

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era digital penggunaan teknologi menjadi lebih diperhatikan dalam praktik sumber daya manusia, dengan adanya perubahan yang cepat di lingkungan kerja serta meningkatnya kebutuhan akan efektivitas operasional, manajemen sumber daya manusia digital memiliki peran penting dalam konteks bisnis modern. Di era digital ini praktik sumber daya manusia digital diimplementasikan menggunakan teknologi digital, yang berarti memanfaatkan internet dan aplikasi teknologi untuk menjalankan fungsi sumber daya manusia (Halid et al., 2020 dalam Al-Kharabsheh et al., 2023). Manajemen sumber daya manusia digital dapat mencakup berbagai praktik dalam dunia kerja seperti pelatihan dan pengembangan karyawan, penilaian kinerja, serta meramalkan kebutuhan tenaga kerja dan menggali pola kinerja karyawan dengan mengintegrasikan teknologi analitik dan kecerdasan buatan (Amalia, 2024). Penting bagi perusahaan untuk mengembangkan kompetensi digital karyawan melalui program pelatihan, sehingga dapat memastikan praktik manajemen sumber daya manusia digital berjalan dengan efektif (Siyi et al, 2023).

Kinerja karyawan sendiri merupakan salah satu faktor penting bagi keberhasilan perusahaan, karena berhubungan erat dengan produktivitas karyawan dalam peran maupun di luar peran. Banyak penelitian telah dilakukan untuk

mengidentifikasi berbagai variabel yang mendorong kinerja karyawan. Contoh variabel pendorong ini adalah pelatihan karyawan, motivasi karyawan, penilaian kinerja karyawan, pengembangan karyawan, serta variabel lain seperti gaya kepemimpinan dan perilaku kewarganegaraan (Sandhu et al., 2017 dalam Al-Kharabsheh et al., 2023).

Dalam konteks ini, sejumlah penelitian menekankan pentingnya motivasi karyawan dalam pengaruh praktik manajemen sumber daya manusia dan kinerja karyawan (Bawa, 2017 dalam Al-Kharabsheh et al., 2023). Hal tersebut disebabkan karena motivasi karyawan dapat ditingkatkan melalui praktik manajemen sumber daya manusia, yang kemudian dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi karyawan merupakan variabel mediasi dalam pengaruh praktik manajemen sumber daya manusia digital dan kinerja karyawan (Al-Jedaia & Mehrez, 2020 dalam Al-Kharabsheh et al., 2023). Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah pertama, untuk mengidentifikasi pengaruh praktik manajemen sumber daya manusia digital terhadap motivasi karyawan dan kinerja karyawan. Kedua, untuk menyelidiki peran mediasi motivasi karyawan dalam hubungan antara praktik manajemen sumber daya manusia digital dan kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian Al-Kharabsheh et al. (2023) juga mendukung pelatihan digital dan penilaian kinerja digital merupakan praktik yang memberikan dampak positif pada kinerja karyawan dan dampak tersebut dapat ditingkatkan dengan motivasi karyawan. Sehingga penting bagi perusahaan untuk memiliki pelatihan dengan sarana digital dan melakukan evaluasi kinerja melalui sarana digital.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan dalam bagian latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh pelatihan digital terhadap motivasi karyawan perusahaan PT Teman Usaha Rintisan Jakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh penilaian kinerja digital terhadap motivasi karyawan perusahaan PT Teman Usaha Rintisan Jakarta?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan perusahaan PT Teman Usaha Rintisan Jakarta?
4. Apakah motivasi karyawan memediasi pengaruh pelatihan digital terhadap kinerja karyawan perusahaan PT Teman Usaha Rintisan Jakarta?
5. Apakah motivasi karyawan memediasi pengaruh penilaian kinerja digital terhadap kinerja karyawan perusahaan PT Teman Usaha Rintisan Jakarta?

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih spesifik dan fokus, peneliti membuat batasan yang perlu diperhatikan sebagai berikut:

1. Manajemen sumber daya manusia digital merujuk pada penerapan internet dan aplikasi teknologi dalam fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia (Halid et al., 2020 dalam Al-Kharabsheh et al., 2023). Praktik manajemen sumber daya manusia digital dalam perusahaan mencakup proses analitik

dalam proses rekrutmen, pengembangan karyawan, dan manajemen kinerja. (Dabić et al, 2023).

2. Pelatihan digital merupakan proses pengembangan keterampilan karyawan melalui media digital (Amalia, 2024).
3. Penilaian kinerja digital merupakan metode evaluasi kinerja karyawan yang memanfaatkan teknologi dalam mengumpulkan dan menganalisis data (Suwaji et al., 2024).
4. Motivasi karyawan merujuk pada dorongan yang mendorong karyawan dalam memenuhi kebutuhan akan prestasi, karier, ekonomi, dan keinginan bekerja lebih baik secara individu dan kelompok (Sigit Purwanto et al., 2024).
5. Kinerja karyawan merujuk pada hasil pekerjaan yang dijalankan karyawan dengan keterampilan, pengalaman, dan ketulusan sesuai tanggung jawab yang diberikan perusahaan (Garnida, 2017 dalam Niati et al., 2021).

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, terdapat tujuan penelitian yang hendak dicapai yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan digital terhadap motivasi karyawan PT Teman Usaha Rintisan Jakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh penilaian kinerja digital terhadap motivasi karyawan PT Teman Usaha Rintisan Jakarta.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan PT Teman Usaha Rintisan Jakarta.

4. Untuk menganalisis peran mediasi motivasi karyawan pada pengaruh pelatihan digital terhadap kinerja karyawan PT Teman Usaha Rintisan Jakarta.
5. Untuk menganalisis peran mediasi motivasi karyawan pada pengaruh penilaian kinerja digital terhadap kinerja karyawan PT Teman Usaha Rintisan Jakarta.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat untuk:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran secara teoritis bagi penelitian selanjutnya mengenai hubungan antara praktik manajemen sumber daya manusia digital, motivasi karyawan, dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan menjadi pedoman untuk perusahaan sebagai wawasan terkait manajemen sumber daya manusia digital, motivasi karyawan, dan kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian ini dapat menambah wawasan bagi peneliti terkait manajemen sumber daya manusia digital terhadap motivasi karyawan.

1.6 Sistematika Laporan

Bab I Pendahuluan

Pada bab ini dijelaskan latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan laporan.

Bab II Tinjauan Pustaka

Pada bab ini dijelaskan mengenai tinjauan pustaka yang berisi dasar teori pembahasan pada penelitian terdahulu sebagai pedoman pada penelitian ini, kerangka penelitian, dan hipotesis penelitian.

Bab III Metodologi Penelitian

Pada bab ini dijelaskan mengenai bentuk penelitian, lokasi penelitian, populasi & sampel, metode pengambilan sampel, data penelitian, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, metode pengujian instrumen, dan metode analisis data.

Bab IV Hasil dan Pembahasan

Pada bab ini dijelaskan mengenai hasil penelitian yang telah dianalisis dengan metode yang sesuai untuk menguji hipotesis. Hasil yang dibahas meliputi karakteristik responden, analisis statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, *structural equation model* (SEM), dan pembahasan hasil.

Bab V Penutup

Pada bab ini berisi kesimpulan dari penelitian yang dilakukan, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, dan saran.