

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Manager menjadikan fokus pemikiran sebagai salah satu hal penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, karyawan yang terdidik sekaligus pandai sangat dibutuhkan untuk efektifitas dan efisiensi perusahaan, kualitas serta kompetitif dalam mahir bekerja yang tinggi terhadap teknologi komunikasi dan informasi, kualitas yang mumpuni dalam gotong royong, juga sikap percaya diri yang tinggi. Oleh karena itu organisasi perlu melakukan perencanaan sumber daya manusia. Organisasi perlu menetapkan kompetensi karyawan yang tepat dan melakukan seleksi dan rekrutmen. Hal lain dalam fokus sumber daya manusia agar kompetitif, organisasi juga digerakkan untuk membuat rancangan agar cara sumber daya manusia dipertahankan tentu yang potensial. Dalam upaya agar karyawan yang potensial bertahan perlu pengelolaan yang baik agar maksimal.

Sumber daya manusia yaitu faktor yang jelas dibutuhkan di berbagai perusahaan, instansi, mulai dari pemerintah, usaha sosial atau organisasi, dimana karyawan akan memberikan balasan berupa imbalan serta jasa. Di tengah persaingan pasar yang semakin kompetitif, sumber daya manusia mempunyai andil yang dirasakan sangat diperlukan. Organisasi menyadari bahwa faktor utama ada pada sumber daya manusia yang menciptakan keunggulan kompetitif perusahaan. Faktor yang terpenting yaitu kreatifitas, maka organisasi disesuaikan manajemen dengan cara potensi yang telah perusahaan rancang. Organisasi dalam hal sumber daya manusia ditargetkan agar bisa dikelola, dan menjadikan satu komponen inti di perusahaan dalam hal perkembangan industri dengan penuh persaingan yang cepat.

Sumber daya manusia menurut Adiba (2018:17) karyawan yang dikelola pada perusahaan adalah hal penting dalam keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan kemampuan perusahaan. Faktor internal menjadi kunci inti keberhasilan bisnis perusahaan pada karyawan. Dalam hal rencana untuk mengembangkan, mempertahankan dan mendapatkan karyawan yang memiliki potensi bakat yaitu dengan manajemen talenta.

Manajemen bakat adalah kumpulan tujuan yang diproses perusahaan untuk memperoleh dan mengidentifikasi kemampuan, keterampilan dan pengetahuan karyawan agar menjadi orang yang berkualitas. Keterlibatan sdm dalam implementasi rencana organisasi akan meningkatkan ketercapaian tujuan organisasi. Maka dengan mengembangkan atau meningkatkan sumber daya manusia sama saja karyawan potensial dipertahankan juga mampu mencapai tujuan organisasi dengan mengoptimalkan kinerja. Pencapaian rencana strategis organisasi memerlukan dukungan dari semua tenaga organisasi, karyawan intinya.

Bakat diartikan menjadi sebuah keunggulan individu dengan kemampuan untuk dikembangkan secara *real* yang pada akhirnya menjadikan individu jauh lebih baik dari apa yang dimiliki saat ini (Silzer & Dowell, 2010:30). Keunggulan akan menampilkan bahwa manusia mempunyai potensi (kemampuan, motivasi, pengalaman dan keterampilan) juga pada akhirnya diterapkan pada perusahaan.

Manajemen bakat diterapkan oleh organisasi tidak sebatas potensi dalam memperoleh karyawan yang berbakat saja, tetapi lebih pada tujuan dimana organisasi harus menjadikan kenyamanan agar mereka tetap berada di perusahaan. Manajemen bakat pada umumnya memiliki tujuan (menarik, mempertahankan juga mengembangkan) (Schuler, Scullion & Collings, 2010:34) hal yang dimaksud adalah meretensi karyawan sama saja mempertahankan karyawan agar berada diperusahaan.

Bakat menjadi alasan mengapa harus dipertahankan karena perusahaan ingin memastikan bahwa kompetitif keunggulan karyawan salah satunya mempunyai keterampilan, pengetahuan tinggi yang pada akhirnya berpengaruh pada persaingan perusahaan (Kataike, 2013:55), suatu kewajiban organisasi dalam mempertahankan dan menjaga karyawan sehingga akan tetap berada di perusahaan (Ramlall, 2003:41). Dalam hal penelitian dapat disimpulkan perusahaan jasa merupakan objek para peneliti. Dilihat dari data aktual, peneliti ingin mencoba mencari informasi lebih dalam mengenai manajemen talenta dalam menjalankan pengaruh yang bertujuan untuk industri jasa pada teknologi khususnya.

Dapat diketahui dalam Harter et.al (2010:35) keterikatan karyawan merupakan kepuasan dan keterlibatan disertai semangat dan tujuan individu dalam bekerja. Tujuan yang diciptakan akan menjadi pembantu individu mendapatkan kepuasan tersendiri untuk bekerja. Pengaruhnya, individu akan memberikan kinerja yang baik sehingga akan meminimalisir perpindahan karyawan. Hal ini, tidak menjadi sesuatu yang baru ketika petinggi-petinggi perusahaan menjadikan karyawan sebagai tujuan utama dalam fokus pertumbuhan dalam perusahaan (Ketter, 2008 dalam Sundaray, 2011:43).

Employee retention merupakan kesanggupan organisasi dalam mempertahankan karyawan berbakat yang perusahaan miliki agar tetap setia pada organisasi (Sumarni, 2011:44). *Employee retention* didasarkan oleh perusahaan untuk karyawan yang dimiliki agar dipertahankan tentu dalam hal berkualitas dan mempunyai kemampuan tertentu agar tetap berada pada perusahaan dalam jangka panjang. Dalam hal ini sdm berbakat yaitu mereka yang memiliki potensi, kualitas, kemampuan pada dirinya yang pada akhirnya sangat penting bagi perusahaan. Dalam hal retensi karyawan, perusahaan menjadikan karyawan agar mereka meningkatkan sikap, kondisi fisik dan mental

agar selalu memberikan kesetiaan dan kontribusi meskipun perusahaan mengalami kondisi penurunan efektifitas dalam hal kemajuan.

Rencana bisnis suatu organisasi yang sudah ditata dengan baik memberikan efek pada memperkecil biaya yang terpakai akibat merekrut karyawan dan dapat meminimalisir perpindahan karyawan, (Ratnasari 2012:27) suatu organisasi yang belum bisa mempertahankan sdm yang dimiliki sama saja sudah menerapkan investasi yang tidak berguna. Dalam kaitannya, semua pengeluaran yang terpakai sejak pelatihan, rekrutmen tentu besar resiko yang ditanggung akibat rahasia bisnis perusahaan diketahui oleh pesaing lain, sehingga retensi karyawan memang harus dikelola dengan baik. Dapat disimpulkan, organisasi harus mengoptimalkan agar karyawan tetap diutamakan dalam hal upaya mempertahankan yang berpotensi sehingga karyawan tidak merasa terpaksa untuk bertahan tetapi agar keinginan individu menjadikan satu dari bagian terpenting di perusahaan (Wijayanti dan Nurtjahjanti, 2012:29).

Kemudian, untuk mempertimbangkan pencapaian perusahaan dalam tujuan mempertahankan karyawan, ada salah satu yang diperkirakan menjadi faktor yang mempengaruhi retensi karyawan adalah manajemen bakat. Manajemen bakat menjadi pengaruh yang pada akhirnya ketika retensi karyawan dikelola dengan matang mulai dari pengembangan, perekrutan (Stahl et al., 2007;21), sehingga asumsi yang muncul pada karyawan tentu merasa sangat dihargai. Dapat disimpulkan semakin perusahaan matang dalam memperbaiki pengelolaan manajemen bakat tentu akan berpengaruh pada perusahaan dalam mempertahankan karyawan dan individu merasa terhargai dan puas menjadi bagian perusahaan.

PT. Telekomunikasi Indonesia Kota Metro (PT Telkom Kandatel Kota Metro) merupakan bentuk usaha dari PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Untuk meningkatkan mutu dan kualitas perusahaan di setiap daerah. Bagian yang

bergerak atau Badan Usaha Milik Negara (BUMN) menjadi penyelenggara layanan telekomunikasi dan jaringan, informatika serta sumber daya perusahaan yang optimal.

Tabel 1. Data *Talent Management*

No	Talent Management	Keterangan
1	Jumlah karyawan.	55
2	Bagian pekerjaan dalam perusahaan.	1. Customer service 2. Keuangan 3. Penagihan 4. Sales 5. Teknisi
3	Bakat yang diseleksi/direkrut perusahaan.	1. Bulutangkis 2. Lari
4	Pekerjaan yang diberikan untuk karyawan berbakat.	Bakat yang dimiliki karyawan dibutuhkan dalam beberapa event atau berbagai perlombaan, misalnya pada event-event yang diadakan BUMN.
5	Berapa persen jumlah karyawan diperusahaan yang memiliki bakat.	20%
6	Cara perusahaan mengetahui bahwa sdm memiliki bakat.	Mengikuti tes dengan menampilkan bakat yang dimilikinya secara langsung.
7	Tahun dimulainya seleksi/rekrut sdm berbakat.	2001

(wawancara pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Kota Metro)

Namun masalah yang terjadi pada internal perusahaan adalah organisasi mengenai kurangnya pengelolaan pada *talent management*. Sdm berbakat yang ada pada perusahaan hanya ditugaskan bekerja pada *event-event* yang diadakan BUMN saja jika tidak ada *event* maka karyawan tidak bekerja.

Tentu hal ini kurang memiliki kesempatan sdm untuk karir dikembangkan diperusahaan, sehingga rasa keterikatan kurang dimiliki karyawan di tempat bekerja mereka. Bahwa banyak karyawan merasa di perusahaan belum sesuai dalam memberikan penempatan maka sikap karyawan bekerja, semangat,

disiplin, loyalitas menurun pada karyawan. Hal yang sama juga tentu akan berdampak pada rendahnya tingkat perusahaan dalam mempertahankan sdm.

Pada latar belakang penelitian sehingga peneliti berkeinginan agar melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Talent Management* dan *Employee Engagement* Terhadap *Employee Retention*”**.

B. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

- a. Karyawan merasa belum diberikan kesempatan untuk bekerja pada perusahaan
- b. Perusahaan dinilai belum tepat dalam memberikan posisi pekerjaan pada karyawan
- c. Karyawan menilai bahwa karir mereka kurang untuk dikembangkan
- d. Karyawan menilai perusahaan merekrut sdm yang sia-sia

2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

- a. Apakah *talent management* berpengaruh terhadap *employee retention*?
- b. Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap *employee retention*?
- c. Apakah *talent management* dan *employee engagement* bersama-sama berpengaruh terhadap *employee retention*?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas dapat diketahui tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui pengaruh *talent management* terhadap *employee retention*.
2. Untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap *employee retention*.
3. Untuk mengetahui pengaruh *talent management*, *employee engagement* terhadap *employee retention*.

D. Kegunaan Penelitian

1. Bagi perusahaan

Penelitian diharapkan mendapatkan hasil yang menjadikan perusahaan juga organisasi dalam hal memberikan masukan pada peningkatan karyawan yang ada sehingga mampu memberikan atau memperbaiki kualitas kerja yang lebih baik. Sehingga untuk karyawan, hal ini dapat diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan semangat pada karyawan, yang pada akhirnya dapat mencapai posisi dengan mudah pekerjaan yang dimiliki sesuai dengan kompetensi.

2. Bagi penulis

Penelitian ini didapatkan hasil yang diharapkan dapat memberikan berupa wawasan dan pengetahuan sebagai tambahan informasi yang berkaitan dengan masalah SDM, berkaitan dengan khususnya *Talent Management*, *Employee Engagement* dan *Employee Retention* dalam suatu perusahaan juga organisasi.

3. Sebagai bahan bacaan tambahan mengenai pengaruh *Talent Management* dan *Employee Engagement* terhadap *Employee Retention* pada PT. Telekomunikasi Indonesia Kota Metro.

E. Sistematika Penulisan

Untuk menghasilkan mengenai gambar penelitian ini maka isi sistematika penulisan disusun tentang pembahasan dalam setiap bab. Sehingga sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memuat pembahasan Latar Belakang Penelitian, Identifikasi dan Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian, Sistematika Penulisan.

BAB II KAJIAN TEORITIK

Bab ini memuat pembahasan Tinjauan Pustaka dari kajian atau berbagai konsep yang berhubungan yaitu pengertian *Talent Management*, *Employee Engagement* dan *Employee Retention*.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini memuat pembahasan Jenis Penelitian, Obyek dan Lokasi Penelitian, Metode Penelitian, Teknik Pengumpulan Data, Teknik Analisis Data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh *Talent Management* dan *Employee Engagement* terhadap *Employee Retention* (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Kota Metro). Berdasarkan hasil dari pokok permasalahan dalam kaitannya hasil penelitian, bab ini memuat pembahasan mengenai pengaruh *Talent Management* dan *Employee Engagement* terhadap *Employee Retention*.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Berisi hasil pembahasan didalam kesimpulan terhadap penelitian merupakan suatu permasalahan yang dapat menghasilkan jawaban serta mencakup saran yang berhubungan dengan hasil penelitian dan ditunjukkan kepada pihak yang terlibat atau terkait dalam penelitian.