

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu kewajiban Pemerintah Daerah adalah melaksanakan urusan yang wajib diantaranya adalah menyediakan air bersih bagi masyarakat. Sebagaimana tercantum dalam UUD 1945 pasal 33 ayat 3 yaitu bumi, air, dan kekayaan alam yang terkandung di dalamnya di kuasai oleh Negara dan di pergunakan sebesar-besarnya untuk kemakmuran rakyat. Untuk melaksanakan kewajiban tersebut maka di perlukan kinerja dalam organisasi agar tercapainya sebagaimana tujuan yang telah ditetapkan oleh Negara. Organisasi pemerintah maupun swasta dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Sumber daya manusia (SDM) adalah faktor utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya SDM yang baik dan profesional akan sangat membantu dalam mengoptimalkan kinerja dalam suatu instansi pemerintah maupun swasta. Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan.

Setiap perusahaan tentu selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan tujuan perusahaan juga tercapai. Karyawan bukan semata obyek dalam pencapaian tujuan, tetapi juga menjadi subyek atau pelaku. Mereka dapat menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan, serta mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan (**Putra & Rahyuda, 2016**). Organisasi menginginkan karyawan yang bersedia melakukan

tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka tanpa adanya rasa tekanan.

Menurut **(Hasibuan, 2017:160)** kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas nya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Ketika kinerja karyawan memenuhi standar dari tugas-tugasnya maka ia akan membuat perusahaan berjalan dengan baik. Hal tersebut harus diimbangi dengan pengawasan oleh atasan agar karyawan. Melaksanakan sesuai dengan apa yang telah menjadi tanggung jawabnya.

Menurut **(Mangkunegara, 2016:67)** istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual Permormanse* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Secara umum kinerja dapat diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan sebagai landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya **(Istiana, 2017)**. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, definisi kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang

disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana individu bekerja. Kinerja karyawan merupakan sesuatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sedangkan menurut Armstrong dan Baron Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. **(Nisa et al., 2016).**

Indikasi lain yang dapat memperlihatkan menurunnya atau kurang optimalnya kinerja karyawan PDAM Kota Padang yaitu dengan penempatan kerja karyawan yang tidak sesuai dengan talentanya sehingga membuat karyawan menjadi kurang produktif, yang akan mempengaruhi tingkat absensi karyawan akan berdampak negatif terhadap kinerja karyawan sehingga dalam menyelesaikan pekerjaannya tidak baik, sehingga di butuhkan komitmen dan kedisiplinan guna mencapai tujuan perusahaan. Menurunnya kinerja karyawan ini dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan PDAM kota Padang pada tahun 2019, sebagai berikut :

Tabel 1.1
Daftar Absensi Karyawan PDAM tahun 2019

Jumlah Karyawan	Keterangan	Jumlah pertahun	Persentase
289	Sakit	476 kali	13,7 %
	Izin	389 kali	11,5 %
	Cuti	492 kali	14,2%
	Terlambat	1123 kali	32,4%
	Tanpa keterangan	150 kali	0,04 %

Sumber : PDAM Kota Padang 2020

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa fenomena pada tahun 2019 banyaknya karyawan yang sakit adalah 476 kali (13,7%), karyawan yang izin sebanyak 398 kali (11,5%), karyawan yang cuti sebanyak 492 kali (14,2%), karyawan yang terlambat sebanyak 1123 kali (32,4%) dan karyawan yang tanpa keterangan sebanyak 150 kali (0,04%).

Fenomena yang terlihat masih rendahnya tingkat kehadiran karyawan yang mempengaruhi kinerja karyawan yang disebabkan oleh manajemen talenta, budaya organisasi dan komitmen organisasi. Dengan kata lain, keadaan yang demikian harus diantisipasi secepatnya karena jika karyawan tidak puas maka karyawan akan berkurang semangatnya dalam bekerja sehingga menyebabkan kinerjanya menjadi rendah. Akibatnya dalam bekerja mereka kurang bersemangat dan banyak melakukan kesalahan sehingga menimbulkan masalah serta tingkat absensi yang lebih tinggi. Dari data di atas dapat dilihat bahwa masih banyak karyawan yang kurang disiplin, ini dibuktikan dari data karyawan bahwa

sebanyak 1123 kali atau setara dengan 32,4 % jumlah karyawan PDAM yang terlambat selama tahun 2019.

Tabel 1.2
Rata-rata Target Pelaksanaan Pelayanan Karyawan PDAM Kota Padang

Target Pelaksanaan Pelayanan				
Tahun	Target (konsumen)	Realisasi (konsumen)	Belum terealisasi (konsumen)	Presentase
2016	14000	13600	400	97,1%
2017	14200	13749	451	96,8%
2018	14500	14011	489	96,6%
2019	14800	14244	556	96,2%

Sumber: Data internal PDAM Kota Padang

Tabel diatas menunjukkan kuantitas pekerjaan PDAM Kota Padang dari tahun 2016 sampai 2019 terdapat penurunan dari target kuantitas pekerjaan yang bias terrealisasi, dimana total unit yang sudah terrealisasi berjumlah 14.244 konsumen. Sedangkan jumlah target yang belum terrealisasi hingga tahun 2016 ada 556 konsumen dengan jumlah presentase pelaksanaan terrealisasi 96,2%. Berdasarkan table 1 juga dapat diketahui jika pelaksanaan tidak tepat waktu terlihat dari presentase realisasi pekerjaan menurun dari tahun ketahun dan bertambahnya jumlah target yang belum terealisasi sehingga akan menumpuk untuk dikerjakan pada periode berikutnya. Hal tersebut nantinya dapat membuat kinerja karyawan menjadi lebih berat. Atasan harus memberikan dorongan dan fasilitas yang memadai agar karyawannya segera memenuhi target dari pekerjaan.

Dengan kata lain, keadaan yang demikian harus diantisipasi secepatnya karena jika tidak puas maka karyawan akan berkurang semangatnya dalam bekerja sehingga menyebabkan kinerjanya menjadi rendah.

Dalam menerapkan strategi kinerja karyawan PDAM Kota Padang terdapat beberapa permasalahan yaitu karyawan merasa kurang memiliki kesempatan untuk mengembangkan karir di perusahaan. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut **(Sagita et al., 2018)** yaitu komponen organisasional, peluang karir, penghargaan, rancangan tugas dan pekerjaan, dan hubungan karyawan. Oleh itu, perusahaan perlu memberi kesempatan yang sama kepada setiap pekerja untuk mengembangkan kariernya agar kinerja dapat teralisasi dengan baik. Selain itu, terdapat juga ketidak nyamanan karyawan di perusahaan ketika bekerja seperti lingkungan organisasi, budaya organisasi dan lainnya. Ia dapat mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. Terdapat juga, minimnya pengetahuan karyawan akan tugas yang telah di berikan.

Jabatan merupakan sekumpulan pekerjaan yang berisi tugas-tugas yang sama atau berhubungan satu dengan yang lain, dan yang pelaksanaannya meminta kecakapan, pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang juga sama meskipun tersebar di berbagai tempat. Selain itu, pada PDAM Kota Padang, tersebut terdapat beberapa posisi atau jabatan yang ada seperti pada tabel 1.3 berikut :

Tabel 1.3

No	Posisi/Jabatan
1	Direktur Utama
2	Direktur Adm dan program
3	Bagian penjualan, pelayanan dan penagihan
4	Bagian Operasional
5	Bagian adm umum dan logistik
6	Kepala seksi personalia dan pengawasan internal
7	Bagian perencanaan dan Aset
8	Kepala seksi penjualan
9	Bagian pelayanan pelanggan
10	Bagian penagihan
11	Kepala unit pelayanan wilayah
12	Bagian produksi dan perawatan
13	Bagian Transmisi dan Distribusi

Sumber: PDAM Kota Padang.

Perusahaan yang memiliki beberapa jenis posisi atau jabatan dalam sebuah pekerjaan, mesti memerlukan sumber daya manusia yang mempunyai keterampilan dan berbakat dalam pekerjaan sehingga bisa timbul retensi karyawan dalam perusahaan.. Manajemen talenta telah menjadi komponen kunci kesuksesan bisnis bagi organisasi mana pun di seluruh dunia karena fakta bahwa aset utama organisasi adalah individu-individu yang bernilai tinggi. Manajemen talenta memastikan bahwa sebuah organisasi memiliki orang-orang yang memiliki keahlian yang tepat untuk mengambil tugas apa pun karena hanya untuk mempekerjakan orang-orang tentu saja bukan satu-satunya tujuan manajemen talenta. Justru, jika karyawan di tempatkan dalam pekerjaan yang tidak tepat maka akan timbul ketidak puasan kerja dan akan mengakibatkan kualitas pekerjaan menurun. Minimnya pengetahuan karyawan akan perkembangan teknologi dan kurangnya pemahaman dapat menghambat keterampilan dan *skill* karyawan jika perusahaan tidak menerapkan manajemen talenta dengan benar.

Terdapat beberapa definisi manajemen talenta atau *Talent Management*, antara lain menurut **(Chan & Claudia, 2018)** bahwa Talenta Management adalah suatu proses untuk memastikan suatu perusahaan mengisi posisi kunci pemimpin masa depan (*future leadear*) dan posisi yang mendukung kompetensi inti perusahaan. Menurut **(Kusumowardani & Suharnomo, 2016)** menyatakan bahwa Management Talenta dengan fokus yang kuat pada strategi bisnis memiliki dampak secara strategic tinggi dan signifikan terhadap keuntungan perusahaan. Manajemen talenta menjadi kebutuhan dasar dan menjadi keuntungan bagi perusahaan.

Manajemen talenta lahir dan berkembang karena adanya fenomena *war for talent* yang terjadi pada perusahaan-perusahaan di Amerika pada 1997 di mana banyak organisasi yang di prediksi mengalami kesulitan dalam mempertahankan orang-orang terbaiknya, dan akan kesulitan dalam proses rekrutmen calon karyawan yang potensial dan memiliki skill tinggi akibat meningkatnya kompetisi dan supplycalon yang terbatas **(Nisa et al., 2016)**. Manajemen talenta memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, artinya semakin tinggi manajemen talenta yang diberikan maka kinerja karyawan akan semakin baik **(Octavia, 2018)**. Hal tersebut berbeda dengan penelitian **(Nisa et al., 2016)** yang menyatakan bahwa manajemen talenta tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Agar produktivitas tetap tinggi, budaya kerja yang harus di hayati dan dilaksanakan oleh setiap karyawannya adalah “Profesional, Produktif, Pembelajar”. Sebagai salah satu perusahaan milik negara, kualitas perusahaan haruslah dikedepankan. Namun fenomena di lapangan, walaupun karyawan telah

menghafal dan memahami budaya kerja yang telah tertulis namun belum diaplikasikan secara penuh dalam kegiatan harian di perusahaan. Komponen sikap karyawan terhadap organisasi yang terbentuk melalui persepsi subjektif dari berbagai faktor (**Profesionalisme et al., 2017**). Berbagai faktor seperti budaya organisasi, kepemimpinan, iklim kerja, komunikasi antar karyawan, dan politik dalam organisasi dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Perilaku-perilaku individu dalam sebuah organisasi seperti yang diungkapkan oleh (Sopiah, 2008) dipengaruhi oleh adanya *effort* (usaha), *ability* (kemampuan), dan situasi lingkungan yang mendukung. Lingkungan karyawan bekerja dapat menimbulkan dampak yang positif atau sebaliknya, guna menunjang perilaku karyawan dalam bekerja dibutuhkan budaya organisasi yang positif.

Baik atau tidaknya sebuah perusahaan harusnya memiliki budaya organisasi yang diyakini dan dilaksanakan oleh setiap karyawan yang berada di dalamnya. Budaya organisasi menurut (**Abdorreza & Wan Hooi, 2015**) merupakan sebuah sistem nilai tertentu yang memiliki arti serta dilakukan oleh setiap anggotanya sebagai identitas pembeda sebuah organisasi dengan organisasi lainnya. Aspek budaya organisasi diantaranya inisiatif individual, tanggungjawab individual dalam mengemukakan pendapat, toleransi terhadap tindakan beresiko, pengarahan, kejelasan sasaran dan harapan yang diinginkan perusahaan, integrasi, dorongan perusahaan dalam mendorong unit-unit untuk terkoordinasi, dukungan manajemen, kontrol, berupa peraturan atau norma yang berlaku, identitas, sistem imbalan, toleransi terhadap konflik, tingkat keterbukaan dalam mengemukakan kritik yang membangun, dan pola komunikasi.

Budaya organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap berjalannya sebuah sistem dalam perusahaan, namun tidak dapat berdiri sendiri melainkan terdiri atas faktor-faktor. Jones dalam (Sagita et al., 2018) menambahkan bahwa budaya organisasi dibentuk melalui interaksi empat faktor utama diantaranya adalah faktor karakter perorangan (*characteristics of organizational members*), faktor etika perusahaan (*organizational ethics*), faktor pembagian hak (*property of rights*), dan faktor struktur organisasi (*organizational structure*). Kuat atau lemahnya budaya organisasi sama-sama memiliki dampak terhadap kinerja (*job performance*). Kinerja yang baik tidak lepas dari peran budaya yang ditanamkan dan dianut oleh setiap anggota organisasi.

Komitmen organisasi memiliki peran penting khususnya dalam sebuah perusahaan profit yang berorientasi hasil. Komitmen organisasi akan menunjang karyawan dalam memaksimalkan kinerjanya. (Profesionalisme et al., 2017) juga menyatakan bahwa jika seorang karyawan memiliki pemahaman yang baik terhadap budaya organisasi ditunjang dengan adanya komitmen organisasi (loyalitas) yang tinggi maka akan meningkatkan kinerjanya. Komitmen organisasi akan menjadi kunci tinggi-rendahnya budaya organisasi melalui pengontrolan, hal ini juga menjadi pengaruh terhadap kinerja. Menurut (Mcshane, 2015) ,komitmen organisasi tidak terbentuk begitu saja, faktor-faktor yang mempengaruhinya adalah kepercayaan yang kuat dan penerimaan dari tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh atas nama organisasi, keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan Karyawan yang memiliki komitmen akan selalu memiliki keyakinan dan

dorongan untuk melakukan tugasnya dengan baik tanpa perlu diawasi, karena ia bisa mengawasi dirinya sendiri (Abdorreza & Wan Hooi, 2015). Kondisi lapangan ditemukan bahwa terdapat divisi yang memiliki tugas untuk mendisiplinkan karyawan seperti menegur jika ada karyawan yang jalan-jalan ketika jam kerja atau makan di kantin perusahaan. Tidak semua karyawan benar-benar bekerja penuh ketika jam kerja. Sehingga menimbulkan masalah-masalah yaitu budaya organisasi belum terlaksana secara baik, komitmen organisasi masih rendah, kurangnya pemahaman karyawan terhadap budaya organisasi, minimnya komitmen organisasi pada karyawan, kesadaran karyawan masih rendah, kurang selektifnya perusahaan dalam memilih karyawan.

Idealnya, dalam perusahaan yang notabene adalah perusahaan milik negara dengan gaji mumpuni dapat memiliki karyawan yang berkomitmen tinggi. (Meutia et al., 2019) juga menambahkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tinggi/baik akan menaikkan koordinasi karyawan dengan tingkat kehadiran dan loyalitas yang tinggi pula, sebaliknya jika komitmen rendah akan mengakibatkan kurangnya produktifitas maupun kreativitas. Sejalan dengan (Kusumowardani & Suharnomo, 2016) yang menyebutkan bahwa kinerja yang optimal dapat ditunjukkan dengan komitmen yang tinggi.

Meskipun komitmen organisasi sangat diperlukan namun pada kenyataannya tidak semua karyawan dapat menunjukkan komitmennya terhadap organisasi, terutama di Inadonesia. Menurut penelitian *Wyatt Watson Worldwide* dalam laporan “ *Work Asia 2004/2005* “, dikatakan bahwa komitmen para karyawan indonesia lebih rendah dibandingkan dengan para pekerja di Negara Asia lainnya.

Walton dalam (Amstrong, 2003:35) meyakini bahwa setiap organisasi yang berbasis komitmen akan memiliki pekerjaan dengan rancangan yang luas atau jangka panjang dari pada perusahaan yang tak berbasis komitmen organisasi. Disini dapat dilihat bahwa antara budaya organisasi dan komitmen organisasi memiliki hubungan antar satu sama lain, karena budaya organisasi yang baik dapat menumbuhkan komitmen organisasi dalam kinerja karyawan, sedangkan menegakkan komitmen organisasi berarti mengaktualisasikan budaya kerja secara baik.

Salah satu Perusahaan Daerah air Minum (PDAM) yang menjadi pengamatan dalam penelitian adalah PDAM di Kota Padang yang terletak di jalan Haji Agus Salim No. 10, Sawahan, Padang Timur, Kota Padang. PDAM melayani pelayanan kebutuhan air bersih bagi masyarakat di kota Padang. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang didirikan berdasarkan Peraturan Daerah Kota Padang No. 05/P.D/1974 Tanggal 30 Desember 1974. Tentang pendirian perusahaan Air Minum Tingkat II Padang. Tujuan perusahaan adalah turut serta melaksanakan pembangunan daerah khususnya serta pembangunan ekonomi nasional dalam rangka peningkatan kesejahteraan dan memenuhi kebutuhan rakyat serta ketenangan kerja dalam perusahaan, berdasarkan adil dan makmur berdasarkan pancasila.

Perusahaan sudah banyak menemukan kemampuan-kemampuan dan bakat-bakat yang baru dari para karyawannya. Permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan saat ini adalah manajemen talenta di perusahaan belum berjalan dengan baik dan lancar. Perusahaan sangat membutuhkan manajemen talenta

tersebut untuk memisahkan antara karyawan bertalenta dan karyawan dengan kemampuan rata-rata, sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Tahun 2020 ini posisi tengah dan posisi puncak mengharapkan dengan adanya manajemen talenta yang baik dapat benar-benar memisahkan antara karyawan yang memiliki bakat lebih dan karyawan dengan kemampuan rata-rata untuk menjalankan strategi perusahaan sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Bakat karyawan diukur oleh perusahaan dengan pengukuran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Manajemen talenta dalam perusahaan ini digunakan untuk mengumpulkan karyawan dengan bakat-bakat tertentu untuk menggantikan posisi-posisi pertama ataupun posisi puncak.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang ini memiliki karyawan bertalenta tetapi tidak memiliki posisi yang dianggap tepat bagi karyawan untuk bakat tersebut. Manajemen talenta berguna agar karyawan merasa bakat yang dimilikinya tidak sia-sia dan agar karyawan memiliki kesempatan kerja yang lebih baik. Sampai dengan saat ini, belum ada penelitian mengenai manajemen talenta di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang yang menyebutkan bahwa adanya pengaruh antara manajemen talenta dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul **“Pengaruh Manajemen Talenta Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang”**.

1.2 Identifikasi Masalah

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

1. Manajemen talenta implementasinya belum optimal.
2. Buday aorganisasi belum terlaksana secara baik.
3. Komitmen organisasi masih rendah.
4. Kurang bagusnya kinerja karyawan.
5. Kurangnya pemahaman karyawan terhadap budaya organisasi.
6. Minimnya komitmen organisasi pada karyawan.
7. Kurangnya semangat kerja pada diri karyawan .
8. Kesadaran karyawan masih rendah .
9. Tidak selektif perusahaan memilih karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Mengingat adanya permasalahan yang timbul maka untuk lebih mengarahkan penelitian pada permasalahan yang disebutkan diatas, maka penulis perlu untuk memberikan batasan masalah pada penelitian yaitu pengaruh Manajemen talenta dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening Pada Kantor PDAM di Kota Padang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas maka di rumuskan masalah dengan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh manajemen talenta terhadap komitmen organisasi pada kantor PDAM di kota Padang?

2. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada kantor PDAM di kota Padang?
3. Apakah terdapat pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan Pada kantor PDAM di kota Padang?
4. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada kantor PDAM di kota Padang?
5. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada kantor PDAM di kota Padang?
6. Apakah terdapat pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada kantor PDAM di kota Padang?
7. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada kantor PDAM di kota Padang?

1.5 Tujuan Dan Manfaat penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Dalam mengacu pada masalah yang telah dirumuskan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Apakah terdapat pengaruh manajemen talenta terhadap komitmen organisasi pada kantor PDAM di kota Padang.
2. Untuk mengetahui Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada kantor PDAM di kota Padang.
3. Untuk mengetahui Apakah terdapat pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan Pada kantor PDAM di kota Padang.

4. Untuk mengetahui Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada kantor PDAM di kota Padang.
5. Untuk mengetahui Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada kantor PDAM di kota Padang.
6. Untuk mengetahui Apakah terdapat pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada kantor PDAM di kota Padang.
7. Untuk mengetahui Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada kantor PDAM di kota Padang.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Kontribusi bagi ilmu pengetahuan secara teori dan praktek adalah:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan memperkaya ilmu serta memahami MSDM khususnya menyangkut pada kinerja karyawan. Penelitian ini dijadikan sarana sebagai upaya pengaplikasian teori-teori yang sudah didapatkan selama perkuliaan dengan melihat keadaan yang sebenarnya dilapangan dengan salah satunya memecahkan permasalahan yang sedang dihadapi oleh perusahaan.

2. Bagi Organisasi

Kantor PDAM dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai masukan untuk dapat dipergunakan sebagai bahan dalam menyusun kebijakan guna meningkatkan kinerja kepada karyawan pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang.

3. Bagi pihak lain

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini sebagai tambahan pengetahuan dan referensi bagi pihak lain dan sebagai acuan pembelajaran untuk penelitian-penelitian yang akan dilakukan.