

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Pada era globalisasi setiap organisasi atau perusahaan yang berbentuk swasta maupun pemerintah tentu memiliki sumber daya manusia yang kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu perusahaan tempat karyawan bekerja. Globalisasi mempunyai dampak dalam dunia usaha sehingga menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pencapaian perusahaan. Mereka membuat sasaran, strategi, inovasi sampai tujuan perusahaan baik itu tujuan jangka pendek maupun jangka panjang yang hendak dicapai perusahaan melalui aktivitas yang dilakukannya dengan diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya (Wijayanti, 2012). Sebuah perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang ditetapkan diperusahaan (Kurniati, 2014). Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berperan dalam suatu organisasi atau pemerintahan dalam memberikan pelayanan kepada publik (Kalangi, 2015).

Karyawan merupakan aset yang berharga bagi sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Fokus utama Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah memberikan kontribusi atas suksesnya perusahaan. Agar produktifitas perusahaan berjalan lancar diperlukan tenaga kerja atau karyawan yang sesuai sesuai dengan prinsip “*the right man in the right place*” (Suhefriandi, 2015). Sejalan dengan itu maka langkah awal yang menjadi kunci utama yaitu proses rekrutmen untuk merekrut tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan dan tujuan perusahaan. maka tugas departemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah mengisi jabatan dengan SDM yang cocok dan berkualitas untuk pekerjaan itu melalui proses rekrutmen. Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi merupakan tugas yang sangat penting, krusial, dan membutuhkan tanggung jawab yang besar. Hal ini karena kualitas sumber daya manusia yang akan digunakan perusahaan sangat tergantung pada bagaimana prosedur rekrutmen yang dilaksanakan sehingga akan diperolehnya pegawai yang berkualitas, yakni pegawai yang pintar, terampil dan memiliki kompetensi, dapat bekerja keras dan bermoralitas (Yullyanti, 2009)(Rekrutmen, 2017)

Proses seleksi yang efektif harus dilakukan dengan mempertimbangkan informasi tentang analisis pekerjaan, karena dalam analisis pekerjaan itu tergambar uraian pekerjaan yang akan dilakukan. Berbagai persyaratan yang harus dipenuhi oleh para karyawan yang melakukan pekerjaan tersebut dan standar produktivitas kerja yang harus dicapai. Jadi seleksi yang efektif dan penempatan karyawan yang tepat akan mendorong naiknya produktivitas dan prestasi kerja karyawan.

Pelaksanaan rekrutmen terhadap calon karyawan dimaksudkan agar perusahaan dapat memperoleh karyawan yang berkualitas dan mampu merealisasikan tujuan perusahaan. Prinsip *the right man on the right place* harus merupakan pegangan bagi manajer personalia dalam menempatkan karyawan dalam perusahaan.

Kegagalan dalam melakukan rekrutmen dan penempatan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan yang selanjutnya menjadi penghambat bagi proses pencapaian tujuan perusahaan. Sistem rekrutmen dan penempatan kerja yang dilakukan dengan tepat dan sesuai dengan kebutuhan bertujuan agar tercapainya tujuan perusahaan serta kesulitan dalam mencari dan melatih karyawan dapat dihindari.

Proses seleksi yang efektif harus dilakukan dengan mempertimbangkan informasi tentang analisis pekerjaan, karena dalam analisis pekerjaan itu tergambar uraian pekerjaan yang akan dilakukan. Berbagai persyaratan yang harus dipenuhi oleh para karyawan yang melakukan pekerjaan tersebut dan standar produktivitas kerja yang harus dicapai. Jadi seleksi yang efektif dan penempatan karyawan yang tepat akan mendorong naiknya produktivitas dan prestasi kerja karyawan.

Pelaksanaan rekrutmen terhadap calon karyawan dimaksudkan agar perusahaan dapat memperoleh karyawan yang berkualitas dan mampu merealisasikan tujuan perusahaan. Prinsip *the right man on the right place* harus merupakan pegangan bagi manajer personalia dalam menempatkan karyawan dalam perusahaan.

Kegagalan dalam melakukan rekrutmen dan penempatan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan yang selanjutnya menjadi penghambat bagi proses pencapaian tujuan perusahaan. Sistem rekrutmen dan penempatan kerja yang dilakukan dengan tepat dan sesuai dengan kebutuhan bertujuan agar tercapainya tujuan perusahaan serta kesulitan dalam mencari dan melatih karyawan dapat dihindari. ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawab. Penempatan ini harus didasarkan pada deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan, serta berpedoman kepada prinsip “Penempatan orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat”. Penempatan yang tepat yang terdiri dari kesesuaian kemampuan akademis, kesesuaian pengalaman, kesesuaian kesehatan fisik dan mental, dan kesesuaian status perkawinan juga merupakan suatu cara untuk mendapatkan orang-orang yang tepat, sehingga tujuan perusahaan yang telah direncanakan akan berhasil. Dengan penempatan yang tepat, gairah kerja, mental kerja, dan kinerja karyawan akan mencapai hasil yang optimal bahkan kreativitas karyawan dapat berkembang.

Perusahaan akan mengalami kesulitan di masa yang akan datang apabila perusahaan tersebut tidak menempatkan karyawan sesuai dengan bakat dan kemampuannya. Salah satu dari kesulitan itu dapat berupa turunnya semangat kerja karyawan serta tingginya *labour turn over* (tingkat keluar masuknya karyawan). Sistem rekrutmen yang efektif mungkin

agar memperoleh karyawan yang sesuai dengan potensi sumber daya manusia dan sesuai pada tempatnya (*the right man on the right place*).

Perekrutan adalah sebagai proses penarikan sejumlah calon yang berpotensi untuk diseleksi menjadi karyawan atau dapat juga diartikan, penarikan (*recruitment*) adalah masalah penting dalam pengadaan tenaga kerja. Penarikan berhasil jika banyak pelamar yang memasukkan lamarannya ke perusahaan sehingga peluang untuk mendapatkan karyawan yang baik terbuka lebar dan perusahaan dapat memilih terbaik dari yang baik. Pelaksanaan sistem rekrutmen yang efektif yang dilakukan sesuai dengan tujuan, sesuai dengan peraturan dan dengan cara yang benar terhadap calon karyawan dimaksudkan agar perusahaan memperoleh karyawan yang berkualitas dan mampu merealisasikan tujuan perusahaan sehingga diharapkan dapat tumbuh dan berkembang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Kegagalan dalam melakukan sistem rekrutmen dapat mempengaruhi penempatan kerja karyawan pada suatu perusahaan. (Jurnal et al., 2018)

Peningkatan sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan bersama-sama pegawai dan manajer dengan tujuan mencari nilai tambah agar perusahaan tersebut dapat menghadapi tantangan kompetitif. Untuk dapat melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas tidak saja diperlukan pekerja yang handal, melainkan juga perlu suatu proses yang mendukung terwujudnya pekerja yang produktif sesuai dengan yang diharapkan. Seperti pada penetapan jaminan kerja sesuai dengan harapan pegawai juga

akan meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga kualitas kerja karyawan sesuai harapan perusahaan. Dalam perusahaan sangat penting melakukan sistem rekrutmen, saat ini perusahaan masih menggunakan Email sebagai media untuk melakukan rekrutmen karyawan baru, mulai dari pengiriman surat lamaran bagi pelamar, pemanggilan pelamar untuk melakukan wawancara dengan pihak perusahaan, dan pengumuman hasil wawancara. Karena banyaknya pelamar pada perusahaan dan sulit untuk melakukan penyaringan surat lamaran, maka diperlukan sebuah program rekrutmen karyawan berbasis web untuk memudahkan proses rekrutmen, baik untuk pelamar maupun perusahaan. Setiap data tentang pelamar, lowongan pekerjaan, dan surat lamaran akan disimpan pada sebuah basis data yang terintegrasi dengan aplikasi tersebut yang dimana pengalaman kerja selalu tidak menjadi prioritas dalam hal rekrutmen karyawan mereka selalu membuka lowongan fresh graduate dan akan diberikan pelatihan kedepannya. (*Universitas Medan Area*, n.d.)

Selain sistem rekrutmen, salah satu yang mempengaruhi kualitas kerja adalah pengalaman kerja. Karena pengalaman kerja tidak menjadi prioritas dalam sistem rekrutmen maka pengalaman kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas kerja karyawan. Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu instansi. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin

terampil dia dalam menjalankan pekerjaannya. Untuk mengukur tingkat pengalaman yang ada dapat melihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat yang telah dikuasai karyawan. Dengan pengalaman yang banyak maka penguasaan keterampilan semakin meningkat. Disiplin kerja disini merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seorang atau kelompok orang sehingga peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan (Syukur, 2009:76).(*Universitas Medan Area*, n.d.)

Pengalaman kerja merupakan pengalaman seorang karyawan yang telah memiliki jam kerja yang tinggi atau pengalaman yang lama dengan adanya pengalaman dapat memecahkan berbagai macam masalah, persoalan, penyelesaian tanggung jawab yang diberikan, sesuai dengan individu karyawan. Dengan adanya pengalaman tersebut tiap-tiap karyawan mempunyai kualitas yang tinggi, pernyataan tersebut didukung oleh Hasibuan (2011:108), “Pengalaman kerja seorang pelamar dapat dijadikan pertimbangan utama saat proses seleksi, pelamar tersebut merupakan calon karyawan yang siap dipekerjakan dalam perusahaan. Hal yang harus didapatkan untuk memperoleh hasil kinerja yang baik maka harus meningkatkan mutu kualitas pengalaman kerja dalam menentukan pengembangan karir karyawan, prestasi kerja serta pelatihan di perusahaan. Rekrutmen, adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. (Simamora, 2005: 476). Selain disiplin kerja, yang dapat mendukung prestasi kerja adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja sangat penting dalam

menjalankan usaha suatu organisasi. Dengan memperoleh pengalaman kerja, maka tugas yang dibebankan dapat dikerjakan dengan baik. Sedangkan pengalaman kerja jelas sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan karena dengan mempunyai pengalaman kerja, maka prestasi kerjanya akan meningkat. Pengalaman bekerja yang dimiliki seseorang, kadang – kadang lebih dihargai daripada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi. Pepatah klasik mengatakan, pengalaman adalah guru yang paling baik (*experience is the best of teacher*). adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. (Simamora, 2005: 476). Selain disiplin kerja, yang dapat mendukung prestasi kerja adalah pengalaman kerja.(Semarang et al., 2012)

Kelangsungan sebuah organisasi juga tak lepas pada kinerja karyawan yang baik dan kinerja karyawan yang baik juga berpengaruh dengan prestasi kerja karyawan. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja akan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain berupa kuantitas dan kualitas pelayanan, jangka waktu dan sikap kooperatif dalam organisasi (Malthis:2006). Untuk mencapai prestasi kerja, karyawan yang optimal, organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mengakibatkan karyawan disiplin dalam bekerja dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Prestasi kerja adalah suatu hasil yang diperoleh dari adanya kegiatan yang dilakukan oleh seseorang yang terlihat dari adanya peningkatan tingkat status seseorang dalam organisasi tempat ia bekerja (Steers,

1984:150). Prestasi lebih banyak dapat dicapai apabila seseorang menggunakan pola kerja teratur, disiplin dan konsentrasi. Konsentrasi seseorang dalam bekerja dimaksud adalah pemusatan pemikiran terhadap pekerjaannya dengan mengesampingkan hal-hal lain yang tidak berhubungan dengan pekerjaan tersebut. Untuk mencapai tingkat konsentrasi seorang pekerja memerlukan kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor yang mendukung diantaranya disiplin kerja dan pengalaman kerja yang berasal dari individu maupun organisasi. Hubungan yang positif prestasi kerja dalam organisasi dapat dilihat dari seberapa besar peranan / sumbangan individu terhadap perkembangan organisasi, yang kemudian mempengaruhi keberhasilan tujuan dan sasaran yang ditentukan organisasi. (Semarang et al., 2012)

Setiap perusahaan pasti menginginkan pegawainya mempunyai prestasi karena dengan memiliki pegawai yang berprestasi dapat meningkatkan kinerjanya. Jika penilaian prestasi kerja sangat diperhatikan maka akan menjadi fokus bagi pegawai serta untuk melihat sejauh mana tingkat keberhasilan yang bisa dicapai dalam bekerja. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting, oleh karena itu diperlukan usaha-usaha yang lebih baik dalam upaya membina manusia sebagai tenaga kerja. Tercapainya tujuan suatu organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau mempunyai prestasi kerja yang tinggi yang

dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Untuk mencapai prestasi kerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia. Prestasi kerja yang dicapai pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh bermacam-macam ciri pribadi dari masing-masing individu. Dalam perkembangan kompetitif dan mengglobal, perusahaan membutuhkan karyawan yang berprestasi tinggi. Pada saat yang sama, pekerja memerlukan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman bagi tindakan-tindakan mereka pada masa yang akan datang. Menurut Hasibuan (2013:93), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja menurut Martoyo (2007:141), adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, kompensasi, aspek-aspek ekonomi, aspek-aspek teknis dan perilaku-perilaku lainnya (Aldi & Susanti, 2019)

Karyawan merupakan kumpulan orang/manusia yang berperan menentukan perusahaan dalam mencapai tujuannya, mulai dari kegiatan penyusunan rencana kerja, metode yang akan digunakan, kegiatan sistem pengendalian dan kegiatan pengambilan keputusan yang diterapkan sampai kepada kegiatan evaluasi berada di tangan karyawan.

Guna meningkatkan produktivitas karyawan, maka pihak manajemen perusahaan harus memperhatikan beberapa hal, seperti penempatan karyawan pada suatu jabatan sesuai latar belakang pendidikan, keterampilan dan keahlian, seleksi penerimaan karyawan harus melalui suatu proses seleksi yang ketat, pemberian pendidikan dan komitmen (diklat) disesuaikan dengan jenis pekerjaan karyawan, serta kompensasi berupa insentif yang tepat dan layak sesuai pekerjaan dan tanggung jawab karyawan. Pemberian kompensasi berupa insentif juga merupakan salah satu komponen penting dalam meningkatkan kinerja seorang karyawan. Mereka akan merasa lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras lagi karena mereka menyadari ada suatu imbalan yang baik saat mereka mencapai sebuah prestasi atau kinerja yang baik atau bahkan lebih. Selain kompensasi insentif, sebagian karyawan kinerja kerjanya masih rendah, hal ini diindikasikan dari karyawan yang belum bisa memenuhi target. Untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan memberikan insentif sebagai pendorong untuk meningkatkan kinerja dan lebih disiplin. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja karyawan atau profitabilitas organisasi. Insentif merupakan komponen dari kompensasi dan keduanya sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan. (Muliadi, 2019)

cara mengoptimalkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian insentif secara tidak sengaja diberikan kepada karyawan agar di dalam diri mereka timbul semangat yang

lebih besar untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga produktivitas dan kinerjanya meningkat. Menurut Mustofa (dalam Samsudin, 2006) Insentif adalah pemberian upah atau gaji yang berbeda bukan didasarkan pada jabatannya namun karena perbedaan prestasi kerja(Sukoco et al., 2020)

Terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, Winardi (1996) mengemukakan bahwa faktor-faktor tersebut dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik meliputi motivasi, pendidikan, kemampuan, keterampilan dan pengetahuan. Faktor ekstrinsiknya adalah lingkungan kerja, kepemimpinan, hubungan kerja dan gaji. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain (Martin, 2000). kemampuan tersebut oleh Daniel Goleman disebut dengan Emotional Intelligence atau kecerdasan emosi. Goleman (2000) melalui penelitiannya mengatakan bahwa kecerdasan emosi menyumbang 80% dari factor penentu kesuksesan seseorang, sedangkan 20% yang lain ditentukan oleh IQ (Intelligence Quotient). Orang mulai sadar pada saat ini bahwa tidak hanya keunggulan intelektual saja yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan tetapi diperlukan sejenis keterampilan lain untuk menjadi yang terdepan. Penelitian yang ditulis oleh Boyatzis (2001) bahwa menemukan orang yang tepat dalam organisasi bukanlah hal yang mudah, karena yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan

bukan hanya orang yang berpendidikan lebih baik ataupun orang yang berbakat saja. Ada faktor-faktor psikologis yang mendasari hubungan antara seseorang dengan organisasinya. Salah satu bentuk kecerdasan lain yang saat ini tengah populer adalah kecerdasan spiritual. Kecerdasan spiritual memungkinkan seseorang untuk berpikir kreatif, berwawasan jauh, membuat atau bahkan mengubah aturan, yang membuat orang tersebut dapat bekerja lebih baik. Secara singkat kecerdasan spiritual mampu mengintegrasikan dua kemampuan lain yang sebelumnya telah disebutkan yaitu IQ dan EQ (Idrus, 2002; Wiandari dan Darma, 2017).(Nasional & Nasional, 2018)

Manajemen sumber daya manusia memiliki arti penting sebagai salah satu fungsi manajemen selain fungsi pemasaran, keuangan, dan produksi, dimana manajemen sumber daya manusia meliputi usaha-usaha/aktivitas- aktivitas suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya secara umum dimulai dari proses pengadaan karyawan penempatan, pengelolaan, pemeliharaan, pemutusan hubungan kerja, hingga hubungan industrial (Sofyandi, 2008:3). Dalam proses mencapai tujuannya perusahaan perlu memperhatikan

tingkat kinerja karyawan. Michael Zwell (dalam Wibowo : 2007) mengungkapkan bahwa terdapat faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi seseorang, yaitu : Pengetahuan, Keterampilan, Kemampuan, Keyakinan, Pengalaman, Karakteristik pribadi, Motivasi, Kecerdasan, Dan budaya organisasi. Sumber daya manusia yang unggul bukan

hanya seseorang yang mempunyai keilmuan (IQ) saja tetapi sumber daya manusia yang unggul juga seseorang yang memiliki kemampuan mensikapi setiap kondisi yang dihadapi dengan arif dan bijaksana (EQ), sumber daya manusia yang unggul juga haruslah seseorang yang juga mempunyai kedekatan pada Tuhan pada setiap pekerjaan dan kegiatan yang dilakukannya dimanapun dan kapanpun.

Sudah tidak dapat dipungkiri lagi bahwa kesuksesan dan keberhasilan seseorang tidak hanya ditentukan oleh Kecerdasan Intelektual (IQ) saja tetap keberhasilan dan kesuksesan atau kinerja seseorang juga dipengaruhi oleh Kecerdasan Emosional (EQ) dan Kecerdasan Spiritual (SQ).(Kecerdasan et al., 2018)

PDAM kota padang merupakan salah satu perusahaan Daerah Air Minum sebagai penyedia pelayanan air bersih bagi masyarakat yang menjadi konsumen atau pelanggan. PDAM kota padang adalah satu satunya perusahaan pemasok air bersih di kota Padang. PDAM ini mampu memberikan pelayanan kebutuhan pokok khususnya air bersih dan tersebar luas di kota padang.

Salah satu Perusahaan Daerah air Minum (PDAM) yang menjadi pengamatan dalam penelitian adalah PDAM di Kota Padang yang terletak di jalan Haji Agus Salim No. 10, Sawahan, padang Timur, Kota Padang. PDAM melayani pelayanan kebutuhan air bersih bagi masyarakat di kota Padang. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang didirikan berdasarkan Peraturan Daerah Kota Padang No. 05/P.D/1974 Tanggal 30

Desember 1974. tentang pendirian perusahaan Air Minum Tingkat II Padang. Tujuan perusahaan adalah turut serta melaksanakan pembangunan daerah khususnya serta pembangunan ekonomi nasional dalam rangka peningkatan kesejahteraan dan memenuhi kebutuhan rakyat serta ketenangan kerja dalam perusahaan, berdasarkan adil dan makmur berdasarkan Pancasila.

Perusahaan sudah banyak menemukan kemampuan-kemampuan dan bakat-bakat yang baru dari para karyawannya. Permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan saat ini adalah rekrutmen yg belum berjalan dg baik. Perusahaan sangat membutuhkan rekrutmen hal tersebut untuk mencari karyawan bertalenta dan karyawan dengan kemampuan diatas rata-rata, sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) kota Padang menginginkan agar semua karyawan dapat melakukan pekerjaan atau tugas dengan baik. Tapi hal ini masih mengalami masalah atau hambatan dimana kinerja karyawan PDAM Kota Padang masih rendah. Dalam operasional perusahaan dituntut untuk memenuhi semua keinginan konsumen sehingga perlu dikembangkan kinerja karyawan untuk dapat terus dan tetap meningkat sehingga tercapai tujuan PDAM Kota Padang.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) kota Padang merupakan Badan Usaha Milik Daerah pertama yang bergerak dalam bidang penyediaan kebutuhan air minum bagi warga

kota padang. Oleh karena itu PDAM kota Padang perlu meningkatkan mutu dan pelayanan kepada masyarakat. Pelayanan yang diberikan oleh PDAM kota Padang tidak hanya berupa penyediaan air minum kepada masyarakat dengan mengedepankan unsur 3K (Kualitas, kuantitas dan kontinutas) tetapi juga meliputi pelayanan akan kebutuhan informasi pelanggan.

Indikasi lain yang dapat memperlihatkan kurang baiknya atau kurang optimalnya karyawan yg berkualitas pada PDAM kota Padang yaitu dengan melihat absensi karyawan. Hal ini tergambar dalam absensi karyawan PDAM yang dapat dilihat pada tabel 1.1.

Tabel 1.1.

Daftar Absensi Karyawan PDAM tahun 2019

Jumlah Karyawan	Keterangan	Jumlah pertahun	Persentase
289	Sakit 389 kali	476 kali	13,7 %
	Izin		11,5 %
	Cuti	492 kali	14,2%
	Terlambat	1123 kali	32,4%
	Tanpa keterangan	150 kali	0,04 %

Sumber : PDAM Kota Padang 2020

Pada tabel di atas dapat lihat bahwa fenomena pada tahun 2019 banyaknya karyawan yang sakit adalah 476 kali (13,7%),karyawan yang izin sebanyak 398 kali (11,5%), karyawan yang cuti sebanyak 492 kali (14,2%), karyawan yang terlambat sebanyak 1123 kali (32,4%) dan karyawan yang tanpa keterangan sebanyak 150 kali (0,04%).

Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa rekrutmen yg belum berjalan dg baik sehingga masih banyak karyawan yg kurang disiplin dan memiliki kepribadian yg belum terlalu baik, ini dibuktikan dari data bahwa sebanyak 1123 kali atau setara dengan 32,4 % jumlah karyawan PDAM yang terlambat selama tahun 2019.

Dalam melaksanakan rekrutmen PDAM telah menghadapi beberapa permasalahan. Dimana pengalaman kerja karyawan, serta pendidikan dan pelatihan pegawai yang tidak optimal sehingga mempengaruhi prestasi pegawai untuk dapat bekerja dengan baik dan mampu mengelola perusahaan.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul **“Pengaruh Pengalaman Kerja,Prestasi,Insentif Dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Rekrutmen Pada Kantor PDAM Kota Padang”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas dan keterangan yang telah di kembangkan maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Rekrutmen karyawan yg belum optimal.
2. Pengalaman yg dimiliki rekrutmen masih rendah.
3. Jumlah pelamar masih rendah.
4. Jumlah insentif masih UMR.
5. Kecerdasan intelektual yang masih rata-rata.
6. Politik uang di dalam prosedur rekrutmen .

7. Prestasi yang di butuhkan di luar akademik sangat minim.
8. Sumber daya perekrutan rekrutmen masih minim dan kurang pengalaman

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian proposal ini tidak terlalu luas, sehingga pembatasan lebih terendah dan terfokus, maka ruang lingkup pembahasan penulis batasi sedemikian rupa sehingga penelitian ini hanya untuk mengetahui mengenai **“Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi, Insentif Dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Rekrutmen Pada Kantor PDAM Kota Padang”**

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas , maka muncul pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap rekrutmen pada kantor PDAM di kota Padang?
2. Apakah terdapat pengaruh prestasi terhadap rekrutmen pada kantor PDAM kota Padang?
3. Apakah terdapat pengaruh insentif terhadap rekrutmen pada kantor PDAM kota Padang?
4. Apakah terdapat pengaruh kecerdasan intelektual terhadap rekrutmen pada kantor PDAM kota Padang?

5. Apakah terdapat pengaruh pengalaman kerja, prestasi, insentif dan kecerdasan intelektual terhadap rekrutmen pada kantor PDAM kota Padang?

1.5 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Dalam mengacu pada masalah yang telah dirumuskan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap rekrutmen pada kantor PDAM di kota Padang?
2. Apakah terdapat pengaruh prestasi terhadap rekrutmen pada kantor PDAM kota Padang?
3. Apakah terdapat pengaruh insentif terhadap rekrutmen pada kantor PDAM kota Padang?
4. Apakah terdapat pengaruh kecerdasan intelektual terhadap rekrutmen pada kantor PDAM kota Padang?
5. Apakah terdapat pengaruh pengalaman kerja, prestasi, insentif dan kecerdasan intelektual terhadap rekrutmen pada kantor PDAM kota Padang?

2. Manfaat Penelitian

Kontribusi bagi ilmu pengetahuan secara teori dan praktek adalah:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan memperkaya ilmu serta memahami MSDM khususnya menyangkut pada Rekrutmen. Penelitian ini dijadikan sarana sebagai upaya pengaplikasian teori-teori yang sudah didapatkan selama perkuliaan dengan melihat keadaan yang sebenarnya dilapangan dengan salah satunya memecahkan permasalahan yang sedang dihadapi oleh perusahaan.

2. Bagi Organisasi

Kantor PDAM dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai masukan untuk dapat dipergunakan sebagai bahan dalam menyusun kebijakan guna meningkatkan kinerja kepada karyawan pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang.

3. Bagi pihak lain

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini sebagai tambahan pengetahuan dan referensi bagi pihak lain dan sebagai acuan pembelajaran untuk penelitian-penelitian yang akan dilakukan.