

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Indonesia merupakan salah satu negara berkembang dan sedang memasuki era negara industri baru, tidak dapat terlepas dari perputaran kegiatan ekonomi internasional yang memiliki banyak dinamika yang beragam dimana, *skill* dan kemampuan sumber daya manusia dituntut untuk lebih berkompetisi lagi guna meningkatkan kegiatan kerja. Dalam sebuah instansi pekerjaan atau sumber daya manusia yang ada dituntut untuk berkontribusi dan meningkatkan kinerja yang baik terhadap instansi, Instansi mampu mencapai target tujuan yang telah ditetapkan, karena tolak ukur keberhasilan sebuah instansi dapat diukur melalui kinerja yang diberikan oleh pegawai terhadap instansinya.

Menurut Busro (2018) kinerja merupakan pekerjaan yang sukses ditunjukkan oleh para Karyawan dengan usaha mereka untuk memenuhi tugas dan kewajiban. Selain itu, kinerja Karyawan memperlihatkan sebesar dan seberapa banyak Karyawan memberikan kontribusi pada perusahaan atau organisasi. Menurut Bangun (2012), salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu, maka perlu adanya perhatian khusus agar kinerja Karyawan dapat maksimal. Kinerja Karyawan yang menurun tentu akan sangat mempengaruhi stabilitas perusahaan. Dimana Karyawan dengan kinerja yang buruk, semangat kerja yang kurang akan membuat target perusahaan menjadi tidak tercapai sehingga perusahaan akan sulit untuk bersaing dengan perusahaan lain.

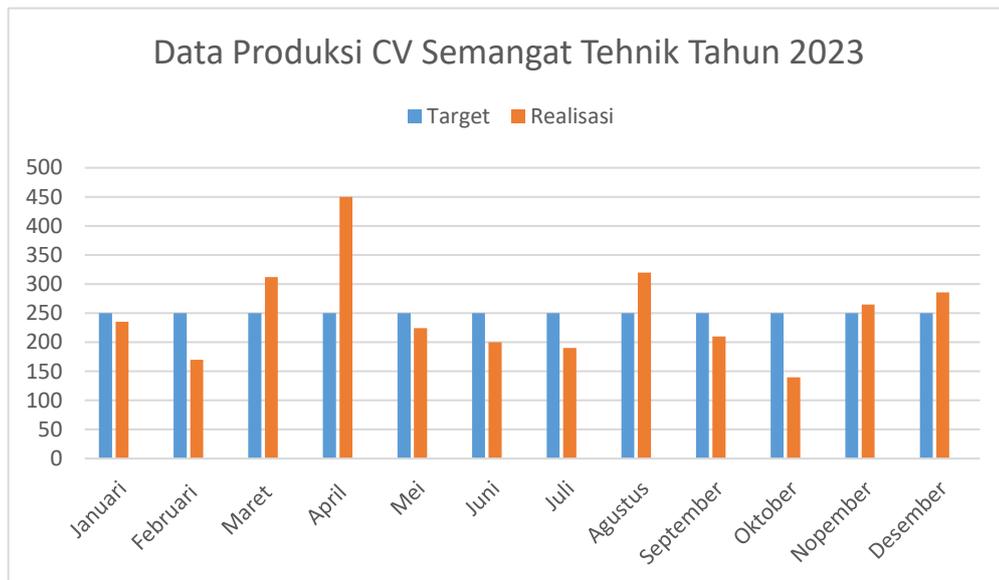
Kinerja merupakan standar hasil kerja seorang pegawai yang telah dicapai dan memberikan kontribusi terhadap Instansi. Dalam meningkatkan kinerja seorang pegawai tentunya perlu faktor-faktor pendukung yang perlu diperhatikan bagi seorang manajer atau pimpinan Instansi guna meningkatkan tingkat keberhasilan Instansi. Bangun (2015), menjelaskan bahwa peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan Instansi. Disisi lain para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Secara umum dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, perbaikan sistem kerja dilakukan oleh setiap komponen yang ada di Instansi. Untuk tujuan tersebut akan dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik.

Pada kasus yang dialami oleh Karyawan CV Semangat Teknik, kesulitan ekonomi merupakan salah satu faktor pendorong yang membuat pekerja dari tingkat ekonomi lemah untuk bekerja. Bekerja dapat membantu mereka dalam memenuhi kebutuhan keluarga. Pendidikan mereka yang rendah hanya dapat membawa mereka pada posisi sebagai buruh produksi alat listrik. Di CV. Semangat Teknik, dari rendahnya pendidikan pekerja yang ada di CV. Semangat Teknik banyak dari para pekerja yang kurang mempunyai kemampuan dalam bekerja di bidang kelistrikan. Mereka bekerja dengan sangat keras namun hanya menghasilkan output yang sedikit, sehingga dapat dikatakan kinerja Karyawan CV. Semangat Teknik rendah.

Kinerja Karyawan yang rendah juga dirasakan oleh Karyawan perakitan bagian ini merakit komponen menjadi produk jadi sesuai dengan spesifikasi dan standar yang ditetapkan. Pekerjaan di bagian perakitan memang membutuhkan ketelitian mata dan ketekunan tangan yang luar biasa, sementara kemampuan Karyawan tersebut sudah mulai menurun fungsinya. Beberapa bahkan harus diganti karena ketidakpiawaian dalam mengerjakan pekerjaan tersebut. Beberapa Karyawan CV. Semangat Teknik yang lain digantikan dari pekerjaan merakit dikarenakan kurangnya kemampuan dalam bekerja, namun tidak jarang mereka kembali lagi mendaftar ke perusahaan setelah beberapa bulan atau tahun karena terkait pemenuhan kebutuhan ekonomi keluarga.

Rendahnya kinerja CV. Semangat Teknik merupakan dampak dari tidak optimalnya kinerja Karyawan. Tidak optimalnya kinerja Karyawan paling signifikan terjadi pada Karyawan bagian produksi (wawancara penulis dengan Pemilik CV. Semangat Teknik, 3 Mei 2024). Pada bagian produksi, banyak Karyawan yang tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Hasil kerja Karyawan tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan kurang baik dari feedback pelanggan. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang produksi alat-alat listrik yang kegiatan utamanya adalah memproduksi alat-alat listrik, maka tingkat kinerja Karyawan bagian produksi memegang peranan yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Rendahnya kinerja Karyawan bagian produksi terlihat dari hasil produksi yang sering tidak mencapai target. Berikut penulis sajikan data mengenai target dan realisasi produksi 1 tahun terakhir pada CV. Semangat Tehnik:



**Gambar 1.1 Target dan Realisasi Produksi CV. Semangat Tehnik pada Tahun 2023**

Sumber : Bagian Operasional CV. Semangat Tehnik

Dari gambar di atas dapat disimpulkan bahwa realisasi produksi tahun 2023 CV. Semangat Tehnik bergerak fluktuatif dan sering kali tidak mencapai target yang telah ditetapkan. Hal ini disebabkan karena rendahnya kinerja karyawan, sehingga Karyawan tidak mampu untuk mencapai target yang ditetapkan. Dari target yang telah ditetapkan di bulan Januari hingga bulan Desember mengalami kenaikan dan penurunan produksi yang menyebabkan ketidakstabilan produksi.

Menurut Bagian Produksi mengatakan bahwa naik turunnya kinerja Karyawan CV. Semangat Tehnik disebabkan beberapa faktor salah satunya Rekrutmen. Rekrutmen adalah proses sistematis yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk menarik, mengidentifikasi, menilai, dan memilih individu yang memiliki

kualifikasi, keterampilan, dan pengalaman yang sesuai untuk mengisi posisi yang tersedia dalam struktur organisasi tersebut. Proses ini mencakup langkah-langkah seperti penyebaran informasi tentang posisi yang tersedia, penerimaan aplikasi, seleksi kandidat yang potensial, serta penyaringan dan penilaian melalui berbagai metode evaluasi. Tujuan utama dari rekrutmen adalah untuk mendapatkan karyawan yang kompeten dan berkualitas yang dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan dan keberhasilan organisasi. Dengan adanya Rekrutmen ini perusahaan dapat mendapat pegawai dengan kemampuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Silaen, Sembiring dan Halawa (2022) bahwa proses rekrutmen berpengaruh secara positif dan signifikan atas kinerja karyawan. Rekrutmen adalah cara pencarian dan penarikan komunitas calon pekerja yang mempunyai peluang untuk mengisi kekosongan jabatan. Pada umumnya perusahaan melaksanakan penarikan yang dikelola bidang sumber daya manusia. Pada umumnya perusahaan lebih fokus dengan metode kegiatan yang berhasil dan berdaya guna, rekrutmen individu yang serasi untuk suatu aktifitas hal yang diprioritaskan. Rekrutmen pada prinsipnya adalah sistem menetapkan dan menarik pemohon kerja yang dapat beraktifitas di industri. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Safitri dan Budiyanto (2022) tidak adanya pengaruh signifikan antara variabel rekrutmen terhadap variabel kinerja karyawan. Rekrutmen bukanlah menjadi salah satu karyawan di dalam perusahaan memiliki kinerja yang baik atau tidak, tetapi bagaimana karyawan tersebut mampu belajar dan mengembangkan potensi pada dirinya. Secara tidak langsung rekrutmen

apabila rekrutmen yang dijalankan oleh perusahaan tidak berjalan dengan baik maka secara tidak langsung dapat memperburuk kinerja karyawan..

***Tabel 1.1 Jumlah Kepuasan dan Turnover Tahun 2019-2023 CV Semangat Tehnik***

No	Tahun	Karyawan Masuk (Awal Tahun)	Karyawan Keluar	Kepuasan Terhadap Gaji	Rekrutmen Yang dilakukan	Jumlah Karyawan (Akhir Tahun)	Presentase Turnover
1	2019	13	10	40%	5	61	43.48%
2	2020	14	15	35%	7	70	45.71%
3	2021	8	10	30%	8	68	47.06%
4	2022	20	13	25%	10	75	40.00%
5	2023	7	2	20%	12	80	62.50%

Sumber: HRD CV. Semangat Tehnik Tahun 2023

Berdasarkan Tabel di atas pada CV Semangat Tehnik, terlihat adanya fluktuasi jumlah karyawan yang masuk dan keluar setiap tahunnya, dengan presentase turnover yang tinggi dan meningkat dari 43,48% pada tahun 2019 hingga 62,50% pada tahun 2023. Kepuasan terhadap gaji yang terus menurun, dari 40% hingga 20%, menjadi faktor utama yang memengaruhi tingginya turnover ini. Meskipun perusahaan terus melakukan rekrutmen untuk menggantikan karyawan yang keluar, masalah tersebut tetap berlanjut, menandakan bahwa kebijakan kompensasi yang diterapkan tidak memenuhi harapan karyawan. Ketidakpuasan terhadap gaji memicu tingginya tingkat turnover, sehingga karyawan lebih memilih meninggalkan perusahaan. Ini menunjukkan perlunya peninjauan ulang terhadap kebijakan gaji untuk meningkatkan kepuasan karyawan dan menekan turnover, yang berpotensi mengurangi dampak negatif terhadap produktivitas perusahaan.

Fenomena lain yang mungkin terjadi adalah banyaknya pelamar yang tidak memenuhi kualifikasi, sehingga proses seleksi menjadi tidak efisien. Sebagai

contoh, meskipun perusahaan menetapkan persyaratan minimal D3 atau S1, banyak pelamar yang hanya memiliki latar belakang pendidikan SMA. Kesesuaian antara kualifikasi pelamar dengan kebutuhan posisi juga tampak bermasalah, mengingat turnover yang terus terjadi. Rekrutmen yang tidak terencana secara baik ini menyebabkan perusahaan tidak hanya mengalami kekurangan karyawan secara kuantitas, tetapi juga berpotensi menurunkan kualitas kinerja karyawan yang ada, sehingga meningkatkan biaya operasional akibat proses rekrutmen ulang yang berulang kali dilakukan.

Dengan demikian, proses rekrutmen yang lebih terstruktur, sistematis, dan terarah sangat diperlukan untuk mengurangi tingkat turnover, menghemat biaya, serta memastikan bahwa karyawan yang direkrut benar-benar memiliki kompetensi yang sesuai dengan posisi yang tersedia.

Adapun selain rekrutmen sebagai salah satu permasalahan yang menyebabkan naik turunnya kinerja Karyawan CV. Semangat Tehnik adalah pelatihan. bagian operasional CV. Semangat Tehnik juga menambahkan bahwa produktivitas dan kinerja Karyawan juga dipengaruhi oleh faktor pelatihan. Hal ini didukung oleh Pendapat Niati et al.(2021) Pelatihan didefinisikan sebagai kegiatan terencana yang diambil oleh organisasi untuk mentransfer pengetahuan dan keterampilan kerja, serta meningkatkan sikap dan perilaku karyawan yang konsisten dengan tujuan organisasi. Program pelatihan dan pengembangan penting untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang terampil dan kompeten. Pelatihan adalah suatu proses untuk membentuk dan membekali pegawai dengan menambah keterampilan, kemampuan, pengetahuan dan perilaku, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan

dengan lebih cepat, efektif dan dapat dilakukan secara rasional . Dalam arti sempit, dengan diberikan pelatihan, karyawan akan mendapatkan pengetahuan khusus dan dapat melatih keterampilan yang nantinya dapat digunakan dalam pekerjaan Saputra dalam.

Menurut Hajiali (2021) pelatihan karyawan merupakan upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan mencegah organisasi menghadapi karyawan yang tidak kompeten, terutama dalam masalah disiplin dan karyawan dengan keterampilan yang ketinggalan zaman. Pelatihan adalah suatu usaha organisasi yang sengaja dilakukan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan yang akan datang dengan cara meningkatkan kapabilitas. Dapat disimpulkan jika pelatihan kerja merupakan pengembangan dalam melakukan hal yang lebih baik atau hal yang baru diajarkan agar dapat menjadi pekerja yang kompeten yang meningkatkan kinerjanya. Semakin karyawan sering diberikan pelatihan maka kemampuan dalam bekerja akan meningkat dan menyebabkan naiknya kinerja karyawan Sasaran pelatihan bagi karyawan adalah menguasai pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang ditekankan pada program-program pelatihan serta menerapkannya kedalam aktivitas-aktivitas sehari- hari. Memperbarui keahlian karyawan agar dapat sejalan dengan kemajuan teknologi, Menyingkat waktu belajar karyawan baru agar memiliki kompetensi bekerja, Membantu pemecahan permasalahan terkait kegiatan operasional, Menyiapkan karyawan untuk kegiatan promosi, dan Mengetahui kebutuhan untuk pengembangan kepribadian setiap karyawan.

**Tabel 1.2 Jumlah Karyawan Yang Mengikuti dan Tidak Mengikuti Program Pelatihan Tahun 2019-2023**

Jenis Pelatihan	Bagian	Mengikuti\Tidak Mengikuti									
		2019		2020		2021		2022		2023	
<b>Pelatihan Pemecahan Masalah</b>	Pengembangan Produk dan R&D	7	3	5	5	4	6	6	4	7	3
<b>Pelatihan Keterampilan Teknis</b>	Manufaktur	15	14	12	8	17	16	15	16	13	17
<b>Pelatihan Quality Control</b>	Pengendalian Kualitas	3	15	4	12	0	9	3	22	4	15
<b>Pelatihan Manajemen Persediaan</b>	Manajemen Persediaan	2	18	2	20	3	13	3	12	4	15
<b>Pelatihan Operasional</b>	Manajemen Operasional	5	5	5	10	4	12	3	10	2	15
<b>Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)</b>	Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	8	5	7	15	6	12	4	11	2	15

Sumber: HRD CV. Semangat Teknik Tahun 2023

Berdasarkan Tabel diatas di atas maka dapat diketahui bahwa faktor naik turunnya kinerja Karyawan CV. Semangat Teknik disebabkan oleh Pelatihan yang ditinjau dari kurangnya partisipasi seluruh karyawan dalam mengikuti pelatihan yang disiapkan oleh perusahaan. Hal ini tentu sangat kurang baik bagi perusahaan dalam menyiapkan kemampuan para karyawan, sebagai contoh pada tabel diatas pada tahun 2023 mengalami penurunan paling signifikan dari tahun sebelumnya jika diakumulasikan hanya diikuti oleh 32 dari seluruh karyawan CV. Semangat Teknik hal ini menunjukkan kurangnya perhatian perusahaan dalam menyiapkan pelatihan kerja dan kurangnya kesadaran karyawan dalam mengikuti pelatihan. Hal

ini dapat disimpulkan bahwa kinerja Karyawan cenderung mengalami kenaikan dan penurunan disebabkan oleh kurangnya perhatian karyawan dalam mengikuti pelatihan kerja yang disiapkan oleh perusahaan

Faktor ketiga menurut pendapat bagian operasional CV. Semangat Teknik yang menyebabkan kurang stabilnya kinerja Karyawan yaitu kompetensi kerja. kompetensi kerja adalah Kumpulan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang diperlukan untuk menjalankan tugas-tugas dengan efektif dan efisien dalam lingkungan kerja tertentu. Kompetensi kerja mencerminkan kemampuan individu untuk mencapai hasil yang diharapkan dan berkontribusi secara positif terhadap tujuan organisasi. Kompetensi kerja dapat mencakup berbagai aspek, termasuk keterampilan teknis yang spesifik untuk pekerjaan tertentu, keterampilan interpersonal, kemampuan pemecahan masalah, kemampuan berpikir kritis, adaptabilitas, dan komitmen terhadap standar etika dan profesionalisme yang tinggi. Dengan memiliki kompetensi kerja yang sesuai, individu dapat menjadi lebih efektif dalam melaksanakan tanggung jawab mereka dan mencapai tingkat kinerja yang optimal dalam lingkungan kerja mereka. Kompetensi didefinisikan oleh Costa, Roe, dan Taillieu dalam Siswadi et al (2020), sebagai "kapasitas untuk melakukan peran atau tugas tertentu dan integrasi pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai-nilai yang relevan." Kompetensi juga mencakup "kemampuan untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru melalui pendidikan dan pengalaman". Kapasitas dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang didasari oleh pengetahuan dan keterampilan serta didukung oleh sikap kerja yang diperlukan dalam pekerjaan itulah yang disebut Wibowo (2019) sebagai kompetensi.

Kompetensi merupakan watak dan perilaku orang yang relative mantap dalam menghadapi keadaan dan lingkungan kerja. Hal tersebut merupakan hasil interaksi karakter, konsep diri, motivasi internal, dan kemampuan pengetahuan konseptual.

Kompetensi karyawan sangat dibutuhkan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Selain pelatihan, kompetensi juga menjadi faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kompetensi yang dimiliki setiap individu pasti berbeda-beda, hal ini dipengaruhi oleh latar belakang tiap individu. Palahudin et al. (2021) mengungkapkan kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Penelitian terdahulu yang dilakukan Nugroho & Paradifa (2020) mengutarakan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dikarenakan kompetensi berguna dalam mencapai kinerja unggul dan menjadikan perusahaan mampu untuk berdaya saing tinggi dengan memiliki kompetensi yang mumpuni karena kompetensi merupakan salah satu penentu keberhasilan kinerja karyawan dalam menjalankan suatu pekerjaan. Pegawai yang mempunyai kompetensi dapat mengembangkan prestasinya sesuai dengan harapan yang telah ditetapkan organisasi. Pegawai yang memiliki kompetensi yang mumpuni akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam organisasi Fauzi (2019). Menurut Mulyasa dalam Fauzi (2019), kompetensi diartikan dan dimaknai sebagai perangkat perilaku efektif yang terkait dengan eksplorasi dan investigasi, menganalisis dan memikirkan, serta memberikan perhatian dan mempersepsi yang mengarah pada seseorang menemukan cara-cara untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien.

**Tabel 1.3 Persentase Penyelesaian Pekerjaan CV. Semangat Teknik**

Nama Pekerjaan	Target Penyelesaian	Realisasi	Keterlambatan
Pengiriman Produk	2 Hari	4 Hari	2 Hari
Perakitan Alat Listrik	3 Jam	6 Jam	3 Jam
Pengemasan Produk	5 Jam	7 Jam	2 Jam
Quality Control	2 Jam	3 Jam	1 Jam

Sumber : Operasional CV. Semangat Teknik Tahun 2023

Berdasarkan hasil observasi di atas diketahui bahwa faktor naik turunnya kinerja Karyawan CV. Semangat Teknik disebabkan oleh kompetensi kerja yang ditinjau dari Keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan di CV. Semangat Teknik dapat dilihat bahwa kinerja karyawan dari tahun ke tahun mengalami penurunan yang signifikan. Hal ini dapat dilihat pada pekerjaan karyawan bahwa keterlambatan penyelesaian dari 4 proyek pengerjaan yang ditarget selesai selama 2 hari 10 Jam namun diselesaikan selama 4 Hari 16 Jam sehingga ada keterlambatan penyelesaian proyek pengerjaan selama 2 hari 6 Jam. Minimnya pengetahuan / kemampuan karyawan tentang perakitan alat listrik menyebabkan keterlambatan pada saat melaksanakan pekerjaan . Kesalahan yang dilakukan seperti kesalahan dalam merancang, merakit dan mengemas suatu (Produk) masih sering dilakukan oleh para karyawan CV. Semangat Teknik. Hal ini tentu sangat merugikan perusahaan dan memperlambat proses distribusi kepada customer, apabila di analisa secara menyeluruh dari tabel diatas maka kemampuan karyawan dalam bekerja hampir 50% tidak mampu memenuhi target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Pengembangan teoritis yang pertama menitikberatkan pada faktor kompetensi.

Kompetensi adalah keseluruhan karakteristik yang dimiliki oleh seorang individu, yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai-nilai, yang dapat mempengaruhi kinerja dan kontribusi pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi Kusumawati et al., (2019). Penelitian Owoeye (2018) mengusulkan model konseptual yang memajukan pengetahuan tentang apa yang merupakan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi, dan hubungannya, terutama di bidang manajemen sumber daya manusia. Kompetensi yang merujuk pada pendapat ahli, juga diperkuat dengan adanya hasil penelitian sebelumnya baik yang mendukung ataupun yang menolak. Hasil penelitian sebelumnya dilakukan oleh Setiawan et al., (2022) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja. Namun demikian, juga ada beberapa penelitian yang menunjukkan hasil berbeda. Penelitian Utomo & Qomariah, (2019) menyampaikan bahwa kompetensi tidak mempengaruhi kinerja. Penelitian Ratnasari et al., (2021) menerangkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja namun tidak signifikan. Peningkatan kinerja juga tidak terlepas dari peranan pelatihan. Pelatihan merupakan suatu proses pendidikan atau pengajaran yang ditujukan untuk meningkatkan kompetensi atau keterampilan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya Mulyadi (2020). Pelatihan adalah proses belajar yang terencana dan terstruktur yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas tertentu Nadler (2020)

Berdasarkan fakta yang didapatkan dari CV. Semangat Teknik terkait adanya beberapa Karyawan yang mengalami kenaikan dan penurunan kinerja serta adanya

rekrutmen , pelatihan dan kompetensi, maka alasan tersebut yang mendasari penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV. Semangat Tehnik Surabaya”**.

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja Karyawan CV. Semangat Tehnik Surabaya?
2. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan CV. Semangat Tehnik Surabaya?
3. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan CV. Semangat Tehnik Surabaya?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian permasalahan tersebut, tujuan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Rekrutmen terhadap kinerja Karyawan CV. Semangat Tehnik Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap kinerja Karyawan CV. Semangat Tehnik Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap kinerja Karyawan CV. Semangat Tehnik Surabaya.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Dalam penelitian ini diharapkan nantinya dapat memberikan manfaat antara lain :

1. Aspek Teoritis
  - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan mengenai Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.
  - b. Dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya, khususnya peneliti yang meneliti masalah yang sama maupun masalah yang berkaitan dengan hasil penelitian ini.
2. Aspek Praktis
  - a. Bagi Perusahaan  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah sumber daya manusia yang menyangkut Rekrutmen, Pelatihan dan Kompetensi dan kinerja Karyawan.
  - b. Bagi Lembaga Akademis  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan pembelajaran dan pengaplikasian khususnya ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.
  - c. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memperdalam pengetahuan dan pemahaman pengaruh Rekrutmen, Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja serta sebagai implementasi atas teori yang telah didapat pada perkuliahan.