

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi memegang peranan yang penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia menggunakan sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Mesin-mesin berteknologi canggih sekalipun tidak akan ada artinya, jika sumber daya manusia yang menjalankannya tidak berkualitas untuk mengerjakannya. Demikian juga dengan sumber daya manusia. Dalam ketelitian rekrutmen dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional instansi. Setelah proses rekrutmen akan dilanjutkan dengan penempatan kerja. Penempatan kerja ialah menempatkan seseorang karyawan yang diterima pada posisi pekerjaan yang membutuhkannya dan tanggung jawab yang diberikan pada karyawan tersebut (Sulistiyowati, Ari, Sely, 2022).

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat perlu diperhatikan pada setiap perusahaan. Kinerja pegawai adalah bentuk atau hasil dari kerja yang telah dicapai dengan baik dari individu ataupun sekelompok yang menyatu menjadi organisasi dalam menggapai tujuan yang lebih efektif & efisien dalam lingkup pekerjaan. Maka dalam menjalankan tugasnya perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi.

Penilaian kinerja adalah sistem formal yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan agar sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan. Banyak hal yang dapat memengaruhi penilaian kinerja yang baik antara lain adalah penghargaan, hukuman, dan iklim organisasi (Yunita. T., Pangestu, 2024).

PT.SKF Indonesia merupakan suatu perusahaan manufaktur yang memproduksi suatu produk berupa *Bearing* (Bantalan Bola) berkecepatan tinggi untuk kendaraan bermotor roda dua maupun roda empat. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1989. Berlokasi di Jl. Tipar – Inspeksi Cakung Drain, Cakung, RT.1/RW.9, Cakung barat., Kecamatan Cakung, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibu kota Jakarta 13910. Luas total area perusahaan ini mencapai 53.000 meter persegi, yang juga mencakup area kantor dan administrasi seluas 7.000 meter persegi. Hal tersebut membuat PT.SKF Indonesia menjadi pabrik terbesar se-Asia Tenggara dan untuk sektor otomotif telah berkontribusi memasok komponen kendaraan sebesar 35 juta bearing pertahun. Dari jumlah produksi yang meningkat pesat dari tahun ketahun, maka memerlukan serta membutuhkan kinerja pegawainya dengan baik sehingga dapat mengoptimalkan pekerjaan masing-masing para pegawai berjalan dengan semestinya.

Rekrutmen adalah proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu melamar sebagai karyawan. Pelamar ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir bila lamaran-lamaran (aplikasi) mereka diserahkan. Hasilnya adalah sekumpulan pencari kerja dari mana karyawan baru diseleksi (Lina, 2020).

Fenomena rekrutmen di PT.SKF Indonesia yang masih menggunakan cara lama yang dimana proses rekrutmen diseleksi melalui proses surat lamaran kerja dalam bentuk fisik dan tidak menggunakan teknologi terkini

Kompetensi secara *literal* dapat diartikan sebagai berjuang bersama-sama. Kompetensi terkait dengan erat dengan ide tentang kapabilitas orang yang menyebut dirinya kompeten, atau orang yang memiliki kapabilitas. kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang (individu) yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi serta bertahan cukup lama dalam diri manusia. Berdasarkan uraian di atas makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksikan pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan (Baharuddin et al., 2022). Dan berdasarkan pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dalam bekerja dengan menintegrasikan pengetahuan, keterampilan, kemampuan serta nilai-nilai pribadi berdasarkan pengalaman dan pembelajaran dalam rangka pelaksanaan tugasnya secara professional, efektif dan efisien.

Fenomena kompetensi di PT.SKF Indonesia kerja yang asal-asalan yang dimana karyawan masih banyak yang belum mengerti tentang mesin dan produk dan sulitnya untuk melakukan kerja sama dalam melakukan suatu pekerjaan yang dimana pekerjaan tersebut membutuhkan kerja sama team yang baik.

Perilaku inovatif karyawan memiliki keterkaitan erat dengan model kerja *hybrid*, di mana fleksibilitas dalam menentukan lokasi kerja dapat mendukung kreativitas dan inovasi. Dalam lingkungan kerja *hybrid*, karyawan beralih antara bekerja di kantor dan di rumah, yang memungkinkan mereka menyesuaikan kondisi kerja sesuai preferensi pribadi serta kebutuhan tugas (Anisah, 2024). Keunggulan kompetitif disuatu perusahaan dapat tercipta bila ada perilaku kerja yang inovatif serta ada kesediaan dari manajer untuk mendukungnya. Menyatakan bahwa perilaku inovatif karyawan ditunjukkan oleh perilaku selalu kreatif dalam bekerja, selalu menyampaikan ide-ide kreatif, mencari teknik baru dalam bekerja, punya rencana mengembangkan ide baru, mencoba berinovasi dalam penggunaan sumber daya, dan mengembangkan kreativitas dalam bekerja tim (Yasa et al., 2021). Setiap perusahaan harus menganggap hal tersebut penting untuk memberikan motivasi kepada karyawan agar kinerjanya meningkat melalui perilaku yang inovatif dan kreatif.

Fenomena minimnya ide-ide karyawan yang tidak dikembangkan dengan baik oleh perusahaan ataupun minimnya perlombaan dalam pembuatan ide, sehingga banyak karyawan yang malas untuk menyampaikan ide atau masukan untuk kemajuan perusahaan.

Research Gap Studi sebelumnya mungkin hanya fokus pada salah satu variabel, seperti rekrutmen terhadap kinerja, tanpa mempertimbangkan interaksi dengan variabel lain seperti kompetensi dan inovasi kerja.

Tabel 1. 1 Persyaratan Rekrutmen,Kompetensi,Inovatif Kerja

Variabel	Persyaratan
Rekrutmen	1. Usia maksimal 23 Tahun 2. Pendidikan minimal SMK / Sederajat dengan jurusan Teknik 3. Nilai rata-rata rapor minimal 7,5
Kompetensi	1. Mampu mengoperasikan mesin <i>Grinding Engine</i> 2. Mampu mengoperasikan mesin <i>Assy Engine</i>
Inovatif Kerja	1. Pengajuan ide harus ditulis di form pengajuan ide yang telah disediakan oleh pihak perusahaan 2. Untuk perlombaan ide QCC diadakan tiap setahun sekali dan dilombakan dengan sistem perlombaan setiap department perusahaan wajib mengikuti ide tersebut

Sumber : Data HRD PT.SKF Indonesia, 2025.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang yang dibahas diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana pengaruh Analisis Rekrutmen terhadap kinerja karyawan di PT.SKF Indonesia ?
2. Bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT.SKF Indonesia ?
3. Bagaimana pengaruh Inovatif kerja terhadap kinerja karyawan di PT.SKF Indonesia ?
4. Bagaimana pengaruh Analisis Rekrutmen terhadap Kompetensi di PT.SKF Indonesia ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini untuk memperoleh suatu gambaran untuk dapat memberikan informasi mengenai pengaruh Rekrutmen, Kompetensi, Inovatif Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan, sebagai berikut :

1. Untuk dapat mengetahui pengaruh analisis rekrutmen terhadap kinerja karyawan di PT.SKF Indonesia
2. Untuk dapat mengetahui pengaruh Kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan di PT.SKF Indonesia
3. Untuk dapat mengetahui pengaruh Inovatif kerja terhadap kinerja karyawan di PT.SKF Indonesia
4. Untuk dapat mengetahui pengaruh Analisis rekrutmen, terhadap Kompetensi karyawan di PT. SKF Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Peneliti mengharapkan penelitian ini agar bisa memberikan manfaat bagi seluruh pembaca dan pihak-pihak yang membutuhkan informasi berkaitan pada penelitian diatas. Maka berikut manfaat yang akan diberikan, sebagai berikut :

1. **Manfaat Akademis** : Memberikan kontribusi ilmiah dalam mengembangkan ilmu pengetahuan terkhusus dibidang manajemen sumber daya manusia dan menambah ilmu pengetahuan tentang faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

2. **Manfaat Praktis** : Memberikan informasi dan rekomendasi bagi PT.SKF Indonesia dalam upaya meningkatkan analisis rekrutmen, kompetensi, dan inovatif kerja yang bertujuan untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal.

1.5 Batasan Masalah

Dalam penulisan skripsi ini, penulis memberikan batasan masalah pada pembahasan. Batasan masalah pada variable analisis Rekrutmen (X1), variable Kompetensi (X2), variable Inovatif Kerja (X3) dan variable kinerja karyawan (Y). Guna memperoleh batasan yang jelas dan sekaligus mencegah terjadinya permasalahan, pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Penelitian dilakukan pada karyawan PT.SKF Indonesia
2. Objek yang diteliti adalah analisis Rekrutmen, Kompetensi, Inovatif Kerja terhadap kinerja Karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Adanya sistematika penulisan merupakan suatu hal yang dapat mempermudah pembahasan dalam penulisan penelitian ini. Sistematika penulis penelitian ini adalah sebagai berikut.

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini membahas mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini membahas tentang literatur yang terikat dan berhubungan dengan rekrutmen, kompetensi, inovatif kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga terdapat adanya penelitian terdahulu, kerangka berfikir serta hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini membahas tentang desain penelitian, model konseptual penelitian, tahapan penelitian, metode pengambilan sampel, dan metode yang di ambil dari analisis data

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang hasil analisis data dan pembahasan penelitian yang berkaitan dengan judul yang diambil oleh peneliti.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran terhadap peneliti