

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan penting dalam kesuksesan organisasi. Seiring dengan dunia kerja yang semakin kompleks, organisasi harus menerapkan praktik Manajemen SDM yang strategis dan terintegrasi untuk memastikan kinerja karyawan yang optimal. Strategi ini tidak hanya mencapai tujuan meningkatkan produktivitas tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan seberapa besar pengaruh strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja karyawan dan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana kedua variabel tersebut berkorelasi dalam konteks organisasi.

Menurut Sudaryo et al., (2018) menjelaskan bahwa sumber daya manusia mempunyai peran besar dalam kesuksesan organisasi secara keseluruhan yang bertujuan untuk memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, serta dilengkapi dengan sarana untuk menghadapi perubahan yang dapat memenuhi kebutuhan pekerjaannya. Menurut H. Khan & Wisner (2019) dalam Rodjam et al., (2020) dalam artikel yang berjudul “*Effect of Human Resource Management Practices on Employee Performance Mediating by Employee Job Satisfaction*”, ia menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting organisasi untuk mendapatkan keunggulan kompetitif dalam dunia bisnis. Menurut Kerdipitak &

Jermisittiparsert (2020) dalam Rodjam et al., (2020) sumber daya manusia organisasi adalah kunci untuk mendapatkan kinerja karyawan yang lebih baik dan dapat ditingkatkan dengan menerapkan SDM dalam organisasi.

Menurut Kasmir (2016) dalam Siagian (2023) menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia sebagai proses pengelolaan manusia mencakup perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan, kesehatan kerja, dan pemeliharaan hubungan industrial hingga pemutusan hubungan kerja. Tujuan dari manajemen SDM adalah untuk meningkatkan kesejahteraan *stakeholder*. Agar kegiatan perusahaan berjalan sesuai rencana, pengelolaan SDM harus dilakukan secara efektif dan efisien.

Objek penelitian yang diambil untuk penelitian ini adalah karyawan di Digivla Indonesia. Digivla Indonesia adalah perusahaan yang berspesialisasi dalam pemantauan media. Layanan *media monitoring* yang disediakan mencakup media cetak, portal online, stasiun televisi, dan platform media sosial, termasuk Facebook, X, Instagram, dan Youtube. Digivla juga menyediakan solusi analisis data media untuk membantu klien memahami informasi yang relevan dan memperoleh wawasan yang dapat ditindaklanjuti. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada objek ini karena sebagai perusahaan yang bergerak di bidang *media monitoring* untuk menghadapi tantangan dalam mengelola SDM yang beragam. Dengan jumlah karyawan yang cukup besar, perusahaan perlu menerapkan praktik manajemen SDM yang sesuai untuk memastikan bahwa setiap karyawan dapat berkontribusi secara

optimal. Menurut Suatrina et al., (2024) menunjukkan bahwa investasi dalam praktik manajemen SDM yang baik dapat menghasilkan dampak positif pada pertumbuhan organisasi, produktivitas karyawan, dan keberlanjutan perusahaan dalam jangka panjang. Oleh karena itu, penting untuk mengeksplorasi bagaimana praktik-praktik tersebut diterapkan di Digivla Indonesia dan dampaknya terhadap kinerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu

1. Apakah ada pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan Digivla Indonesia?
2. Apakah ada pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan Digivla Indonesia?
3. Apakah ada pengaruh manajemen kinerja terhadap kinerja karyawan Digivla Indonesia?
4. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Digivla Indonesia?

1.3 Batasan Masalah

Dalam menetapkan parameter skripsi, sangat penting untuk menetapkan batasan yang jelas yang menentukan masalah yang akan dibahas, sehingga focus tetap sejalan dengan tujuan yang telah ditetapkan.

1. Menurut Mugambi & Omuya (2023), rekrutmen dan seleksi merupakan 2 komponen penting dalam MSDM yang saling terkait dan secara langsung memengaruhi kualitas tenaga kerja yang diperoleh perusahaan. Rekrutmen didefinisikan sebagai proses menarik dan memperoleh calon kandidat yang memenuhi kualifikasi untuk mengisi posisi yang tersedia. Sementara, seleksi adalah proses penyaringan dan pemilihan kandidat paling sesuai dari para kumpulan pelamar.
2. Menurut Warsame (2023), pelatihan adalah proses sistematis yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan, sehingga memastikan kinerja karyawan yang efektif dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan. Secara bersamaan, pengembangan adalah proses jangka panjang yang bertujuan untuk meningkatkan kapasitas dan potensi karyawan agar siap menghadapi tanggung jawab yang lebih besar di masa depan.
3. Menurut Soressa & Zewdie (2021), manajemen kinerja didefinisikan sebagai proses strategis yang digunakan oleh perusahaan untuk memastikan bahwa kinerja individu dan tim selaras dengan tujuan organisasi. Tujuan dari proses strategis tersebut untuk membantu karyawan mencapai standar kerja yang diharapkan. Proses tersebut tidak hanya mengevaluasi hasil kerja, tetapi juga berfokus pada peningkatan kompetensi dan motivasi karyawan, sehingga karyawan dapat berkontribusi secara optimal dalam mencapai target organisasi.

4. Menurut Naidu & Satyanarayana (2018), kompensasi adalah praktik terorganisir yang menjaga keseimbangan dalam hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan melalui 2 kategori, yaitu moneter dan non-moneter. Manfaat moneter meliputi gaji pokok, tunjangan, bonus, pembagian keuntungan, lembur, dan komisi. Manfaat non-moneter meliputi pelatihan, cuti tambahan, fasilitas kesehatan, dan peluang promosi. Kompensasi merupakan komponen kunci dalam bidang MSDM, yang memiliki pengaruh signifikan terhadap berbagai aspek motivasi karyawan, peningkatan kinerja, penarikan dan retensi talenta, serta efektivitas organisasi secara keseluruhan.
5. Menurut Widodo & Yandi (2022), kinerja karyawan adalah perilaku yang dapat diamati yang ditunjukkan oleh individu sesuai dengan peran dalam struktur organisasi. Penilaian kinerja karyawan dapat difasilitasi dengan mempertimbangkan berbagai faktor, termasuk kemampuan teknis, kecerdasan konseptual, tanggung jawab, inisiatif, dan keterampilan interpersonal. Kinerja karyawan berfungsi sebagai indikator penting kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan, sehingga menggambarkan sejauh mana MSDM berkontribusi terhadap kemajuan perusahaan.

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh praktik-praktik Manajemen sumber daya manusia (SDM) yang diterapkan di Digivla Indonesia terhadap kinerja karyawan. Dengan memahami hubungan ini, diharapkan dapat mengidentifikasi praktik-praktik yang memberikan kontribusi terbesar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan di Digivla Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan di Digivla Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh manajemen kinerja terhadap kinerja karyawan di Digivla Indonesia.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Digivla Indonesia.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dan memperkuat teori-teori yang sudah ada tentang manajemen sumber daya manusia, seperti teori kinerja karyawan, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, Manajemen kinerja, dan kompensasi. Dengan mengaitkan teori-teori tersebut dengan praktik yang digunakan di Digivla Indonesia, penelitian

ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih baik tentang bagaimana teori-teori tersebut dapat diimplementasikan dalam dunia nyata.

2. Manfaat Praktis

a) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran kepada manajemen perusahaan untuk pengembangan dan penyempurnaan strategi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang lebih terarah dan efektif. Perusahaan perlu menyadari peran penting rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan menyadari hal ini, perusahaan dapat mengalokasikan sumber daya dan perhatian yang tepat pada aspek-aspek tersebut, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan daya saing perusahaan secara keseluruhan.

b) Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan menerapkan efektivitas manajemen sumber daya manusia (MSDM). Diharapkan bahwa penerapan praktik MSDM yang efektif akan berdampak positif pada kesejahteraan organisasi, pengembangan individu, dan kepuasan kerja. Penerapan kebijakan MSDM yang ditingkatkan diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan mendukung, sehingga memotivasi karyawan untuk berkontribusi sepenuhnya.

- c) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana bagi penulis untuk mengasah keterampilan berpikir kritis dan analitis, serta memperluas pemahaman teoritis dan praktis di bidang manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini juga memberikan pengalaman berharga dalam proses akademik yang dapat digunakan sebagai persiapan untuk menghadapi tantangan di dunia kerja dan karier professional di masa depan.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan terdiri dari lima bab, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi penelitian secara umum yang disajikan pada latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi dasar-dasar teori yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian dan akan digunakan sebagai panduan untuk menganalisis permasalahan. Pada bab ini juga disajikan penelitian terdahulu yang menjadi pedoman penelitian, kerangka penelitian, dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi penjelasan mengenai lokasi penelitian, data penelitian, model penelitian, populasi dan sampel, metode pengukuran data, metode pengujian instrumen, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi hasil penelitian yang telah diolah menggunakan metode yang sesuai untuk membuktikan hipotesis. Hasil penelitian yang dibahas adalah karakteristik responden, hasil pengujian instrumen, dan analisis statistik deskriptif, uji F dan uji T, serta diakhiri dengan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang diperoleh, keterbatasan penelitian, dan saran bagi penelitian selanjutnya.