

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan teknologi yang semakin hari semakin modern dan canggih membuat teknologi mengeluarkan cara baru untuk membantu menyelesaikan pekerjaan manusia dengan mudah di berbagai sektor seperti manufaktur, perbankan, jasa dan lain sebagainya. Namun, secanggih apapun teknologi yang digunakan tetap tidak dapat menggantikan peran sumber daya manusia. Setiap perusahaan ataupun organisasi pasti memiliki campur tangan manusia dalam menjalankan pekerjaannya untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut, karena manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling penting dalam perusahaan. Oleh sebab itu sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik agar dapat menunjang efektifitas, efisien dan kerja produktif pada perusahaan.

Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tidak hanya berkat bantuan kemajuan teknologi, sarana dan prasarana saja. Akan tetapi perusahaan membutuhkan peranan paling penting yaitu dari sumber daya manusia. Dengan melalui bantuan tangan dari sumber daya manusia yang telah berkontribusi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik guna untuk meningkatkan kinerja perusahaan, membuat perusahaan mempunyai kekuatan untuk menggerakkan roda perekonomian perusahaan tersebut sehingga dapat berjalan sebagaimana mestinya dan akan meraih keberhasilan dalam jangka panjang.

Pada tahun 2045 mendatang diprediksi akan menjadi tahun emas bagi Indonesia oleh karena itu sumber daya manusia yang berkualitas menjadi salah satu kunci dalam mencapai hal tersebut. Maka dari itu nantinya akan ada perubahan yang harus dilakukan secara signifikan pada lapangan pekerjaan dan juga pengelolaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang semakin kompetitif dalam bersaing membuat manajemen memperdalam dan memperbanyak strategi dalam memperoleh sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas. Perusahaan membutuhkan orang yang memiliki beberapa kriteria seperti orang yang professional, memiliki dedikasi yang tinggi dalam pekerjaan, memiliki talenta yang sesuai dengan posisi yang ditempati, memiliki motivasi tinggi dan juga memiliki etos kerja yang tinggi pula.

Meningkatnya perekonomian di era pasca pandemi membuat semua jenis industri berusaha untuk bangkit dan kembali menjalankan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Berdasarkan laporan Badan Pusat Statistik (BPS), Indonesia mempunyai nilai Produk Domestik Bruto (PDB) Atas Dasar Harga Berlaku (ADHB) senilai Rp 19.588,4 triliun dan PDB per kapita mencapai Rp71,0 juta atau US\$4.783,9. pada tahun 2022. PDB ADHB menggambarkan nilai tambah barang dan jasa yang dihitung menggunakan harga yang berlaku pada setiap tahun. Indikator ini digunakan untuk melihat struktur ekonomi nasional.

"Struktur PDB Indonesia menurut lapangan usaha atas dasar harga berlaku tahun 2022 tidak menunjukkan perubahan berarti," kata BPS dalam laporan *Pertumbuhan Ekonomi Indonesia Triwulan IV-2022* yang dirilis Senin (6/2/2023).

Berdasarkan PDB harga berlaku, perekonomian Indonesia pada 2022 masih didominasi lapangan usaha industri pengolahan (18,34%); perdagangan besar dan eceran, reparasi mobil dan sepeda motor (12,85%); pertanian, kehutanan, dan perikanan (12,40%); pertambangan dan penggalian (12,22%); serta konstruksi (9,77%). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1
Distribusi PDB Indonesia Atas Dasar Harga Berlaku Menurut Lapangan Usaha (Milyar Rupiah dan Persen) Tahun 2022

Kategori	Lapangan Usaha	Milyar Rupiah	Persen
A.	Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan	2.428.900,50	12,40
B.	Pertambangan dan Penggalian	2.399.390,90	12,22
C.	Industri Pengolahan	3.591.774,70	18,34
D.	Pengadaan Listrik dan Gas	204.763,70	1,04
E.	Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah, Limbah dan Daur Ulang	12.537,10	0,06
F.	Konstruksi	1.912.978,70	9,77
G.	Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi Mobil dan Sepeda Motor	2.516.591,50	12,85
H.	Transportasi dan Pergudangan	983.530,10	5,02
I.	Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum	472.064,60	2,41
J.	Informasi dan Komunikasi	812.807,50	4,15
K.	Jasa Keuangan dan Asuransi	809.256,70	4,13
L.	Real Estate	488.311,20	2,49
M, N	Jasa Perusahaan	341.427,30	1,74
O.	Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial Wajib	605.117,30	3,09
P.	Jasa Pendidikan	566.624,50	2,89
Q.	Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial	236.166,80	1,21
R, S, T, U	Jasa lainnya	354.181,20	1,81
Pajak Dikurangi Subsidi Atas Produk		808.011,30	4,38
Produk Domestik Bruto		19.588.445,60	100,00

Sumber : Badan Pusat Statistik Indonesia (data diolah)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa Total Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia tahun 2022 sebesar 19.588.445,60 Milyar rupiah. Dari 1 lapangan usaha, sektor industri pengolahan menjadi penyumbang terbesar dalam PDB Indonesia. Sektor industri pengolahan berkontribusi sebesar 3.591.774,70 Milyar Rupiah atau 18,34 % dari jumlah total PDB Indonesia. Hal ini dapat menjelaskan bahwa sektor industri merupakan sektor yang paling berpengaruh dan berkontribusi paling besar terhadap PDB Indonesia.

Tabel 1.2
Distribusi PDB Menurut Sub Sektor Industri Pengolahan Berdasarkan Harga Berlaku Tahun 2022

No.	Lapangan Usaha	Milyar Rupiah
1.	Industri Batubara dan Pengilangan Migas	363.619,50
2.	Industri Makanan dan Minuman	1.238.099,10
3.	Industri Pengolahan Tembakau	135.754,00
4.	Industri Tekstil dan Pakaian Jadi	201.642,50
5.	Industri Kulit, Barang dari Kulit dan Alas Kaki	48.125,30
6.	Industri Kayu, Barang dari Kayu dan Gabus dan Barang Anyaman dari Bambu, Rotan dan Sejenisnya	80.134,90
7.	Industri Kertas dan Barang dari Kertas; Percetakan dan Reproduksi Media Rekaman	128.957,70
8.	Industri Kimia, Farmasi dan Obat Tradisional	357.326,30
9.	Industri Karet, Barang dari Karet dan Plastik	87.798,00
10.	Industri Barang Galian bukan Logam	91.078,00
11.	Industri Logam Dasar	168.012,80
12.	Industri Barang Logam; Komputer, Barang Elektronik, Optik; dan Peralatan Listrik	284.559,30
13.	Industri Mesin dan Perlengkapan	55.327,30
14.	Industri Alat Angkutan	284.619,90
15.	Industri Furnitur	41.970,50
16.	Industri Pengolahan Lainnya; Jasa Reparasi dan Pemasangan Mesin dan Peralatan	24.749,60
Total		3.591.774,70

Sumber : Badan Pusat Statistik Indonesia (data diolah)

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa komoditas-komoditas yang menjadi sektor unggulan di perindustrian Indonesia. Salah satunya adalah subsektor Tekstil dan Produk Tekstil (TPT) yang berkontribusi sebanyak 201.642,50 Milyar Rupiah terhadap total PDB Industri Pengolahan. Hal ini menjadikan industri TPT menjadi salah satu dari 10 komoditas produk unggulan industri yang ada di Indonesia, lebih tepatnya menduduki peringkat ke 6 menurut data tahun 2022.

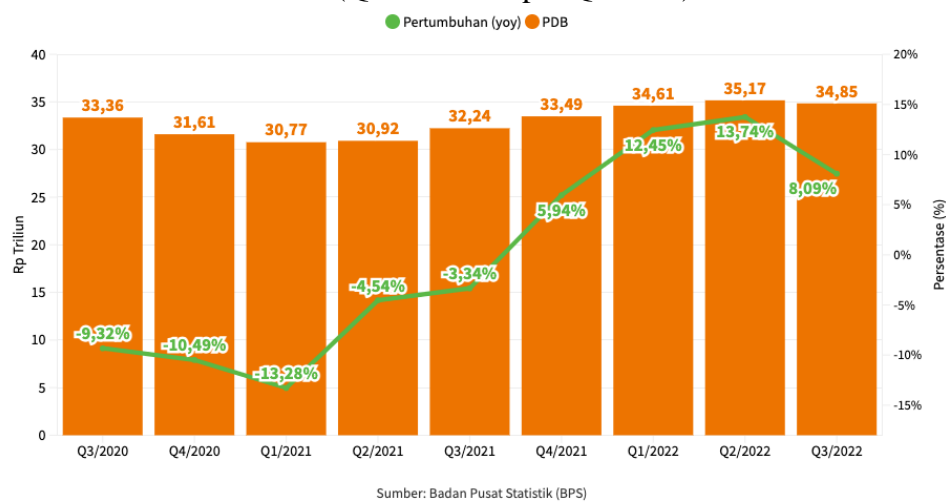
Industri Tekstil dan Produk Tekstil (TPT) merupakan industri yang mengolah serat menjadi benang kemudian ditenun menjadi kain mentah dan diolah lebih lanjut untuk menghasilkan pakaian dan atau lainnya. Industri tekstil adalah salah satu industri manufaktur terbesar, baik di Indonesia maupun di dunia. Namun jika dibandingkan dengan negara tetangga, industri tekstil di Indonesia masih cukup kalah dengan negara tetangga yaitu Vietnam, yang mencetak penjualan atau ekspor terbesar kedua di Amerika. Sedangkan kondisi perekonomian industri tekstil di Indonesia bisa disebut cukup baik dikarenakan adanya kerjasama dengan China.

Industri tekstil mempunyai peran penting dalam memenuhi kebutuhan domestik, menciptakan lapangan pekerjaan yang cukup besar, dan sebagai penghasil devisa ekspor dalam sektor nonmigas. Industri tekstil dan produk tekstil (TPT) memberikan kontribusi yang besar terhadap perekonomian nasional sebagai jaring pengaman sosial dan salah satu sumber penghasil devisa. Sebagai jaring pengaman sosial, industri TPT mampu menyerap tenaga kerja sebanyak 3,65 juta orang atau mencapai 18,79% dari total pekerja di sektor industri manufaktur.

Pernyataan menurut Kemenperin, industri tekstil dan garmen di Indonesia ini menjadi salah satu tulang punggung dari sektor manufaktur dalam beberapa

dekade terakhir. Industri tekstil telah memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap pertumbuhan ekonomi Indonesia. Selain itu menciptakan lapangan kerja yang cukup besar, serta industri ini juga mendorong peningkatan investasi dalam dan luar negeri.

Gambar 1.1
PDB Industri Tekstil dan Pakaian Jadi
(Q3/2020 Sampai Q3/2022)



Sumber : Badan Pusat Statistik (BPS)

Namun seiring berjalannya waktu Industri Tekstil dan Produk Tekstil mengalami naik turun dalam jumlah PDB dan pertumbuhannya. Dapat dilihat pada grafik 1.1 pada Q3 tahun 2020 sampai Q1 tahun 2021 mengalami penurunan. Q1 2021 terjadi penurunan performa karena penerapan kebijakan PPKM Mikro dengan pembatasan jam buka toko sehingga membatasi akses konsumen. Kemudian dengan dibukanya kembali pusat belanja dan industri. Year on year/yoy dan PDB pada Q4 tahun 2021 merangkak naik menjadi 5,94% yang di kuartal sebelumnya -3,34%. Dan terus mengalami kenaikan sampai Q2 tahun 2022 Hal Ini menandakan bahwa industri tekstil dan pakaian jadi hampir pulih dari dampak pandemi Covid-

19. Namun, pada Q3 tahun 2022 pertumbuhan dan PDB kembali mengalami penurunan.

Semenjak industri tekstil ini mulai tidak stabil sejak pandemi covid-19 hingga terjadinya kenaikan inflasi di berbagai negara saat ini. Kondisi dunia yang memburuk ini membuat beberapa perusahaan terpaksa memotong jam kerjanya yang awalnya 7 hari menjadi 3-4 hari. Akibatnya, terdapat 92.149 ribu orang yang terdampak PHK dari industri tekstil. Terjadinya PHK massal dalam industri garmen dan tekstil ini dilatarbelakangi oleh isu besar, yaitu berkurangnya pesanan dari luar negeri. Menurut Aloysius Santoso, Wakil Ketua Bidang Ketenagakerjaan Apindo, permintaan ekspor dari pasar Amerika dan Eropa untuk industri pakaian dan tekstil Indonesia akan turun hingga 50% pada pertengahan 2023. Percepatan inflasi yang disebabkan kenaikan harga bahan pokok mendorong masyarakat berhemat dengan mengurangi pembelian produk industri sandang dan tekstil yang bukan merupakan bagian dari kebutuhan pokok. Hal ini mengakibatkan tekstil dan pakaian jadi yang dikirimkan lebih awal tidak terserap sepenuhnya oleh pasar sehingga menyebabkan kelebihan pasokan di negara tujuan ekspor sehingga mengurangi jumlah pesanan industri pakaian jadi dan tekstil.

Ditambah, beberapa waktu kebelakang industri tekstil kian menurun dengan menjamurnya *trend thrifting* yaitu membeli barang bekas yang masih layak pakai dengan harga yang terjangkau, yang santer di kalangan masyarakat khususnya anak muda. Hal ini menjadi salah satu penyebab menurunnya produksi tekstil di Indonesia. Kementerian Perindustrian (Menperin) sedang mempersiapkan langkah-langkah mitigasi dari berbagai tekanan ke industri tekstil, khususnya pada risiko

global. Selain itu, promosi dan kerja sama lintas sektoral dalam negeri perlu ditingkatkan untuk menumbuhkan program peningkatan penggunaan produk dalam negeri (P3DN).

Pada tahun 2021 industri tekstil terlihat semakin pulih dari dampak pandemi covid-19, kementerian perindustrian memberi apresiasi kepada sembilan Industri TPT (Tekstil dan Produk Tekstil) yang telah melakukan ekspansi, dengan total investasi sebesar Rp 10,5 triliun. Lima perusahaan yang terlibat diantaranya berasal dari Kota Bandung. Lima perusahaan tersebut adalah sebagai berikut beserta dengan ulasan yang berasal dari ulasan google.

Tabel 1.3
Peringkat Perusahaan di Bandung yang Berprestasi

No.	Nama Perusahaan	Ulasan	Alamat
1.	PT. Bandung Djaja Tex	4,4	Jl. Citepus No. 5, Pasawahan Dayeuhkolot, Bandung.
2.	PT. Anggana Kurnia Putra	4,3	Jl. Mekarsari No.2, Bojongsari
3.	PT. Dhanar Mas Concern	4,2	Jl. Cisirung - Citepus (Jl. Moch. Toha Km. 6,8) Bandung
4.	PT. Sinar Para Taruna Textile	4,2	Jl. Raya Batujajar No. 36, Batujajar
5.	PT. SPTEX	4,1	Jl. Raya Laswi No.101, Padamulya, Kec. Solokanjeruk

Sumber : ulasan google, 2023

Dari tabel 1.3 dapat terlihat bahwa PT Bandung Djaja Tex menempati urutan pertama dengan ulasan google sebesar 4,4 disusul oleh PT Anggana Kurnia Putra dengan ulasan sebesar 4,3 kemudian urutan ketiga PT Dhanar Mas Concern dengan ulasan sebesar 4,2 selanjutnya masih dengan nilai yang sama ditempati oleh PT Sinar Para Taruna Textile. Dan urutan terakhir ditempati oleh PT SPTEX dengan ulasan sebesar 4,1.

PT. SPTEX merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang tekstil di Bandung. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1976 berada di dua lokasi yaitu di Jl. Putri No. 6 Bandung dan di Jl. Raya Laswi No. 101, Majalaya, Kab Bandung, Jawa Barat. PT. SPTEX ini memproduksi berbagai jenis kain, seperti kain katun, kain linen, kain rayon, dan kain poliester, yang digunakan untuk berbagai keperluan, seperti pakaian, kerajinan, dan tekstil rumah tangga. Perusahaan ini juga memiliki mesin dan teknologi yang modern serta tenaga kerja yang terampil dan berpengalaman. Selain fokus pada produksi, PT. SPTEX juga memperhatikan aspek lingkungan dan sosial dalam operasionalnya. Perusahaan ini mematuhi peraturan dan standar lingkungan yang berlaku serta memiliki program *Corporate Social Responsibility (CSR)* yang bertujuan untuk memberikan manfaat bagi masyarakat sekitar. Dengan pengalaman yang telah dimilikinya selama lebih dari 20 tahun di industri tekstil, PT. SPTEX terus berkomitmen untuk meningkatkan kualitas produk dan layanan untuk memenuhi kebutuhan konsumen serta memperkuat posisinya di pasar domestik maupun internasional.

Tabel 1.4

Jumlah Karyawan dan Kinerja Karyawan Selama Tiga Tahun Terakhir.

No.	Tahun	Jumlah Karyawan	Kinerja Karyawan
1.	2020	1956	78,78%
2.	2021	1854	76,85%
3.	2022	1737	75,45%

Sumber : Data Internal PT. SPTEX

Terlihat dalam tabel 1.4 jumlah karyawan dan kinerja karyawan dari tahun 2020 sampai tahun 2022 terus mengalami penurunan. Penurunan tersebut

dikarenakan jumlah produksi bergantung pada permintaan pasar yang juga menurun. Untuk mengatasinya, perusahaan terpaksa mengurangi karyawan untuk mengurangi biaya operasional mereka. Hal tersebut merupakan akibat dari pandemi covid-19.

Perusahaan membutuhkan seseorang yang memiliki beberapa kriteria seperti orang yang professional, memiliki dedikasi yang tinggi, bertalenta, memiliki motivasi dan juga memiliki etos kerja yang tinggi yaitu dengan menerapkan manajemen talenta. Dengan menerapkan manajemen talenta, perusahaan dimudahkan untuk mendapatkan karyawan sesuai dengan apa yang perusahaan butuhkan dan harapkan. Kemudian juga manajemen talenta membantu pelaksanaan pengembangan potensi karyawan, dan mempertahankan karyawan. Sejalan dengan manajemen talenta perusahaan juga membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan yang baik. Terutama di beberapa bidang pekerjaan yang memiliki pengetahuan khusus, sehingga memerlukan pelatihan dan pengembangan yang lebih terperinci. Maka perusahaan harus menerapkan manajemen pengetahuan.

Pertumbuhan produksi erat kaitannya dengan kualitas dan kuantitas kinerja dari karyawan pada suatu perusahaan. Perusahaan membutuhkan karyawan yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Ketika kinerja karyawan buruk dapat berdampak pada berbagai aspek lain dalam organisasi dan dapat menghambat tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perlu dilakukan evaluasi kinerja karyawan untuk mengetahui seberapa besar kualitas kerja karyawan dalam pelaksanaan pekerjaannya.

Untuk mengetahui lebih lanjut permasalahan yang sedang dihadapi dan dapat faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan, peneliti menggunakan pra survey untuk memperkuat data. Pra survey tersebut dibagikan kepada 30 orang karyawan PT. SPTEX.

Peneliti menggunakan lima dimensi sebagai alat pengukur kinerja karyawan antara lain : Kualitas kerja dengan indikator kerapihan, ketelitian, dan kehandalan, kuantitas kerja dengan indikator ketepatan waktu dan hasil kerja , kerjasama dengan indikator jalinan kerjasama dan kekompakan, tanggung jawab dengan indikator memanfaatkan sarana dan prasarana dan mengambil keputusan, inisiatif dengan indikator kemandirian. Berikut tabel hasil pra-survei untuk kinerja karyawan di PT. SPTEX:

Tabel 1.5

Hasil Pra-survei Kinerja Karyawan PT. SPTEX

Dimensi	Indikator	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		STS	TS	KS	S	SS		
Kualitas Kerja	Keterampilan	5	6	7	11	1	87	2,9
Kuantitas Kerja	Ketepatan Waktu	3	3	3	15	6	108	3,6
	Hasil Kerja							
Kerjasama	Jalinan Kerja Sama	3	2	2	14	9	114	3,8
	Kekompakan							
Tanggung Jawab	Rasa Tanggung Jawab dalam Bekerja	6	6	3	13	2	95	2,96

	Memanfaatkan fasilitas							
Inisiatif	Kemandirian	0	4	3	20	3	112	3,73
Skor rata – rata								3,39
Total = Nilai X Frekuensi Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30 Orang) Skor Rata-rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah Pernyataan								

Sumber: Hasil Olah Data Pra-survei PT. SPTEX, 2023.

Berdasarkan dari tabel 1.5 dapat dilihat bahwa hasil pra-survey pada kinerja karyawan mendapatkan skor rata rata sebesar 3,39 dalam artian kinerja karyawan pada PT. SPTEX berada dalam kategori kurang baik. Dan dimensi terendahnya yaitu terdapat pada dimensi kualitas kerja dengan skor rata - rata sebesar 3,03 yang mana masuk kedalam kategori kurang baik. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas kerja karyawan PT SPTEX dalam melaksanakan tugasnya belum maksimal yang kemudian menyebabkan rendahnya kualitas kerja pada perusahaan.

Selanjutnya untuk mengetahui factor - faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan, peneliti juga menyebarkan kuesioener kepada 30 orang karyawan pada PT. SPTEX. Berikut merupakan hasil pra-survey berdasarkan faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan:

Tabel 1.6
Faktor-faktor Yang Diduga Mempengaruhi Kinerja Karyawan
pada PT. SPTEX

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total	Rata - rata
			STS	TS	KS	S	SS		
1.	Manajemen Pengetahuan	<i>People</i>	5	5	7	12	1	89	2,96
		<i>Procedure</i>	3	4	3	15	5	105	3,5
		<i>Technology</i>	2	5	8	14	1	97	3,2
Skor Rata – Rata Manajemen Pengetahuan								3,22	

2.	Manajemen Talenta	<i>Sourcing</i> (Sumber)	4	2	7	16	1	99	3,13
		<i>Aligning</i> (Menyetarakan)	4	2	5	18	1	100	3,33
		<i>Retain</i> (Memelihara)	4	5	11	6	3	86	2,86
		<i>Learning and Develop</i> (Belajar dan Berkembang)	1	3	3	17	6	144	3,8
		<i>Reward</i> (Penghargaan)	1	1	3	19	5	113	3,76
Skor Rata – Rata Manajemen Talenta								3,37	
3.	Kepemimpinan	Hubungan atasan dan bawahan	1	1	1	21	6	120	4
		Struktur tugas	1	0	3	20	6	120	4
		Kekuasaan	0	1	1	26	2	119	3,96
Skor Rata – Rata Kepemimpinan								3,98	
4.	Motivasi	Ketentraman	1	1	6	20	2	111	3,7
		Dorongan Untuk Bekerja	1	0	7	20	2	112	3,73
Skor Rata – Rata Motivasi								3,7	
5.	Kompensasi	Upah atau gaji	0	1	1	21	7	124	4,13
		Intensif	1	1	4	20	4	115	3,83
		Tunjangan	0	2	4	21	3	120	4
		Fasilitas	0	0	3	18	9	126	4,2
Skor Rata – Rata Kompensasi								4,04	
<p style="text-align: center;">Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi Rata-rata = Jumlah skor : Jumlah responden (30 orang) Skor Rata-rata = Jumlah rata-rata : Jumlah kuesioner</p>									

Sumber: Hasil Olah Data Pra-survei PT. SPTEX, 2023.

Berdasarkan dari Tabel 1.6 dapat dilihat bahwa faktor yang diduga menjadi pengaruh kinerja karyawan adalah variabel manajemen pengetahuan yang memiliki skor rata rata paling rendah yaitu sebesar 3,22 dalam artian manajemen pengetahuan pada PT. SPTEX berada dalam kategori kurang baik dan ada pula manajemen talenta yang memiliki skor rata rata paling rendah nomor dua yaitu sebesar 3,37 dalam artian manajemen talenta pada PT. SPTEX berada dalam kategori kurang baik. Berikut adalah hasil pra survey dari manajemen talenta.

Tabel 1.7
Hasil Kuesioner Pra-survei Variabel Manajemen Pengetahuan
di PT. SPTEX

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total	Rata - rata
			STS	TS	KS	S	SS		
1.	Manajemen Pengetahuan	<i>Personal</i>	5	5	7	12	1	89	2,96
		<i>Procedure</i>	3	4	3	15	5	105	3,5
		<i>Technology</i>	2	5	8	14	1	97	3,2
Skor Rata – Rata Manajemen Pengetahuan								3,22	
Rata-rata = Nilai x F : Jumlah Responden (30) Skor Rata-rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah Pertanyaan Kuesioner									

Sumber: Hasil Olah Data Pra-survei PT. SPTEX, 2023.

Berdasarkan tabel 1.7 variabel manajemen pengetahuan memiliki tiga dimensi yaitu pengetahuan pribadi, prosedur kerja dan teknologi. Pada dimensi pengetahuan pribadi memiliki skor rata rata yang rendah yaitu sebesar 2,96 dalam artian masuk kedalam kategori kurang baik, dimana karyawan kurang memiliki pengalaman kerja (praktik) yang baik. Berdasarkan wawancara dengan pengelola sumber daya manusia pada PT. SPTEX, beliau mengatakan karyawan baru masih memiliki kendala pada pengalaman kerja karena sebelumnya ketika masih melakukan studi (karyawan lulusan SMK) mereka kurang latihan praktik karena

terkendala pandemi yang membuat mereka tidak bisa terjun langsung untuk praktik. Menurut Mangkuprawira dalam (Octavianus dan Aldofina, 2018) menyatakan pengalaman seseorang dalam bekerja merupakan akumulasi dari keberhasilan dan kegagalan serta gabungan dari kekuatan dan kelemahan di dalam melaksanakan pekerjaannya. Kemudian juga pada dimensi teknologi memiliki skor rata – rata sebesar 3,2 dalam artian masuk kedalam kategori kurang baik. Dimana karyawan kurang menguasai dalam penggunaan teknologi yang disediakan perusahaan.

Tabel 1.8
Hasil Kuesioner Pra-survei Variabel Manajemen Talenta
di PT. SPTEX

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total	Rata - rata
			STS	TS	KS	S	SS		
1.	Manajemen Talenta	<i>Sourcing</i> (Sumber)	4	2	7	16	1	94	3,13
		<i>Aligning</i> (Menyetarakan)	4	2	5	18	1	100	3,33
		<i>Retain</i> (Memelihara)	4	5	11	6	3	86	2,86
		<i>Learn and Develop</i> (Belajar dan Berkembang)	1	3	3	17	6	114	3,8
		<i>Reward</i> (Penghargaan)	1	1	3	19	5	113	3,76
Skor Rata – Rata Manajemen Talenta								3,37	
Rata-rata = Nilai x F : Jumlah Responden (30)									
Skor Rata-rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah Pertanyaan Kuesioner									

Sumber: Hasil Olah Data Pra-survei PT. SPTEX, 2023.

Dari tabel 1.8 dapat dilihat dalam variabel manajemen talenta memiliki lima dimensi, diantaranya *sourcing* (sumber), *aligning* (menyetarakan), *Retain* (memelihara), *learn and develop* (belajar dan berkembang), *reward* (penghargaan)

Namun dimensi memelihara memiliki rata rata terendah sebesar 3, 16 dimana pada dimensi ini karyawan merasa kompensasi yang diterima kurang adil untuk mempertahankan karyawan. Retensi karyawan mengacu pada kebijakan untuk mencegah karyawan yang memiliki kinerja baik untuk keluar dari perusahaan. Menurut Ahlrichs dalam Pradipta (2019) lebih baik bagi perusahaan untuk mempertahankan orang orang yang kompeten karena mempertahankan karyawan lebih baik dibandingkan dengan mencari orang baru.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan terkait permasalahan kinerja Karyawan di PT. SPTEX, maka dapat dilakukan penelitian terkait “Pengaruh Manajemen Pengetahuan dan Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SPTEX”.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti dapat mengidentifikasi dan merumuskan permasalahan dalam penelitian. Identifikasi masalah tersebut didapatkan berasal dari latar belakang penelitian, dan rumusan masalah merupakan gambaran permasalahan yang terjadi pada penelitian ini.

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Manajemen Pengetahuan
 - a. Kurangnya pengalaman kerja karyawan baru yang baik.

- b. Kurangnya pertukaran pengetahuan dan informasi antar karyawan.
2. Manajemen Talenta
 - a. Kurang optimalnya proses rekrutmen
 - b. Kurang adilnya perusahaan memberi kompensasi.
 - c. Perusahaan kurang memberikan diklat pada karyawan baru.
 3. Kinerja Karyawan
 - a. Target kerja yang kurang tercapai.
 - b. Kurang telitinya karyawan terhadap pekerjaan.
 - c. Rasa tanggung jawab dalam bekerja masih cukup rendah.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka rumusan masalah penelitian yang didapatkan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana manajemen pengetahuan pada PT. SPTEX.
2. Bagaimana manajemen talenta pada PT. SPTEX.
3. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. SPTEX.
4. Seberapa besarnya pengaruh manajemen pengetahuan dan manajemen talenta terhadap kinerja karyawan pada PT. SPTEX, baik secara simultan maupun parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Manajemen pengetahuan pada PT. SPTEX.
2. Manajemen talenta pada PT. SPTEX.

3. Kinerja karyawan pada PT. SPTEX.
4. Besarnya pengaruh manajemen pengetahuan dan manajemen talenta terhadap kinerja karyawan pada PT. SPTEX, baik secara simultan maupun parsial

1.4 Kegunaan Penelitian

Peneliti berharap dengan adanya penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat bagi peneliti dan juga bermanfaat untuk mereka yang membacanya terutama yang berkaitan dengan manajemen pengetahuan dan manajemen talenta terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna baik secara teoritis maupun praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran, sarana informasi dan dapat dijadikan sumber referensi untuk para peneliti lainnya, kemudian dapat memperkaya pengetahuan tentang pengaruh manajemen pengetahuan dan manajemen talenta terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga bisa sebagai bahan masukan atau kajian lebih lanjut dan bahan perbandingan bagi penelitian lain yang mempunyai kepentingan berbeda untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan.

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan baru yang berhubungan dengan manajemen pengetahuan dan manajemen talenta terhadap kinerja karyawan di PT. SPTEX. Selain itu juga dapat dijadikan sebagai perbandingan antara teori dalam penelitian dengan penerapan dalam dunia kerja yang sebenarnya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini juga diharapkan menjadi sumber informasi dan referensi untuk memungkinkan penelitian selanjutnya yang akan melakukan penelitian mengenai topik-topik yang berkaitan dengan penelitian ini baik bersifat melanjutkan maupun melengkapi.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara langsung maupun tidak langsung pada pihak-pihak yang berkepentingan, seperti yang dijabarkan sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

- a. Mengetahui dan memahami manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan di PT. SPTEX.
- b. Mengetahui dan memahami pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan di PT. SPTEX.
- c. Mengetahui dan memahami pengaruh manajemen pengetahuan dan manajemen talenta terhadap kinerja karyawan di PT. SPTEX.

1. Bagi Perusahaan

Manfaat atau kegunaan bagi perusahaan dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a. Perusahaan dapat melihat kinerja karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
- b. Mempunyai SDM yang memiliki manajemen talenta dalam lingkungan kerja.
- c. Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam perusahaan untuk melihat manajemen pengetahuan.

2. Bagi Pihak Lain

Manfaat atau kegunaan bagi pihak lain dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi maupun bahan kajian bagi peneliti selanjutnya.
- b. Dapat dijadikan sebagai sarana informasi umum dan referensi yang bermanfaat bagi para pembaca.