

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah aspek utama yang mutlak diperlukan dalam suatu organisasi baik pada instansi pemerintah, perusahaan serta usaha-usaha sosial. Dengan adanya perkembangan yang mengikuti tren dan adanya perubahan setiap lingkungan pada era saat ini banyak juga tantangan yang akan dihadapi. Tren sumber daya manusia pada saat ini memiliki tantangan yaitu perang bakat, perbedaan, pengalaman kerja karyawan, menganalisis karyawan, kesenjangan generasi, serta kepemimpinan secara digital. Seiring dengan perubahan dan adanya proyeksi dalam bidang sumber daya manusia tersebut bertujuan untuk mengatur sumber daya manusia. Untuk memiliki sumber daya manusia yang mempunyai kredibilitas dan berkualitas juga dibutuhkan yang bisa membuat organisasi atau perusahaan bertahan dalam kondisi apapun.

Tujuan organisasi dengan mutlak dapat tercapai apabila kinerja karyawan dapat dilakukan secara maksimal. Kinerja suatu potensi yang harus dimiliki karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab perusahaan atau organisasi yang diberikan kepada tiap karyawan. Keberhasilan perusahaan atau organisasi dapat dilihat dari kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja yang bisa dicapai karyawan dalam individu dan kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab karyawan yang akan diberikan oleh perusahaan dalam mencapai visi, misi serta tujuan perusahaan yang bertautan dengan adanya kemampuan, ketekunan, kemandirian serta kemampuan yang menanggulangi masalah dalam perusahaan dengan tepat waktu atau sesuai batas waktu yang diberikan secara resmi, tidak menentang hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Muhammad, 2018). Sebab itu, hasil kinerja karyawan

berpengaruh terhadap kinerja dari perusahaan maka tingkat pencapaian akan terlihat secara nyata dan dapat dilaksanakan dengan maksimal.

Dalam pelayanan publik yaitu bagaimana kinerja organisasi dapat melayani dan memiliki kebutuhan akan pelayanan publik melalui pelayanan publik yang merupakan tugas dan tanggung jawab bersama antara pemerintah dan masyarakat. Penyelenggaraan pelayanan publik pada tingkat kelurahan masih dihadapkan dengan kondisi yang belum sesuai dengan kebutuhan dan perubahan di berbagai bidang kehidupan masyarakat serta adanya kemajuan informasi dan komunikasi dengan system digitalisasi. Maka dari itu pada era reformasi kinerja pemerintah mendapat sorotan dari masyarakat karena pelayanan publik merupakan salah satu ukuran keberhasilan pelaksanaan era reformasi dan otonomi daerah. Karena apabila pelayanan publik yang dilakukan di kelurahan dengan baik dan berkualitas, maka otomatis pelaksanaan otonomi daerah dapat dikatakan berhasil. Sementara sebagai organisasi publik mempunyai keharusan untuk meningkatkan kualitas berbagai pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan menunjukkan bahwa masih ada keluhan yang timbul dari masyarakat Kelurahan Marunda menyangkut kinerja karyawan yang memiliki kesenjangan kinerja atau mengalami kesulitan untuk meningkatkan kinerja dalam organisasi. Pemimpin dan bawahan yang menjadi pelaku dalam organisasi merupakan penentu pencapaian keberhasilan tujuan organisasi di Kelurahan Marunda. Oleh karena perlu nya gambaran dan informasi mengenai kinerja pegawai pada Kantor Lurah Marunda.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pada organisasi sumber daya manusia, terdapat faktor individu, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor sistem, dan faktor situasi (Nisa et al., 2016). Dilihat faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor individu yang didalamnya terdapat talenta dan pengetahuan sebagai kemampuan yang dimiliki individu masing-masing.

Perusahaan atau organisasi yang memiliki karyawan dengan talenta yang baik seperti memiliki keseimbangan antara potensi dan *performance* (memiliki kinerja bagus) otomatis akan bisa menyesuaikan kebutuhan organisasi atau

perusahaan agar bisa bertahan karena secara tidak langsung akan menunjang berkembangnya bisnis yang berdaya tahan. Sebab itu, manajemen talenta harus diterapkan oleh perusahaan untuk bisa menempatkan orang yang tepat di tempat yang tepat sehingga karyawan menjadi profesional, memiliki motivasi kerja yang tinggi dan berdampak pada kinerja yang mengalami peningkatan. Hal ini juga didukung (Pella & Inayati, 2011) mengatakan manfaat dari pelaksanaan program manajemen talenta pada organisasi yaitu program yang tersedia terus menerus agar karyawan bisa mencapai potensi terbaik mereka masing-masing dan meningkatkan kinerja yang ada dalam organisasi atau perusahaan. Hal tersebut berkaitan dengan teori yang dikeluarkan oleh Pratt, *et al.*, dalam Bethke Langenegger, *et al.*, yang menjelaskan bahwa untuk menghasilkan pekerja yang berkualitas dengan kualitas kinerja yang tinggi merupakan investasi pada manajemen talenta.

Selain talenta, perusahaan atau organisasi juga harus memiliki sumber daya manusia yang memiliki pendidikan dan ilmu pengetahuan sebagai peran dalam mempersiapkan sumber daya yang berkualitas. Karena itu, manajemen pengetahuan memberikan kontribusi yang baik pada suatu perusahaan atau organisasi. Manajemen pengetahuan adalah tentang bagaimana perusahaan atau organisasi mengelola pengetahuan dan menjadikan pengetahuan tersebut dipahami dan sama pada semua karyawan. Hal ini didukung dengan Widayana (2015) yang mengatakan manajemen pengetahuan merupakan suatu sistem atau program yang ada untuk menciptakan, mendokumentasikan, menggolongkan, dan menyebarkan. Proses pengembangan talenta berguna untuk mencapai potensial tidak terlepas dari pengelolaan pengetahuan yang tepat.

Dalam perwujudan kinerja karyawan yang bagus, perusahaan atau organisasi harus mempunyai strategi terkait manajemen sumber daya manusia. Dalam penelitian ini upaya yang dilakukan oleh perusahaan atau organisasi untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik yaitu menerapkan manajemen talenta dan manajemen pengetahuan. Strategi manajemen tersebut telah diterapkan di beberapa perusahaan serta memberi dampak yang bagus bagi perusahaan.

Selain itu, dua strategi manajemen tersebut juga diperlukan di organisasi publik yang tidak berorientasi profit tetapi pelayanan terhadap masyarakat. Sesuai

dengan uraian latar belakang di atas, maka penelitian ini berjudul “Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan di Kelurahan Marunda).

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Daya Tarik Bakat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kelurahan Marunda?
2. Apakah Pengembangan Bakat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kelurahan Marunda?
3. Apakah Retensi Bakat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kelurahan Marunda?
4. Apakah Manajemen Pengetahuan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kelurahan Marunda?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Daya Tarik Bakat terhadap Kinerja Karyawan pada Kelurahan Marunda
2. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Bakat terhadap Kinerja Karyawan pada Kelurahan Marunda
3. Untuk mengetahui pengaruh Retensi Bakat terhadap Kinerja Karyawan pada Kelurahan Marunda
4. Untuk mengetahui pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan pada Kelurahan Marunda

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Akademis

Diharap dapat menambah wawasan pemikiran dalam hal talent management dan knowledge management terhadap kinerja karyawan pada organisasi publik

2. Bagi Organisasi Publik

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat serta masukan yang berguna bagi organisasi publik, khususnya organisasi publik pada Kelurahan Marunda dalam menerapkan kebijakannya sehingga kinerja organisasi publik tersebut menjadi lebih baik.