

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja karyawan menjadi poin sentral yang tak terelakkan dalam keberhasilan suatu organisasi. Kehadiran karyawan yang efisien dan produktif merupakan penentu utama sejauh mana suatu perusahaan dapat mencapai tujuan dan visi yang telah ditetapkan. Seiring dengan evolusi dunia bisnis, evaluasi kinerja karyawan bukan sekadar tentang penyelesaian tugas-tugas rutin, melainkan juga melibatkan sejauh mana karyawan mampu beradaptasi dengan perubahan, inovatif, dan berkontribusi secara holistik terhadap kemajuan perusahaan. (Franken et al., 2021)

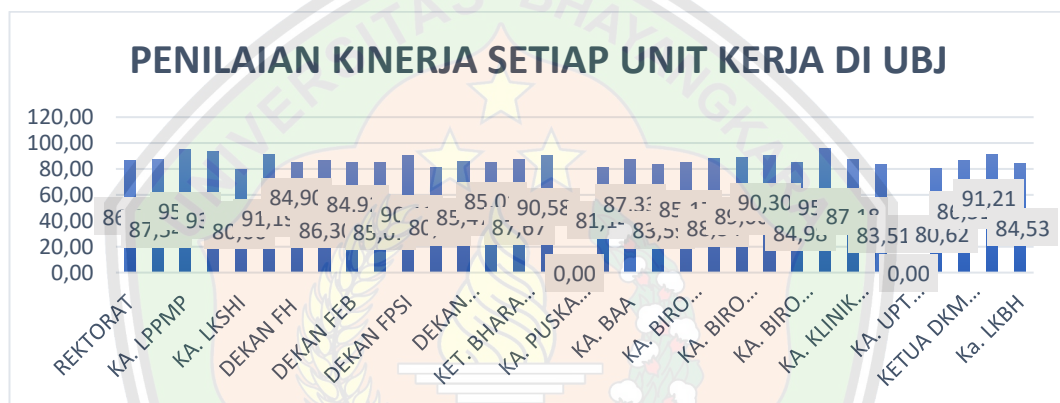
Proses penilaian kinerja karyawan tidak hanya memiliki dampak signifikan pada penghargaan individu, promosi, atau pengembangan karier. Lebih jauh lagi, penilaian ini mencerminkan seberapa efektif manajemen sumber daya manusia dalam mengelola dan mengoptimalkan potensi karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Adanya keterkaitan antara evaluasi kinerja dan keberhasilan manajemen SDM menjadi hal yang semakin krusial dalam era bisnis yang dinamis dan kompetitif. (Anwar & Abdullah, 2021)

Dalam konteks ini, sejumlah faktor memiliki pengaruh substansial terhadap kinerja karyawan. Tingkat kepuasan kerja, sebagai contoh, telah terbukti menjadi katalisator penting dalam meningkatkan produktivitas dan dedikasi karyawan terhadap pekerjaan mereka (Soomro & Shah, 2019). Selain itu, kejelasan tujuan perusahaan, komunikasi yang efektif, pelatihan dan pengembangan, serta keadilan organisasi, semuanya merupakan elemen-elemen kunci yang membentuk ekosistem kinerja karyawan yang optimal. (Jhamb et al., 2022)

Melihat fenomena saat ini, terlihat bahwa organisasi yang berhasil menciptakan pemahaman mendalam mengenai faktor-faktor tersebut mampu merancang strategi yang lebih tepat dan berkelanjutan. Mereka tidak hanya mendorong peningkatan kinerja karyawan secara individu, tetapi juga membangun fondasi yang kuat untuk

meningkatkan retensi talenta dan menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi. (Bocken & Geradts, 2020)

Pentingnya memahami dinamika kinerja karyawan tidak hanya sebatas pada level internal perusahaan, tetapi juga mencerminkan daya saing di pasar global. Dalam era di mana inovasi dan adaptasi menjadi kunci kesuksesan, organisasi yang mampu mengoptimalkan potensi karyawan melalui evaluasi kinerja yang holistik akan memiliki keunggulan yang signifikan. Dengan demikian, penerapan praktik terbaik dalam manajemen kinerja karyawan menjadi langkah strategis yang tak terhindarkan bagi perusahaan yang ingin tetap relevan dan berkembang di tengah dinamika bisnis kontemporer. (Sindhura, 2022)



1.1. Gambar diagram Penilaian Kinerja Setiap Unit Kerja di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Berdasarkan data yang didapat dari Unit Kepegawaian pada Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, penilaian kinerja pada berbagai unit kerja di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya merupakan sebuah fenomena yang menarik untuk diperhatikan. Berbagai unit kerja dievaluasi berdasarkan skor kinerja yang diberikan, yang kemudian dikategorikan ke dalam beberapa rentang skor untuk menentukan predikatnya. Sebagian besar unit kerja mendapat predikat "Baik Sekali" dengan rentang skor antara 80 hingga 89. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar unit kerja di universitas tersebut memiliki kinerja yang sangat baik. Namun, terdapat juga beberapa unit kerja yang mendapat predikat "Luar Biasa" dengan skor di atas 90, menunjukkan tingkat kinerja yang sangat luar biasa dan unggul di antara unit-unit kerja lainnya.

Kinerja dapat didefinisikan sebagai sejauh mana individu atau kelompok berhasil melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan dengan efisiensi dan efektivitas yang dapat diukur (Rivaldo & Nabella, 2023). Evaluasi kinerja ini mencakup analisis terhadap kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan, kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas dengan tingkat kualitas yang diharapkan, serta dampak positif yang dihasilkan terhadap visi dan misi perusahaan (Drewniak et al, 2020). Kinerja juga mencakup dimensi adaptabilitas, inovasi, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis yang dinamis. Proses evaluasi kinerja memberikan dasar bagi manajemen sumber daya manusia dalam upaya mengelola, mengembangkan, dan memotivasi karyawan untuk mencapai hasil optimal yang dapat diukur. (Anwar & Abdullah, 2021).

Selain itu, kinerja karyawan juga terkait erat dengan komitmen organisasi. Karyawan yang merasa terikat pada organisasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik karena mereka memiliki tingkat motivasi dan loyalitas yang tinggi. Faktor-faktor seperti budaya organisasi, transparansi kepemimpinan, kesempatan untuk berkembang, dan pengakuan atas kontribusi mereka, semuanya mempengaruhi tingkat komitmen karyawan. Manajemen kinerja yang efektif juga berperan penting dalam membentuk persepsi karyawan tentang keadilan dan pengakuan atas pencapaian mereka. Integrasi antara manajemen kinerja yang baik, komunikasi terbuka, dan kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja adalah kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi maksimal bagi kesuksesan organisasi. (Karina et al., 2020)

Produktivitas merupakan parameter penting yang menggambarkan efisiensi dan efektivitas suatu organisasi atau individu dalam mencapai tujuan dan menghasilkan output yang diinginkan. (Al-Swidi et al., 2021) Hal ini berkaitan erat dengan pengelolaan waktu, sumber daya, dan energi untuk mencapai hasil terbaik dalam konteks tugas atau proyek yang dijalankan. Tingkat produktivitas yang tinggi mendorong pertumbuhan ekonomi, inovasi, dan daya saing suatu negara atau perusahaan. Produktivitas dapat diukur dengan berbagai metode, seperti output per jam kerja, tingkat penggunaan sumber daya, atau kualitas hasil yang dihasilkan.

Upaya untuk meningkatkan produktivitas meliputi perbaikan proses kerja, pengoptimalan aliran kerja, pengembangan keterampilan, serta penerapan teknologi dan inovasi. (Moussa & Othman, 2020)

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas sangat beragam, meliputi motivasi karyawan, kondisi lingkungan kerja, kebijakan manajemen, dan tingkat penggunaan teknologi. Motivasi karyawan memainkan peran kunci dalam mendorong produktivitas, dengan tingkat keterlibatan dan kepuasan kerja yang tinggi sering kali berdampak positif pada output dan kualitas kerja. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman, sistem manajemen yang transparan, dan kesempatan untuk pertumbuhan profesional juga dapat meningkatkan produktivitas dengan menciptakan suasana yang mendukung karyawan. Penggunaan teknologi yang cerdas, seperti alat bantu otomatisasi dan sistem manajemen proyek, dapat mempermudah dan mempercepat proses kerja, membantu dalam pemantauan kinerja, dan membuka ruang untuk inovasi yang lebih besar, sehingga berdampak positif pada produktivitas secara keseluruhan. (Muryani et al., 2022)

Salah satu langkah penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah analisis rekrutmen, yang bertujuan untuk mengetahui dan mengevaluasi seberapa efektif strategi perekrutan karyawan perusahaan. Analisis ini memungkinkan organisasi untuk menilai sejauh mana pendekatan rekrutmen yang digunakan memenuhi kebutuhan organisasi dan cocok dengan profil karyawan yang diinginkan. Selain itu, analisis rekrutmen memungkinkan untuk menemukan sumber daya yang paling efektif untuk rekrutmen, seperti portal online, media sosial, agen rekrutmen, atau referensi karyawan. Dengan memahami hasil analisis ini, perusahaan dapat memperbaiki taktik rekrutmen, mempercepat proses seleksi, dan meningkatkan retensi karyawan. (Allal-Chérif et al., 2021)

Pelatihan dan pengembangan adalah komponen vital dalam strategi manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi karyawan. Dengan menginvestasikan waktu dan sumber daya dalam program pelatihan yang relevan dan terarah, organisasi dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kualitas kerja karyawan. (Nisar et al., 2021) Pelatihan mencakup penyampaian informasi dan teknik baru, sementara

pengembangan bertujuan untuk mendorong pertumbuhan individu, memfasilitasi karir, dan memenuhi tujuan jangka panjang organisasi. Selain memberikan manfaat bagi karyawan dengan meningkatkan kepercayaan diri dan kepuasan kerja, pelatihan dan pengembangan juga memperkuat daya saing organisasi di pasar kerja yang terus berubah dan kompetitif. Dengan mendukung karyawan dalam pengembangan keterampilan dan pengetahuan mereka, organisasi dapat mencapai tujuan jangka panjangnya dan membangun tim yang terampil dan terlatih. (Rampa & Agogu  , 2021).

Keterlibatan karyawan adalah indikator penting dari koneksi emosional dan komitmen yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan, perusahaan, dan tujuan organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang merasa terlibat cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, tingkat retensi yang lebih baik, dan kinerja yang lebih optimal. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap keterlibatan karyawan meliputi komunikasi organisasi yang transparan, kejelasan peran dan harapan, peluang untuk pertumbuhan pribadi dan profesional, dan perasaan dihargai atas kontribusi yang diberikan. (Riyanto et al., 2021) Manajemen yang memprioritaskan keterlibatan karyawan dengan melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan, mendengarkan masukan mereka, dan memberikan umpan balik konstruktif, dapat menciptakan lingkungan kerja yang membangun dan mendukung. Keterlibatan karyawan bukan hanya tentang mengukur persepsi mereka terhadap pekerjaan, tetapi juga memastikan bahwa organisasi menerapkan strategi yang memungkinkan partisipasi aktif dan keterlibatan yang berkelanjutan, menciptakan budaya kerja yang inklusif dan produktif. (Men et al., 2021)

Adopsi teknologi merujuk pada integrasi dan penerapan inovasi teknologi dalam suatu organisasi atau individu untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan daya saing. Dalam era digital yang terus berkembang, adopsi teknologi telah menjadi suatu keharusan untuk menjawab tuntutan perubahan global. Organisasi yang berhasil mengadopsi teknologi dengan bijak dapat memanfaatkan keuntungan seperti pemrosesan data yang lebih cepat, pemahaman pelanggan yang lebih baik, efisiensi operasional, dan pengembangan produk atau layanan yang lebih inovatif. Namun, tantangan yang muncul terkait dengan adopsi teknologi termasuk kesiapan organisasi, perubahan budaya, pelatihan karyawan, dan pengelolaan risiko. Penting

untuk memahami bahwa adopsi teknologi bukan hanya tentang menerapkan alat atau sistem baru, tetapi juga tentang merancang strategi yang komprehensif dan mengintegrasikan teknologi ke dalam proses bisnis dan model operasional secara efektif untuk mencapai tujuan jangka panjang organisasi. (Pal & Vanijja, 2020)

1.2. Rumusan Masalah

Adapun dalam penelitian ini, rumusan masalah yang akan dijawab antara lainnya ialah sebagai berikut:

1. Apakah analisis rekrutmen berpengaruh terhadap produktifitas karyawan Ubhara Jaya?
2. Apakah pelatihan dan pengembangan berpengaruh terhadap produktifitas karyawan Ubhara Jaya?
3. Apakah keterlibatan karyawan berpengaruh terhadap produktifitas karyawan Ubhara Jaya?
4. Apakah Adopsi teknologi berpengaruh terhadap produktifitas karyawan Ubhara Jaya?
5. Apakah produktifitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan Ubhara Jaya?
6. Apakah analisis rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan Ubhara Jaya ?
7. Apakah pelatihan dan pengembangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Ubhara Jaya?
8. Apakah keterlibatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Ubhara Jaya?
9. Apakah adopsi teknologi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Ubhara Jaya?
10. Apakah produktifitas memediasi pengaruh antara analisis rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, keterlibatan karyawan, dan adopsi teknologi terhadap kinerja karyawan Ubhara Jaya?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini antara lainnya ialah menjawab rumusan masalah yang sudah disebutkan berkenaan dengan judul penelitian, adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh analisis rekrutmen terhadap produktifitas karyawan Ubhara Jaya.
2. Pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap produktifitas karyawan Ubhara Jaya.
3. Pengaruh keterlibatan karyawan terhadap produktifitas karyawan Ubhara Jaya.
4. Pengaruh Adopsi teknologi terhadap produktifitas karyawan Ubhara Jaya.
5. Pengaruh produktifitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan Ubhara Jaya.
6. Pengaruh analisis rekrutmen terhadap kinerja karyawan Ubhara Jaya.
7. Pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan Ubhara Jaya.
8. Pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan Ubhara Jaya.
9. Pengaruh adopsi teknologi terhadap kinerja karyawan Ubhara Jaya.
10. Pengaruh antara analisis rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, keterlibatan karyawan, dan adopsi teknologi terhadap kinerja karyawan Ubhara Jaya yang dimediasi oleh produktifitas.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat yang signifikan bagi berbagai pihak, termasuk pengembangan ilmu, praktisi, dan regulator.

1.4.1. Manfaat Pengembangan Ilmu

Penelitian ini akan memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu di bidang manajemen sumber daya manusia dan ilmu perilaku organisasi. Manfaatnya meliputi:

1. Memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang interaksi antara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan peran mediasi dari produktivitas. Hal ini akan membantu memperkaya teori-teori

terkait produktivitas, kinerja, dan pengaruh teknologi pada perilaku kerja karyawan.

2. Penelitian ini dapat membantu mengembangkan model konseptual yang memadukan elemen-elemen kunci terkait kinerja karyawan dan produktivitas, sehingga dapat digunakan sebagai pedoman untuk penelitian lebih lanjut di bidang ini.
3. Menguji dan memvalidasi teori-teori yang ada dalam konteks spesifik adopsi teknologi, keterlibatan karyawan, produktivitas, dan kinerja karyawan. Hasil penelitian dapat mengonfirmasi atau menyesuaikan teori-teori yang telah ada.

1.4.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini akan memberikan wawasan dan panduan praktis bagi manajer sumber daya manusia, pemimpin organisasi, dan praktisi bisnis. Manfaatnya meliputi:

1. Memberikan panduan tentang bagaimana meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan produktivitas, dengan mempertimbangkan adopsi teknologi dan keterlibatan karyawan. Praktisi dapat mengembangkan strategi HR yang lebih efektif.
2. Memungkinkan pengoptimalan adopsi teknologi yang sesuai dengan lingkungan kerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan akhirnya kinerja organisasi secara keseluruhan.
3. Memberikan panduan tentang bagaimana membangun keterlibatan karyawan melalui penerapan teknologi yang tepat, pelatihan yang sesuai, dan pengembangan keterampilan yang relevan.

1.4.3. Manfaat Regulator

Penelitian ini juga memberikan manfaat bagi pihak regulator atau kebijakan yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia dan teknologi. Manfaatnya meliputi:

1. Memberikan dasar empiris bagi regulator untuk merumuskan kebijakan yang mendukung pengembangan kinerja karyawan melalui adopsi teknologi dan peningkatan produktivitas.
2. Memberikan wawasan tentang dampak adopsi teknologi pada kinerja karyawan, yang dapat membantu pihak regulator dalam merancang kebijakan terkait perlindungan hak-hak karyawan dalam era teknologi.
3. Memberikan landasan bagi penyusunan pedoman penggunaan teknologi di lingkungan kerja yang bertujuan untuk memaksimalkan produktivitas karyawan dan memastikan keseimbangan antara keterlibatan karyawan dan penggunaan teknologi.

1.5. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan yang akan digunakan dalam thesis ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian tesis akan dibahas dalam bab ini.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini akan mengemukakan studi pustaka mengenai teori-teori yang akan mendukung permasalahan antara lain seperti Konsep Kinerja Karyawan, Produktivitas, Keterlibatan Karyawan, Analisis Rekrutmen, Pelatihan dan Pengembangan dan Adopsi Teknologi.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini terdiri dari desain penelitian, populasi dan sampel, instrumen penelitian, prosedur pengumpulan data, metode analisis data, teknik pengumpulan data, operasional variabel dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menampilkan deskripsi Data yang di dalamnya meliputi penyajian data hasil penelitian dalam bentuk deskriptif, grafik, atau tabel. Dan juga analisis hasil data berdasarkan metode analisis yang telah dijelaskan sebelumnya.

BAB V KESIMPULAN

Bab ini berisikan kesimpulan dari hasil penelitian yang sudah dijalankan. Juga di dalamnya berisi saran yang dapat dilakukan oleh pihak-pihak terkait kedepannya untuk mengisi celah kosong yang ada di dalam penelitian maupun bagi perusahaan.

