

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pada era ini perkembangan di dunia sangatlah ketat, setiap perusahaan atau organisasi selalu berusaha agar produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan. Sebuah perusahaan atau organisasi untuk dapat bertumbuh dan berkembang di tengah perubahan lingkungan eksternal yang lebih pesat harus memfokuskan diri kepada perubahan faktor internalnya yaitu untuk mencari, menarik bahkan mempertahankan karyawan yang memiliki keunggulan talenta bagi perusahaan atau organisasi dan dalam divisi yang dijalankannya. Berhasilnya suatu perusahaan atau organisasi tidak terlepas dari kinerja karyawan.

Menurut Aguinis (2013:2) manajemen kinerja adalah proses berkelanjutan untuk mengidentifikasi, mengukur, dan mengembangkan kinerja individu dan tim serta menyelaraskan kinerja dengan tujuan strategis organisasi. Salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan atau organisasi dalam mempertahankan kinerja karyawan ialah dengan menerapkan adanya manajemen talenta, manajemen pengetahuan, pengembangan karir, dan budaya organisasi.

Manajemen talenta dalam perusahaan atau organisasi sangat bermanfaat untuk memberikan kontribusi yang baik pada kinerja perusahaan. Cara yang dilakukan oleh perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan kinerja dilihat dari manajemen talenta yaitu dengan adanya pemetaan talenta yang baik sehingga dalam penempatan posisi pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan talenta yang

dimiliki oleh karyawan itu sendiri. Manajemen talenta dapat dipahami sebagai suatu proses pendayagunaan dan pengelolaan talenta suatu organisasi untuk menjamin tersedianya talenta yang memenuhi kebutuhan organisasi dalam berbagai aspek, baik secara struktural maupun menjadi kompetensi inti organisasi dan aspek kepemimpinan organisasi di masa depan. (Wicaksana dkk. , 2021: 38).

Selain manajemen talenta, pendidikan dan ilmu pengetahuan turut berperan penting dalam mempersiapkan kinerja karyawan yang berkualitas dan kompetitif (Harmen & Darma, 2018). Karyawan yang berkualitas dengan penguasaan pengetahuannya menjadi pilihan penting yang harus dilakukan untuk mencapai visi perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu, perusahaan atau organisasi memerlukan manajemen pengetahuan untuk mengelola pengetahuan dari setiap individu atau karyawan dalam perusahaan atau organisasi. *Knowledge management* adalah serangkaian proses penciptaan, pengkomunikasian dan penerapan *knowledge* perusahaan sebagai pembelajaran untuk meningkatkan kinerja karyawan maupun organisasi (Harmen & Darma, 2018). Dengan kata lain, manajemen pengetahuan ialah suatu rangkaian kegiatan yang digunakan oleh perusahaan atau organisasi untuk mengidentifikasi, menciptakan, menjelaskan, dan mendistribusikan pengetahuan untuk digunakan kembali, diketahui, dan dipelajari di dalam organisasi. Sehingga, sistem manajemen talenta dan manajemen pengetahuan dilaksanakan secara selaras akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pengembangan karir perlu adanya manajemen talenta dan manajemen pengetahuan agar dapat meningkatkan kinerja. Pengembangan karir merupakan upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap

dan sifat-sifat pribadi untuk mencapai suatu rencana karir (Handoko, 2014 dalam Ronia dkk., 2020). Dalam upaya untuk mewujudkan tujuan pengembangan karirnya di masa depan, karyawan harus terarah dan terfokus terhadap pekerjaannya sehingga karyawan mendapatkan karir sesuai apa yang direncanakan. Seperti halnya Rasulullah SAW, dalam bekerja ia selalu memikirkan masa depan agar segala pekerjaannya benar-benar berorientasi dan fokus. Sebagaimana dalam firman Allah Q.S. Al-Hasyr ayat 18:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَانْتظِرُوا لِلَّهِ أَجْرًا حَسْبًا لِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang telah Dia kerjakan untuk hari esok (akhirat); Dan bertakwalah kepada Allah, karena Allah lebih mengetahui apa yang kamu kerjakan”.

Selain manajemen talenta, manajemen pengetahuan, dan pengembangan karir, budaya organisasi juga merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan. Dengan adanya budaya organisasi yang baik akan meningkatkan tingkah laku, rasa hormat, dan sopan santun yang baik terhadap lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang sangat penting bagi perusahaan atau organisasi karena lingkungan kerja akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi D.I.Y. atau disingkat dengan Disnakertrans D.I.Y. merupakan instansi pelaksana urusan pemerintahan bidang tenaga kerja dan bidang transmigrasi yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui SEKDA. Dinas Tenaga Kerja dan

Transmigrasi D.I.Y. mempunyai visi yaitu “Mewujudkan tenaga kerja yang berdaya saing, berkarakter, berbudaya, mandiri, sejahtera, terlindungi dan produktif, serta relokasi penduduk yang berpindah-pindah untuk memenuhi kebutuhan potensi daerah”. Untuk mewujudkan visi tersebut, maka perusahaan atau organisasi memastikan agar pengelolaan sumber daya manusia dapat berjalan dengan terstruktur dan efektif agar setiap karyawan dapat memberikan kontribusi terbaik sesuai talentanya dan pengetahuannya.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik dan bermaksud untuk mengadakan penelitian lebih dalam tentang masalah tersebut dengan judul penelitian “Pengaruh Manajemen Talenta, Manajemen Pengetahuan, Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi D.I.Y.”.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah Manajemen Talenta, Manajemen Pengetahuan, Pengembangan Karier, dan Budaya Organisasi Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi D.I.Y.?
2. Apakah Manajemen Talenta Berpengaruh Secara Signifikan Positif Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi D.I.Y.?
3. Apakah Manajemen Pengetahuan Berpengaruh Secara Signifikan Positif Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi D.I.Y.?

4. Apakah Pengembangan Karir Berpengaruh Secara Signifikan Positif Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi D.I.Y.?
5. Apakah Budaya Organisasi Berpengaruh Secara Signifikan Positif Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi D.I.Y.?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Manajemen Talenta, Manajemen Pengetahuan, Pengembangan Karier, dan Budaya Organisasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi D.I.Y.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi D.I.Y.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi D.I.Y.
4. Untuk Mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi D.I.Y.
5. Untuk Mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi D.I.Y.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### 1. Manfaat Teoritis

- a. Dengan adanya penelitian ini, dapat sebagai sarana aktualisasi diri, mengembangkan wawasan dan pengetahuan, serta untuk meningkatkan kompetensi mahasiswa dalam menerapkan pengetahuan teoritis yang telah diperoleh selama proses perkuliahan, khususnya untuk mengetahui mengenai manajemen talenta, manajemen pengetahuan, pengembangan karir dan budaya organisasi sebagai salah satu strategi perusahaan dalam mengembangkan SDM dengan baik, dengan masalah yang sebenarnya terjadi.
- b. Dapat memberi masukan bagi dunia pendidikan, terkhusus pada lingkup ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.
- c. Menjadi sumber referensi atau tambahan informasi bagi pihak-pihak yang hendak meneliti dengan permasalahan yang serupa.

##### 2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan menjadi bahan pertimbangan untuk Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi D.I.Y. dalam menentukan langkah yang akan diambil khususnya berkaitan dengan manajemen talenta, manajemen pengetahuan, pengembangan karir dan budaya organisasi bagi pihak manajemen sumber daya manusia agar dapat lebih optimal sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.