

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pengembangan subsektor perkebunan merupakan salah satu pilihan yang cukup realistis sebagai bisnis strategis dan andalan dalam perekonomian Indonesia. Dalam rangka penguatan sektor perkebunan di Indonesia, pemerintah telah mencanangkan program revitalisasi perkebunan untuk pengembangan komoditi perkebunan unggulan yakni karet. Karet merupakan salah satu komoditi perkebunan penting, baik sebagai sumber pendapatan, kesempatan kerja dan devisa, pendorong pertumbuhan ekonomi sentra-sentra baru di wilayah sekitar perkebunan karet maupun pelestarian lingkungan dan sumberdaya hayati. Selain itu, tanaman karet ke depan akan merupakan sumber kayu potensial yang dapat mensubstitusi kebutuhan kayu yang selama ini mengandalkan hutan alam, sehingga karet merupakan salah satu komoditi perkebunan yang sangat potensial untuk dikembangkan saat ini.

Sumatera Barat merupakan salah satu daerah di Indonesia yang memiliki keunggulan dalam komoditi pertanian, khususnya dalam hal ketersediaan lahan yang subur dan jumlah tenaga kerja yang cukup. Perekonomian di Sumatera Barat didominasi oleh sektor pertanian, seperti kelapa sawit, karet, dan kopi. Dan besarnya peluang bisnis komoditi karet membuat pasar persaingan diantara perusahaan perkebunan di Sumatera

barat semakin ketat dan kompetitif. Semua perusahaan, termasuk perusahaan yang menjadikan karet sebagai bahan baku utama industri memerlukan sistem penjaminan mutu. Semakin tinggi persaingan

antar perusahaan produsen maka semakin tinggi tuntutan konsumen akan mutu produk yang konsisten dan bebas kontaminasi.

PT.Transco Pratama CRF Sungai Betung Dharmasraya merupakan salah satu perusahaan perkebunan karet yang ada di Sumatera Barat. Untuk menghasilkan itu tentu dibutuhkan kinerja karyawan yang bagus, karena kunci suksesnya sebuah perusahaan adalah dilihat dari hasil kinerja. Dimana kinerja adalah jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Sedangkan menurut (Putra, 2016) Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berikut Tabel Data Kinerja Karyawan PT.Transco Pratama CRF Sungai Betung Dharmasraya Tahun 2020 :

Tabel 1.1

**Data Kinerja Karyawan PT.Transco Pratama CRF Sungai Betung
Dharmasraya Tahun 2020**

Bulan	Taget Kinerja	Realisasi	Persentas e 100%
Januari	80%	85%	106%

Februari	80%	84%	105%
Maret	80%	77%	96%
April	80%	75%	93%
Mei	80%	82%	102%
Juni	80%	81%	101%
Juli	80%	79%	96%
Agustus	80%	75%	93%
Septembe r	80%	78%	97%
Oktober	80%	81%	101%
November	80%	82%	102%

Sumber : PT.Transco Pratama CRF Sungai Betung Dharmasraya, Tahun 2020

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa target kinerja PT.Transco Pratama CRF Sungai Betung Dharmasraya terlihat bahwa hasil kerja selalu berfluktuasi setiap bulannya. Fakta ini mengungkapkan belum optimalnya kinerja karyawan dalam bekerja dalam memaksimalkan pencapaian kinerjanya. Untuk mencapai target tersebut karyawan

seringkali bekerja tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Jam kerja standar karyawan bagian produksi PT.Transco Pratama CRF Sungai Betung Dharmasraya adalah 7 jam. Untuk mencapai target perbulan perusahaan memberikan jam kerja tambahan kepada setiap karyawan perharinya satu jam diluar kerja lembur.

Kinerja karyawan itu dipengaruhi oleh beberapa hal, diantaranya manajamen talenta. Manajemen talenta Menurut (Mukodri, 2018) adalah sebagai proses mengidentifikasi, mengembangkan, merekrut, mempertahankan, dan menyebarkan orang-orang bertalenta. Manajemen talenta berkaitan dengan mencari orang yang tepat dengan keterampilan yang tepat untuk posisi yang tepat. Semakin besarnya kesadaran perusahaan-perusahaan akan talenta tersebut, maka semakin semangat 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.

Kemudian selain manajemen talenta, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh manajemen pengetahuan, dimana manajemen pengetahuan Menurut Tobing et al., (2019) adalah pengelolaan *knowledge*

perusahaan dalam menciptakan nilai bisnis dan menghasilkan keunggulan kompetitif yang berkesinambungan dengan mengoptimalkan proses penciptaan, pengkomunikasian, dan pengaplikasian semua *knowledge* yang dibutuhkan dalam rangka pencapaian tujuan bisnis. *Knowledge* terbentuk dan berkembang juga melalui orang, dengan proses interaksi sosial dengan orang lain. Perilaku manajemen pengetahuan diidentifikasi sebagai urutan aktivitas-aktivitas pengetahuan yang menjelaskan maksud dari pengetahuan itu sendiri. Sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor dan sumber-sumber manajemen pengetahuan berperan dalam membentuk perilaku-perilaku manajemen pengetahuan.

Kemudian yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komitmen organisasi. Dimana komitmen organisasi menurut (Putra, 2016) menyatakan komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Tumbuhnya komitmen organisasi dapat dilihat dari sejauh mana keterlibatan kerja pegawai dalam suatu pekerjaan, semakin tinggi keterlibatan atau pendelegasian wewenang yang diberikan maka akan semakin tinggi kecenderungan komitmen yang dimiliki dan semakin tinggi juga kinerja yang dihasilkannya.

Dalam penelitian (Putra, 2016) Efek Mediasi Komitmen organisasi Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi, Komunikasi Interpersonal Dan Manajemen talenta Sebagai Variabel Antecedent. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis teliti yaitu penelitian ini

menggunakan variable komitmen organisasi sebagai variable intervening sedangkan yang penulis teliti variable komitmen organisasi sebagai variable intervening.

Kemudian penelitian yang diteliti (Received et al., 2020) Pengaruh Motivasi Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Batang Hari Barisan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis teliti yaitu penelitian ini menggunakan variable Motivasi Dan Manajemen Pengetahuan sebagai variable bebas, sedang yang penulis teliti menggunakan variable manajemen talenta dan manajemen pengetahuan.

Dalam penelitian Kaleem, (2019) *The Influence of Talent Management on Performance of Employee in Public Sector Institutions of the UAE*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis teliti yaitu penelitian ini variable langsung, sedangkan yang penulis teliti menggunakan variable intervening dan juga pada variable bebas penulis ada variable manajemen pengetahuan.

Penelitian Hanum et al., (2020) *The Influence Of Competence And Knowledge Management On Performance of Employee*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis teliti yaitu penelitian ini variable langsung, sedangkan yang penulis teliti menggunakan variable intervening dan juga pada variable bebas penulis ada variable manajemen talenta.

Penelitian Musabah et al., (2017) *The Influence of Organizational*

Commitment on Omani Public Employees' Work Performance. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis teliti yaitu penelitian ini variable langsung, sedangkan yang penulis teliti menggunakan variable intervening dan di penelitian ini variabel komitmen organisasi sebagai variabel bebas sedangkan pada penelitian penulis sebagai variable intervening.

PT.Transco Pratama CRF Sungai Betung Dharmasraya merupakan salah satu perusahaan industri pengolahan karet alam menjadi karet remah (crumb rubber). PT.Transco Pratama CRF Sungai Betung Dharmasraya dalam bulan januari sampai desember 2019 memproduksi 5.000.000 ton per bulan. PT.Transco Pratama CRF Sungai Betung Dharmasraya adalah PT yang berorientasi pada manajemen talenta dan pengetahuan yang baik, tanpa komitmen PT.Transco Pratama CRF Sungai Betung Dharmasraya tidak akan mampu malakukan kegiatannya dengan baik. PT.Transco Pratama CRF Sungai Betung Dharmasraya harus memiliki sumber daya manusia yang professional, untuk mencapai dan meningkatkan mutu PT harus mempunyai suatu ukuran yang menjamin peningkatan mutu di semua tingkat.

Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama bila mengingat bahwa era perdagangan bebas dimulai, dimana iklim kompetisi yang dihadapi sangat berbeda. Akan tetapi masalah di intern organisasi juga masih banyaknya masalah terkait dengan kinerja karyawan. Hal ini juga terjadi pada

PT.Transco Pratama Sungai Betung Dharmasraya.

Berdasarkan uraian diatas untuk lebih terfokusnya penelitian ini. Maka penulis melakukan penelitian lebih lanjut pada PT. Transco Pratama Sungai Betung, Dharmasraya dengan memberi judul: **“Manajemen talenta dan manajemen pengetahuan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada PT.Transco Pratama CRF Sungai Betung Dharmasraya”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas dan keterangan yang telah di kembangkan maka dapat di identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kurangnya manajemen talenta pada karyawan pada PT. Transco Pratama CRF Sungai Betung Dharmasraya.
2. Kurangnya manajemen pengetahuan pada karyawan PT. Transco Pratama CRF Sungai Betung Dharmasraya.
3. Minimnya komitmen organisasi karyawan PT. Transco Pratama CRF Sungai Betung Dharmasraya.
4. Kurangnya rasa tanggung jawab pada diri karyawan PT. Transco Pratama CRF Sungai Betung Dharmasraya.
5. Rendahnya kesadaran karyawan tentang kondisi di PT. Transco Pratama CRF Sungai Betung Dharmasraya.
6. Masih adanya penerimaan karyawan yang tamatan atau lulusan SMP dan SMA pada PT. Transco Pratama CRF Sungai

Betung Dharmasraya.

7. Kurang profesionalnya karyawan dalam melaksanakan tugasnya pada PT. Transco Pratama CRF Sungai Betung Dharmasraya.
8. Masih adanya karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan PT. Transco Pratama CRF Sungai Betung Dharmasraya.
9. Kurangnya kerja sama antara anggota organisasi pada PT. Transco Pratama CRF Sungai Betung Dharmasraya.

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada permasalahan yang berkenaan dengan kinerja karyawan, komitmen organisasi, manajemen talenta dan manajemen pengetahuan pada PT. Transco Pratama CRF Sungai Betung Dharmasraya.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Apakah manajemen talenta berpengaruh terhadap komitmen

organisasi pada PT. Transco Pratama CRF Sungai Betung Dharmasraya?

2. Apakah manajemen pengetahuan berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT. Transco Pratama CRF Sungai Betung Dharmasraya?
3. Apakah manajemen talenta berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Transco Pratama CRF Sungai Betung Dharmasraya?
4. Apakah manajemen pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Transco Pratama CRF Sungai Betung Dharmasraya?
5. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Transco Pratama CRF Sungai Betung Dharmasraya?
6. Apakah manajemen talenta berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variable intervening pada PT. Transco Pratama CRF Sungai Betung Dharmasraya?
7. Apakah manajemen pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variable intervening pada PT. Transco Pratama CRF Sungai Betung

Dharmasraya?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh manajemen talenta terhadap komitmen organisasi pada PT. Transco Pratama CRF Sungai Betung Dharmasraya?
2. Pengaruh manajemen pengetahuan terhadap komitmen organisasi pada PT. Transco Pratama CRF Sungai Betung Dharmasraya?
3. Pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan pada PT. Transco Pratama CRF Sungai Betung Dharmasraya?
4. Pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan pada PT. Transco Pratama CRF Sungai Betung Dharmasraya?
5. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Transco Pratama CRF Sungai Betung Dharmasraya?
6. Pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variable intervening pada PT. Transco Pratama CRF Sungai Betung Dharmasraya?
7. Pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan

dengan komitmen organisasi sebagai variable intervening pada PT. Transco Pratama CRF Sungai Betung Dharmasraya?

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi :

1. Bagi Penulis

Manfaat penelitian ini untuk penulis adalah Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang. Dan juga untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisa Manajemen talenta, manajemen pengetahuan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada PT. Transco Pratama CRF Sungai Betung Dharmasraya.

2. Bagi Universitas Putra Indonesia "YPTK Padang"

Sebagai salah satu referensi bahan kajian dalam pengembangan pengetahuan.

3. Bagi Perusahaan

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada PT. Transco Pratama CRF Sungai Betung Dharmasraya yang berkaitan dengan manajemen talenta,

manajemen pengetahuan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening bagi karyawan agar mereka dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan organisasi seperti yang diinginkan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dan bisa dikembangkan menjadi lebih sempurna.