

BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan bagian penggerak dari suatu perusahaan, organisasi, ataupun instansi untuk mencapai tujuan mereka. Pada dasarnya manusia adalah angkatan kerja yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan, sehingga bisa dianggap sebagai aset yang tak ternilai. Aset yang dimiliki perusahaan terutama sumber daya manusia harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Ini merupakan strategi perusahaan untuk mencapai visi, misi, dan tujuan strategis untuk meningkatkan pertumbuhan dan kelanjutan dalam organisasi. Karenanya dibutuhkan bakat, keterampilan dan sumber daya manusia yang ahli pada bidangnya.

Setiap kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan perkembangan bisnis perusahaan adalah wujud dari kinerja. Karyawan memiliki peranan yang sangat penting pada kesuksesan dan perkembangan perusahaan. Dalam hal ini perusahaan harus bisa memantau kinerja setiap karyawannya apakah mereka sudah mampu menjalankan tugas dan juga kewajibannya dengan baik sesuai harapan atau tidak.

Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan usaha yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Kinerja hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab. Kinerja karyawan adalah salah satu faktor yang penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung dari bagaimana sumber daya manusia mengelola sebuah perusahaan tersebut.

Menurut **Rialmi & Morsen (2020)** Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Tidak hanya itu sebuah perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja terhadap karyawannya (**Gunawan, 2018**). Sedangkan menurut **Permata Sari & Candra,**

(2020) Pengertian kinerja adalah kemampuan atau prestasi kerja yang telah dicapai oleh para personil atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, untuk

melaksanakan fungsi, tugas dan tanggung jawab mereka dalam menjalankan operasional perusahaan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Talent management merupakan cara untuk mendapatkan penilaian yang tepat terhadap masing-masing karyawan. Hasil dari penilaian tersebut nantinya berfungsi untuk melihat dan menilai apakah karyawan tersebut mampu untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Talenta adalah karyawan kunci yang memiliki pemikiran strategis yang tajam, kemampuan menarik dan memberikan inspirasi kepada orang-orang, memiliki insting kewirausahaan, keterampilan fungsional dan kemampuan menciptakan hasil. Talenta adalah karyawan yang mampu memberikan kontribusi di atas rata-rata melalui pencapaian kinerja tinggi maupun kepemilikan potensi yang akan mempengaruhi pertumbuhan organisasi

Talent dapat diartikan sebagai individu dalam organisasi yang memiliki kemampuan lebih atau kelebihan unik yang dapat memberikan kontribusi besar terhadap pencapaian tujuan organisasi, baik dalam sisi produksi ataupun dalam posisi manajerial (**Kusuma, 2017**). Talent management merupakan bagian dari strategi untuk mengelola aliran bakat dalam suatu organisasi untuk memastikan tersedianya pasokan talent dengan menyelaraskan orang-orang yang tepat dengan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat (**Sari & Prasetya, 2017**). Sedangkan **Carpenter, (2017)** mengatakan Talent management berkaitan dengan mencari orang yang tepat dengan keterampilan yang tepat untuk posisi yang tepat.

Knowledge Management suatu proses yang membantu organisasi dalam mengidentifikasi, memilih, mengorganisir dan memindahkan informasi penting dan keahlian baik yang sudah terstruktur pada organisasi maupun pengetahuan dalam yang belum terstruktur. Knowledge management sebuah bentuk dukungan individu untuk menyampaikan pengetahuan yang dimiliki dengan cara menciptakan sistim untuk pemahaman, pengorganisasian dan penyebaran pengetahuan diseluruh organisasi. Knowledge management merupakan keunggulan kompetitif yang patut diprioritaskan, oleh sebab itu upaya untuk memahami dan mempraktekannya

menjadi langkah penting yang harus dilakukan oleh setiap individu maupun organisasi.

Seringkali organisasi dihadapkan pada tantangan bagaimana membuat pengetahuan yang dimiliki oleh masing-masing organisasi ini mampu teroptimalkan, berkembang dan tersebar dengan baik (**Maria, 2020**). Knowledge management suatu fungsi yang membentuk, mengidentifikasi dan mengelola pengetahuan organisasi untuk keuntungan jangka panjang Untuk mendapatkan knowledge management yang maksimal tidak hanya cukup mengelola pengetahuan organisasi saja, melainkan mengembangkan pengetahuan yang dimiliki setiap individu yang berada didalam organisasi (**Falah & Parestya, 2017**). **Harmen (2018)** Berpendapat Knowledge management adalah serangkaian proses penciptaan, pengkomunikasian dan penerapan knowledge perusahaan sebagai pembelajaran untuk meningkatkan kinerja karyawan maupun organisasi.

Pengembangan Karir merupakan perjalanan pekerjaan seseorang dalam sebuah organisasi. Pengembangan karir menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi, peningkatan status dapat berupa jabatan atau golongan. Pengembangan karir hal yang tidak boleh diabaikan, ketika karir sumber daya manusia dalam sebuah organisasi tidak berkembang berarti ada terjadinya suatu permasalahan baik permasalahan tersebut berasal dari individu yang bersangkutan atau dari pihak lembaga. Oleh karna itu pihak organisasi harus memperhatikan pengembangan karir demi kepentingan bersama. Pengembangan karir juga dapat diartikan sebagai kegiatan yang dilakukan oleh seorang karyawan guna membantu para karyawan merencanakan karir masa depan ditempat mereka bekerja. Sehingga karyawan yang bersangkutan dan juga pihak perusahaan bisa mengembangkan diri secara optimal.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan suatu proses yang dilakukan oleh suatu organisasi dalam rangka melakukan perubahan status, posisi, atau kedudukan seseorang yang berada di dalam organisasi tersebut (**Sari & Candra, 2020**). Pengembangan karir adalah aktivitas

perusahaan yang membantu karyawan merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum (**Purnawati, 2021**). Sedangkan **Karir (2018)** berpendapat pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personal untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi.

PT Mensa Binasukses awalnya dikenal sebagai masa bhakti surya (MBS) Perusahaan ini didirikan pada tahun 1973. Dimulai dari 4 kantor cabang dan bergerak dalam bidang distribusi bahan baku farmasi dan barang jadi. Pada tahun 1985, Masa Bhakti surya diakuisisi dan menjadi salah satu perusahaan besar di Grup Mensa. Pada tahun 1993 namanya diubah menjadi Mensa Binasukses untuk mencerminkan hubungan dengan Mensa Group. Dengan perubahan nama awal MBS, Masih dipertahankan.

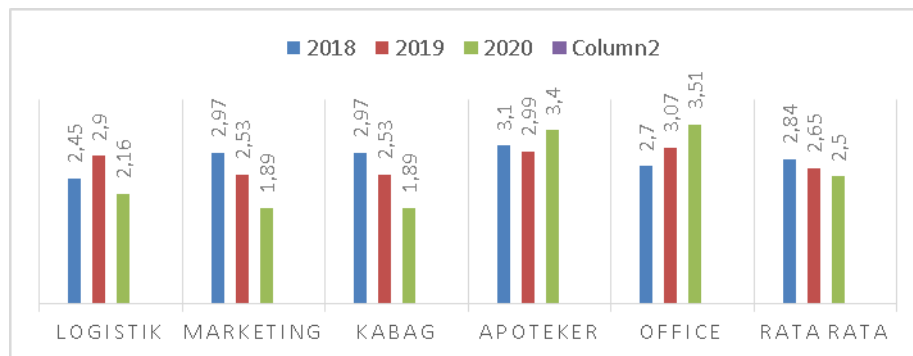
Saat ini MBS adalah salah satu distributor farmasi, perangkat medis dan distributor kelompok konsumen terbesar yang masuk dalam sepuluh besar distributor farmasi nasional dan mendapatkan kepercayaan dari prinsipal multinasional dan nasional. Komitmen PT Mensa Binasukses sebagai perusahaan distribusi adalah menyediakan distribusi dan solusi untuk produk kesehatan melalui semua cabang dengan standar praktik distribusi yang baik. Mensa Binasukses “MBS” adalah perusahaan distribusi yang memproduksi dan memasarkan produknya di Indonesia. Layanan distribusi meliputi : bagian apoteker, toko obat, toserba, hypermarket, supermarket, rumah sakit, laboratorium, dan perdagangan umum.

Pada Tabel 1.1 adalah bentuk tabel kinerja karyawan Pada PT Mensa Binasukses Padang. Berikut hasil pengukuran kinerja karyawan :

Tabel 1.1

Hasil Penilaian Karyawan PT Mensa Binasukses Padang

2018 – 2020



sumber : PT Mensa Binasukses Padang

Berdasarkan tabel 1.1 data penilaian kinerja pada tiga tahun terakhir yaitu tahun 2018-2020 dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT Mensa Binasukses Padang kurang memuaskan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai rata-rata pertahun kinerja karyawan yang mengalami penurunan, nilai rata rata tahun 2018 sebesar 2.84 lebih tinggi dibandingkan tahun 2019 sebesar 2.65. Tetapi turun kembali pada tahun 2020 dengan nilai rata-rata sebesar 2.50 yang mengalami penurunan cukup signifikan bahkan lebih rendah dibandingkan dengan tahun 2018. Kinerja Karyawan yang tidak stabil akan berdampak terhadap organisasi, karena akan mempengaruhi organisasi dalam pencapaian tujuan dengan optimal.

Kinerja karyawan yang tidak stabil pada PT Mensa Binasukses Padang dipengaruhi oleh kurangnya dukungan dari organisasi yang dirasakan oleh karyawan, dibuktikan dengan nilai rata-rata logistik karyawan selalu turun dari tahun ketahun. Keterangan pada logistik yang meningkat pada tahun 2019 dan mengalami penurunan ditahun 2020, sedangkan yang terjadi pada grafik marketing mengalami penurunan yang cukup drastis yaitu pada tahun 2020 begitu juga yang terjadi pada grafik kepala cabang yang masing-masing bagian seperti bagian divisi logistik, divisi finance kasie staf administrasi yang dijadikan satu grafik juga mengalami penurunan. tetapi pada

bagian apoteker dan juga office mengalami kenaikan ditahun 2020. hal ini dikarenakan kurangnya pelatihan,training dan pengembangan pengetahuan yang dimiliki karyawan pada PT Mensa Binasukses Padang.

Oleh sebab itu untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT Mensa Binasukses Padang dibutuhkan persepsi dukungan meningkatkan talent dan knowledg dengan pengembangan karir. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Talent Management, Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pengembangan Karir Sebagai Variabel Intervening Pada PT Mensa Binasukses Padang.*”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Manajemen talenta yang diterapkan pemimpin PT Mensa Binasukses Padang belum optimal.
2. Karyawan PT Mensa Binasukses Padang yang masih enggan mengeluarkan bakat yang mereka miliki.
3. Training yang di dapatkan karyawan PT Mensa Binasukses Padang belum maksimal.
4. Pengetahuan dan keterampilan karyawan PT Mensa Binasukses Padang masih rendah.
5. Pengembangan Karir yang diberikan PT Mensa Binasukses Padang masih tidak jelas.
6. Kinerja karyawan PT Mensa Binasukses Padang masih kurang optimal.
7. Semangat yang diberikan perusahaan untuk karyawan masih rendah menyebabkan kurang maksimalnya kinerja karyawan PT Mensa Binasukses Padang.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, penulis membatasi permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu permasalahan yang berkaitan dengan Pengaruh Talent Management (X1), Knowledge Management (X2), Pengembangan Karir (Z), Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Mensa Binasukse Padang.

1.4 Rumusan masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah ditentukan, maka dapat ditemukan permasalahan penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh talent management terhadap pengembangan karir pada PT Mensa Binasukses padang.
2. Bagaimana pengaruh knowledge management terhadap pengembangan karir pada PT Mensa Binasukses Padang.
3. Bagaimana pengaruh talent management terhadap kinerja karyawan pada PT Mensa Binasukses Padang.
4. Bagaimana pengaruh knowledge management terhadap kinerja karyawan pada PT Mensa Binasukses Padang.
5. Bagaimana pengeruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Mensa Binasukses Padang.
6. Bagaimana pengaruh talent management terhadap kinerja karyawan melalui pengembangan karir pada PT Mensa Binasukses Padang.
7. Bagaimana pengeruh knowledge management terhadap kinerja karyawan melalui pengembangan karir pada PT Mensa Binasukses Padang.

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis tentang :

1. Untuk menganalisis dan mengetahui Pengaruh talent management terhadap pengembangan karir pada PT Mensa Binasukses Padang.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui Pengaruh knowledge terhadap pengembangan karir pada PT Mensa Binasukses Padang.

3. Untuk menganalisis dan mengetahui Pengaruh talent management terhadap kinerja karyawan pada PT Mensa Binasukses Padang.
4. Untuk menganalisis dan mengetahui Pengaruh knowledge management terhadap kinerja karyawan pada PT Mensa Binasukses Padang.
5. Untuk menganalisis dan mengetahui Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Mensa Binasukses Padang.
6. Untuk menganalisis dan mengetahui Pengaruh talent management terhadap kinerja karyawan melalui pengembangan karir pada PT Mensa Binasukses Padang.
7. Untuk menganalisis dan mengetahui Pengaruh Knowledge management terhadap kinerja karyawan melalui pengembangan karir pada PT Mensa Binasukses Padang.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Manfaat bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia , khususnya mengenai Talent management, knowledge management terhadap kinerja karyawan dengan pengembangan karir sebagai variabel intervening. Serta dapat membandingkan teori-teori yang didapat dari perkuliahan dengan praktek yang sesungguhnya.

2. Manfaat bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah pemahaman mengenai Pengeruh Talent Management, Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pengembangan Karir Sebagai Variabel Interveng. Serta dapat menjadi bahan pengembangan ilmu dan literatur yang berguna sebagai bahan referensi dalam penelitian lebih lanjut.

3. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti tentang Pengaruh Talent Management, Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pengembangan Karir Sebagai Variabel Intervening.

4. Manfaat bagi pembaca

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan tentang cara Talent Management, Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pengembangan Karir Sebagai Variabel Intervening