis.

### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Kegunaan teoritis dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan untuk mengembangkan teori yang sudah ada dan dapat menjadikan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya serta memberikan tambahan informasi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia mengenai perencanaan SDM, penempatan kerja dan kinerja pegawai.

### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

#### **1. Bagi Penulis**

- a) Peneliti dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan yang belum pernah diperoleh dalam perkuliahan sehari-hari dengan membandingkan teori dan praktek dilapangan.
- b) Peneliti lebih memperdalam pemahaman mengenai perencanaan SDM, penempatan kerja dan kinerja pegawai pada Perum BULOG Kantor Cabang Subang.
- c) Peneliti dapat menganalisis, mengetahui serta menilai perencanaan SDM, penempatan kerja dan kinerja pegawai pada Perum BULOG Kantor Cabang Subang.

2. Bagi Perum BULOG Kantor Cabang Subang.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan untuk Perum BULOG Kantor Cabang Subang khususnya mengenai sumber daya manusia pada pengambilan keputusan yang terkait dengan perencanaan sumber daya manusia, penempatan kerja dan kinerja pegawai.

3. Bagi Pihak Lain

- a) Hasil penelitian ini diharapkan menambah wawasan serta dapat menjadi menjadi bahan referensi yang bermanfaat kepada para pembaca untuk mengetahui dan memahami mengenai pengaruh perencanaan SDM, penempatan kerja terhadap kinerja pegawai.
- b) Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan informasi yang bermanfaat bagi pembaca yang akan melakukan penelitian dibidang yang serupa.