

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Kemajuan sebuah perusahaan tidak akan lepas dari keberadaan serta pengaruh sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Sumber daya manusia menjadi motor utama perusahaan dalam menjalankan segala kegiatannya dalam upaya mencapai tujuan. Di dalam perusahaan, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia, perusahaan tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu perusahaan. Sumber daya manusia atau sering disebut dengan tenaga kerja memiliki peranan penting dalam mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Karena berkembang atau tidaknya sebuah perusahaan sangat tergantung pada kinerja atau produktivitas Karyawannya (Hasibuan, 2015: 76).

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan Karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja lembaganya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia berjalan efektif, maka perusahaan juga tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Dalam melakukan suatu pekerjaan, seorang karyawan hendaknya memiliki kinerja yang tinggi. Akan tetapi hal tersebut sulit untuk dicapai, bahkan terdapat karyawan yang memiliki kinerja yang rendah atau semakin menurun meskipun memiliki pengalaman kerja yang cukup baik (Hasibuan, 2015: 87).

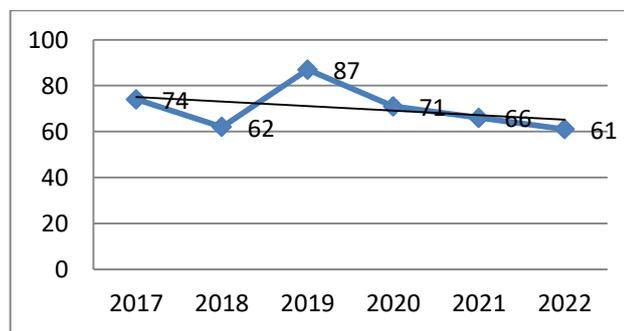
Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan perusahaan bersangkutan. Salah satu faktor yang diduga mempengaruhi kinerja Karyawan adalah *Talent Management*, loyalitas kerja dan disiplin kerja. *Talent Management* adalah sebuah konsep yang dimulai dari bagaimana bisa merencanakan, mendapatkan, mengembangkan, dan mempertahankan sebuah bakat dalam perusahaan. Loyalitas kerja sangat penting sekali untuk kelangsungan sebuah perusahaan, semakin baik maka semakin dapat tercapai tujuan perusahaan. Loyalitas kerja adalah kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab (Hasibuan, 2017: 95). “Disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman–pedoman organisasi. Kadang–kadang, perilaku pekerja dalam organisasi menjadi sangat mengganggu sehingga berdampak dengan kinerja yang menurun (Mangkunegara, 2017: 130).

Di bawah ini merupakan data kinerja karyawan Di CV Danger Advertising:

Tabel 1. 1 Kinerja Karyawan

<b>Tahun</b>	<b>Nilai Rata-rata</b>	<b>Level</b>	<b>Bobot</b>
2017	74	4	Baik
2018	62	4	Kurang
2019	87	3	Sedang
2020	71	3	Sedang
2021	66	3	Sedang
2022	61	2	Kurang

Sumber : CV Danger Advertising, 2023



Sumber : CV Danger Advertising, 2023

Gambar 1. 1 Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 1.1 dan Gambar 1.1 diketahui adanya kenaikan dan penurunan kinerja karyawan dengan terendah di tahun 2022 dengan nilai rata-rata 61. Masalahnya terdapat pada lambatnya pelayanan masih belum fokus dalam melayani konsumen. Rata-rata kinerja karyawan dari tahun 2017-2022 mengalami penurunan dalam hal prestasi kerja karyawan. Penurunan tersebut merupakan permasalahan yang signifikan, khususnya tenaga teknis dan layanan harus mempunyai kinerja yang baik berupa prestasi dan kedisiplinan, misalnya dengan banyaknya yang terlambat, masuk seenaknya, keluar tidak sesuai jam kerja, kinerja karyawan menurun. Hal ini disebabkan kinerja karyawan khususnya Karyawan semakin menurun. Rata-rata kinerja karyawan

berada pada kriteria sedang, maka dari itu menjadi permasalahan yang harus ditinjau faktor yang mempengaruhinya.

Adapun permasalahan dari *Talent Management* adalah dari hal seleksi yang kurang objektif. *Talent Management* tidak akan berhasil jika tidak ada sistem seleksi, yang salah satunya adalah sistem untuk mengidentifikasi hasil kinerja. Jika seorang karyawan memiliki kinerja yang dianggap rata-rata maka mereka harus dihargai atas kinerjanya, sedangkan yang berprestasi di perusahaan harus menerima imbalan yang lebih tinggi untuk menjaga motivasinya. Permasalahan dari segi *talent acquisition* yaitu belum bisa merekrut calon karyawan yang tepat khususnya dibidang pekerjaan yang digelutinya. Permasalahan *talent development* adalah perkembangan kemajuan perusahaan sangat lambat misalnya dari segi kemampuan kerja dan dari segi *talent retention* adalah karyawan belum bisa menjaga kemampuan kerjanya atau adanya ketidakconsistenan dalam mempertahankan hasil kerja.

Permasalahan yang mendasar dalam pekerjaan adalah loyalitas kerja yang tidak baik, sebagai contoh misalnya karyawan tidak paham akan alur pekerjaan dan enggan berkomunikasi dengan rekannya, hal ini akan menurunkan produktivitas kerjanya, artinya satu bermasalah maka yang lainnya akan terkena dampaknya. Selanjutnya kurangnya task analisis dari bagian SDM yang mengukur produktivitas kerja karyawan, sehingga kinerja kurang terawasi. Loyalitas bisa meningkat karena adanya apresiasi, mulai dari kenaikan jabatan atau gaji bonus, hingga hanya sekadar pujian atau ucapan terima kasih.

Di bawah ini adalah data yang mendukung adanya permasalahan pada disiplin kerja:

Tabel 1. 2 Disiplin Kerja

<b>Kriteria Kedisiplinan</b>	<b>Persentase</b>
Berdoa bersama	38%
Datang Terlambat	41%
Pulang Sebelum Waktunya	12%
Pergi Tanpa Keterangan Saat Jam Kerja	9%

Sumber : CV Danger Advertising, 2023

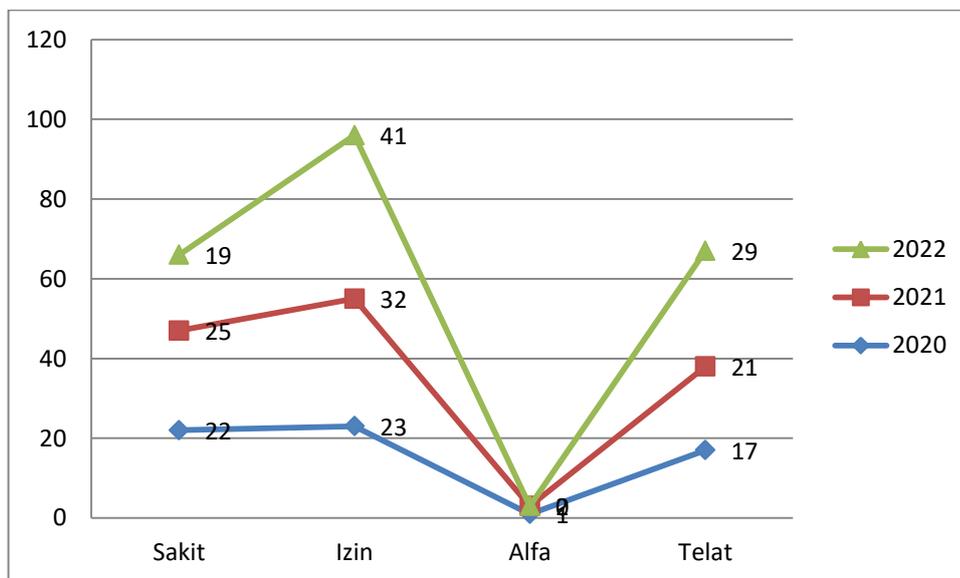
Berdasarkan Tabel 1.2 diketahui tingkat kedisiplinan kerja masih kurang, masih ada yang tidak taat pada aturan yang berlaku. Misalnya pada datang terlambat sebesar 41%, pulang sebelum waktunya sebesar 12% dan pergi tanpa keterangan sebanyak 9% itu selama 1 tahun. Jumlah yang cukup besar. Maka dari itu pihak Perusahaan harus melakukan evaluasi supaya tidak mengurangi pada kinerja karyawan, data di atas didapat dari hasil penilaian pihak HR dalam meningkatkan kedisiplinan. Masalah yang sering muncul adalah dari segi kedisiplinan, disiplin memang berbeda dengan kinerja namun sangat berhubungan erat dengan kinerja, disiplin melekat pada aktivitas kerja akan ketaatan akan aturan yang berlaku untuk mengikuti semua prosedur kerja.

Tabel 1. 3 Absensi Karyawan

<b>Tahun</b>	<b>Kriteria Absen</b>				<b>Jumlah Absensi</b>	<b>Jumlah</b>		
	<b>Sakit</b>	<b>Izin</b>	<b>Alfa</b>	<b>Telat</b>		<b>Hari</b>	<b>Karyawan</b>	<b>Persentase</b>
2020	22	23	1	17	63	264	43	27,1%
2021	25	32	2	21	80	264	40	34,4%
2022	19	41	-	29	89	264	43	38,3%
<b>Total</b>	<b>66</b>	<b>96</b>	<b>3</b>	<b>67</b>	<b>232</b>			

Sumber : CV Danger Advertising, 2023

Masalah disiplin kerja sangat terlihat sekali dari segi alfa dan telat yang menggambarkan ketidakdisiplinan yang berakibat pada penurunan kinerja karyawan. Untuk lebih jelasnya dapat dijelaskan pada grafik di bawah ini:



Gambar 1. 2 Absensi Karyawan

Berdasarkan Tabel 1.3 dan Gambar 1.2 tingkat absensi tertinggi berada tahun 2022 sebesar 38,36%, hal ini membuktikan bahwa banyak sekali yang tidak disiplin telat sebesar 29 orang. Khususnya yang telat yang menggambarkan ketidakdisiplinan dalam bekerja. Hal ini disebabkan kurang tegasnya sanksi yang berlaku.

*Talent Management* suatu istilah untuk mengelola talenta dengan berdasarkan kinerja dan suatu yang dapat dibedakan yang muncul dari persepsi humanistik dan demografis. Mangusho et. al (2015) mengatakan bahwa dalam penelitiannya menetapkan melalui praktik *Talent Management* seperti rotasi pekerjaan, perusahaan mampu meningkatkan kompetensi Karyawan yang mempengaruhi pencapaian kinerja Karyawan yang tinggi. Dan juga menetapkan

bahwa *Talent Management* dapat secara langsung mempengaruhi kinerja Karyawan jika dengan perencanaan pertumbuhan karir Karyawan dan kemajuan perusahaan yang terencana. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Irtamieh et. al (2016) mengungkapkan bahwa tingkat kepentingan dan implementasi strategi *Talent Management*, kualitas pelayanan dan kepuasan penerima manfaat memiliki hasil positif dan signifikan. Hal ini juga didukung oleh Sadri et. al (2015) dimana hasil penelitiannya menunjukkan adanya hubungan signifikan positif antara *Talent Management* terhadap kinerja staff dalam perusahaan tersebut. Selain itu penelitian Ni Kadek Karina (2020), Hanum (2019), Ferra (2020), Masduki (2021), Sudarajati (2019), Mefida (2019), Wina (2021) dan Silvi Sri Nugraha (2021) menyatakan bahwa *Talent Management* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Semakin tinggi loyalitas karyawan dalam perusahaan, maka akan semakin mudah dalam meningkatkan kinerja dan pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Sutanto, 2015: 179). Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri, Sonnia Indah (2014) yang meneliti tentang loyalitas karyawan pada perusahaan kudus, dimana dari hasil penelitian dikemukakan bahwa bahwa loyalitas karyawan berpengaruh positif baik secara parsial terhadap kinerja karyawan, sehingga variabel loyalitas karyawan dalam penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Waqas et al (2014), Saputra, Bagia dan Yulianthini (2016), Pradana dan Nugraheni (2015), dan Putri (2017), hasil penelitian menunjukkan bahwa *Loyalitas Kerja* memberikan dampak terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman–pedoman organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kadang–kadang, perilaku pekerja dalam organisasi menjadi sangat mengganggu sehingga berdampak dengan kinerja yang menurun. Dalam organisasi, masih banyak karyawan yang terlambat, mengabaikan prosedur kerja, tidak mengikuti petunjuk yang telah ditentukan atau terlibat masalah dengan rekan kerjanya. Oleh karena itu, kedisiplinan sangat diperlukan dalam organisasi agar pekerja dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan yang berlaku (Mangkunegara, 2017: 130).

Berdasarkan permasalahan di atas diketahui bahwa adanya kenaikan dan penurunan kinerja karyawan, tingkat kedisiplinan kerja masih kurang, kurang tegasnya sanksi yang berlaku, dari hal seleksi yang kurang objektif, penurunan kinerja karyawan tersebut diduga dipengaruhi oleh *Talent Management*, Loyalitas Kerja, dan Disiplin Kerja. Oleh karena itu peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh *Talent Management*, Loyalitas Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di CV Danger Advertising**”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan pemaparan pada bagian sebelumnya, maka identifikasi masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana *Talent Management*, loyalitas kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan di CV Danger Advertising.
2. Bagaimana pengaruh *Talent Management*, loyalitas kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV Danger Advertising.

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka dapat diambil tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. *Talent Management*, loyalitas kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan di CV Danger Advertising.
2. Pengaruh *Talent Management*, loyalitas kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV Danger Advertising.

### 1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat bagi berbagai pihak yang membutuhkan, antara lain:

1. Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Manfaat dari penelitian diharapkan bisa menjadi bahan referensi bagi para peneliti melakukan penelitian selanjutnya juga bisa menjadi bahan kajian bagi para dosen dan mahasiswa. Penelitian ini diharapkan mampu mengembangkan ilmu pengetahuan bagi dunia akademisi, menambah wawasan khususnya mengenai *Talent Management*, loyalitas kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan di CV Danger Advertising. Di mana secara teori lebih memperdalam pemahaman ilmu yang diperoleh pada saat perkuliahan juga dapat menambah literatur di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, khususnya pada Program Studi S1 Manajemen.

2. Terapan Ilmu Pengetahuan

- a. Praktisi

Bagi peneliti merupakan sebagian sarana untuk mempraktekan teori yang

didapat sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Siliwangi.

b. Perusahaan

Bagi perusahaan penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan manajemen perusahaan dalam pedoman serta tolak ukur dalam mengevaluasi *Talent Management*, loyalitas kerja, disiplin kerja terhadap kurangnya kinerja karyawan.

### **1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada CV Danger Advertising, dengan tahun 2023 sebagai tahun penelitian yang beralamat di Jln. Cicantel No. 04 RT. 04 / RW. 07 Ds. Mulyasari Kec. Tamansari Tasikmalaya. Waktu penelitian dilakukan yaitu dimulai dari bulan September 2023 sampai dengan Februari 2024. Dengan rincian kegiatan terlampir (lampiran 1).