

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Perkembangan dunia perekonomian saat ini sangatlah pesat, hal ini berjalan seiring pesatnya pula perkembangan teknologi yang semakin menuntut manusia untuk terus mengikuti perkembangan zaman sebagai salah satu hal yang tidak dapat dipisahkan dalam kehidupan manusia sehari-hari. Hal ini dialami pula oleh perusahaan-perusahaan yang saat ini tengah berkembang, untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang dimilikinya dan juga untuk keberlangsungan perusahaan itu sendiri, perusahaan harus mengikuti perkembangan yang ada.

Perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak di bidang industri maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia.

Faktor sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh perusahaan, saat ini merupakan era perdagangan bebas yang membentuk suatu iklim berbeda yang penuh dengan kompetisi. Inilah yang menjadi dasar perusahaan harus berpikir keras agar perusahaan bekerja secara efektif dan efisien namun tetap produktif. Dengan tingkat kompetisi yang tinggi membuat perusahaan harus membuat strategi agar perusahaan tetap bertahan ditengah kondisi persaingan yang semakin berat dan hal ini berarti perusahaan

harus menjaga aset yang dimiliki yaitu pada aspek sumber daya manusia, karena aspek sumber daya manusia bisa dikatakan sebagai penentu karena dari aspek ini pula yang akan mewujudkan inovasi-inovasi yang menjadi tujuan perusahaan.

Selama ini kawasan industri Jawa Barat hanya dikembangkan di wilayah utara bagian barat, seperti Bekasi dan Karawang. Saat ini, kawasan tersebut sudah mulai jenuh sehingga pengembangan selanjutnya mengarah ke timur yang memiliki potensi besar dalam pengembangan kawasan industri baru terutama dibagian timur meliputi wilayah Majalengka, dan Sumedang. Pemerataan pembangunan kawasan industri ini dilakukan agar daerah lain khususnya yang berada di Jawa Barat dapat lebih berkembang.

Sektor Industri Di Jawa Barat berkontribusi cukup besar terhadap perekonomian nasional, hal ini karena berdasarkan data Kemenperin, dari 136 kawasan industri yang terbesar di seluruh wilayah Indonesia sebanyak 41 kawasan industri berlokasi di Jawa Barat, atau sebanyak 30 persen. Sementara itu Badan Pusat Statistik mencatat jumlah angkatan kerja berdasarkan lapangan pekerjaan utama pada tahun 2021 mencapai 140,15 juta orang, dimana Provinsi Jawa Barat menduduki peringkat nomor satu dengan angkatan kerja sebanyak 24.743.628 orang.

Berikut ini merupakan tabel yang memperlihatkan seberapa besar jumlah unit usaha dan tenaga kerja usaha besar yang terdapat di Jawa Barat pada tahun 2020 sampai dengan 2021 dalam bentuk tabel.

**Tabel 1,1**  
**Data Jumlah Unit Usaha Provinsi Jawa Barat**

No	Kota/Kabupaten	Unit Usaha	
		2020	2021
1	Kota Bandung	11130	11157
2	Kota Depok	10559	10561
3	Kota Bekasi	10436	10439
4	Kota Sukabumi	9575	10396
5	Kota Tasikmalaya	10014	10017
6	Kota Banjar	9821	9823
7	Kota Cirebon	9456	9458
8	Kota Bogor	8876	8888
9	Kota Cimahi	6186	6189

Sumber: <https://opendata.jabarprov.go.id>

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat kita lihat bahwa Kota Bandung mampu berkontribusi sebanyak 11,157 unit usaha terhadap sektor industri di Jawa Barat pada tahun 2021. Dapat dilihat bahwa jumlah unit usaha tersebut mengalami peningkatan jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya meskipun tidak terlalu signifikan dikarenakan tersendatnya roda perekonomian akibat wabah corona. Berdasarkan data tersebut dapat dilihat bahwa Kota Bandung memiliki banyak potensi untuk memberikan lapangan pekerjaan maupun menumbuhkan lapangan pekerjaan baru. Karena pada umumnya sektor industri adalah sektor yang mampu menyerap tenaga kerja banyak, maka diharapkan bisa mengurangi tingkat pengangguran di Jawa Barat khususnya Kota Bandung dan sekitarnya.

Disisi lain, dengan semakin meningkatnya jumlah unit usaha maka kebutuhan akan air bersih juga akan semakin meningkat, baik itu untuk keperluan industri, instansi pemerintah, maupun masyarakat umum. Karena tidak dapat

dipungkiri semakin banyak jumlah unit usaha disuatu daerah maka akan semakin banyak pula masyarakat yang berbondong-bondong untuk bermigrasi kesana untuk mendapatkan peluang kerja. Namun, hingga saat ini masih banyak masyarakat yang kesulitan untuk mengakses air bersih itu sendiri dikarenakan satu dan lain hal.

Karena air merupakan komponen yang paling dekat dengan manusia yang menjadi kebutuhan dasar bagi keberlangsungan hajat hidup manusia dan mahluk hidup lainnya, yang dikuasai oleh negara dan dipergunakan untuk kemakmuran rakyat, hal ini tertuang dalam pasal 33 ayat (3) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945. Jadi sudah sepatutnya pengelolaan air menjadi salah satu hal yang patut di perhatikan pula oleh pemerintah. Berikut ini merupakan jumlah kepala keluarga dengan akses air bersih berdasarkan pelayanan air Di Jawa Barat pada tahun 2021 dalam bentuk tabel.

**Tabel 1.2**  
**Data Jumlah Kepala Keluarga Dengan Akses Air Bersih Berdasarkan Pelayanan Air Di Jawa Barat**

No	Kota	PDAM	Pompa	Sumur Terlindung	Mata Air Terlindung	Air Hujan	Terminal Air
1	Kota Bandung	435,536	77,808	8,615	6,107	0	11,672
2	Kota Bogor	162,985	41,348	12,910	1,062	292	0
3	Kota Bekasi	85,117	333,754	1,938	0	0	638
4	Kota Depok	74,315	193,918	14,951	82	0	6
5	Kota Cirebon	60,271	9,960	9,264	0	0	0
6	Kota Sukabumi	26,111	52,601	9,650	1,062	292	0
7	Kota Cimahi	20,635	43,178	20,869	1,394	0	493
8	Kota Tasik	19,766	77,715	37,064	1,161	0	0
9	Kota Banjar	10,240	15,068	19,738	1,282	0	0

Sumber: <https://opendata.jabarprov.go.id>

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas, dapat kita lihat bahwa Kota Bandung menjadi kota di Jawa Barat dengan jumlah kepala keluarga terbanyak yang mengakses air bersih melalui PDAM. PDAM sendiri merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang didirikan oleh Pemerintah Daerah dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat dan sebagai sumber pendapatan bagi pemerintah daerah.

Pembentukan Perusahaan Daerah biasanya didasarkan atas kebutuhan akan pengelolaan sarana milik publik yang salah satunya adalah air. Air merupakan kebutuhan pokok bagi masyarakat. Untuk itu, dalam pemenuhan kebutuhan masyarakat akan air. PDAM memiliki peran diantaranya dalam bidang pengelolaan air bersih, penyaluran air kotor daerah, dan meningkatkan kesejahteraan untuk rumah tangga maupun industri.

Sejalan dengan semakin berkembangnya teknologi di era globalisasi ini, dalam menjalankan perannya bagi masyarakat PDAM dituntut meningkatkan kualitas pelayanan jasa-jasa yang diberikan kepada masyarakat, dan akan sangat berguna bagi lancarnya kegiatan dalam perusahaan, untuk dapat meningkatkan kinerja perusahaan atau melakukan perkembangan-perkembangan seiring dengan perubahan ekonomi, perubahan kondisi konsumen yang terus bertambah, serta kebutuhan perusahaan itu sendiri. PDAM harus dapat mengambil keputusan yang tepat dalam mengevaluasi dan merencanakan aktivitas perusahaan sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan.

Salah satu cara untuk mengetahui apakah perusahaan sudah menjalankan aktivitasnya dengan efektif dan efisien adalah dengan melakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja adalah pemeriksaan sistematis yang dilakukan secara formal dan

dikaitkan dengan standar ketenagakerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan. Hasil dari penilaian kinerja dapat mencerminkan apakah perusahaan tersebut dalam kondisi sehat, kurang sehat, dan sakit.

Penilaian kerja ini penting untuk dilakukan oleh setiap perusahaan karena penilaian kinerja perusahaan menunjukkan bahwa perusahaan kurang sehat atau sakit. Sehingga perusahaan dapat langsung mencari penyebab maupun faktor-faktor yang mempengaruhi kurang baiknya kinerja perusahaan agar kerugian yang ditanggung oleh perusahaan tidak semakin membesar.

Sebagai salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) maka PDAM akan menjalani penilaian kinerja sebanyak satu tahun sekali yang dilakukan oleh Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Republik Indonesia (PUPR). Berikut ini merupakan data kinerja BUMD Air Minum Jawa Barat pada tahun 2021-2022 dalam bentuk tabel.

**Tabel 1.3**  
**Data Kinerja BUMD Air Minum Jawa Barat Tahun 2021-2022**

No	Nama BUMD Air Minum	Nilai Kinerja	
		2021	2022
1	PERUMDAM Tirta Pakuan Kota Bogor	4,11	4,09
2	PERUMDAM Tirta Kahuripan Kab. Bogor	4,17	4,09
3	PERUMDAM Tirta Raharja Kab. Bandung	4	4,07
4	PERUMDAM Tirta Asasta Kota Depok	3,91	4,06
5	PERUMDAM Tirta Kamuning Kab. Kuningan	3,84	3,6
6	PERUMDAM Tirta Jaya Mandiri Kab. Sukabumi	3,32	3,42
7	PERUMDAM Tirta Bhakti Raharja Kab. Majalengka	3,37	3,4
8	PERUMDAM Tirta Mukti Kab. Cianjur	3,25	3,35

Lanjutan Tabel 1.3

No	Nama BUMD Air Minum	Nilai Kinerja	
		2021	2022
9	PERUMDAM Tirta Patriot Kota Bekasi	3,34	3,35
10	PERUMDAM Tirta Giri Nata Kota Cirebon	2,99	3,32
11	PERUMDAM Tirta Wening Kota Bandung	3,22	3,28

Sumber: <https://airminum.ciptakarya.pu.go.id>

Berdasarkan Tabel 1.3 diatas, dapat kita lihat bahwa PDAM Tirta Wening Kota Bandung hanya menduduki peringkat ke 11 dalam penilaian kinerja BUMD Air Minum Jawa Barat dengan nilai 3,28 pada tahun 2022. Meskipun mengalami peningkatan kinerja jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya yang hanya 3,22 peningkatan tersebut tidaklan terlalu signifikan juka dibandingkan dengan peningkatan PDAM Tirta Giri Nata Kota Cirebon yang mengalami peningkatan kinerja dari 2,99 pada tahun 2021 menjadi 3,32 pada tahun 2022. Artinya PDAM Tirta Giri Kota Cirebon mampu memperbaiki kinerja perusahaannya secara besar-besaran.

Padahal seperti yang sudah dijabarkan sebelumnya dalam Tabel 1.2 bahwa Kota Bandung merupakan kota dengan jumlah kepala keluarga terbanyak yang mengakses air bersih melalui PDAM Di Jawa Barat. Jika kurang baiknya kinerja PDAM Tirta Wening ini terus berlanjut, maka efisisensi dan efektifitas perusahaan akan terganggu sehingga perusahaan tidak dapat secara maksimal memberikan keuntungan bagi pendapatan daerah.

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan kepala bagian PDAM Tirta Wening, penulis mendapatkan informasi mengenai masalah yang dihadapi oleh PDAM Tirta Wening berkaitan dengan kinerja karyawan. Tingkat

kehadiran yang kurang baik menjadi salah satu alasan rendahnya kinerja karyawan PDAM Tirta Wening khususnya pada bagian SDM. Berikut data ketidakhadiran karyawan bagian SDM PDAM Tirta Wening dalam bentuk tabel:

**Tabel 1.4**  
**Persentase Kehadiran Karyawan Bagian SDM PDAM Tirta Wening Kota Bandung 2019-2021**

Tahun	Kehadiran	Tidak hadir
2019	90%	10%
2020	72%	28%
2021	70%	30%

Sumber: Data Bagian Personalia PDAM Tirta Wening

Menurut hasil data diatas, persentase ketidakhadiran pegawai pada tahun 2020 dan 2021 mengalami peningkatan yang signifikan jika dibandingkan dengan tahun 2019. Pada tahun 2019 persentase ketidakhadiran karyawan hanya 10%, sedangkan pada tahun 2020 meningkat menjadi 28% dan meningkat lagi menjadi 30% pada tahun 2021. Hal tersebut terjadi dikarenakan adanya pandemi covid yang menyebar luas sehingga menyebabkan perusahaan menerapkan sistem kerja WFH (*Work from Home*), yang menyebabkan terkendalanya aktivitas perusahaan.

Berdasarkan arahan pembimbing untuk memperkuat landasan pelaksanaan penelitian ini, maka peneliti sebelumnya telah membagikan kuisioner prasarvei mengenai kinerja karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya kepada 30 orang karyawan bagian SDM PDAM Tirta Wening. Berikut merupakan hasil kuisioner prasarvei pada karyawan bagian SDM PDAM Tirta Wening Kota Bandung dalam bentuk tabel.

Tabel 1.5

## Hasil Prasurvei Kinerja Karyawan Bagian SDM PDAM Tirta Wening

No	Indikator	Frekuensi					Total Skor	Rata-Rata	Skor Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
1	<b>Dimensi Kualitas Kerja</b>								
	Kerapihan	1	6	10	9	4	81	2,7	2,78
	Ketelitian	2	6	11	8	3	86	2,86	
	Kehandalan	1	8	8	9	4	83	2,77	
2	<b>Dimensi Kuantitas Kerja</b>								
	Ketepatan waktu	0	4	11	9	6	73	2,43	2,67
	Hasil kerja	1	7	10	12	0	87	2,9	
	kepuasan kerja	0	8	9	9	4	81	2,7	
3	<b>Dimensi Inisiatif</b>								
	Kesadaran diri	2	5	12	10	1	87	2,9	2,68
	Pertimbangan kemandirian	0	2	14	10	4	74	2,47	
4	<b>Dimensi Tanggung Jawab</b>								
	Pengambilan Keputusan	3	8	12	7	0	97	3,23	2,83
	Memfaatkan sarana dan prasarana	1	4	7	13	5	73	2,43	
5	<b>Dimensi Kerjasama</b>								
	Kekompakan	3	8	10	7	2	93	3,1	2,91
	Partisipasi	2	5	10	9	4	82	2,73	
<b>Skor Rata Rata Keseluruhan</b>								<b>2,78</b>	

Sumber: Data diolah peneliti 2023

Hasil pra survei pada Table 1.5 di atas memperlihatkan bahwa skor rata-rata pada kinerja karyawan bagian SDM PDAM Tirta Wening sebesar 2,78 dimakna hal tersebut menunjukkan bawa kinerja karyawan bagian SDM PDAM Tirta Wening kurang baik. Hal tersebut tercermin dari beberapa variabel yang memiliki hasil kurang baik seperti variable kualitas kerja yang hanya mendapatkan total skor

2,78, variable kuantitas kerja yang hanya mendapatkan total skor 2,67 dan terakhir variable inisiatif yang hanya mendapatkan total skor 2,68.

Menurut Mangkunegara dalam Mila (2019:228) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Mengingat bahwa kemampuan adalah hal yang perlu diperhatikan terlebih dahulu dalam setiap individu-individu karyawan. Hal ini akan membantu karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan dengan hasil yang optimal.

Kurang baiknya kinerja beberapa karyawan bagian SDM PDAM Tirta Wening tentu tidak luput dari sejumlah faktor yang mempengaruhinya. Untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan bagian SDM PDAM Tirta Wening, penulis melakukan pra survei terhadap 30 orang karyawan. Adapun hasil pra surveinya adalah sebagai berikut.

**Tabel 1.6**  
**Variabel Yang dianggap Bermasalah Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Bagian SDM PDAM Tirta Wening**

No	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	<b>Variabel Motivasi</b>							
	Kebutuhan fisiologis	4	14	9	3	0	109	3,63
	Kebutuhan rasa aman	3	12	11	4	0	104	3,47
	Kebutuhan sosial	2	10	11	5	2	95	3,17
	Kebutuhan pengakuan	2	8	10	8	2	90	3
	Kebutuhan aktualisasi diri	1	1	13	9	6	72	2,4
<b>Skor Rata-Rata</b>								<b>3,13</b>

Lanjutan Tabel 1.5

No	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Rata - Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
2	<b>Variabel Kompensasi</b>							
	Gaji	6	12	9	3	0	111	3,7
	Insentif	5	13	8	3	1	108	3,6
	Tunjangan	7	11	10	2	0	113	3,77
	Fasilitas	3	9	12	5	1	98	3,27
<b>Skor Rata-Rata</b>							<b>3,58</b>	
3	<b>Variabel Perencanaan SDM</b>							
	Perencanaan kuantitatif	1	5	9	11	4	78	2,6
	Perencanaan kualitatif	1	4	8	12	5	74	2,47
<b>Skor Rata-Rata</b>							<b>2,53</b>	
4	<b>Variabel Komitmen Organisasi</b>							
	Kemauan karyawan	4	7	11	7	1	96	3,2
	Kesetiaan karyawan	5	8	10	5	2	99	3,3
	Kebanggaan karyawan	4	9	10	7	0	100	3,3
<b>Skor Rata-Rata</b>							<b>3,26</b>	
5	<b>Variabel Rekrutmen</b>							
	Dasar Perekrutan	1	4	7	13	5	73	2,43
	Sumber Perekrutan	1	6	8	9	6	77	2,57
	Metode Perekrutan	0	2	14	10	4	74	2,47
<b>Skor Rata-Rata</b>							<b>2,49</b>	
6	<b>Variabel Penempatan Kerja</b>							
	Pendidikan	2	4	9	13	2	81	2,7
	Pengetahuan	1	3	7	14	5	71	2,36
	Keterampilan	1	3	5	14	7	67	2,23
	Pengalaman	1	5	7	13	4	76	2,53
<b>Skor Rata-Rata</b>							<b>2,45</b>	

Sumber: Data diolah penulis 2023

Berdasarkan tabel 1.6 diatas terkait faktor-faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dapat dilihat variabel dengan skor rata-rata terendahnya yaitu perencanaan sumber daya manusia dengan jumlah skor 2,53, variabel rekrutmen dengan jumlah skor 2,49 dan variabel penempatan kerja dengan

skor 2,45. Hal tersebut menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, dan penempatan kerja pada bagian SDM PDAM Tirta Wening masih kurang baik sehingga menyebabkan kurang baiknya kinerja karyawan bagian SDM PDAM Tirta Wening. Oleh sebab itu peneliti memutuskan untuk mengambil variabel dengan skor kurang baik dari indikator tersebut untuk diteliti lebih dalam.

Perencanaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan demi terlaksananya tujuan perusahaan. Salah satu perencanaan tersebut adalah mempersiapkan sumber daya manusia, menggali potensi diri dengan merekrut dan menyeleksi karyawan yang akan diterima dalam suatu perusahaan dan kemudian melakukan pelatihan terhadap karyawan yang baru ataupun karyawan yang lama. Berikut merupakan hasil pra-survei yang dilakukan oleh peneliti untuk variabel pelatihan:

**Tabel 1.7**  
**Hasil Kuisisioner Prasurvei Perencanaan SDM Pada PDAM Tirta Wening**

<b>Perencanaan SDM</b>								
<b>No</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Frekuensi</b>					<b>Total Skor</b>	<b>Rata - Rata</b>
		<b>SS (5)</b>	<b>S (4)</b>	<b>KS (3)</b>	<b>TS (2)</b>	<b>STS (1)</b>		
1	Perencanaan kuantitatif	1	5	9	11	4	78	2,60
2	Perencanaan kualitatif	1	4	8	12	5	74	2,47
<b>Skor Rata-Rata</b>								<b>2,53</b>

Sumber: Data diolah penulis 2023

Berdasarkan tabel 1.7 di atas, dapat dilihat jumlah skor rata-rata pada variabel Perencanaan Sumber Daya Manusia yaitu 2,53. Hal ini menunjukkan bahwa Perencanaan Sumber Daya Manusia pada bagian SDM PDAM Tirta Wening masih kurang baik. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bagian AMDK PDAM Tirta Wening ditemukan beberapa masalah terkait dengan perencanaan SDM ini

diantaranya kurangnya jumlah karyawan pada bagian SDM PDAM Tirta Wening serta kurangnya kualifikasi karyawan pada bagian SDM PDAM Tirta Wening yang menyebabkan beban kerja meningkat.

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

Berdasarkan hasil wawancara peneliti menemukan masalah pada perencanaan sumber daya manusia di antaranya: kurangnya jumlah karyawan yang dibutuhkan, berkaitan dengan karyawan kurang sesuai dengan pengalaman pada bagian yang ada. Belum tercapainya standar kerja yang baik, kebanyakan karyawan kurang aktif dalam menjalankan pekerjaannya ini menyebabkan karyawan yang berkerja pada bagian SDM PDAM Tirta Wening terkesan kurang menunjukkan kualitas kinerjanya. Sehingga perencanaan sumber daya manusia belum terealisasi dengan baik.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain perencanaan sumber daya manusia yaitu rekrutmen Berikut adalah data yang diperoleh penulis mengenai rekrutmen adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.8**  
**Hasil Kuisioner Prasurvei Rekrutmen Pada PDAM Tirta Wening**

Rekrutmen								
No	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Dasar Perekrutan	1	4	7	13	5	73	2,43
2	Sumber Perekrutan	1	6	8	9	6	77	2,57
3	Metode Perekrutan	0	2	14	10	4	74	2,47
<b>Skor Rata-Rata</b>								<b>2,49</b>

Sumber: Data diolah penulis 2023

Berdasarkan Tabel 1.8 di atas dapat dilihat bahwa kondisi Rekrutmen pada karyawan bagian SDM PDAM Tirta Wening yang secara keseluruhan dapat dikatakan belum maksimal. Hal ini dibuktikan dengan melihat nilai jumlah skor rata-rata dari variabel rekrutmen yaitu menunjukkan angka 2,49.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bagian AMDK PDAM Tirta Wening mengatakan bahwa saat proses rekrutmen berlangsung perusahaan kurang mengumumkan secara luas terkait adanya lowongan pekerjaan sehingga mayoritas pendaftar hanya berasal dari sanak keluarga para karyawan PDAM itu sendiri. Hal ini menyebabkan perusahaan susah untuk mendapatkan karyawan dengan kemampuan yang memang sudah mumpuni.

Dampak dari rekrutmen yang tidak memuaskan inilah yang mungkin membuat PDAM Tirta Wening mempekerjakan karyawan yang tidak sesuai dengan persyaratan pekerjaan atau tidak memiliki kompetensi yang diperlukan oleh

perusahaan. Jika hal ini terus berlanjut, nantinya hal ini akan berdampak negatif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan.

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

**Tabel 1.9**  
**Hasil Kuisisioner Prasurvei Penempatan Kerja Pada PDAM Tirta Wening**

Penempatan Kerja								
No	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Pendidikan	2	4	9	13	2	81	2,70
2	Pengetahuan	1	3	7	14	5	71	2,36
3	Keterampilan	1	3	5	14	7	67	2,23
4	Pengalaman	1	5	7	13	4	76	2,53
<b>Skor Rata-Rata</b>								<b>2,45</b>

Sumber: Data diolah peneliti 2023

Berdasarkan Tabel 1.9 dapat dilihat dari hasil kuesioner pra survey variabel penempatan kerja memiliki skor rata-rata sebesar 2,45. Hal ini menunjukkan bahwa penempatan kerja karyawan bagian SDM pada PDAM Tirta Wening kurang baik. Hal ini harus mendapat perhatian utama karena masing-masing dimensi memiliki hasil yang kurang baik diantaranya dimensi pengetahuan dengan rata-rata 2,36,

dimensi keterampilan dengan rata-rata 2,23 dan dimensi pengalaman dengan skor 2,53.

Berdasarkan hasil wawancara yang dikemukakan oleh Kepala Bagian AMDK PDAM Tirta Wening dikemukakan bahwa penempatan pegawai di PDAM Tirta Wening masih belum optimal dikarenakan kurang diprioritaskannya penempatan karyawan berdasarkan pengetahuan, keterampilan dan pengalaman kerjanya.

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

Alasan peneliti mengambil judul mengenai perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan penempatan adalah karena perencanaan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang paling utama dalam mencapai tujuan perusahaan, dan sangat menentukan keberhasilan didalam sebuah organisasi atau perusahaan. Apabila perencanaan sumber daya manusia sudah tersusun sesuai dengan tujuan maka langkah selanjutnya adalah melakukan rekrutmen, hal yang sama pentingnya dengan perencanaan sumber daya manusia.

Pada variabel rekrutmen menentukan para calon karyawan yang sesuai dengan kualifikasi dari perencanaan yang dibuat, jika salah melakukan proses

rekrutmen maka akan berdampak pada kinerja karyawan, maka dari itu variabel rekrutmen diperlukan guna meningkatkan kinerja karyawan.

Variabel penempatan juga memberikan dampak yang hampir sama juga, dimana penempatan karyawan memiliki peran paling penting menyangkut kinerja karyawan dalam perusahaan. Apabila perusahaan tidak memperhatikan penempatan karyawan, maka akan berdampak pada kualitas kerja setiap karyawan dan kualitas kerja setiap karyawan tersebut akan bisa berdampak pada kinerja setiap karyawan di dalam perusahaan. Untuk itu wajib bagi perusahaan untuk melakukan penempatan karyawan sesuai dengan dimensi dan indikator dari penempatan karena hal tersebut dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan menciptakan suasana kerja yang nyaman, tenang dan kondusif, sehingga suasana tersebut akan bisa membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang hasilnya penulis tuangkan kedalam bentuk karya ilmiah skripsi yang berjudul **“Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian SDM PDAM Tirta Wening Kota Bandung”**.

## **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**

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang muncul pada PDAM Tirta Wening, diantaranya:

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia
  - a. Kurangnya kualifikasi karyawan pada bagian SDM di PDAM Tirta Wening.
  - b. Kurang jumlah karyawan bagian SDM di PDAM Tirta Wening.
2. Rekrutmen
  - a. Sumber perkrutan pada PDAM Tirta Wening Kota Bandung masih belum optimal.
  - b. Metode perekrutan yang digunakan oleh PDAM Tirta Wening Kota Bandung masih belum optimal.
3. Penempatan Kerja
  - a. Penempatan karyawan yang berpengetahuan kurang diprioritaskan oleh perusahaan
  - b. Penempatan karyawan yang memiliki keterampilan kurang diprioritaskan oleh perusahaan.
  - c. Penempatan karyawan yang berpengalaman kurang diprioritaskan oleh perusahaan.
4. Kinerja Karyawan
  - a. Kinerja BUMD PDAM Tirta Wening Kota Bandung yang tidak terlalu baik jika dibandingkan dengan BUMD air minum kota/kabupaten lain Di Jawa Barat.

- b. Terdapat beberapa karyawan bagian SDM yang kurang tepat waktu dalam mengerjakan tugas, kurang memiliki pertimbangan kemandirian dan kurang memanfaatkan sarana dan prasarana perusahaan dengan bijak.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Sesuai dengan uraian latar belakang dan identifikasi masalah maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana perencanaan sumber daya manusia pada PDAM Tirta Wening bagian SDM.
2. Bagaimana rekrutmen pada PDAM Tirta Wening bagian SDM.
3. Bagaimana penempatan Kerja pada PDAM Tirta Wening bagian SDM.
4. Bagaimana kinerja karyawan pada PDAM Tirta Wening bagian SDM.
5. Seberapa besar pengaruh perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan bagian SDM pada PDAM Tirta Wening.baik secara simultan maupun secara parsial.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan maka tujuan dari penelitian PDAM Tirta Wening adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Perencanaan sumber daya manusia pada PDAM Tirta Wening bagian SDM.
2. Rekrutmen pada PDAM Tirta Wening bagian SDM.
3. Penempatan kerja pada PDAM Tirta Wening bagian SDM.
4. Kinerja karyawan pada PDAM Tirta Wening bagian SDM.

5. Besarnya pengaruh perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan bagian SDM pada PDAM Tirta Wening secara simultan maupun parsial.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Peneliti mengharapkan semoga penelitian ini dapat memberikan hasil yang manfaat, sejalan dengan tujuan penelitian diatas, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna baik secara akademis maupun praktis.

##### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan memperkaya pandangan ilmiah di bidang manajemen bagi penulis, serta menambah ilmu baik teori maupun praktik tentang perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi studi dasar perbandingan dan referensi bagi peneliti lain yang sejenis dan menjadi masukan bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

##### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

1. Bagi Penulis

- a. Penelitian ini membantu saya dalam mengasah kemampuan saya, seperti cara mengambil data-data penelitian dan sekaligus menambah pengalaman mengenai dunia kerja.

- b. Penelitian ini membuat penulis bisa belajar bagaimana cara berkomunikasi yang baik dengan para karyawan dan Kepala Bagian Kepegawaian PDAM Tirta Wening Kota Bandung.
- c. Penelitian ini membuat penulis belajar cara wawancara yang baik kepada Kepala Bagian PDAM Tirta Wening Kota Bandung, sehingga penulis lebih memahami mengenai masalah perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, penempatan dan kinerja karyawan pada dunia kerja.
- d. Penelitian ini membuat penulis memahami dan mengetahui permasalahan yang terjadi pada dunia kerja, mudah – mudahan penulis menjadi lebih siap menghadapi dunia kerja akan memiliki sedikit pengalaman apabila suatu saat penulis menjadi seorang pemimpin didalam suatu perusahaan.

## 2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan untuk PDAM Tirta Wening Kota Bandung khususnya pada pengambilan keputusan yang mengenai perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, penempatan kerja dan kinerja karyawan.

## 3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan menambah wawasan serta dapat menjadi sarana informasi untuk kepada para pembaca pada umumnya dan bagi peneliti selanjutnya sebagai referensi mengenai penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, penempatan kerja dan kinerja karyawan.