

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Mengelola sumber daya manusia menjadi semakin menantang, terutama dalam hal menemukan sumber daya manusia yang luar biasa dan kompetitif. Saat ini, kesuksesan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh aset yang terlihat dari luar, seperti gedung, mesin, saham, uang, dan persediaan. Perkembangan selanjutnya mengungkapkan bahwa sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga bagi perusahaan.

SDM merupakan faktor yang paling penting dalam kegiatan perusahaan maupun organisasi. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk menjalankan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan perusahaan (Astuti 2014). SDM memiliki peran yang sangat besar dalam mencapai tujuan perusahaan. Setiap perusahaan tentu ingin memiliki karyawan yang unggul dan kompetitif, maka dari itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Karena dengan memiliki SDM yang unggul dan kompetitif perusahaan akan lebih mudah dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Kinerja yang baik tentu tidak akan tercipta begitu saja, karena kinerja karyawan merupakan pencapaian dari suatu hasil kerja dalam suatu proses kerja yang didasarkan pada pengetahuan dan talenta yang dimiliki. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi dengan komitmen terhadap organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi bagi perusahaan di dalam mengembangkan *talent management* (Suharnomo, 2016).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor individu, yang di dalamnya termasuk talenta dan pengetahuan, sehingga manajemen perusahaan dapat mengambil beberapa kebijakan yang diharapkan bisa meningkatkan kinerja karyawan agar sesuai dengan harapan perusahaan.

Menurut Capelli (2011), pengelolaan talenta management sangat penting bagi perusahaan dalam menciptakan keunggulan yang kompetitif bagi perusahaan. Menurutnya investasi dalam pengembangan karyawan dan peningkatan keahlian mereka adalah kunci untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Perusahaan atau organisasi yang mempunyai SDM dengan talent yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan akan membuat perusahaan bisa lebih produktif dan kompetitif. Talent management adalah unit fungsional yang digunakan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan menggunakan perencanaan sumber daya manusia (Dixit & Arrawati, 2018). Talent management adalah serangkaian proses mengidentifikasi, mengembangkan, dan menempatkan orang yang tepat di tempat yang tepat.

Selain talent management, ilmu pengetahuan turut berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. ketatnya kompetisi secara global mendorong perusahaan terus menerus meningkatkan kinerja perusahaan. Oleh karena itu SDM yang berkualitas dengan penguasaan pengetahuan menjadi pilihan utama yang harus dilakukan oleh seluruh perusahaan. Menurut Kosasih (2007) kinerja karyawan akan mencapai hasil yang maksimal apabila didukung oleh knowledge yang dimiliki. Setiap SDM diharapkan dapat terus menggali pengetahuannya dan tidak hanya tergantung pada sistem yang sudah ada.

Knowledge management adalah suatu pendekatan atau praktik untuk mengidentifikasi, membuat, membagikan, dan menggunakan pengetahuan dalam organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. proses pengembangan talenta karyawan tidak lepas kaitannya dengan pengelolaan pengetahuan yang tepat. Talent management yang dilaksanakan secara terpadu dan selaras dengan knowledge management dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Beberapa penelitian menunjukkan hasil yang sama pada penelitian yang mengacu pada pengaruh talent management terhadap kinerja karyawan, dan knowledge management terhadap kinerja karyawan.

diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Harmen (2018), yang dilakukan di PT.Perkebunan nusantara menunjukkan talent management memiliki efek terhadap kinerja karyawan, dimana talent management memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, demikian pula dengan knowledge management sudah baik namun perlu ditingkatkan lagi, baik dalam teknologi prosedur kerja dan pengetahuan pribadi karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Windarsih (2022), pada PT.PNM (Permodalan Nasional Madani) menunjukkan talent management berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan knowledge management berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, penelitian lain, yaitu penelitian Qurotta dan Hani (2022), pada PT Bukit Asam menunjukkan talent management dan knowledge management berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Novriyanti (2021), menunjukkan manajemen talenta tidak berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan manajemen talenta berpengaruh positif signifikan.

Dari beberapa penelitian diatas menunjukkan bahwa hubungan antara talent management dan knowledge management terhadap kinerja karyawan terdapat hasil yang berbeda. Maka peneliti tertarik melakukan penelitian lebih lanjut.

Perusahaan PT. Ide Bangsa Mahardika (SmartID) merupakan platform pendampingan penguatan tata kelola pemerintahan bagi instansi dan aparatur pemerintahan melalui kajian, Pendidikan dan pelatihan, survey serta pengembangan aplikasi. Sebagai perusahaan yang mengelola pemerintahan.

Tabel 1.1 Data OKR 2023 PT Ide Bangsa Mahardika

Data OKR 2023 PT Ide Bangsa Mahardika (SmartID)			
Triwulan	Jumlah Karyawan (orang)	Rata – rata capaian kinerja karyawan	
		Diatas 60%	Dibawah 60%
I	179	99 karyawan	80 karyawan
II	179	112 karyawan	67 karyawan
III	179	117 karyawan	62 karyawan
IV	179	106 karyawan	73 karyawan

Sumber: *Data OKR PT Ide Bangsa Mahardika 2023*

Dari tabel diatas dapat diketahui terjadi peningkatan jumlah karyawan yang memiliki rata – rata capaian kinerja diatas 60% pada triwulan I dan II, kemudian terjadi peningkatan jumlah karyawan yang memiliki rata – rata capaian kinerja diatas 60% pada triwulan II dan III, kemudain terjadi penurunan pada triwulan III dan IV.

Sebagian SDM yang ada pada perusahaan adalah lulusan freshgraduate, yang dimana dengan kualifikasi tersebut belum memiliki pengalaman kerja atau hannya memiliki pengalaman magang saja, sehingga perusahaan melakukan yang namanya talent management dengan melakukan pengembangan diharapkan agar SDM bisa memenuhi standar perusahaan. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja SDM adalah minimnya pengetahuan tentang seperti Microsoft Office, google docs, dan google sheets sehingga perusahaan ataupun karyawan yang sudah lama bekerja di perusahaan membantu mengajarkan ilmu – ilmu mengenai Microsoft office, google docs, dan google sheets sehingga SDM tersebut bisa memiliki kinerja yang diharapkan oleh perusahaan.

PT Ide Bangsa Mahardika memberlakukan program talent management dan knowledge management terhadap calon karyawan, karyawan baru ataupun lama agar SDM perusahaan Smart ID bisa berkembang dan meningkatkan kinerja para SDM. Ketika perusahaan melakukan open rekrutmen untuk mencari calon karyawan, perusahaan memiliki seleksi nya tersendiri yaitu terdapat wawancara, tes psikotes, dan tes kompetensi untuk mencari calon karyawan yang tepat. Kemudian untuk

tetap meningkatkan kinerja karyawan perusahaan PT Ide Bangsa Mahardika melakukan pengembangan karyawan berupa pelatihan. Sebelum melaksanakan pelatihan departemen HC bagian development akan mengidentifikasi pelatihan apa yang diperlukan pada setiap departemen yang ada pada perusahaan, yaitu dengan menyebarkan kuisioner kepada setiap departemen dan menanyakan kepada manager ataupun supervisor di setiap departemen mengenai pelatihan apa yang dibutuhkan di departemen tersebut.

PT Ide Bangsa Mahardika selalu mendorong karyawan mereka untuk selalu mendalami pengetahuan mereka, karyawan yang memiliki pengalaman akan menyalurkan ilmunya kepada karyawan yang baru direkrut oleh perusahaan sehingga karyawan baru akan memiliki pengetahuan yang cukup untuk menjalankan tugas – tugas mereka. Perusahaan juga menyediakan internet agar karyawan mampu mencari ataupun menyimpan pengetahuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan pada penjelasan di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan memilah kerangka “pengaruh talent management dan knowledge management terhadap kinerja karyawan pada PT Ide Bangsa Mahardika (SmartID) Malang”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakan yang telah diuraikan pada latar belakan diatas maka dapat diumumkan masalah sebagai berikut :

1. Apakah talent management berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah knowledge management berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah talent management dan knowledge management berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan ?
4. Diantara talent management dan knowledge management manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
5. Bagaimana rentang skala pada variabel talent management, knowledge management, dan kinerja karyawan

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh talent management terhadap kinerja karyawan
2. Untuk menganalisis pengaruh knowledge management terhadap kinerja karyawan
3. Untuk menganalisis pengaruh talent management dan knowledge management secara simultan terhadap kinerja karyawan
4. Untuk menganalisis diantara talent management dan knowledge management yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk menganalisis rentang skala talent management, knowledge management, dan kinerja karyawan

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti mengenai talent management, knowledge management, dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan yang bermanfaat bagi PT IDE BANGSA MAHARDIKA (SmartID) dalam melakukan talent management, dan knowledge management bagi karyawan Smart ID.