

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada suatu waktu, ketika persaingan bisnis antar perusahaan semakin ketat dan kompetitif, keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kemampuan dalam menjaga dan meningkatkan kinerja karyawannya. Karyawan menjadi aset penting bagi perusahaan karena melalui kinerja merekalah tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif. Seiring dengan perkembangan teknologi yang pesat di era digital saat ini, perusahaan juga dituntut untuk terus berinovasi dan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya agar mampu bersaing. Teknologi dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan keterampilan karyawan melalui pelatihan digital, sistem evaluasi yang berani, dan komunikasi yang lebih efisien (Suhara, 2025). Dengan demikian, perusahaan modern memerlukan kerangka sistem manajemen sumber daya manusia yang komprehensif dan terarah, mulai dari proses rekrutmen yang cermat, program pelatihan yang relevan, penilaian kinerja yang objektif, hingga pengembangan karir yang selaras dengan visi dan misi organisasi (Hasibuan, 2021).

Dalam proses pencapaian tujuan, pemimpin dan manajer memiliki peran penting dalam memberikan arahan, pembagian tugas yang tepat, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Selain itu, faktor internal seperti komunikasi yang terbuka dan disiplin kerja yang konsisten menjadi kunci penting dalam membangun tim kerja yang solid dan produktif (Rizal & Rony, 2024). Dengan demikian, diperlukan manajemen SDM yang efektif dan efisien, yang secara sistematis menerapkan fungsi-fungsi manajemen mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, hingga pengendalian agar tenaga kerja dikelola secara optimal, produktif, dan adil bagi individu, organisasi, serta masyarakat (Rubi Babullah, dalam Darmadi,

2023). Dengan pengelolaan SDM yang tepat, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal, baik dari segi produktivitas, kedisiplinan, maupun efisiensi kerja, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara lebih efektif.

Kinerja karyawan merupakan refleksi konkret dari tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan serangkaian tugas dan tanggung jawab yang diamanahkan, sesuai dengan standar kualitas, kuantitas, waktu, dan biaya yang telah ditetapkan oleh organisasi (Suryani dkk., 2020). Kinerja tidak sekadar merujuk pada hasil akhir, melainkan juga mencakup proses dinamis yang melibatkan konvergensi berbagai elemen seperti kompetensi individu, tingkat motivasi, kondisi lingkungan kerja, serta dukungan manajerial (Martinko dkk., 2021). Bagi sebuah entitas bisnis, kinerja karyawan adalah indikator fundamental yang secara langsung menentukan tingkat pencapaian tujuan strategis dan keberhasilan holistik perusahaan. Fluktuasi pada tingkat pencapaian target yang dicapai perusahaan secara langsung mencerminkan kualitas kinerja sumber daya manusianya, menjadikannya tolak ukur esensial dalam mempertahankan eksistensi serta merealisasikan visi dan misi yang telah ditetapkan. (Suryani dkk., 2020) mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai output atau luaran yang dihasilkan oleh individu atau tim, baik berupa barang maupun jasa, yang harus konsisten dengan standar mutu, volume, jadwal penyelesaian, dan batasan biaya yang telah disepakati. Perspektif ini menegaskan bahwa kesuksesan korporasi sangat bergantung pada agregasi kinerja yang dihasilkan oleh setiap elemen organisasi secara komprehensif.

Karyawan yang memiliki kebiasaan kerja yang baik dan produktivitas tinggi merupakan salah satu faktor penting yang membantu perusahaan mencapai tujuan strategisnya (Suryani dkk., 2020). Selain itu, kualitas sumber daya manusia yang unggul menjadi dasar penting bagi perusahaan untuk bisa bersaing dan mempertahankan keunggulan di pasar (Hasibuan, 2021). Kinerja karyawan yang optimal tidak hanya dilihat dari banyaknya hasil kerja, tetapi juga dari kualitas produk atau layanan yang dihasilkan,