

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) merupakan salah satu unit usaha milik daerah, yang bergerak dalam distribusi air bersih bagi masyarakat umum. PDAM terdapat di setiap provinsi, kabupaten, dan kota di seluruh Indonesia. Manajemen PDAM dalam menentukan kinerja karyawan melalui penilaian kinerja karyawan dengan kategori sasaran kerja individu, keterampilan kunci dan kompetensi. Sasaran kerja individu adalah pernyataan singkat yang menggambarkan sasaran kerja masing masing individu sesuai dengan tugasnya dan sasaran yang diturunkan dari target kinerja perusahaan, sedangkan keterampilan kunci adalah keahlian yang dibutuhkan seorang pegawai sebagai penunjang dalam pencapaian sasaran kerja atau tugas utama.

Rekrutmen karyawan sangat membantu perusahaan untuk dapat mencapai kinerja, baik bagi perusahaan itu sendiri maupun bagi karyawan yang ada dalam perusahaan itu. Kinerja digambarkan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan didalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2012 : 65). PDAM Tirta Lontar Kabupaten Kupang mempunyai kebijakan dapat merekrut karyawan dari rekomendasi karyawan yang sudah bekerja di PDAM Tirta Lontar Kabupaten Kupang terlebih dahulu kemudian apabila perusahaan membutuhkan karyawan yang banyak setelah itu Managerial PDAM Tirta Lontar Kabupaten

Kupang akan membuat pengumuman lowongan dengan iklan yang dipasang di depan kantor serta melalui media social. Dikarenakan setiap bulannya terdapat karyawan yang mengundurkan diri, dipindahkan kebagian lain atau naik jabatan serta terdapat karyawan yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sehingga Managerial PDAM Tirta Lontar Kabupaten Kupang memiliki perencanaan rekrutmen karyawan yang harus terealisasi.

Proses rekrutmen dilakukan untuk mencari calon karyawan yang memenuhi syarat atau kriteria sehingga organisasi dapat memilih orang-orang yang paling tepat untuk menempati atau mengisi lowongan kerja yang ada dalam organisasi dan proses rekrutmen adalah upaya menemukan calon karyawan yang memiliki kemampuan dan sikap yang dibutuhkan oleh organisasi dan mencocokkannya dengan tugas-tugas yang harus dijalankan. Rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Marwansyah 2014 : 106).

Selain rekrutmen, Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah orientasi karyawan. orientasi pada dasarnya merupakan salah satu komponen proses sosialisasi pegawai baru, yaitu suatu proses penanaman sikap, standar nilai, dan pola perilaku yang berlaku dalam perusahaan kepada pegawai baru. Dengan kata lain orientasi merupakan persiapan atau pembekalan kepada seorang karyawan yang baru dengan menyediakan informasi dasar mengenai segala sesuatu berkaitan dengan tempatnya bekerja supaya dapat memahami pekerjaannya dan melaksanakan pekerjaannya secara memuaskan.

Selain proses rekrutmen karyawan dan Orientasi karyawan yang baik faktor lainya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu motivasi karyawan. Motivasi karyawan merupakan kebutuhan yang distimulasi dan berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas. Sehingga nantinya individu akan memiliki keyakinan bahwa kinerja akan melampaui harapan kinerja kerja mereka. Karyawan yang memiliki motivasi yang baik akan mendorong diri karyawan untuk menjalankan pekerjaannya dengan baik. Hal tersebutlah yang nantinya akan berpengaruh dan mendorong Kinerja Karyawan ke arah yang lebih baik (Mangkunegara, 2011 : 93). Jika upah yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya, namun upah yang rendah merupakan penyebab motivasi karyawan menjadi rendah (Hasibuan, 2011 : 121).

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti melalui proses pra penelitian di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Kupang ada tata cara rekrutmen seperti: Persyaratan umum, persyaratan khusus, formasi area wilayah dengan bidang teknik, Formasi SDM dan Formasi Pemasaran, sesuai kebutuhan yang ada. Seleksi dilaksanakan selama 2 minggu dengan berbagai tahapan seperti :seleksi administrasi, seleksi psikotest, seleksi kesehatan, seleksi bidang kompetensi dan seleksi wawancara akhir. Dengan total rekrutmen 70 Orang, yang ikut serta dalam rekrutmen adalah 200 orang, dengan total pegawai di dalam Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Kupang berjumlah 213 Orang dengan berbagai bidang.

Prosedur yang ditetapkan dalam penempatan karyawan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu sangat dibutuhkan standar penempatan karyawan yang harus sesuai supaya tidak menimbulkan masalah nantinya. Produktivitas yang menurun diakibatkan karena kinerja karyawan kurang optimal. Dengan adanya rekrutmen, seleksi dan motivasi karyawan yang sesuai dengan minat maka mampu memaksimalkan kinerja dalam bertanggung jawab.

Dalam hal ini target dan realisasi dalam proses rekrutmen karyawan mengacu pada pengukuran yang digunakan untuk mengumpulkan, menganalisis, dan melacak keberhasilan rekrutmen. Selain itu, target dan realisasi ini juga hadir untuk mengoptimalkan proses rekrutmen sehingga bisa mendapatkan hasil yang semaksimal mungkin.

Dengan uraian tersebut alasan peneliti menggunakan rekrutmen karyawan berdasarkan jenjang pendidikan SMA, Diploma, Strata I dan Strata II, agar dapat mengukur kualifikasi yang di butuhkan sesuai dengan persyaratan yang ada, yaitu :

**Tabel 1.1**

**Data pendidikan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM)**

**Kabupaten Kupang**

No	Pendidikan	Status				Total
		PNS	Jumlah	PTT	Jumlah	
1.	Strata III	-	-	-	-	-
2.	Strata II	1	1	-	-	1
3.	Strata I	44	44	-	-	44
4.	SLTA	9	9	12	12	21
5.	SLTP	-	-	2	2	2
6.	SD	-	-	-	-	-
<b>Jumlah</b>						<b>68</b>

**Sumber Data: Sekretariat Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM)  
Kabupaten Kupang**

Berdasarkan tabel di atas jumlah karyawan di PDAM Kabupaten Kupang adalah 68 orang, dengan jumlah PTT (Pegawai Tidak Tetap) 14 Orang dan PNS (Pegawai Negeri Sipil) 54 Orang.

Ismi Azizah, (2022), dalam penelitian yang berjudul ” Rekrutmen, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Bondowoso”. Hasil Penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Rekrutmen, Motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan Pada PDAM Kabupaten Bondowoso.

Nur Ainun Tasik (2020), dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Departement Store Tbk Kota Palopo, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui

pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja, dan Penempatan karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Departement Store Tbk Kota Palopo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan data primer melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Matahri Departement Store Tbk Kota Palopo. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Orientasi Kerja, Kepribadian dan Penempatan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian Latar Belakang diatas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul :“ **Analisis Pengaruh Rekrutmen, Orientasi Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Lontar Kabupaten Kupang**”.

## **1.2. Rumusan Masalah Penelitian**

Masalah yang diangkat dalam penelitian ini yaitu mengenai Analisis Pengaruh Rekrutmen, Orientasi Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Lontar Kabupaten Kupang.

## **1.3. Persoalan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan masalah penelitian yang dijabarkan di atas, maka adapun persoalan penelitian diuraikan sebagai berikut:

1. Apakah Rekrutmen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Lontar Kabupaten Kupang?

2. Apakah Orientasi Karyawan berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Lontar Kabupaten Kupang?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Lontar Kabupaten Kupang?

#### **1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

##### **1.4.1. Tujuan Penelitian**

- 1) Untuk mengetahui Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Lontar Kabupaten Kupang.
- 2) Untuk mengetahui Pengaruh Orientasi karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Lontar Kabupaten Kupang.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Lontar Kabupaten Kupang.

##### **1.4.2. Manfaat Penelitian**

- 1) Manfaat Akademis

Penelitian ini dapat dijadikan media untuk mengembangkan dan menetapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh khususnya dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Artha Wacana Kupang.

- 2) Manfaat Praktis

Penelitian ini juga diharapkan dapat bermanfaat bagi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Lontar Kabupaten Kupang dalam rangka pengelolaan

Sumber Daya Manusia (Karyawan) dengan melihat Analisis Pengaruh Rekrutmen, Orientasi Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Lontar Kabupaten Kupang.