

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang selalu melakukan penilaian kinerja para pegawai yang dimilikinya secara berkala. Mengingat bahwa fungsi *talent* pada diri karyawan sangatlah menunjang pekerjaannya di dalam perusahaan, di mana karyawan tersebut bekerja untuk mewujudkan kinerja perusahaan yang meningkat dibandingkan sebelumnya. Maka disinilah pentingnya bagaimana manajemen *talent* berdampak terhadap para karyawan dalam mendukung kinerja karyawan untuk mencapai *goal* perusahaan. Oleh sebab itu, upaya manajemen talenta terhadap karyawan pantas dijadikan isu aktual untuk mengefektifkan pelaksanaan tugas dan fungsi perusahaan yang seharusnya dan tercapailah *goal* dari perusahaan tersebut.

Manajemen talenta lahir dari keyakinan bahwa talentalah yang membedakan budaya organisasi yang unggul dan yang tidak, serta yang membedakan perusahaan atau organisasi memiliki keunggulan kompetitif dan yang tidak. Manajemen talenta yang diterapkan dan dilaksanakan dengan baik melintasi level jabatan dan fungsi. Manajemen talenta menurut teori menyatakan bahwa manusia-manusia yang ingin dipelihara perusahaan karena kelebihannya (Darmin dkk,2011). Arti lain dari manajemen talenta adalah suatu proses yang dilakukan untuk memastikan bahwa posisi-posisi kunci dalam perusahaan kita dapat diisi secara internal dengan cara terlebih dahulu, memantapkan suatu kelompok pusat pengembangan talenta yang terdiri atas

sekumpulan SDM perusahaan yang memiliki keterampilan tinggi dan berkualifikasi (*talent pool*) (Darmin dan Afifah, 2011).

Selain manajemen talenta penting untuk peningkatan kinerja, juga perlu diperhatikan juga *self efficacy* dari para karyawan. *Self efficacy* adalah sebuah keyakinan tentang probabilitas bahwa seseorang dapat melaksanakan dengan sukses beberapa tindakan atau masa depan dan mencapai beberapa hasil. Menurut Bandura (1985; dalam Gardner dan Pierce, 2006), efikasi diri mencerminkan suatu keyakinan individu sesaat disaat kemampuan mereka melaksanakan suatu tugas spesifik pada suatu tingkatan kinerja yang spesifik.

Profesionalisme dalam pandangan Frans Magnis Suseno sebagai sikap dan kemampuan yang erat kaitannya dengan seluruh kepribadian kita. Sedangkan didalam UU No. 14 tahun 2005 profesionalisme adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi (Ali, 2017). Karyawan yang memiliki profesionalisme tinggi diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi. Secara khusus peningkatan profesionalisme diharapkan dapat memberikan dampak pada peningkatan kinerja karyawan (Cahyani dan Yuniawan, 2010).

Keberhasilan kinerja suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia dalam organisasi tersebut. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) Kinerja adalah hasil pekerjaan yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik dapat

dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja yang kondusif, jenjang pendidikan ataupun keahlian yang dimiliki oleh karyawan dan juga pengalaman kerja yang telah didapatkannya. Wibowo (2010:7) Mengemukakan bahwa Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH MANAJEMEN TALENTA, *SELF-EFFICACY* DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINEJA KARYAWAN (Studi Empiris Pada Karyawan Di PT KONIMEX)”**.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh signifikan manajemen talenta terhadap kinerja Karyawan ?
2. Apakah ada pengaruh signifikan *self-efficacy* terhadap kinerja Karyawan ?
3. Apakah ada pengaruh signifikan profesionalisme terhadap kinerja Karyawan ?
4. Apakah ada pengaruh signifikan manajemen talenta, *self-efficacy* dan profesionalisme terhadap kinerja Karyawan ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah?

1. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja Karyawan.
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja Karyawan.
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh profesionalisme terhadap kinerja Karyawan.
4. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh manajemen talenta, *self-efficacy* dan profesionalisme terhadap kinerja Karyawan.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Sebagai sarana informasi dalam meningkatkan pengetahuan mengenai pengaruh manajemen talenta, *self-efficacy* dan profesionalisme terhadap kinerja Karyawan di PT Konimex.
  - b. Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dari penerapan ilmu manajemen, terkhusus dibidang manajemen sumber daya manusia.
2. Manfaat Praktis
  - a. Sebagai saran untuk PT Konimex dalam hal pengelolaan sumber daya manusia guna mencapai tujuan instansi.
  - b. Melalui hasil penelitian akan diketahui pengaruh manajemen talenta, *self-efficacy* dan profesionalisme terhadap kinerja Karyawan di PT

Konimex dan selanjutnya dapat digunakan sebagai dasar pengambilan kebijakan dalam hal pengelolaan sumber daya manusia di instansi.