

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor yang mutlak diperlukan dalam suatu organisasi, baik pada instansi pemerintah, perusahaan, atau pada usaha-usaha sosial dimana ia mendapatkan suatu balas jasa atau imbalan tertentu. Perkembangan dunia usaha akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi pada era globalisasi saat ini, mendorong organisasi untuk mampu menganalisis dan mengantisipasi setiap perubahan lingkungan atau iklim bisnis dengan memberikan respon yang tanggap secara cepat, tepat, efektif, dan efisien, oleh karena itu setiap organisasi dituntut untuk memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal dan berkualitas untuk melakukan kegiatan operasional organisasi.

SDM merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi yang berfungsi sebagai penentu arah kebijakan dan kinerja organisasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Tujuan organisasi tentunya dapat tercapai apabila kinerja karyawan dapat dimaksimalkan. Perencanaan SDM akan dapat dilakukan dengan baik dan benar jika perencanaannya mengetahui apa dan bagaimana SDM itu. SDM terdiri dari daya pikir dan daya fisik setiap manusia. Mahmudi (dalam Nisa, dkk., 2016) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi

kinerja SDM yaitu faktor individu, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor sistem, dan faktor situasi. Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor individu yang didalamnya termasuk talenta dan pengetahuan sebagai kemampuan yang dimiliki individu sejak lahir.

Organisasi yang mempunyai karyawan dengan *talent* yang sesuai kebutuhan organisasi/perusahaan akan membuat perusahaan lebih kompetitif. Dengan semakin besarnya kesadaran perusahaan-perusahaan akan *talent* tersebut, maka dewasa ini mereka bersaing untuk mendapatkan karyawan yang bertalenta tinggi, baik dengan cara mencari dari luar maupun dari pelatihan dan kaderisasi. Kekurangan *talent* merupakan hal serius bagi pertumbuhan organisasi di masa depan. Dengan demikian merekrut dan mempertahankan orang-orang yang memiliki *talent* menjadi penting. Hal ini dikenal sebagai *talent management* (manajemen bakat) (Endratno dalam Syahputra, dkk. 2016).

Menurut Pella & Inayati (dalam Syahputra, dkk., 2016) salah satu manfaat dari pelaksanaan program manajemen talenta adalah tersedianya terus menerus karyawan yang mencapai potensi terbaik mereka masing-masing dan meningkatkan kinerja yang ada dalam intitusi atau perusahaan.

Talent management adalah serangkaian proses yang dilakukan perusahaan untuk mengidentifikasi, mengembangkan, mempertahankan, dan menempatkan orang yang tepat di tempat yang tepat. Capelli (dalam Syahputra, dkk., 2016) berpendapat bahwa: “*Talent management* berkaitan dengan mencari orang yang tepat dengan keterampilan yang tepat untuk posisi yang tepat.” semakin besarnya kesadaran perusahaan-perusahaan akan *talent* tersebut, maka dewasa ini mereka

bersaing untuk mendapatkan karyawan yang bertalenta tinggi, baik dengan cara mencari dari luar maupun dari pelatihan dan kaderisasi.

Selain *talent*, pendidikan dan ilmu pengetahuan turut berperan penting dalam mempersiapkan SDM yang berkualitas dan kompetitif. Ketatnya kompetisi secara global mendorong perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja perusahaannya, oleh karena itu SDM yang berkualitas dengan penguasaan pengetahuannya menjadi pilihan penting yang harus dilakukan untuk mencapai visi perusahaan. Pengetahuan telah menjadi sesuatu yang sangat menentukan, oleh karena itu perolehan dan pemanfaatannya perlu dikelola dengan baik dalam konteks peningkatan kinerja karyawan.

Seiring dengan semakin berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi dari masa kemasa, inovasi yang mampu dihasilkan oleh manusia pun semakin berkembang. Fenomena ini merupakan konsekuensi logis dari adanya dinamika masalah dan kebutuhan hidup manusia yang selalu hadir dan semakin meningkat. Untuk menjaga agar proses inovasi dan pembaharuan terus berkembang dan berkesinambungan, dibutuhkan sarana atau kegiatan yang mampu memfasilitasi setiap individu atau anggota organisasi untuk menyampaikan gagasan atau idenya.

Hasil riset *Delphi Group* menunjukkan bahwa pengetahuan atau *knowledge* dalam organisasi, 42% tersimpan dan terstruktur di pikiran atau otak karyawan, 26% pada dokumen kertas, 20% pada dokumen elektronik, dan 12% berupa *knowledge base* elektronik (Satiarso dalam Saefullah & Rusdiana, 2016:165).

Menurut Kosasih (2007) kinerja karyawan akan mencapai hasil yang lebih maksimal apabila didukung dengan *knowledge* yang dimiliki. Setiap karyawan

diharapkan dapat terus menggali pengetahuannya dan tidak hanya bergantung atau terpaku pada sistem yang ada. Sehingga dapat dikatakan bahwa setiap karyawan mempunyai peran di dalam meningkatkan perusahaannya. Seperti yang dikatakan oleh Fatwan (dalam Kosasih, 2007) faktor yang mempengaruhi lingkungan bisnis saat ini bukan lagi era informasi, tetapi sudah beralih ke era pengetahuan.

Knowledge management adalah serangkaian proses penciptaan, pengkomunikasian dan penerapan *knowledge* perusahaan sebagai pembelajaran untuk meningkatkan kinerja karyawan maupun organisasi. Proses pengembangan talenta karyawan tidak lepas kaitannya dengan pengelolaan pengetahuan yang tepat. Sistem *talent management* yang dilaksanakan secara terpadu dan selaras dengan *knowledge management* dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Salah satu hal terpenting dalam pencapaian tujuan perusahaan adalah kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Setiap perusahaan pasti mengharapkan kinerja yang maksimal dari seluruh karyawannya karena hal tersebut akan berdampak pada pencapaian target dan tujuan perusahaan. Oleh hal itu, dibutuhkan SDM-SDM yang memiliki kinerja yang tinggi.

Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut akan membuat manajemen perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar sesuai dengan harapan perusahaan.

PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa yang bergerak dalam bidang agribisnis perkebunan adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang mengelola budidaya kelapa sawit, karet, tembakau dan tebu. PT. Perkebunan Nusantara II dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 7 tahun 1996 tanggal 14 Februari 1996 tentang peleburan Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Perkebunan II dan Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perkebunan IX menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Perkebunan Nusantara II. Alasan dari pemilihan lokasi penelitian, dikarenakan PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa merupakan salah satu perusahaan yang mengimplementasikan *talent management* dan *knowledge management* untuk mengelola SDM agar mencapai kinerja yang maksimal.

Selain itu pada observasi awal di PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa, berdasarkan informasi dari salah satu karyawan yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara II tersebut, bahwa masih adanya karyawan yang ditempatkan tidak sesuai dengan keahlian dan pengetahuannya yang mengakibatkan kinerja karyawan tersebut tidak maksimal. Contohnya seperti karyawan yang tidak memiliki kemampuan dalam mengoperasikan komputer ditempatkan pada bagian yang mengharuskan karyawan tersebut menggunakan komputer yang mengakibatkan kinerjanya menurun dan tidak maksimal sehingga harus dilatih namun akan memakan waktu dan biaya.

Dari uraian di atas dapat dilihat bahwa pentingnya *talent management* dan *knowledge management* yang baik terhadap kinerja karyawan, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “**Pengaruh Talent Management dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II (Survei Pada Kantor Direksi Tanjung Morawa)**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Sesuai dengan judul dan latar belakang masalah maka yang menjadi identifikasi masalah adalah:

1. Bagaimana pengaruh *talent management* terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara II (Survei Pada Kantor Direksi Tanjung Morawa)?
2. Bagaimana pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara II (Survei Pada Kantor Direksi Tanjung Morawa)?
3. Seberapa besar pengaruh *talent management* dan *knowledge management* terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara II (Survei Pada Kantor Direksi Tanjung Morawa)?

1.3 Pembatasan Masalah

Agar masalah yang diteliti tidak meluas maka perlu dilakukan pembatasan masalah. Pembatasan masalah sangat penting untuk menentukan fokus penelitian.

Untuk itu maka permasalahan pada penelitian ini dibatasi pada “Pengaruh *Talent Management* dan *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II (Survei Pada Kantor Direksi Tanjung Morawa)”.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Apakah *talent management* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara II (Survei Pada Kantor Direksi Tanjung Morawa)?
2. Apakah *knowledge management* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara II (Survei Pada Kantor Direksi Tanjung Morawa)?
3. Apakah *talent management* dan *knowledge management* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara II (Survei Pada Kantor Direksi Tanjung Morawa)?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh *talent management* terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara II (Survei Pada Kantor Direksi Tanjung Morawa).
2. Untuk mengetahui pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara II (Survei Pada Kantor Direksi Tanjung Morawa).
3. Untuk mengetahui pengaruh *talent management* dan *knowledge management* terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara II (Survei Pada Kantor Direksi Tanjung Morawa).

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang terlibat, antara lain:

1. Bagi Penulis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, wawasan dan pengalaman yang berkaitan dengan *talent management*, *knowledge management* dan kinerja karyawan sebagai kajian dalam bidang sumber daya manusia.
2. Bagi Perusahaan, sebagai masukan atau bahan untuk memecahkan masalah-masalah yang terjadi berkaitan dengan *talent management* dan *knowledge management* guna menunjang kinerja karyawan.
3. Bagi Lembaga Pendidikan UNIMED, sebagai literatur kepustakaan dibidang penelitian mengenai dengan pengaruh *talent management* dan *knowledge management* terhadap kinerja karyawan.
4. Bagi Peneliti Lain, yaitu bermanfaat sebagai tambahan referensi bagi peneliti lain dan acuan perbandingan dalam penelitian yang sama di masa akan datang.