

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan makhluk sosial dimana manusia tidak bisa hidup tanpa bantuan orang lain. Manusia juga bisa dikatakan sebagai insan politik yang berarti manusia memiliki kemampuan untuk hidup berkelompok dengan manusia lain dalam suatu organisasi dan memiliki tujuan yang jelas. Sama halnya dengan sebuah perusahaan, perusahaan tidak bisa berdiri sendiri tanpa adanya sumber daya. Sumber daya terdapat dua jenis yakni sumber daya alam dan sumber daya manusia. Dengan adanya sumber daya alam dan sumber daya manusia perusahaan dapat menentukan tujuan dengan jelas

Sumber daya manusia merupakan aset yang bernilai bagi perusahaan. Sumber daya manusia berperan sebagai modal utama di perusahaan karena setiap perusahaan harus memiliki keunggulan daya saing tersendiri seperti teknologi produk dan desain organisasi yang memerlukan bantuan sumber daya manusia untuk mengoperasikannya. Maka setiap sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar mampu menggali potensi dan mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya yang lainnya untuk mencapai profitabilitas perusahaan.

Jika meninjau pada perusahaan yang bergerak dibidang jasa maupun industri, maka pengembangan dan pemilihan sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan untuk mencapai tujuan. Dengan demikian pihak manajemen perusahaan harus menguasai berbagai macam cara yang terbaik dalam mengelola setiap sumber daya manusia, dari segi latar belakang, keahlian, dan keterampilan yang berbeda sehingga, semua sumber daya manusia mampu bekerja sesuai dengan bidang dan jenis pekerjaan yang diberikan. Pada masa ini masalah sumber daya manusia atau tenaga kerja merupakan permasalahan yang cukup rumit karena dengan berkembangnya teknologi yang bertambah pesat dan semakin ketatnya persaingan membuat perusahaan harus mampu menghilangkan praktek praktek yang diskriminatif dan melakukan proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan dengan baik. Kegagalan dalam proses melakukan perekrutan, seleksi, dan penempatan sumber daya manusia akan menghambat suatu proses tercapainya tujuan perusahaan.

Di dalam perusahaan rekrutmen merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan karyawan dengan melalui beberapa tahapan, agar dapat mengisi kekosongan jabatan yang sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan perusahaan. Rekrutmen menurut Herman Sofyandi (2010:108) rekrutemen adalah serangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan atau organisasi memerlukan tenaga

kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon karyawan yang diinginkan sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada.

Dalam proses penyeleksian setiap calon pelamar juga merupakan hal penting bagi setiap perusahaan, dikarenakan seleksi ialah kegiatan pemilahan calon pelamar yang akan menjadi karyawan perusahaan setelah rekrutmen, agar perusahaan tersebut dapat memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan setiap perusahaan. Seleksi Menurut Menurut Mulyadi (2015:119) seleksi adalah salah satu kegiatan setelah rekrutmen atau pengumpulan lamaran sudah selesai atau terkumpul baru dilaksanakan seleksi, baik seleksi secara administrasi atau secara tes yang lainnya. Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan. Proses pemilihan ini yang dinamakan seleksi.

Penempatan karyawan bagi perusahaan yang bergerak dibidang jasa merupakan suatu hal yang berkaitan erat dengan kinerja karyawan. Sebab perusahaan jasa berinteraksi secara langsung dengan pengguna jasa oleh karena itu penempatan karyawan bertujuan untuk menempatkan setiap karyawan sesuai dengan kapasitas kemampuannya. Dengan harapan sumber daya manusia yang telah ada dapat bekerja secara produktif. Seperti pendapat yang telah diungkapkan oleh Yuniarsih dan Suwatno (2011:116) penempatan pegawai tidak hanya menempatkan saja, melainkan harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari jabatan atau pekerjaan, sehingga *the right man on the right job* tercapai.

Setiap perusahaan pasti memiliki visi dan misi, karena visi dan misi merupakan landasan dasar bagi perusahaan. Untuk mengukur visi dan misi tersebut sudah terlaksana dengan baik atau belum dapat dilihat dari kinerja setiap karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja suatu perusahaan dimana hasil tersebut apakah sudah sesuai dengan visi dan misi yang telah dibentuk oleh perusahaan tersebut atau belum. Kinerja Menurut Mangkunegara (2014:9) “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Salah satu kegiatan yang dapat mengelola sumber daya manusia dalam perusahaan adalah dengan adanya proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan yang dilakukan secara efektif. Perusahaan berusaha untuk mendapatkan dan menempatkan karyawan yang sesuai dengan bidang keahlian masing masing. Proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan harus dilakukan sesuai dengan sistem dan prosedur yang telah ditentukan perusahaan. Sehingga setiap karyawan baru dapat ditempatkan sesuai dengan kebutuhan jabatan yang telah dianalisis oleh pihak manajemen. Setiap manajer personalia harus berpegang teguh pada prinsip *the right*

man on the right job dalam menempatkan setiap karyawan pada perusahaan. Sistem rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan yang tepat akan meningkatkan motivasi dan semangat kerja, sehingga kinerja perusahaan akan meningkat dan kemampuannya untuk merealisasikan tujuan secara efektif dan efisien dapat terlaksana.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Lamongan merupakan usaha milik pemerintah daerah yang bergerak dibidang jasa penyedia air bersih atau air minum bagi kebutuhan masyarakat. Sehingga untuk bisa memberikan pelayanan yang terbaik perihal kebutuhan air bersih atau air minum bagi masyarakat, tidak terlepas dari komitmen perusahaan dan karyawan yang berkualitas. Adapun metode-metode khusus juga diperlukan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan penempatan karyawan pada PDAM Lamongan agar perusahaan tersebut dapat terus bergerak maju dan dapat bertahan dari berbagai kondisi masalah yang berasal dari eksternal perusahaan maupun internal.

Kinerja PDAM Lamongan selalu dituntut oleh pihak Bupati daerah untuk dapat menyelesaikan target yang telah ditetapkan yaitu untuk memenuhi kebutuhan air bersih yang dapat didistribusikan kepada masyarakat Lamongan. Dimana hal itu berhubungan dengan kinerja karyawan PDAM dimana setiap karyawan yang direkrut harus sesuai dengan kualifikasi dan ketepatan dalam melakukan tugas. Permasalahan yang dihadapi oleh pihak kantor PDAM Lamongan yaitu kurangnya kesesuaian karyawan dengan bidang yang dikuasai dengan bidang yang dibutuhkan oleh pihak kantor PDAM Lamongan.

Sistem perekrutan dalam kantor PDAM pusat Lamongan ini masih menggunakan surat lamaran dan masih belum melakukan penyebaran informasi lowongan kerja melalui media sosial. Hal itu dapat mempersempit jaringan karyawan yang memiliki kualifikasi yang lebih tinggi untuk dapat menempati posisi yang dibutuhkan. Seleksi merupakan tahap lanjutan dari rekrutmen, dimana kesulitan perusahaan dalam penyeleksian karyawan ini yaitu sulitnya melakukan penyeleksian yang tepat, jujur dan penilaian yang objektif. Dari dua hal tersebut dapat mengakibatkan pada penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan potensi yang dimiliki dengan posisi yang dibutuhkan PDAM untuk meningkatkan kinerja pada kantor PDAM pusat di Lamongan.

Dari fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk memilih judul **“PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI, DAN PENEMPATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PDAM PUSAT DI LAMONGAN”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor PDAM pusat di Lamongan ?
2. Apakah seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor PDAM pusat di Lamongan ?
3. Apakah penempatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor PDAM pusat di Lamongan ?
4. Apakah rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada kantor PDAM pusat di Lamongan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor PDAM pusat di Lamongan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor PDAM pusat di Lamongan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah penempatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor PDAM pusat di Lamongan
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada kantor PDAM pusat di Lamongan

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat membawa manfaat kepada beberapa pihak diantaranya sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti
Diharapkan dapat menambah wawasan dan kemampuan dalam berpikir serta dapat menerapkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh dalam melakukan penelitian yang telah dilaksanakan.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat dijadikan sebagai sarana dan konsep kerja yang baru dalam menyusun strategi pengembangan kinerja bagi sumber daya manusia pada kantor PDAM pusat di Lamongan

3. Bagi Akademik

Diharapkan dapat memberikan kontribusi secara ilmiah serta dapat digunakan sebagai acuan bagi mahasiswa yang melakukan penelitian terhadap kinerja karyawan dengan permasalahan rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan.