

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bertepatan dengan berkembangnya jaman, didunia bisnis persaingan semakin menjadi ketat. Point penting yang di utamakan bukan dari pelayanan ataupun produk, tetapi Sumber Daya Manusia (SDM) yang bermutu saat ini untuk dapat bersaing juga sangat di butuhkan. Agar dapat memperoleh sumber daya manusia (SDM) yang bermutu selain itu cara yang perlu diambil yaitu merekrut dan mendapatkan dengan benar sehingga mendapatkan sumberdaya yang diinginkan tersebut.

Pengadaan Sumber Daya Manusia melingkupi pelaksanaan rekrutmen karyawan yang membentuk pada standar instansi dalam merekrut orang-orang berbakat dan kompeten (Hasanah, 2017). Dalam Ketelitian rekrutmen dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas operasional instansi. Sesudah proses rekrutmen akan dilanjutkan dengan penempatan kerja. Penempatan kerja ialah menempatkan seorang karyawan yang diterima pada posisi pekerjaan yang membutuhkannya dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut (Asih & Azizah, 2018). Penempatan (*Placement*) ialah menempatkan karyawan dengan posisi yang akan di tempatinya, pada kebutuhan atas posisi dan kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan kepribadian karyawan.

Penempatan kerja dengan posisi tepat tidak saja menjadi harapan di perusahaan, tetapi juga menjadi keinginan pekerja itu sendiri. Dengan itu pekerja yang bersangkutan dapat menyadari ruang lingkup pekerjaan yang diberikan kepadanya. Melakukan pemberdayaan dari penempatan kerja bagi karyawan dalam manajemen mutu terpadu partisipasi aktif merupakan kunci keberhasilan dalam usaha peningkatan mutu berkelanjutan dalam sebuah organisasi. (Ermiati et al., 2019) Hal ini bagi perusahaan sangat menguntungkan, sehingga dapat menaikkan

kegairahan dan semangat yang berujung pada peningkatan produktivitas perusahaan dan prestasi kerja karyawan itu sendiri.

Penempatan yaitu menempatkan seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, dengan pekerjaannya seberapa baik seseorang itu merasa sesuai dapat mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Karyawan yang ditempatkan pada tempat yang tepat akan merasa cocok dengan pekerjaannya, dan akhirnya akan memberikan dampak positif terhadap kuantitas dan kualitas perolehan pekerjaannya(Riyanto, 2017a).

Guna dapat memutuskan perekrutan, pemilihan dan penugasan pekerja (tenaga kerja), maka instansi perlu mempunyai suatu pedoman atau struktur yang tepat. Perekrutan pekerja (tenaga kerja) yang diartikan perlu mengadakan dan memilih tenaga kerja (pekerja) untuk mengisi jabatan dan organisasi yang belum diisi maupun jabatan atau pekerjaan baru yang diciptakan dalam organisasi. Agar dapat memperoleh pekerja yang benar-benar baik dan sesuai dengan keinginan instansi sebelum merekrut dilakukan hendaknya berbagai faktor yang berhubungan dengan perekrutan perlu mendapat perhatian instansi supaya perekrutan tersebut dilakukan dengan baik dan bisa dipersiapkan.

Kinerja adalah prestasi kerja yang diraih seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai kewajiban yang di serahkan karyawan secara kuantitas dan kualitas (Asih & Azizah, 2018). Dalam kinerja karyawan kemajuan sebuah instansi merupakan faktor penting dalam proses rekrutmen dan penempatan kerja. Dalam Instansi proses rekrutmen dan penempatan kerja yang tidak tepat dapat memberikan kerugian.(Asih & Azizah, 2018).

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Bhagasasi adalah Badan Usaha Milik Daerah yang menjalani dan memenuhi kebutuhan air minum masyarakat Kabupaten Bekasi. yang berlokasi di Jalan. Kalimalang Btb. 25 Kp.Tegal Danas Rt.001/005 Kodepos : 17531 Desa Hegarmukti, Kecamatan Cikarang Pusat - Kabupaten Bekasi. Tirta Bhagasasi senantiasa berupaya memberikan pelayanan terbaik berupa jasa penyedia kebutuhan akan air yang terjamin kuantitas dan kualitasnya.

Berdasarkan hasil survey, Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Bhagasasi merekrut para calon anggota direksi guna untuk mengisi jabatan yang

kosong dibagian Direktur Utama (DIRUM) yang sedang membutuhkan. Diadakannya perekrutan direktur utama ini, karena adanya pegawai yang sudah pensiun dan membutuhkan pegawai yang baru. Pelamar Calon direktur utama ini harus memenuhi persyaratan secara administrasi. Salah satunya, bukan dari anggota atau pengurus partai politik (parpol). Dan nantinya akan direkrut oleh walikota dan atas usul oleh dewan pengawas apabila dikatakan lolos seleksi, sebelum diangkat sebagai anggota direksi wajib menandatangani kontrak kinerja. Nantinya calon karyawan direktur utama yang diterima akan sebagai karyawan tetap atau bukan kontrak.

Setiap karyawan dan pejabat perlu memahami TUPOKSI (tugas pokok dan fungsinya). Selanjutnya, tupoksi itu perlu dilaksanakan sesuai dengan ketentuan perusahaan dan aturan serta perundang-undangan yang berlaku, guna kemajuan perusahaan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Sebelum diberi jabatan dilakukan evaluasi terlebih dahulu.

Mutasi, Promosi jabatan, demosi, dilakukan pada tahun 2018-2021 diantara karyawan yang di promosi jabatan yaitu, para Kabag (Kepala Bagian) dan Kepala Cabang, Kasubag (Kepala Sub bagian) dan Kepala Kasi (Kepala Seksi). Direktur Utama, Direktur Teknik dan Direktur Umum masa jabatan selama 3 tahun. Untuk Demosi di tempatkan dikantor Cabang Cibarusah, Kantor Cabang Wisma Asri, Kantor Cabang Pembantu Harapan Baru.

Pada dasarnya Kompensasi dikelompokkan menjadi dua, yakni kompensasi non finansial dan finansial. Kompensasi finansial bisa diberikan dengan secara langsung dan tidak langsung. Kompensasi finansial yang secara langsung ialah mendapatkan seperti gaji, upah, bonus dan insentif, Sedangkan kompensasi finansial secara tidak langsung ialah mendapatkan seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa dan dana pensiun. Kompensasi nonfinansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan kerja. Pekerjaan terdiri dari tugas-tugas yang menantang, menarik, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian, Sedangkan untuk lingkungan kerja terdiri dari kebijakan-kebijakan yang sehat, kekerabatan yang menyenangkan dan lingkungan kerja yang nyaman.

Kompensasi adalah faktor lain yang dapat dinilai mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam hasil penelitian yang telah dibuktikan oleh (Agusri., 2018) yang

menyatakan bahwa kompensasi berdampak positif terhadap kinerja, maka dari itu kinerja akan selalu meningkat apabila kompensasi terus diberikan sesuai harapan (keinginan). Demi ketercapaiannya perusahaan maka Penempatan dan kompensasi sangat mempengaruhi kinerja sehingga perlu ditingkatkan. Untuk mempengaruhi kinerja karyawan adalah salah satu tujuan dari penempatan dan kompensasi. Kompensasi seringkali dijadikan sebagai dorongan utama bagi karyawan untuk bekerja dalam perusahaan. Bagi perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada karyawan adalah keharusan yang perlu dipenuhi dengan tepat waktu secara adil dan layak berdasarkan hasil kinerja karyawan. agar menjamin ketercapaian keselarasan tujuan individu dan perusahaan, Manajemen dapat memberikan perhatian dengan kompensasi, Karena hubungan dari kedua belah pihak (timbang balik) antara perusahaan dengan karyawan Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari kompensasi. Karyawan memberikan hasil kinerja yang bagus untuk kemajuan dan perkembangan perusahaan, Sedangkan perusahaan memberikan kompensasi secara adil yang layak dan sesuai dengan kinerja yang telah diberikan karyawan.

Sangatlah penting Pemberian kompensasi bagi karyawan, karena kompensasi merupakan besar kecilnya ukuran terhadap kinerja karyawan. dengan karyawan merasa puas bagi kompensasinya dapat memberikan pengaruh yang maksimal bagi keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan, Karena karyawan merasa kemampuan, keterampilan serta potensinya dihargai oleh perusahaan.

Mengenai kompensasi di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Bhagasasi besarnya pendapatan yang diterima sangat bergantung dari pangkat dan golongan ruang gaji yang ditentukan sebagai berikut :

Tabel 1. 1 Daftar Gaji Pegawai PDAM Tirta Bhagasasi

Golongan	Nama Pangkat	Kisaran Gaji yang Diterima
1 A	Pegawai Dasar Muda	Rp.1.500.000 – Rp.2.300.000
2 A	Pegawai Dasar Muda I	Rp.2.000.000 – Rp.3.000.000
3 A	Pegawai Dasar	Rp.2.500.000 – Rp.4.200.000
4 A	Pegawai Dasar I	Rp.3.000.000 – Rp.5.000.000
1 B	Pelaksana Muda	Rp.1.700.000 – Rp.2.400.000

2 B	Pelaksana Muda I	Rp.2.200.000 – Rp.3.500.000
3 B	Pelaksana	Rp.2.600.000 – Rp.4.400.000
4 B	Pelaksana I	Rp.3.170.000 – Rp. 5.200.000
1 C	Staf Muda	Rp.1.700.000 – Rp.2.500.000
2 C	Staf Muda I	Rp.2.300.000 – Rp.3.600.000
3 C	Staf	Rp.2.800.000 – Rp.4.600.000
4 C	Staf I	Rp.3.300.000 – Rp.5.400.000
1 D	Staf Madya	Rp.1.800.000 – Rp.2.600.000
2 D	Staf Madya I	Rp.2.300.000 – Rp.3.700.000
3 D	Staf Utama Madya	Rp.2.900.000 – Rp.4.750.000
4 D	Staf Utama	Rp.3.400.000 – Rp.5.500.000

Sumber: Data diolah, 2022

Pendidikan:

SMP = Golongan 1

SMA/SMK = Golongan 2

D3 = Golongan 2

S1 = Golongan 3

Berdasarkan data tersebut bahwa pemberian kompensasi berupa gaji di Perusahaan daerah Air Minum dibagi berdasarkan jabatan, dan tingkat tanggung jawab. Jika dilihat dari tabel daftar gaji karyawan, bahwa pembagian gaji karyawan sudah sesuai dengan UMK Kabupaten Bekasi.

Selain gaji karyawan juga mendapatkan insentif. Insentif adalah pembayaran yang diberikan suatu organisasi diluar gaji pokok. Pada PDAM Tirta Bhagasasi terdapat insentif berupa uang piket yang diberikan kepada karyawan pada saat tanggal merah atau hari besar karyawan tersebut harus tetap bekerja. Uang insentif yang diberikan belum sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan.

Tunjangan ialah bentuk pemberian finansial yang diberikan perusahaan kepada pegawai berdasarkan syarat tertentu untuk meningkatkan dan menjaga kinerja karyawan. adapun sebagai berikut tunjangan yang pegawai PDAM Tirta Bhagasasi terima:

Tabel 1. 2 Tunjangan Karyawan PDAM Tirta Bhagasasi

No.	Jenis Tunjangan	Keterangan
1.	Tunjangan Risiko	Setiap karyawan mendapatkan tingkatan risiko berbeda-beda berdasarkan jabatan dan telah sesuai dengan peraturan yang berlaku
2.	Tunjangan Kesehatan	Setiap karyawan mendapatkan fasilitas BPJS
3.	Tunjangan Ketenagakerjaan	Setiap karyawan mendapatkan asuransi ketenagakerjaan
4.	Tunjangan Hari Raya	Tunjangan hari raya diberikan kepada karyawan dalam jumlah 1 bulan gaji bagi yang memiliki masa kerja selama 12 bulan terus menerus, sedangkan pegawai yang memiliki masa kerja 1 bulan terus menerus namun kurang dari 12 bulan diberikan secara proporsional masa kerja. Dan biasanya tunjangan hari raya diberikan pada saat hari besar keagamaan.

Sumber: (Peraturan Wali Kota Bekasi Nomor 70 Tahun 2021)

Berdasarkan hasil survey tersebut yang disebabkan menurunnya kinerja karyawan adalah penempatan kerja dan insentif yang belum sesuai, ketidaksesuaian antara penempatan kerja atas kemampuan karyawan yang di tempatkan pada bidang pekerjaan yang tidak tepat dengan latar belakang pendidikan serta keahliannya

tentu akan berpengaruh atas kenyamanan dalam bekerja yang turut memengaruhi prestasi kerja. Jika ingin kinerja karyawannya meningkat sebagai pemimpin harus menilai kinerja karyawannya lagi dengan baik pada penempatan kerja karyawan agar dapat tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, dalam meningkatkan upaya kinerja karyawan Penempatan dan Kompensasi merupakan hal terpenting yang perlu diperhatikan. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Penempatan Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Kabupaten Bekasi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dari penelitian ini yaitu :

1. Apakah penempatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Bhagasasi ?
2. Apakah kompensasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Bhagasasi ?
3. Apakah penempatan kerja dan kompensasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Bhagasasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan masalah dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Bhagasasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Bhagasasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja dan kompensasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini, yaitu :

1. Bagi Penulis

Untuk menambah ilmu pengetahuan, memperluas wawasan dan pengalaman tentang kondisi nyata dilapangan, serta peningkatan cara berfikir yang kritis terhadap sebuah dinamika yang terjadi di dalam organisasi khususnya dalam bidang sumber daya manusia.

2. Manfaat bagi akademis

Sebagai bahan referensi dan menambah ilmu pengetahuan dibidang ekonomi khususnya dalam Manajemen Sumber Daya Manusia secara umum yang berkaitan dengan penempatan kerja dan kompensasi kerja.

3. Manfaat Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi perusahaan dalam menyikapi masalah sumber daya manusia tentang penempatan kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan dan dapat menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan dalam menentukan langkah untuk kemajuan perusahaan.

1.5 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih fokus pada pokok permasalahannya, untuk mencegah terlalu luasnya pembahasan yang dapat mengakibatkan terjadinya kesalahan yang diperoleh, maka dalam hal ini dilakukan pembatasan bahwa faktor yang digunakan sebagai variabel penelitian adalah pengaruh penempatan kerja, dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Bhagasasi Kabupaten Bekasi.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, batasan masalah, serta sistematika penulisan.

BAB II :TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang konsep danteori mengenai variabel-variabel dan hal-hal yang ada dalam penelitian, penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III :METODE PENELITIAN

Bab ini terdiri dari desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual, operasional variabel, waktu tempat penelitian, metode pengambilan sample dan metode analisis data.

BAB IV :HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan isi pokok dari penelitian yang berisi deskripsi objek penelitian, analisis data, pembahasan dan implementasi hasil penelitian sehingga dapat diketahui hasil analisis yang diteliti mengenai hasil analisis yang diteliti mengenai hasil pengujian hipotesis.

BAB V :PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan saran dari penelitian yang telah dilakukan atau hasil analisa

