

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sektor industri manufaktur merupakan salah satu sektor yang memberikan kontribusi yang besar terhadap pertumbuhan ekonomi di Indonesia. Karena kontribusinya yang besar, Kemenperin berupaya menjalankan langkah-langkah strategis untuk menjaga pasar bagi produk-produk hasil manufaktur di Indonesia. Diantaranya adalah dengan kebijakan hilirisasi untuk meningkatkan nilai tambah komoditas di dalam negeri serta penguatan struktur industri nasional. Hilirisasi juga meningkatkan peluang tersedianya lapangan pekerjaan baru di Indonesia. Begitupun yang terjadi pada beberapa Kabupaten yang ada di Provinsi Jawa Barat yang seiring berjalannya waktu industri skala besar terus berkembang. Berikut disajikan data mengenai jumlah unit dan tenaga kerja pada industri besar di Kabupaten Provinsi Jawa Barat tahun 2021:

Tabel 1.1
Jumlah Unit dan Tenaga Kerja Industri Besar di Kabupaten Jawa Barat
Tahun 2021

No.	Kabupaten	Unit Industri	Tenaga Kerja
1.	Kabupaten Bogor	862	418.173
2.	Kabupaten Bandung	412	275.229
3.	Kabupaten Kuningan	49	203.178
4.	Kabupaten Karawang	34	429.761
5.	Kabupaten Bekasi	30	853.333
6.	Kabupaten Cirebon	9	122.605

Sumber: opendata.jabarprov.go.id (2023)

Berdasarkan Tabel 1.1 diperoleh informasi bahwa Kabupaten Cirebon berkontribusi paling sedikit pada sektor industri dengan jumlah unit usaha sebanyak 9 unit.

Pada Tabel 1.2 disajikan data jumlah komoditi unggulan di Kabupaten Cirebon pada tahun 2020

Tabel 1.2
Jumlah Komoditi Unggulan di Kabupaten Cirebon Tahun 2020

No.	Komoditi Unggulan	Jumlah Perusahaan
1	Meubeul/Kerajinan Rotan	1.480 Unit
2	Meubeul Kayu	1.407 Unit
3	Roti Dan Makanan Ringan	866 Unit
4	Konveksi	678 Unit
5	Batik	595 Unit
6	Batu Alam	347 Unit
7	Emping Melinjo	166 Unit
8	Sandal Karet	23 Unit
9	Kerajinan Kulit Kerang	8 Unit

Sumber: cirebonkab.bps.go.id (2023)

Berdasarkan data yang tersaji pada cirebonkab.bps.go.id terdapat 9 komoditi unggulan yang terdapat pada Kabupaten Cirebon. Kontribusi unit usaha yang masih relatif kurang, ini saat yang tepat untuk melakukan berbagai program pengembangan industri di Kabupaten Cirebon. Pada umumnya sektor industri adalah sektor yang menyerap tenaga kerja cukup banyak, maka diharapkan bisa mengurangi pengangguran di Kabupaten Cirebon dan sekitarnya. Hal tersebut menarik peneliti untuk melakukan penelitian di wilayah Kabupaten Cirebon. Data kinerja karyawan dari beberapa perusahaan tekstil di wilayah Kabupaten Cirebon disajikan pada Tabel 1.3 sebagai berikut:

Tabel 1.3
Daftar Perusahaan Tekstil Beserta Jumlah Kinerja Karyawan di Kabupaten Cirebon

No.	Nama Perusahaan	Alamat Perusahaan	Kinerja Karyawan (%)
1.	PT. Shin Woo Mulia	Burujul Wetan, Kec. Jatiwangi, Kabupaten Majalengka, Jawa Barat 45454	82%
2.	PT. Plumbon Internasional Textile (Pintex)	JL. Raya Cirebon Bandung Km 12, Plumbon, Plumbon, Cirebon, Jawa Barat 45122	80%
3.	PT Embee Plumbon Tekstil	Cirebon, West Java, Indonesia. Jl. Raya Cirebon Bandung Km. 12 Plumbon Cirebon 45155	79%

Sumber: Data Media Online (2023)

Berdasarkan Tabel 1.3 diperoleh informasi mengenai jumlah kinerja karyawan paling tinggi berada pada PT Shin Woo Mulia, sedangkan jumlah karyawan paling rendah berada pada PT Embee Plumbon Tekstil.

Industri tekstil merupakan salah satu andalan pada sektor manufaktur dalam memberikan kontribusi yang besar terhadap pertumbuhan ekonomi di Indonesia, akan tetapi dalam kurun waktu belakangan ini sektor industri tekstil sedang mengalami penurunan yang diakibatkan oleh menjamurnya hasil tekstil bekas dari luar negeri layak pakai yang dibawa secara ilegal oleh beberapa oknum tidak bertanggung jawab. Hal ini tentu sangat mengganggu perindustrian tekstil dalam negeri. Keadaan tersebut pada akhirnya membuat pemerintah mengeluarkan Permendag Nomor 40 Tahun 2022 yang mengatur impor tekstil bekas yang menjelaskan bahwa barang yang dilarang impor meliputi; jenis kantong bekas, karung bekas, dan pakaian bekas hal tersebut dilakukan pemerintah dengan tujuan untuk memperbaiki neraca perdagangan nasional,

terutama bagi bahan baku dan bahan penolong yang menjadi tulang punggung nasional. Kemudian, untuk memacu industri nasional dalam mengisi kekosongan pada struktur industri yang selama ini diisi dengan cara impor kemenperin berkomitmen untuk mewujudkan industri tekstil dengan penerapan industri hijau untuk memacu efektivitas dan efisiensi dalam proses produksi tekstil berbasis 4.0 yang tertuang dalam Peraturan Menteri Perindustrian Nomor 13 Tahun 2019 tentang Standar Industri Hijau untuk Industri Tekstil Pencelupan, Pencapan, dan Penyempurnaan. Perlu diketahui industri tekstil dan pakaian jadi terbagi kedalam tiga sektor yaitu sektor industri hulu (*upstream*), sektor industri antara (*midstream*), dan sektor industri hilir (*downstream*). Sektor industri hulu (*upstream*) yaitu sektor yang memproduksi serat dan benang. Sektor industri antara (*midstream*) adalah industri yang memproduksi kain dan terakhir sektor hilir (*downstream*) yang bertindak sebagai produsen barang-barang jadi yang dikonsumsi oleh masyarakat.

PT Embee Plumbon Tekstil dipilih sebagai objek dalam penelitian ini. PT Embee Plumbon Tekstil merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi pemintalan benang dan pembuatan bahan mentah kain. PT Embee Plumbon Tekstil mulai beroperasi sejak 1998 di Kabupaten Cirebon Provinsi Jawa Barat, dan mulai melakukan ekspor pada tahun 1999. Saat ini, ekspor pemintalan benang sudah menjangkau 54 negara di seluruh dunia. Adapun negara yang menjadi tujuan ekspor perusahaan ini yaitu; Afrika Selatan, Australia, Argentina, Bulgaria, Mesir, Jerman, Swiss, Jepang, Vietnam, Amerika, Inggris, Filipina, Kolombia,

Kanada, Polandia, Aquator, Tunisia, Turki, Korea, Maroko, Sri Lanka dan lainnya.

Berhasilnya suatu perusahaan tentu tidak terlepas dari kinerja karyawan, sebab kinerja karyawan yang tidak baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja perusahaan sehingga akan mengganggu stabilitas perusahaan. Apabila masalah tersebut tidak secepatnya diatasi dengan baik hal ini akan menyebabkan terganggunya pencapaian tujuan sebuah perusahaan. Kinerja karyawan yang baik tentu harapan bagi semua perusahaan yang mempekerjakan karyawan, sebab kinerja karyawan mampu meningkatkan *output* perusahaan secara keseluruhan.

Wawancara secara langsung dilakukan oleh peneliti guna memperkuat mengenai objek yang dipilih. Wawancara dilakukan dengan pihak perusahaan berkaitan dengan kinerja karyawan. Peneliti mendapati beberapa fenomena masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan di PT Embee Plumbon Tekstil, yang disajikan pada Tabel 1.4 sebagai berikut:

Tabel 1.4
Jumlah Karyawan dan Kinerja Karyawan Pada PT Embee Plumbon Tekstil
Dari Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Kinerja Karyawan (%)
2018	1.503 Karyawan	84%
2019	1.437 Karyawan	83%
2020	1.337 Karyawan	80%
2021	1.284 Karyawan	79%
2022	1.249 Karyawan	78%

Sumber: HRD PT Embee Plumbon Tekstil, 2023

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat diperoleh informasi bahwa jumlah karyawan dan kinerja karyawan di PT Embee Plumbon Tekstil selama kurun waktu 5 tahun mengalami penurunan. Hal tersebut terjadi karena akibat dari Pandemi Covid 19

yang terjadi secara global tidak terkecuali di Indonesia. Terdapat alasan mengapa perusahaan melakukan pengurangan karyawan, yaitu; Pertama, karena lemahnya permintaan pasar akibat kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) yang sempat diberlakukan pemerintah pusat sebagai bentuk pencegahan persebaran virus Covid 19. Kedua, karena adanya keterbatasan *Cash Flow* terutama untuk membiayai tenaga kerja yang merupakan komponen tertinggi dari pengeluaran kas perusahaan.

Berdasarkan Tabel 1.5 dapat diperoleh informasi bahwa kinerja karyawan di PT Embee Plumbon Tekstil mengalami penurunan. Jika dilihat dari target pencapaian hasil penilaian kinerja karyawan yang diinginkan PT Embee Plumbon Tekstil dari tahun 2018-2022 masih belum mencapai hasil yang diinginkan. Penilaian kategori baik atau tidaknya suatu kinerja karyawan dapat dilihat dari presentase Sistem Manajemen Kinerja yang ada di PT Embee Plumbon Tekstil.. Berikut disajikan data mengenai Sistem Manajemen Kinerja di PT Embee Plumbon Tekstil:

Tabel 1.5
Kategori Sistem Manajemen Kinerja Karyawan di PT Embee Plumbon Tekstil

Klasifikasi	Rentang Nilai Sistem Manajemen Kinerja
A (Sangat Baik)	100
B (Baik)	90 – 99
C (Cukup)	80 – 89
D (Kurang)	70 – 79
E (Sangat Kurang)	< 70

Sumber: HRD PT Embee Plumbon Tekstil, 2023

Berdasarkan Tabel 1.5 dapat mengindikasikan bahwa kinerja karyawan yang ada di PT Embee Plumbon Tekstil kurang sesuai dengan Sistem Manajemen

Kinerja Karyawan. Kinerja karyawan di PT Embee Plumbon Tekstil pernah berada pada kategori kurang (D) pada tahun 2021 dan 2022. Selama kurun waktu 5 tahun (2018-2022) kinerja karyawan di PT Embee Plumbon Tekstil tidak pernah berada pada kategori Baik (B). Perusahaan pasti menginginkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik guna membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

Menurut Mathis & Jackson (2018:378), terdapat beberapa dimensi kinerja karyawan diantaranya; kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu kerja, Kehadiran dan kerjasama. Berdasarkan kelima dimensi tersebut pra survei mengenai kinerja karyawan dilakukan untuk memperoleh dan mengetahui gambaran kinerja karyawan yang ada pada PT Embee Plumbon Tekstil. Berikut ini hasil pra survei mengenai kinerja karyawan pada PT Embee Plumbon Tekstil yang disebarkan kepada 20 karyawan secara acak sebagai sampel, dan hasilnya dapat dilihat pada Tabel 1.6 sebagai berikut:

Tabel 1.6
Hasil Pra Survei Kinerja Karyawan PT Embee Plumbon Tekstil

No	Variabel	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Rata-Rata
			STS	TS	KS	S	SS		
			(1)	(2)	(3)	(4)	(5)		
1	Kualitas kerja	Kerapian	3	6	5	4	2	64	3,2
		Ketelitian							
		Hasil kerja							
2	Kuantitas kerja	Kecepatan dalam bekerja	2	4	5	6	3	56	2,8
		Kemampuan dalam bekerja							
3	Waktu kerja	Ketepatan waktu terhadap pengambilan keputusan pada tugas	1	4	8	3	4	55	2,75
		Efisiensi waktu terhadap pekerjaan yang diberikan							

Tabel 1.6 (Lanjutan)									
4	Kehadiran	Kehadiran tepat waktu	4	4	5	5	2	57	2,85
5	Kerjasama	Hubungan yang baik dengan rekan kerja	6	7	4	2	1	75	3,75
		Kekompakan dengan rekan kerja							
Skor Rata – Rata									3,07
Rata - Rata = Nilai x F : Jumlah Responden (20) Skor Rata - Rata = Jumlah Rata - Rata : Jumlah Kuisioner									

Sumber: Hasil Kuisioner Pra Survei di PT Embee Plumbon Tekstil (2023)

Berdasarkan Tabel 1.6 secara keseluruhan kinerja karyawan memperoleh rata-rata skor 3,07. Dimensi terendah yaitu waktu kerja dengan skor 2,75 yang artinya sebagian karyawan kurang memiliki waktu kerja yang kurang tepat dan efisien terhadap pekerjaan yang diberikan dan dibebankan oleh perusahaan. Hal ini dikarenakan karyawan merasa pekerjaan tersebut sudah diluar dari *job desc* mereka, sehingga karyawan mengerjakan pekerjaannya dengan tidak sungguh-sungguh. Dimensi terendah selanjutnya yaitu kuantitas dengan skor 2,8 yang artinya karyawan dalam bekerja tidak dapat menyelesaikan dan tidak dapat mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan. Hal ini dikarenakan karyawan merasa target yang dibebankan terlalu besar, sehingga target perusahaan cukup sulit dicapai. Kemudian dimensi terendah terakhir yaitu kehadiran dengan skor 2,85 yang artinya tingkat kehadiran pada perusahaan cukup rendah dikarenakan beberapa karyawan tidak datang bekerja sesuai jadwal yang ditentukan. Maka dapat teridentifikasi kinerja karyawan pada PT Embee Plumbon Tekstil masih diperlukan peningkatan kinerja karyawannya. Selain waktu kerja, kuantitas dan kehadiran yang dapat menurunkan kinerja karyawan, terdapat juga beberapa

faktor yang dapat mempengaruhi turunnya kinerja karyawan, diantaranya yaitu faktor manajemen talenta dan keterlibatan karyawan yang dimana dua variabel ini menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan pada perusahaan ini.

Menurut Kasmir (2018:189-192) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu; kemampuan, motivasi, lingkungan kerja, manajemen talenta, budaya organisasi, keterlibatan karyawan, kedisiplinan, kepuasan kerja, komitmen kerja, dan kompensasi. Beberapa variabel yang diduga bermasalah pada PT Embee Plumbon Tekstil berdasarkan Tabel 1.7 dapat dilihat variabel yang memiliki skor terendah yaitu pada variabel manajemen talenta dengan skor 2,45 dan keterlibatan karyawan dengan skor 2,4 serta nilai rata-rata keseluruhan 2,95. Berdasarkan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka pra survei dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner kepada 20 responden guna memperoleh gambaran faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Embee Plumbon Tekstil. Adapun hasil pra survei tersebut disajikan pada Tabel 1.7

Tabel 1.7
Variabel Yang Diduga Bermasalah terhadap Kinerja Karyawan PT Embee Plumbon Tekstil

No	Variabel	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Rata-Rata
			STS	TS	KS	S	SS		
			(1)	(2)	(3)	(4)	(5)		
1.	Kemampuan	Saya berkemampuan baik dalam pekerjaan	2	4	5	5	4	65	3,25
2.	Motivasi	Saya selalu memotivasi diri	1	3	7	6	3	67	3,35
3.	Lingkungan Kerja	Keamanan di tempat kerja sudah baik	4	6	5	3	2	53	2,65
4.	Manajemen Talenta	Perusahaan memfasilitasi pengembangan karyawan	4	7	5	4	0	49	2,45

Tabel 1.7 (Lanjutan)									
5.	Budaya Organisasi	Perusahaan menghargai kebebasan pendapat setiap individu	3	6	3	5	3	59	2,95
6.	Keterlibatan Karyawan	Karyawan selalu terlibat dalam menyelesaikan masalah perusahaan	4	6	8	2	0	48	2,4
7.	Kedisiplinan	Saya memahami aturan dan sanksi yang ditetapkan perusahaan	3	4	6	3	4	61	3,05
8.	Kepuasan Kerja	Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan pendidikan / pengalaman kerja karyawan	3	3	4	6	4	65	3,25
9.	Komitmen Kerja	Saya selalu berkomitmen dalam menjalankan pekerjaan saya hingga tuntas	2	4	5	7	2	63	3,15
10.	Kompensasi	Kompensasi yang diberikan sudah adil dan sesuai	2	5	6	4	3	61	3,05
Nilai Rata – Rata									2,95
Rata - Rata = Nilai x F : Jumlah Responden (20)									
Skor Rata - Rata = Jumlah Rata - Rata : Jumlah Kuisioner									

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner di PT Embee Plumbon Tekstil (2023)

Berdasarkan Tabel 1.7 dapat diperoleh informasi bahwa manajemen talenta dan keterlibatan karyawan merupakan dua variabel yang diduga bermasalah dalam PT Embee Plumbon Tekstil jika dilihat dari perolehan rata-rata pada Tabel 1.7. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan kurang maksimal dalam hal mengembangkan kemampuan karyawan dan melibatkannya dalam kegiatan perusahaan, terkadang perusahaan hanya mengambil suatu keputusan secara

sepihak tanpa diketahui ataupun melibatkan karyawan yang lain. Perusahaan perlu melakukan suatu cara untuk dapat mengembangkan karyawan agar memiliki kemampuan atau talenta yang unggul. Untuk mewujudkan hal tersebut perusahaan perlu menerapkan manajemen talenta agar kinerja perusahaan dapat meningkat.

Menurut Lance Berger, Dorothy Berger (2018:134) terdapat lima alat ukur untuk manajemen talenta, yaitu; *Sourcing* atau Sumber, *Aligning* atau Menyetarakan, *Memelihara Retain* atau Memelihara, *Learn & Develop* atau Belajar & Berkembang dan *Reward* atau Penghargaan. Berdasarkan kelima alat ukur tersebut pra survei dilakukan dengan menyebarkan kuisioner kepada 20 responden guna memperoleh gambaran bagaimana penerapan manajemen talenta pada PT Embee Plumbon Tekstil. Adapun hasil pra survei tersebut disajikan pada Tabel 1.8

Tabel 1.8
Hasil Pra Survei Manajemen Talenta Pada PT Embee Plumbon Tekstil

No	Variabel	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Rata-Rata
			STS	TS	KS	S	SS		
			(1)	(2)	(3)	(4)	(5)		
1	Sumber atau <i>Sourcing</i>	Identifikasi potensi kemampuan	1	3	7	5	4	68	3,4
		Menentukan kandidat pegawai sesuai kualifikasi							
2	Menyetarakan atau <i>Aligning</i>	Memberikan diklat kepada pegawai baru sehingga efektif.	3	8	7	1	1	56	2,8
		Kerjasama pimpinan dengan pegawai mencapai tujuan							

Tabel 1.8 (Lanjutan)									
3	Memelihara atau <i>Retain</i>	Penyeleksian karyawan internal	5	6	5	3	1	49	2,45
4	Belajar dan Berkembang atau <i>Learn and Develop</i>	Perencanaan karir pegawai	3	3	7	3	4	62	3,1
		Pengembangan keahlian dengan diklat terencana.							
5	Penghargaan atau <i>Reward</i>	Kebijakan tentang reward secara adil dan konsisten	4	6	5	3	2	53	2,65
Skor rata-rata									2,88
$\text{Rata - Rata} = \frac{\text{Nilai} \times \text{F} : \text{Jumlah Responden (20)}}{\text{Skor Rata - Rata} = \frac{\text{Jumlah Rata - Rata} : \text{Jumlah Kuisioner}}$									

Sumber : Hasil kuisioner Pra Survei di PT Embee Plumbon Tekstil (2023)

Berdasarkan Tabel 1.8 menunjukkan hasil pra survei manajemen talenta pada PT Embee Plumbon Tekstil yang memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,05. Dimensi terendah yaitu dimensi pemeliharaan karyawan dengan skor 2,4. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan kurang dapat mempertahankan karyawan yang memiliki kemampuan yang baik dikarenakan tidak terselenggaranya manajemen talenta secara optimal dan perusahaan belum dapat memposisikan peran karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Kemudian dimensi terendah selanjutnya yaitu penghargaan dengan skor 2,65. Hal ini menunjukkan perusahaan belum mampu secara maksimal membuat kebijakan mengenai penghargaan secara adil dan konsisten. Kemudian dimensi terendah terakhir yaitu penyetaraan dengan skor 2,8. Hal ini menunjukkan perusahaan belum mampu memberikan pendidikan dan pelatihan kepada pegawai baru dengan baik. Ketiga dimensi yang masih belum baik ini harus diperbaiki oleh

perusahaan karena jika perusahaan memiliki manajemen talenta yang unggul maka kinerja karyawan yang dihasilkan juga akan baik.

Selain manajemen talenta, variabel lain yang diduga bermasalah terhadap kinerja karyawan pada PT Embee Plumbon Tekstil adalah keterlibatan karyawan. Terlebih lagi, keterlibatan karyawan memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Keterlibatan karyawan yang besar pada tiap individu akan menambah rasa tanggung jawab atas pekerjaannya, sehingga termotivasi dalam tercapainya tujuan perusahaan. Menurut (Shuck, 2019:68) keterlibatan karyawan dapat diukur melalui tiga dimensi, yaitu; Semangat (*Vigor*), Dedikasi (*Dedication*) dan Menyatu (*Absorption*). Berdasarkan tiga dimensi tersebut, maka dilakukan pra survei kepada 20 responden guna memperoleh gambaran mengenai keterlibatan karyawan pada PT Embee Plumbon Tekstil, yang disajikan dalam Tabel 1.9

Tabel 1.9
Hasil Pra Survei Keterlibatan Karyawan Dalam Perusahaan PT Embee Plumbon Tekstil

No	Variabel	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Rata-Rata
			STS	TS	KS	S	SS		
			(1)	(2)	(3)	(4)	(5)		
1	<i>Vigor</i> /Semangat	Energi dan stamina Tinggi	0	8	7	3	2	59	2,95
		Kesungguhan dalam bekerja							
		Kegigihan dan ketekunan							
2	<i>Dedication</i> /Dedikasi	Pengorbanan, tenaga, pikiran dan Waktu	0	6	8	4	2	58	2,9
		Rasa penuh Makna							
		Antusiasme Kebanggaan							

Tabel 1.9 (Lanjutan)									
3	<i>Absorption/Menyatu</i>	Konsentrasi	2	7	6	5	0	66	3,3
		Serius							
		Menikmati Pekerjaan							
Skor Rata – Rata									3,05
Rata - Rata = Nilai x F : Jumlah Responden (20) Skor Rata - Rata = Jumlah Rata - Rata : Jumlah Kuisisioner									

Sumber: Hasil kuisisioner Pra Survei di PT Embee Plumbon Tekstil (2023)

Berdasarkan Tabel 1.9 diperoleh informasi bahwa dedikasi merupakan dimensi terendah dalam keterlibatan karyawan dengan skor 2,9. Hal ini menunjukkan bahwa rasa antusias karyawan terhadap pekerjaannya masih belum terbentuk. Hubungan emosional dan intelektual antar karyawan sangat rendah yang menjadikan karyawan tidak memiliki tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan perusahaan. Hal ini juga mengindikasikan bahwa interaksi antar sesama karyawan kurang baik sehingga merasa kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dimensi terendah terakhir dalam keterlibatan karyawan Keterlibatan yaitu dimensi semangat dengan skor 2,95. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan kurang gigih dan tekun dalam bekerja dalam bekerja dikarenakan karyawan kurang terlibat dengan apa yang menjadi tujuan dari perusahaan. Hal ini perlu dilakukan dan dibina oleh perusahaan agar karyawan dapat bekerja secara optimal. Keterlibatan memiliki peran penting terhadap kinerja karyawan, karena semakin tinggi keterlibatan karyawan pada perusahaan maka akan semakin tinggi juga kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pra survei yang telah disebarkan kepada beberapa karyawan PT Embee Plumbon Tekstil, diperoleh informasi bahwa rata-rata dari variabel kinerja karyawan sebesar 3,07. Manajemen talenta sebesar 2,88 dan

variabel keterlibatan karyawan sebesar 3,05. Maka dari itu penting untuk dilakukan penelitian tentang “Pengaruh Manajemen Talenta dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT Embee Plumbon Tekstil”.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Merujuk pada uraian masalah yang terkait dengan latar belakang penelitian yang telah disampaikan diatas, maka peneliti mengidentifikasi dan merumuskan masalah sebagai berikut:

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan pada uraian latar belakang maka dapat mengetahui identifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan
 - a. Sebagian karyawan kurang memiliki waktu kerja yang kurang tepat dan efisien terhadap pekerjaan yang diberikan dan dibebankan oleh perusahaan.
 - b. Karyawan dalam bekerja tidak dapat menyelesaikan dan tidak dapat mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan.
 - c. Tingkat kehadiran pada perusahaan cukup rendah dikarenakan beberapa karyawan tidak datang bekerja sesuai jadwal yang ditentukan.

2. Manajemen Talenta

- a. Perusahaan kurang dapat mempertahankan karyawan yang memiliki kemampuan yang baik dikarenakan tidak terselenggaranya manajemen talenta secara optimal.
- b. Perusahaan belum mampu secara maksimal membuat kebijakan mengenai penghargaan secara adil dan konsisten.
- c. Perusahaan belum mampu memberikan pendidikan dan pelatihan kepada pegawai baru dengan baik.

3. Keterlibatan Karyawan

- a. Hubungan emosional dan intelektual antar karyawan sangat rendah yang menjadikan karyawan tidak memiliki tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan perusahaan.
- b. karyawan kurang gigih dan tekun dalam bekerja dikarenakan karyawan kurang terlibat dengan apa yang menjadi tujuan dari perusahaan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana tanggapan karyawan mengenai manajemen talenta pada PT Embee Plumbon Tekstil.
2. Bagaimana tanggapan karyawan mengenai keterlibatan karyawan pada PT Embee Plumbon Tekstil.
3. Bagaimana tanggapan karyawan mengenai kinerja karyawan pada PT Embee Plumbon Tekstil.

4. Seberapa besar pengaruh manajemen talenta dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan ataupun parsial pada PT Embee Plumbon Tekstil.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Manajemen talenta karyawan pada PT Embee Plumbon Tekstil.
2. Keterlibatan karyawan pada PT Embee Plumbon Tekstil.
3. Kinerja karyawan pada PT Embee Plumbon Tekstil.
4. Besarnya pengaruh manajemen talenta dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan secara simultan maupun parsial pada PT Embee Plumbon Tekstil.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian pada penelitian ini diungkapkan secara spesifik yang terdiri dari 2 yaitu kegunaan teoritis dan kegunaan praktis:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan serta menambah hasil kajian mengenai bagaimana manajemen talenta dan keterlibatan karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dalam penelitian ini terbagi menjadi 2 bagian yaitu bagi perusahaan dan bagi peneliti yang lain, dijelaskan sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan PT Embee Plumbon Tekstil

Adapun manfaat yang peneliti bagi perusahaan PT Embee Plumbon Tekstil adalah untuk dapat memberikan pengetahuan dan ide tambahan agar dapat mengungkapkan masalah atau fenomena yang terjadi didalam perusahaan beserta pendapat alternatif yang diberikan untuk memecahkan masalah agar perusahaan dapat terus maju dan berkembang.

2. Bagi Peneliti Lain

Sebagai bahan acuan atau sumber rujukan untuk peneliti selanjutnya dengan topik yang sama serta dikembangkan dengan beberapa variabel lainnya.

3. Bagi Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi dalam bidang manajemen sumber daya manusia bagi mahasiswa Universitas Pasundan jika terjun langsung ke dalam dunia kerja