

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu bagian terpenting dari setiap organisasi, sehingga dapat dikatakan bahwa SDM adalah salah satu aset terpenting yang dimiliki organisasi. Setiap organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten untuk mengikuti perkembangan dunia teknologi dan ilmu pengetahuan. Organisasi harus memiliki lingkungan dan kondisi yang mendorong kemampuan dan keterampilan karyawan secara optimal, terutama dalam hal kinerja.

Sumber daya manusia sangat penting untuk pertumbuhan organisasi atau perusahaan. Salah satu cara yang dapat dilakukan organisasi atau perusahaan adalah dengan memberdayakan dan mengembangkan sumber daya manusianya secara maksimal. Perusahaan juga harus mempertimbangkan kebutuhan dari pekerjanya agar dapat merasakan kepuasan dalam bekerja.

Kinerja karyawan adalah seberapa baik karyawan melakukan tugas yang diberikan perusahaan. Semua bisnis mengharapkan karyawannya berprestasi karena karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan terbaik bagi perusahaan dan perusahaan dapat meningkatkan kinerjanya. Dengan kata lain, kelangsungan hidup suatu perusahaan ditentukan oleh bagaimana karyawannya bekerja. Kinerja ditentukan oleh motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang harus memiliki tingkat kesediaan dan kemampuan tertentu untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan tersebut. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan tingkat pendidikan

mereka. Namun, karyawan tidak terpengaruh oleh tingkat pendidikan mereka saat melakukan tugas mereka. Pengalaman kerja juga penting bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Manajemen kinerja merupakan elemen krusial dalam keberhasilan organisasi, karena secara langsung mempengaruhi produktivitas dan kepuasan karyawan (Armstrong & Baron, 2005). Namun, tantangan dalam penilaian kinerja tradisional sering kali melibatkan subyektivitas, keterbatasan data, dan kompleksitas dalam analisis hasil kinerja (Pulakos & O'Leary, 2011). Untuk mengatasi masalah ini, banyak organisasi mencari pendekatan baru yang lebih objektif dan berbasis data.

Manajemen kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam suksesnya suatu organisasi. Namun, dalam era bisnis yang terus berkembang dan berubah, tantangan dalam mengukur dan meningkatkan kinerja karyawan semakin kompleks. Organisasi perlu menghadapi perubahan dinamika, kebutuhan untuk evaluasi kinerja yang lebih akurat, dan tuntutan efisiensi yang semakin meningkat. Kecerdasan buatan telah muncul sebagai solusi potensial untuk tantangan tersebut. Berdasarkan penelitian sebelumnya, AI dapat memberikan analisis data yang lebih mendalam, meningkatkan objektivitas penilaian, serta mengotomatiskan berbagai proses yang terkait dengan manajemen kinerja (Davenport & Ronanki, 2018). Algoritma pembelajaran mesin dapat memproses data kinerja dalam jumlah besar untuk mengidentifikasi pola dan tren yang mungkin tidak terlihat dengan metode tradisional (Chui et al., 2018).

Beberapa studi menunjukkan bahwa AI dapat meningkatkan akurasi penilaian kinerja, menyediakan umpan balik yang lebih tepat waktu, dan mengoptimalkan pengembangan karyawan (Levenson, 2018). Namun, penerapan AI dalam manajemen kinerja juga menghadapi tantangan, seperti masalah privasi data, risiko bias algoritma, dan kebutuhan untuk integrasi yang efektif dengan sistem manajemen yang ada (Binns et al., 2018). Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana AI dapat diterapkan secara efektif dan apa saja kendala yang mungkin dihadapi.

Kajian sistematik literatur review ini bertujuan untuk mengevaluasi dan merangkum literatur yang ada mengenai pemanfaatan AI dalam manajemen kinerja karyawan. Dengan mengkaji berbagai studi terdahulu, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif tentang manfaat, peran, tantangan, kontribusi, keunggulan, keterbatasan dan praktik terbaik dalam penerapan AI di bidang ini. Temuan dari kajian ini diharapkan dapat memberikan panduan bagi praktisi dan peneliti untuk mengoptimalkan penggunaan AI dalam konteks manajemen kinerja.

Untuk menjawab permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk melakukan kajian *Systematic Literature Review* yang komprehensif. Hal ini relevan mengingat banyak penelitian dan perkembangan terbaru terkait pemanfaatan *artificial intelligence* (AI) dalam manajemen kinerja karyawan. Selain itu, faktor-faktor seperti perkembangan teknologi, perkembangan bisnis, dan perubahan kebutuhan karyawan telah memberikan landasan yang kuat untuk mengevaluasi bagaimana aplikasi teknologi ini telah memengaruhi manajemen kinerja karyawan.

Oleh karena itu, penelitian ini akan mengidentifikasi berbagai temuan terkait pemanfaatan *artificial intelligence* (AI) dalam manajemen kinerja karyawan, serta menganalisis dampaknya terhadap produktivitas, motivasi, dan kepuasan karyawan.

Penelitian ini memiliki signifikansi dalam memberikan wawasan yang mendalam tentang bagaimana organisasi dapat menghadapi tantangan dalam manajemen kinerja karyawan dengan pendekatan *artificial intelligence* (AI). Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan pedoman bagi organisasi dalam mengadopsi teknologi ini secara efektif. Selain itu, penelitian ini juga akan memberikan pemahaman lebih lanjut tentang perkembangan terkini dalam manajemen kinerja karyawan, yang dapat memberikan kontribusi positif terhadap praktik manajemen sumber daya manusia di masa depan. Melalui pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana teknologi ini dapat memengaruhi kinerja karyawan, organisasi dapat lebih baik beradaptasi dengan perubahan bisnis yang dinamis dan memberikan dampak positif bagi pertumbuhan mereka.

Beranjak dari hal inilah, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang kinerja karyawan. Sebenarnya ada banyak faktor yang memengaruhi kinerja pekerja, tetapi peneliti hanya meneliti beberapa. Pemanfaatan kecerdasan buatan, dan kinerja karyawan adalah beberapa variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Peneliti akan melakukan penelitian dengan judul

**“Pemanfaatan *Artificial Intelligence* (AI) dalam Manajemen Kinerja Karyawan: Sebuah Kajian *Systematic Literature Review*”.**

## 1.2 Identifikasi Masalah

Diambil dari latar belakang yang telah dijelaskan diatas penelitian mengidentifikasikan masalah-masalah yang ada didalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pentingnya sumber daya manusia sebagai aset utama organisasi. Sumber daya manusia dianggap sebagai salah satu aset terpenting bagi setiap instansi atau perusahaan.
2. Peran kinerja karyawan dalam kesuksesan perusahaan, menyatakan bahwa kinerja karyawan memiliki peran sentral dalam perkembangan suatu instansi atau perusahaan.
3. Tantangan dalam manajemen kinerja karyawan, adanya tantangan dalam mengukur dan meningkatkan kinerja karyawan.
4. Pemanfaatan AI dalam menanggapi tantangan, Peran kecerdasan buatan (AI) sebagai solusi untuk mengatasi tantangan dalam manajemen kinerja karyawan.

## 1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah AI dapat membantu meningkatkan manajemen kinerja karyawan?
2. Apakah penerapan AI dalam manajemen kinerja karyawan bisa membantu manusia dalam menjalankan bisnis?
3. Apakah AI berkontribusi terhadap perkembangan manajemen kinerja karyawan?

4. Apakah terdapat tantangan mengimplementasikan AI dalam manajemen kinerja karyawan?
5. Apakah terdapat keunggulan dan keterbatasan AI dalam manajemen kinerja karyawan?

#### **1.4 Pembatasan Masalah**

Sesungguhnya banyak masalah yang bisa diangkat dalam penelitian ini. Namun penulis harus membatasinya, agar masalah yang diteliti lebih jelas dan detail. Oleh karena itu, penelitian ini dibatasi dengan masalah Pemanfaatan *Artificial Intelligence* (AI) dalam Manajemen Kinerja Karyawan: Sebuah Kajian *Systematic Literature Review*.

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1 Untuk mengetahui AI dapat membantu meningkatkan manajemen kinerja karyawan.
- 2 Untuk mengetahui apakah penerapan AI dalam manajemen kinerja karyawan bisa membantu manusia dalam menjalankan bisnis.
- 3 Untuk mengetahui apakah AI berkontribusi terhadap perkembangan manajemen kinerja karyawan.
- 4 Untuk mengetahui apakah terdapat tantangan mengimplementasikan AI dalam manajemen kinerja karyawan
- 5 Untuk mengetahui apakah terdapat keunggulan dan keterbatasan AI dalam manajemen kinerja karyawan.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Penelitian yang akan dilakukan akan memiliki beberapa manfaat, baik secara teoritik maupun praktis. Manfaat teoritik dari penelitian ini adalah harapannya untuk memperluas pengetahuan dan keilmuan tentang Pemanfaatan *Artificial Intelligence* (AI) dalam Manajemen Kinerja Karyawan: Sebuah Kajian *Systematic Literature Review*. Manfaat praktis dari penelitian ini meliputi:

### **1.6.1 Peneliti**

Penelitian ini memiliki kapasitas untuk meningkatkan pengetahuan yang sudah ada dan untuk menerapkan teori-teori yang berkaitan dengan Pemanfaatan *Artificial Intelligence* (AI) dalam Manajemen Kinerja Karyawan: Sebuah Kajian *Systematic Literature Review*, dan untuk menuntaskan tugas akhir dari bangku perkuliahan yang menjadi syarat mendapatkan gelar sarjana dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Maritim Universitas Maritim Raja Ali Haji.

### **1.6.2 Universitas**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan membantu lembaga pendidikan mengevaluasi kurikulum. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi literatur tambahan untuk penelitian berikutnya.

### **1.6.3 Pembaca atau penelitian lainnya**

Diharapkan hasil penelitian ini akan memberi peneliti lain referensi atau pembandingan untuk penelitian yang serupa. Dengan demikian, hasilnya diharapkan memberi kontribusi berarti dan juga memudahkan peneliti lain untuk melakukan analisis yang lebih baik.

## **1.7 Sistematika Penulisan**

Dalam sistematika penulisan penelitian ini diajukan 5 bab. Adapun pembagian sistematika dalam skripsi ini adalah sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini akan menggambarkan mengenai fenomena yang akan dibahas dalam penelitian ini yang meliputi latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini akan dibahas teori-teori yang dimiliki relevansi yang akan dipakai sebagai acuan berbagai masalah yang telah diketengahkan.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini penulis akan menjelaskan alur dari penelitian ini, yang mana penelitian ini dimulai melalui tahap perencanaan, proses dan analisis, dan dokumentasi.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini penulis akan menjelaskan tentang analisa dan hasil *systematic literature review* tentang Pemanfaatan *Artificial Intelligence* (AI) dalam Manajemen Kinerja Karyawan.

### **BAB V KESIMPULAN**

Pada bab ini memaparkan kesimpulan yang didapat dari hasil



Penelitian. Pada bab ini juga menyebutkan inti sari dari penelitian yang telah penulis lakukan beserta saran kepada penulis.

