

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perusahaan tanpa adanya kinerja yang baik dari karyawannya dalam internal perusahaan akan susah untuk mendapatkan hasil atau output yang berkualitas dan mampu membantu mencapai target perusahaan. *Employee Performance* sendiri adalah variabel paling penting dalam manajemen sumber daya manusia (Otoo, 2024). Kinerja sendiri di definisikan sebagai tingkat kemampuan karyawan dalam perusahaan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka (Guan & Frenkel, 2018). Adanya sebuah peningkatan globalisasi di mana ekonomi di berbagai negara saling terkoneksi untuk memasarkan perdagangan internasional menggunakan kemajuan teknologi dan konektivitas yang ada. Adanya peningkatan ini telah memicu naiknya persaingan dalam pasar nasional dan internasional yang mendorong perusahaan atau organisasi untuk merekrut dan mempertahankan para karyawannya yang berbakat, dari sini perusahaan sangat bergantung pada karyawan mereka untuk mendapatkan keuntungan di pasar yang begitu kompetitif (Anwar & Abdullah, 2020).

Setiap organisasi atau perusahaan selalu mengutamakan kualitas dari produk atau jasa yang mereka produksi, maka dari sini sumber daya manusia yang berkualitas yang efisien dan efektif ini sangat dibutuhkan perusahaan dalam menunjang produktivitas perusahaannya (Wijaya & Sawitri, 2015). Manajemen sumber daya manusia mengacu pada praktik, sistem dan kebijakan - kebijakan yang

mengatur dan mempengaruhi perilaku individu, kinerja, dan sikap individu di dalam perusahaan. praktik Sumber Daya Manusia meliputi *career planning*, *performance management*, *self - manage team*, (Otoo, 2024). Dengan Kumpulan praktik Sumber Daya Manusia ini menciptakan efek yang sinergis di mana praktik ini memperkuat satu sama lain (Turner et al., 2021). Maka dari itu dengan praktik sumber daya manusia ini sangat penting dan bisa memberikan pengaruh pada struktur kerja, keterampilan dan motivasi karyawan (Katou et al., 2021; Otoo, 2024).

Penelitian ini fokus membahas bagaimana dampak dimensi - dimensi yang ada dalam praktik Sumber Daya Manusia yang terjadi pada perusahaan sektor Perbankan di daerah DKI Jakarta terhadap *employee performance*. Hal ini dikarenakan *Employee Performance* sangat penting dalam kesuksesan perusahaan untuk mencapai targetnya. Kinerja sendiri didefinisikan sebagai hasil, pencapaian, keluaran yang dihasilkan oleh perusahaan atau organisasi melalui partisipasi seorang karyawan atau pegawai dalam perusahaan yang melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Ginting et al., 2019; Khoshnaw & Alavi, 2020).

Penelitian ini dilakukan di sektor Perbankan untuk menyelidiki bagaimana pengaruh dimensi - dimensi praktik manajemen sumber daya manusia berpengaruh kuat terhadap *Employee Performance* di perusahaan Perbankan.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah di sampaikan dalam latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a) Apakah *Career Planning* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance*?
- a) Apakah *Self – Managed Team* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Employee Performance*?
- b) Apakah *Performance Management* berpengaruh signifikan dengan *Employee Performance*?

1.3. Batasan Masalah

Praktik Sumber Daya Manusia adalah rangkaian prosedur yang digunakan perusahaan atau organisasi untuk mengelola sumber daya manusia dengan memberikan dorongan melalui interaksi sosial, pengembangan bakat, dan menciptakan pengetahuan perusahaan yang digunakan untuk mempertahankan keunggulan kompetitif perusahaan (Liu et al., 2020; Otoo, 2024). Praktik sumber daya manusia seperti pengembangan karier, pengelolaan tim secara mandiri, dan *Employee Performance* dapat membantu perusahaan meningkatkan kinerja dengan mempromosikan ide - ide kreatif karyawan, dan kepuasan karyawan (Otoo, 2024).

- a) *Career Planning*

Career Planning ini merupakan suatu proses rencana yang memberikan kemungkinan kepada seluruh karyawan untuk mengetahui apa sasaran

karier yang diminati melalui penelusuran minat, keinginan, dan pilihan karier mereka (Nurmasari, 2015).

b) Self – Managed Team

Suatu kelompok individu dengan berbagai keterampilan dan pengetahuan yang beragam dengan tanggung jawab dan otonomi untuk merencanakan, mengelola dan menjalankan tugas yang saling bergantung untuk mencapai tujuan bersama (Magpili & Pazos, 2018).

c) Performance Management

Seluruh aktivitas manajerial yang memiliki tujuan memantau, mengukur, dan meningkatkan *employee performance* dalam perusahaan. Tujuan utama adalah untuk menjalankan aktivitas secara efektif dan baik, membantu mengevaluasi individu dan strategi atau tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan (Bracci et al., 2024).

d) Employee Performance

Employee Performance diartikan sebagai gambaran atau cerminan kinerja di dalam perusahaan dan *Employee Performance* sendiri memiliki dampak yang langsung pada citra perusahaan, serta dianggap sebagai hasil akhir dari perusahaan atau karyawan (Omar et al., 2022).

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dituliskan di atas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah :

- a) Menguji bagaimana pengaruh *Career Planning* terhadap *Employee Performance* di sektor Perbankan.
- b) Menguji bagaimana pengaruh *Self-Managed Team* terhadap *Employee Performance* di sektor Perbankan.
- c) Menguji bagaimana pengaruh *Employee Performance* terhadap *Employee Performance* di sektor Perbankan.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian yang dilakukan pada penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat untuk :

- a) Manfaat teoritis
Memberikan tambahan pemikiran secara teoritis untuk penelitian - penelitian yang akan dilakukan selanjutnya oleh para peneliti - peneliti lainnya yang memiliki topik dimensi - dimensi praktik sumber daya manusia dan *Employee Performance*.
- b) Manfaat praktis
 - a. Hasil penelitian yang dilakukan pada penelitian ini bisa digunakan kembali sebagai pedoman untuk perusahaan di sektor perbankan sebagai wawasan dan pengetahuan terkait praktik Sumber Daya Manusia dan *employee performance* di perusahaan.

- b. Hasil penelitian yang dilakukan bisa memberikan tambahan wawasan bagi peneliti yang melakukan penelitian terkait dengan dampak praktik Sumber Daya Manusia dan *Employee Performance*.

1.6. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini terbagi menjadi lima bagian, yaitu:

- a) Pada bagian bab pertama berisi latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.
- b) Pada bagian bab kedua terdiri dari, landasan teori, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, dan kerangka penelitian.
- c) Pada bagian bab ketiga berisi jenis penelitian, obyek penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan, instrumen penelitian, metode pengujian, metode analisis data, dan pengujian hipotesis.
- d) Pada bagian bab keempat berisi pengujian instrumen analisis deskriptif, uji hipotesis, dan pembahasan.
- e) Pada bagian kelima berisi kesimpulan hasil uji hipotesis, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian dan saran.