

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada masa pembangunan sekarang ini, khususnya di bidang ekonomi, perkembangan dunia usaha berlangsung begitu cepat, salah satu penunjang munculnya perusahaan dengan berbagai macam bentuk dan sifatnya adalah ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang. Akan tetapi perlu disadari bahwa sumber daya suatu perusahaan adalah manusia, karena sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia dapat dipahami sebagai orang-orang yang bekerja pada suatu perusahaan. Mengelola sumber daya manusia tidaklah mudah, karena manusia itu unik dan mempunyai karakteristik yang berbeda-beda. Salah satu tugas dan tanggung jawab manajer sumber daya manusia adalah menemukan karyawan yang benar-benar cocok untuk dipekerjakan dan ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keahlian mereka. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Pencapaian tersebut dimulai dengan adanya perekrutan sumber daya manusia itu sendiri. (Poernomo & Hartono, 2019)

Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil banyak ditentukan oleh sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Kinerja karyawan yang sesuai dengan sumber daya yang dimiliki juga merupakan salah satu faktor dalam menentukan berhasil tidaknya suatu perusahaan menjalankan operasionalnya dalam mencapai tujuan perusahaan. Meningkatkan kualitas kinerja merupakan tujuan setiap perusahaan yang ingin berkembang.

Tabel 1. 1 Kondisi Kinerja PDAM di seluruh Indonesia

Tahun	Jumlah kondisi kinerja PDAM sehat	Jumlah kondisi kinerja PDAM kurang sehat
2015	196	172
2016	198	173
2017	209	169
2018	223	151
2019	224	156

Sumber : Kondisi Kinerja PDAM | NAWASIS – National Water and Sanitation Information Services

Dalam laporan kinerja PDAM yang disusun oleh BPPSPAM tahun 2019, diketahui bahwa jumlah PDAM Sehat dari tahun 2015 sampai tahun 2019 selalu mengalami peningkatan. Pada tahun 2019, jumlah PDAM Sehat berada di angka 58,9% atau setara dengan 224 PDAM, dari total 380 PDAM di Indonesia. PDAM tidak hanya melayani masyarakat untuk mengalirkan air saja, namun juga harus memperhatikan kualitas air yang didistribusikan ke masyarakat, sebagai salah satu syarat untuk menuju kriteria aman secara kualitas, berdasarkan mandat Sustainable Development Goals (SDGs) 2030.

Kinerja yang baik akan berdampak langsung pada kemajuan atau kemunduran suatu perusahaan. Haris (2020). Menurut (Hasibuan, 2002:160) dalam penelitian (Rolos *et al.*, 2018) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Kinerja juga merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan.

Kinerja pegawai perlu mendapat perhatian karena peningkatannya akan membawa kemajuan bagi perusahaan. Kinerja karyawan hal ini juga perlu diperhatikan dari segi harga diri karyawan, karena hal ini sangat mempengaruhi prestasi kerja. Dengan adanya rasa percaya diri karyawan maka mereka merasa mampu menyelesaikan pekerjaannya, maka pekerjaannya akan berhasil. dapat dilakukan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, upaya dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai. (Kartodikromo, 2017) Kadek (2018). Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang di pengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2006:26). Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program, atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi.

Salah satu dalam meningkatkan kinerja adalah pengelolaan SDM dengan rekrutmen dan seleksi. Mathis (2017) berpendapat bahwa rekrutmen suatu proses atau tindakan yang dilakukan perusahaan untuk memiliki tambahan karyawan melalui beberapa tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi dalam penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan dan orientasi tenaga kerja. Adapun manfaat dari rekrutmen adalah memiliki fungsi sebagai “*the Right Man on The Right Place*”, dimana hal ini menjadi pegangan bagi para manager dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di perusahaannya. Setelah melakukan rekrutmen untuk memperoleh karyawan yang mempunyai kualitas maka akan menghasilkan sejumlah pelamar yang disaring melalui proses seleksi. Jika suatu rekrutmen berhasil dengan kata lain banyak pelamar yang memasukan lamarannya, maka peluang perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang terbaik akan menjadi semakin terbuka

lebar karena perusahaan akan memiliki banyak pilihan yang terbaik dari pelamar yang ada. Perusahaan akan melakukan perekrutan calon karyawan yang bisa memenuhi persyaratan yang diajukan oleh perusahaan tersebut. (Widyani, 2020)

Fenomena yang terjadi adalah bahwa kegiatan rekrutmen terkadang masih menggunakan metode internal atau rekomendasi karyawan dengan harapan karyawan sudah mengenal calon karyawan yang memiliki profesi dan potensi untuk melakukan pekerjaan yang sama. Namun, pada kenyataannya banyak perusahaan yang lebih berkembang dengan melakukan metode rekrutmen eksternal. Sumber daya manusia harus ditarik, dipilih dan digunakan secara efektif. Mereka harus dibina untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan untuk berkontribusi pada keberadaan perusahaan.

Sistem rekrutmen yang dilakukan dengan tepat dan sesuai dengan kebutuhan bertujuan agar tercapainya tujuan perusahaan serta kesulitan dalam mencari dan melatih karyawan dapat dihindari. Terkadang proses rekrutmen yang dijalani tidak berjalan sesuai yang diharapkan. Jumlah calon tenaga kerja yang datang melamar sedikit, sehingga hal ini mempengaruhi kualitas tenaga kerja yang akan diseleksi nantinya. Di samping itu, terkadang kualifikasi pelamar yang diperoleh tidak sesuai dengan yang diharapkan. Begitu juga yang terjadi di PDAM Way Rilau Bandar Lampung. Berikut adalah tabel jumlah pelamar, jumlah karyawan yang dibutuhkan dan jumlah karyawan yang diterima dari tahun 2018 hingga 2021: Dari tabel di bawah dapat dilihat bahwa dari tahun 2018 hingga 2021, jumlah pelamar terus meningkat yakni dari 33 hingga 51 pelamar. Namun hanya di tahun 2018 dan 2019 saja, jumlah pelamar yang diterima sesuai dengan kebutuhan yakni berjumlah 10 dan 13 karyawan saja. Sedangkan tahun 2020 dan 2021 terjadi ketidaksesuaian antara karyawan yang

diterima dengan yang dibutuhkan. Yakni seharusnya dibutuhkan 9 karyawan di tahun 2020, hanya 7 saja yang terealisasi. Kemudian di tahun 2021, yang seharusnya membutuhkan 14 karyawan baru, hanya 12 yang terealisasi. Sehingga bisa dikatakan jumlah perekrutan karyawan belum sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja di PDAM Wai Rilau Bandar Lampung

Tabel 1. 2 Jumlah Rekrutmen PDAM Way Rilau Bandar Lampung

Tahun	Jumlah Pelamar	Jumlah Karyawan Yang Dibutuhkan	Jumlah Karyawan yang Terealisasi
2018	33	10	10
2019	39	13	13
2020	45	9	7
2021	51	14	12

Sumber. PDAM Way Rilau Bndaar lampung

Setelah proses rekrutmen untuk mendapatkan karyawan potensial jika kualitasnya sempurna, sejumlah kandidat akan dipilih selama proses berlangsung. Proses ini memilih orang-orang yang memenuhi persyaratan teknis organisasi. Proses ini sangat berbeda untuk setiap organisasi. Masing-masing berlaku kebutuhan yang berbeda selama proses seleksi. (Ike, 2008: 15) Seleksi adalah serangkaian langkah operasional yang digunakan untuk mengambil keputusan apakah kandidat tersebut diterima atau tidak. Langkah-langkah ini mencakup persyaratan – kebutuhan karir kandidat dan organisasi. Di banyak departemen sumber daya manusia, Rekrutmen dan seleksi digabungkan dan disebut fungsi ketenagakerjaan (Handoko, 2010: 85) Dan menurut Siagian (2013), seleksi merupakan langkah tambahan proses rekrutmen dimana proses seleksinya terdiri dari beberapa langkah spesifik dibuat untuk memutuskan kandidat mana yang akan diterima dan kandidat mana yang akan ditolak.

Kemampuan seseorang ditentukan oleh pendidikan, pengalaman dan sifat pribadi. Sedangkan daya dorong dipengaruhi oleh sesuatu yang ada dalam dirinya dan hal-hal lain diluar dirinya. Daya dorong sendiri berarti kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu. Kemampuan dipandang dari sudut sumber daya manusia mempunyai pengaruh dalam mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Kemampuan seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan dan kemampuan akan dapat meningkatkan prestasi kerja yang dapat memacu semangat dan gairah kerja karyawan.

PDAM Way Rilau Kota Bandar Lampung merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengelolaan air minum yang memberikan pelayanan kepada masyarakat Kota Bandar Lampung. PDAM (Perusahaan Air Minum Daerah) adalah unit usaha milik daerah yang didedikasikan untuk menyediakan air bersih kepada masyarakat. PDAM terdapat di setiap provinsi, kabupaten, dan kotamadya di seluruh Indonesia. PDAM merupakan badan usaha daerah yang berada di bawah pengawasan aparaturnya pemerintah daerah dan legislatif sebagai sarana penyediaan air bersih. PDAM Way Rilau Kota Bandarlampung yang menjadi salah satu perusahaan milik daerah yang mempunyai tugas melaksanakan, mengelola prasarana dan sarana di bidang penyediaan air bersih dengan tujuan memberikan pelayanan air bersih secara adil dan terus menerus, di samping mempunyai fungsi ganda yaitu fungsi sosial dan profit dengan penerapan prinsip-prinsip ekonomi perusahaan.

PDAM Way Rilau Kota Bandarlampung dalam melaksanakan fungsi dan tugas perusahaan tidak terlepas dari peranan dan dukungan seluruh karyawan, meskipun tidak semuanya melakukan kontak langsung dengan masyarakat, namun seluruh karyawan

ikut menunjang mutu pelayanan Informasi dan pencapaian tujuan organisasi melalui kegiatan-kegiatannya. Oleh karena itu, diperlukan karyawan yang memiliki kualifikasi yang tinggi. Untuk dapat memperoleh karyawan yang memenuhi kualifikasi tersebut, diperlukan system rekrutmen yang tepat. Karena system rekrutmen akan menentukan kualitas sumber daya manusia yang akan bekerja pada perusahaan tersebut. Sumber daya manusia yang berkualitas diharapkan akan memiliki prestasi kerja yang baik. Mengingat pentingnya proses rekrutmen dan seleksi bagi perusahaan, diharapkan dengan adanya proses rekrutmen dan seleksi yang baik akan berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas di PDAM Way Rilau Kota Bandar Lampung

Dalam skripsi ini yang membedakan dengan penelitian terdahulu adalah dengan adanya rekrutmen dan seleksi dapat melihat atau menentukan karyawan yang lebih tepat sasaran sesuai dengan apa yang dibutuhkan perusahaan sehingga karyawan lebih mengerti dan paham apa tugas dan fungsi masing-masing karyawan itu sendiri, sehingga mencapai tujuan perusahaan atau organisasi lebih terarah atau tepat sasaran. Adapun masalah kinerja karyawan dikator ini seperti adanya karyawan yang memasuki masa pensiun, ada juga beberapa pegawai direkrut tanpa mengetahui karakter sebenarnya, bekerja dengan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan akan berdampak pada hasil kerja.

Ditemukan juga adanya GAP berdasarkan beberapa penelitian terdahulu tentang rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jaya *et al.*, 2018) terbukti bahwa rekrutmen dan seleksi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda di tunjukan oleh (Etikawati & Udjang, 2016) menyatakan bahwa rekrutmen dan

seleksi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga membuat peneliti tertarik untuk mengetahui Rekrutmen dan Seleksi yang ada di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Way Rilau Bandar Lampung tersebut apakah berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan judul skripsi “ **Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Way Rilau Bandar Lampung** ”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah yang akan dibahas adalah sebagai berikut :

1. Apakah pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Way Rilau Bandar Lampung ?
2. Apakah pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Way Rilau Bandar Lampung?
3. Apakah pengaruh proses rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Way Rilau Bandar Lampung ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Way Rilau Bandar Lampung
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan

pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Way Rilau Bandar Lampung

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh proses rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Way Rilau Bandar Lampung.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

- a. Pihak Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu masukan atau sumbangan pemikiran bagi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Way Rilau Bandar Lampung untuk menentukan langkah-langkah selanjutnya dalam menghadapi masalah mengenai kinerja karyawan.

- b. Penulis

Meningkatkan kemampuan untuk menganalisis permasalahan yang ada dalam dunia manajemen perusahaan serta untuk menerapkan ilmu- ilmu atau teori-teori yang didapat dari meja kuliah ke dalam kehidupan nyata.

- c. Pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi pihak-pihak yang membutuhkan serta dapat menambah informasi dan pengetahuan yang berkaitan dengan proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

1.4.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup penelitian ini adalah karyawan perusahaan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Way Rilau di Bandar Lampung.

1.4.2 Ruang lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Way Rilau di Bandar Lampung.

1.4.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat penelitian ini adalah Jl. P Emir M Noer No. 11a, Sumur Putri, Teluk Betung Utara, Bandar Lampung.

1.4.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian dari bulan 15 Agustus 2023 s.d 17 April 2024.

1.4.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi Rekrutmen, Seleksi dan Kinerja Karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan maka disusunlah sistematika penulisan yang membahas penelitian ini yang dibahas dalam tiap – tiap bab. Adapun sistematika penulisan adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan tentang pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Way Rilau di Bandar Lampung.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian,

kerangka pemikiran dan hipotesis yang meliputi tentang pengaruh *Rekrutmen* dan *Seleksi* terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Way Rilau di Bandar Lampung.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data serta pengujian hipotesis mengenai pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Way Rilau di Bandar Lampung.