

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manusia menjadi kunci utama dalam sebuah perusahaan. Tanpa adanya manusia, tidak mungkin sebuah perusahaan bisa dibentuk dan dijalankan untuk mencapai tujuannya. Dalam sebuah perusahaan akan dibentuk beberapa departemen dan tiap-tiap departemen memiliki tanggung jawab yang berbeda. Dalam manajemen, fungsi sumber daya manusia adalah merekrut, melatih dan mengembangkan, serta memotivasi pekerja sehingga karyawan memiliki kinerja yang baik.

Menurut Hasibuan (2016:94) kinerja dapat didefinisikan suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta ketepatan waktu.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Setyawan (2017:11) ; kompensasi individu yaitu kemampuan dan keterampilan melakukan kerja, kompensasi individu terdapat 6 golongan yaitu : kemampuan dan keterampilan kerja, keahlian, kebutuhan yang menggambarkan tentang kinerja karyawan, tanggung jawab, latar belakang dan etos kerja, yang kedua ada faktor dukungan organisasi dan yang ketiga faktor psikologis.

Menurut Ridha (2016:68) mengartikan manajemen talenta sebagai proses mengidentifikasi, mengembangkan, merekrut, mempertahankan, dan

menyebarkan orang-orang bertalenta. Sedangkan menurut Endang (2016:32) yang mengartikan manajemen talenta sebagai manajemen strategis untuk mengelola aliran *talent* dalam suatu perusahaan yang bertujuan untuk memastikan tersedianya pasokan *talent* serta menyelaraskan pegawai yang tepat dengan pekerjaan dan waktu yang tepat berdasarkan tujuan strategis perusahaan serta prioritas kegiatan perusahaan atau bisnis perusahaan.

Menurut Wijaya (2017:19) karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi terhadap pekerjaannya ditandai dengan karyawan memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan, adanya perasaan terikat secara psikologis terhadap pekerjaan yang ia lakukan, dan keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Wahyu (2017:42) Komitmen Organisasi adalah sebuah pernyataan psikologis dimana karyawan merasa tertarik untuk ikut menentukan kesuksesan perusahaan serta memiliki keinginan dan motivasi kuat untuk berkinerja melebihi kewajibannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Damarasri (2020) Pengaruh Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Di Yayasan Ardhya Garini Cabang Lanud Suryadarma. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2017) Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Pada

Karyawan PT. Sekar Laut Di Surabaya. Hasil penelitian Keterlibatan Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Komitmen Organisasional dan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Wahyu (2017) Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Rejeki Dewata. Hasil penelitian Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Rejeki Dewata.

Penelitian yang dilakukan oleh Firman (2018) Analisis Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Retensi Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Regional IV Jawa Tengah & D.I.Y). Hasil penelitian Manajemen Talenta berpengaruh signifikan Terhadap Retensi Karyawan Melalui Komitmen Organisasi.

Pembangunan PLTU Ombilin merupakan upaya pemerintah dalam rangka memenuhi kebutuhan akan pasokan daya listrik yang terus meningkat. Pembangunan PLTU Ombilin juga merupakan perwujudan program pemerintah yang tertuang dalam GBHN guna menunjang diversifikasi dan konversi energi dengan memanfaatkan sumber daya batu bara. PLTU berkembang dengan baik di daerah Desa Sijantang Kecamatan Talawi.

Desa Sijantang ini lebih dekat dengan tempat penambangan batu bara dan juga memiliki debit air sungai yang cukup besar. PLTU ini sudah dibangun lama, sampai saat sekarang ini masih berfungsi semestinya. Pembangunan PLTU ini memberi pengaruh yang banyak terhadap masyarakat yang ada di sekitar area

PLTU, salah satunya di sektor ekonomi yang mana dahulu nya masyarakat yang bekerja sebagai buruh tani dan sekarang sudah bisa bekerja sebagai karyawan PLTU.

PLTU ini didirikan pada tahun 1996 dan selesai pada tahun 1998. Tujuan didirikan PLTU ini adalah supaya masyarakat bisa menggunakan penerangan dengan menggunakan aliran listrik. Sebelum masuknya aliran listrik ke desa-desa, penerangan dilakukan dengan menggunakan lampu dinding atau lampu minyak tanah. Semenjak adanya PLTU tersebutlah masyarakat bisa menikmati lampu dengan aliran listrik. PLTU ini hanya sebagai pembantu dari PLTA yang ada di Singkarak. Apabila PLTA yang di Singkarak kekurangan air maka lampu akan sering mati dan mati lampunya cukup lama, tetapi dengan adanya PLTU ini bisa membantu supaya lampu tidak sering mati di daerah Kecamatan Talawi. PLTU ini memberi aliran listrik ke daerah Riau, Jambi dan Palembang. Di bawah ini adalah data penilaian kinerja karyawan di PLTU sektor Ombilin.

**Tabel 1.1**  
**Persentase Jumlah Karyawan Yang Memiliki Nilai Kinerja Rendah Pada Bulan Oktober Tahun 2019 – September 2020**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Jumlah Karyawan yang Memiliki Nilai Kinerja Rendah</b>	<b>Persentase Karyawan yang Memiliki Nilai Kinerja Rendah</b>
Oktober	150	19	13%
November	150	58	39%
Desember	150	38	25%
Januari	150	28	19%
Februari	150	29	19%

Maret	150	17	11%
April	150	22	15%
Mei	150	11	7%
Juni	150	15	10%
Juli	150	12	8%
Agustus	150	43	29%
September	150	23	15%

*Sumber : PLTU sektor ombilin kota Sawahlunto, 2020*

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa setiap bulannya pada PLTU sektor ombilin kota sawahlunto dalam tahun 2019 terdapat karyawan yang memiliki nilai kinerja yang rendah dan selalu berfluktuasi, pada bulan November 2019 dari 150 orang karyawan terdapat 58 orang karyawan yang memiliki nilai kinerja terendah.

Terindikasi bahwa kinerja karyawan pada PLTU Sektor Ombilin Kota Sawahlunto tidak optimal disinyalir disebabkan oleh, manajemen talenta yang masih rendah, keterlibatan kerja yang masih rendah dan Komitmen Organisasi yang masih rendah.

Maka penulis tertarik mengangkat permasalahan tersebut untuk dilakukannya penelitian dengan judul **MANAJEMEN TALENTA DAN KETERLIBATAN KERJA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PLTU SEKTOR OMBILIN KOTA SAWAHLUNTO.**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dari kajian – kajian teori manajemen sumber daya manusia di atas terdapat faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya:

1. Manajemen talenta belum berjalan sesuai dengan yang diharapkan.
2. Keterlibatan kerja masih rendah.
3. Komitmen organisasi masih rendah.
4. Kompensasi individu yaitu kemampuan dan keterampilan melakukan kerja yang masih kurang bagus.
5. Kemampuan dan keterampilan kerja masih rendah.
6. Keahlian yang masih rendah.
7. Kebutuhan yang menggambarkan tentang kinerja karyawan yang rendah.
8. Tanggung jawab yang masih rendah.
9. Latar belakang dan etos kerja yang kurang bagus.
10. Faktor dukungan organisasi yang kurang.
11. Faktor psikologis yang kurang.

## **1.3 Batasan Masalah**

Agar penelitian ini terfokus maka dibatasi masalah ini dengan manajemen talenta (X1), keterlibatan kerja (X2) sebagai variabel bebas, kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y) dan Komitmen Organisasi (Z) sebagai variabel intervening pada PLTU sektor ombilin kota Sawahlunto.

## **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh manajemen talenta terhadap Komitmen Organisasi pada PLTU sektor ombilin kota Sawahlunto?
2. Bagaimanakah pengaruh keterlibatan kerja terhadap Komitmen Organisasi pada PLTU sektor ombilin kota Sawahlunto?
3. Bagaimanakah pengaruh manajemen talenta terhadap Kinerja karyawan pada PLTU sektor ombilin kota Sawahlunto?
4. Bagaimanakah pengaruh keterlibatan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PLTU sektor ombilin kota Sawahlunto?
5. Bagaimanakah pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja karyawan pada PLTU sektor ombilin kota Sawahlunto?
6. Bagaimanakah pengaruh manajemen talenta terhadap Kinerja karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada PLTU sektor ombilin kota Sawahlunto?
7. Bagaimanakah pengaruh keterlibatan kerja terhadap Kinerja karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada PLTU sektor ombilin kota Sawahlunto?

## **1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

Bertolak dari permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, ada beberapa tujuan yang hendak dicapai oleh penulis, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh manajemen talenta terhadap Komitmen Organisasi pada PLTU sektor ombilin kota Sawahlunto.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh keterlibatan kerja terhadap Komitmen Organisasi pada PLTU sektor ombilin kota Sawahlunto.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh manajemen talenta terhadap Kinerja karyawan pada PLTU sektor ombilin kota Sawahlunto.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh keterlibatan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PLTU sektor ombilin kota Sawahlunto
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja karyawan pada PLTU sektor ombilin kota Sawahlunto.
6. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh manajemen talenta terhadap Kinerja karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada PLTU sektor ombilin kota Sawahlunto.
7. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh keterlibatan kerja terhadap Kinerja karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada PLTU sektor ombilin kota Sawahlunto.

### **1.5.2 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut :

#### **1. Bagi Penulis**

- 1) Berguna untuk menambah dan memperdalam ilmu tentang  
MANAJEMEN TALENTA DAN KETERLIBATAN KERJA  
PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI

KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
PADA PLTU SEKTOR OMBILIN KOTA SAWAHLUNTO.

2) Untuk membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek yang ada di lapangan.

2. Bagi Pihak PLTU sektor ombilin kota Sawahlunto

1) Berbagai gambaran dan masukan bagi pihak PLTU sektor ombilin kota Sawahlunto mengenai manajemen talenta dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening.

2) Agar bisa memberikan saran-saran yang mungkin berguna untuk pelaksanaan yang lebih terarah dalam pencapaian tujuan yang dikehendaki.

3) Dengan melihat dan memahami tentang skripsi ini, hendaknya dapat lebih sempurna.

3. Bagi Pembaca

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membacanya. dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.