

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) sangat penting bagi keberhasilan organisasi mana pun, baik organisasi nirlaba maupun perusahaan yang mencari laba. Sumber daya manusia suatu perusahaan juga penting bagi perkembangannya. Individu yang bekerja untuk suatu bisnis dan berkontribusi terhadap keberhasilannya dikenal sebagai sumber daya manusia. Sumber daya manusia suatu perusahaan atau lembaga merupakan aset terpentingnya karena pengetahuan dan keterampilan karyawannya.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau metode yang dengannya orang dapat digunakan secara optimal untuk mencapai tujuan bersama suatu organisasi, pekerjanya, dan masyarakat luas (Darmadi, 2022). Setiap pekerja adalah manusia, bukan roda penggerak dalam roda perusahaan, dan itulah premis mendasar sumber daya manusia. Agar bisnis dapat mencapai tujuannya, penting bagi setiap karyawan untuk bersemangat dan mampu melakukan pekerjaan mereka dengan kemampuan terbaik mereka. Sangat penting bagi bisnis untuk mengambil tindakan untuk meningkatkan produktivitas di tempat kerja. Beberapa aspek, termasuk manajemen bakat, pemeliharaan karyawan, dan pemeliharaan staf, berdampak signifikan pada kinerja karyawan. (Hidayat & A. Anwar, 2024).

Indonesia sebagai negara beriklim tropis menambah kebutuhan masyarakat akan air mineral agar tetap terhidrasi dengan baik, orang dewasa disarankan mengonsumsi air mineral sekitar delapan gelas atau dua liter per hari. Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) tersedia berbagai merek dengan citra rasa serta kualitas berbeda-beda sehingga menimbulkan persaingan antar perusahaan untuk tetap bertahan dengan memberikan produk terbaik sesuai minat konsumen.

Ainiqua merupakan salah satu merek AMDK berasal dari Pulau Sumatera tepatnya di Lhokseumawe, dalam hal ini penting untuk memahami faktor-faktor yang dapat memengaruhi Kinerja karyawan pada PT. Aini Sejahtera. Negara ini kaya akan sumber daya air, yang memungkinkan produksi AMDK dari berbagai sumber, termasuk mata air alami dan air mineral. Kualitas air yang baik dari sumber-sumber ini menjadi faktor penting dalam menarik konsumen (Mandani et al., 2022). Namun demikian, untuk mengoptimalkan pengembangan sektor ini diperlukan upaya yang lebih baik dalam Manajemen Talenta, meningkatkan Pengembangan Karyawan, serta Pemeliharaan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Aini Sejahtera.

Dalam dunia organisasi dan manajemen, terdapat suatu konsep yang mencerminkan tingkat keberhasilan individu atau kelompok dalam menyelesaikan tugas yang telah ditetapkan. Maksudnya adalah menjelaskan hasil yang diperoleh individu atau tim saat mereka melakukan tugasnya. Penilaian terhadap pencapaian ini dapat dilakukan melalui berbagai indikator, seperti kualitas hasil kerja, jumlah output yang dihasilkan, ketepatan dalam memenuhi tenggat waktu, serta efektivitas penggunaan sumber daya yang tersedia (Adolph, 2016).

Mangkunegara (2016) Istilah kinerja dapat berarti "kinerja aktual" atau "kinerja pekerjaan," dan mengacu pada jumlah dan kualitas hasil kerja karyawan terkait dengan tugas yang diberikan kepadanya. Di sisi lain, menurut Jex et al. (2017), kinerja didefinisikan sebagai perilaku karyawan secara keseluruhan di tempat kerja, yang mencakup kinerja tugas dan tanggung jawab karyawan. Salah satu aspek terpenting dari setiap bisnis atau organisasi adalah kinerja karyawannya. (Staff et al., 2020). Logika di baliknya sederhana: jika karyawan mengerahkan upaya maksimal, perusahaan akan berhasil. Oleh karena itu, bisnis dan kelompok lain harus memantau hasil kerja karyawan dan mengambil langkah-langkah untuk meningkatkannya.

Menurut penelitian Agustiani (2019), kinerja karyawan dapat ditingkatkan secara signifikan melalui integrasi manajemen bakat, pengembangan karier, dan strategi retensi. Ketiga hal ini bekerja sama untuk menjadikan kantor sebagai tempat kerja yang menyenangkan dan produktif. Bisnis yang sukses akan mampu mencapai tujuan mereka dan tetap unggul dalam persaingan dengan menggunakan strategi ini. Dengan demikian, keberhasilan jangka panjang perusahaan bergantung pada ketiga faktor ini (Al Rinadra et al., 2023).

Bagian penting dari manajemen sumber daya manusia adalah praktik mempertahankan karyawan. Pemeliharaan diperlukan untuk memastikan bahwa personel berdedikasi, mampu mengendalikan diri, dan senang dengan pekerjaan mereka. Pemeliharaan karyawan adalah untuk memastikan kesejahteraan pekerja dengan memenuhi kebutuhan psikologis, fisiologis, dan sosial mereka. Pekerja adalah sumber daya perusahaan yang paling berharga karena mereka memiliki andil langsung dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan bisnis. Akibatnya, pimpinan perusahaan harus melakukan segala daya mereka untuk memastikan keselamatan dan keamanan mereka. Kinerja dan loyalitas karyawan dapat ditingkatkan melalui program pengembangan dan pemeliharaan. Lebih jauh, program pemeliharaan harus berpusat pada pemenuhan tuntutan dan memastikan kepuasan. Untuk mencapai tujuan menjaga orang tetap aman, sehat, dan positif dalam sikap mereka dan dengan demikian mampu beroperasi dengan sukses dan efisien ini harus dilakukan. (Rekrutmen et al., 2023).

Maulyan et al., (2023) mengemukakan bahwa perusahaan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawannya melalui program pemeliharaan karyawan yang efektif, dan harus dilakukan secara berkala. Adapun program pemeliharaan karyawan yang diselenggarakan harus memperhatikan keinginan karyawan, sehingga prestasi kerja karyawan dapat meningkat dikarenakan karyawan

adalah sumber daya manusia di suatu perusahaan dapat merasa puas untuk produktif dalam bekerja (Rahmat et al., 2024).

Dalam penelitian Karina (2020) Pemeliharaan karyawan terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Menurut penelitian, laba bersih perusahaan dapat meningkat dari loyalitas dan hasil kerja karyawan yang meningkat akibat fasilitas yang terawat dengan baik.

Kinerja dipengaruhi oleh pemeliharaan staf dan pengembangan karyawan. Daya saing perusahaan hanya dapat meningkat jika setiap orang dapat bekerja secara efisien, efektif, dan menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi dalam jumlah besar. Hal ini memerlukan program pengembangan, suatu tindakan yang dimaksudkan untuk mengasah kemampuan yang akan berguna di tempat kerja di masa mendatang (Beno et al., 2022). Pendekatan yang sistematis dan berkelanjutan diperlukan untuk pengembangan karyawan. Kebutuhan keterampilan organisasi saat ini dan di masa mendatang harus menjadi dasar penyusunan program pengembangan personel yang dipikirkan dengan matang dan didasarkan pada prinsip-prinsip ilmiah. Tujuan pengembangan haruslah untuk meningkatkan kapasitas teknis, teoritis, konseptual, dan moral pekerja untuk kinerja optimal di tempat kerja (Kadarisman D. M., 2014).

Menurut Evendi (2021) Istilah pengembangan karyawan mengacu pada upaya yang disengaja dari suatu organisasi untuk meningkatkan tingkat keahlian pekerja sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Pengembangan ini dilakukan melalui pelatihan, pendidikan, dan program-program pengembangan karyawan yang berkelanjutan. Keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman kerja dapat ditingkatkan melalui program pengembangan staf. Pekerja yang kompeten akan diberi kesempatan untuk menaiki jenjang karier, dan mereka yang melakukannya akan berhasil. Perencanaan karir adalah dimana proses menentukan tujuan karir dan jalur untuk mencapai tujuan tersebut sehingga Membantu mewujudkan peluang kerja yang sama tanpa

memandang perbedaan. (Karina 2020) menemukan bahwa peningkatan kinerja karyawan sangat terbantu dengan berinvestasi dalam pengembangan profesional mereka.

Selain pengembangan karyawan, manajemen talenta juga berpengaruh terhadap kinerja. Setiap perusahaan memiliki cara untuk memilih, mencari, dan menemukan karyawan yang berkualitas. Contohnya seperti perusahaan menyiapkan interview bagi para calon karyawan baru. Perusahaan juga berhak memilih calon karyawan berdasarkan ketentuan yang sudah ditetapkan. Perusahaan tersebut juga memberikan pelatihan kepada calon karyawan. Karyawan dinilai oleh perusahaan berdasarkan hasil kerja yang mereka lakukan. Kemampuan dan pengetahuan karyawan juga dinilai dari hasil kerja mereka, yang dimana skill karyawan secara tidak langsung dapat dilihat. Dengan demikian, manajemen talenta tidak hanya berfokus pada pencarian individu berbakat, tetapi juga pada bagaimana mereka dapat berkembang dan memberikan kontribusi maksimal bagi kesuksesan jangka panjang organisasi (Hermawan et al., 2023).

Untuk memaksimalkan potensi suatu organisasi, manajemen bakat memerlukan pencarian, penilaian, pengembangan, dan pendistribusian sumber daya manusia yang paling berharga. (Yuli et al., 2020). Terkait dengan manajemen bakat, para pemimpin melakukan hal-hal seperti mempelajari kekuatan karyawannya dan area yang perlu ditingkatkan, menemukan dan menilai orang-orang dengan potensi besar untuk mengambil alih peran penting, membantu mereka membangun karier dan menemukan peluang terstruktur untuk pertumbuhan profesional, serta mendukung manajer dan karyawan yang pandai mempermudah transisi ke peran baru. Dalam proses perkembangan talenta, seseorang perlu dibimbing dan diarahkan untuk memaksimalkan kemampuan yang mereka miliki. Dengan begitu, seseorang akan memiliki diferensiasi, nilai tambah dan keunggulan yang dapat membantu perusahaan mencapai kinerja yang lebih tinggi.

Beberapa praktik manajemen talenta seperti pengembangan karyawan, pelatihan, pemberian umpan balik, pengakuan, dan penghargaan terbukti dapat meningkatkan raterensi karyawan.

Ditegaskan oleh penelitian terdahulu (Sopiah et al., 2020) menetapkan bahwa manajemen bakat secara signifikan meningkatkan produktivitas dengan memperhatikan peran mediasi dari keterlibatan karyawan (*work engagement*). Penelitian ini menemukan bahwa manajemen talenta dapat meningkatkan tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja (Al Rinadra et al., 2023).

Berdasarkan penelitian awal kinerja karyawan pada PT. Aini Sejahtera terlihat pada indikator Kualitas, pekerjaan terpengaruh oleh kurangnya pelatihan dan perhatian terhadap bakat individu, yang mengarah pada hasil yang tidak memenuhi standar. Karyawan juga kurang termotivasi untuk mencapai target produksi karena manajemen talenta yang tidak optimal. Tingginya turnover dan kebutuhan pelatihan ulang meningkatkan biaya operasional.

Fenomena pemeliharaan karyawan, dimana Kesejahteraan dan pemeliharaan karyawan di PT. Aini Sejahtera juga menjadi isu yang signifikan bahwa aspek kesejahteraan karyawan, seperti kompensasi, tunjangan dan kondisi kerja karyawan memerlukan perhatian lebih. Kompensasi dan benefit yang ditawarkan kurang kompetitif dibandingkan dengan perusahaan lain di sektor yang sama, menyebabkan banyak karyawan merasa kurang dihargai. Meskipun perusahaan memberikan lembur kepada karyawan, hanya memberikan bonus uang makan saja sebagai imbalan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan tidak sebanding dengan usaha tambahan yang dilakukan oleh karyawan. Ketidakpuasan terhadap kompensasi dapat mengurangi motivasi dan loyalitas karyawan.

Fenomena permasalahan pengembangan karyawan di PT. Aini Sejahtera terlihat pada inikator efektivitas pengembangan profesional pada kebutuhan karyawan mencakup berbagai

aspek seperti keterbatasan sumber daya, kurangnya motivasi, ketidaksesuaian program, evaluasi yang tidak memadai, serta dampak perubahan teknologi. Dalam meningkatkan *soft skill*, perusahaan melakukan Seminar yang ditujukan kepada karyawan hanya dilakukan satu kali dalam satu tahun saja, sehingga perlu ditingkatkan efektivitas program pengembangan, perencanaan strategis dan meningkatkan komunikasi mengenai manfaat pelatihan, serta menerapkan sistem evaluasi yang komprehensif untuk memastikan bahwa kebutuhan karyawan terpenuhi dengan baik.

Selanjutnya yang menjadi perhatian peneliti adalah Fenomena permasalahan manajemen talenta di PT. Aini Sejahtera terlihat pada indikator seleksi dalam identifikasi dan rekrutmen talenta, tidak adanya jalur pengembangan karir yang jelas membuat karyawan merasa stagnan (tidak mengalami kemajuan), kurang termotivasi untuk berkembang, minimnya kegiatan manajerial. hal ini membuat perusahaan kesulitan menemukan kandidat yang tepat untuk posisi-posisi strategis dan perusahaan tidak dapat secara optimal mengalokasikan talenta sesuai dengan kebutuhan strategis perusahaan.

Permasalahan yang ditemui terhadap kinerja karyawan pada PT. Aini Sejahtera, menjadi ujian bagi pimpinan agar lebih memperhatikan kinerja para karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Dengan permasalahan yang diberikan di atas, penulis tertarik untuk menyelidiki “**Pengaruh Manajemen Talenta, pengembangan karyawan dan pemeliharaan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Aini Sejahtera**”.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah berikut telah diidentifikasi dengan menggunakan latar belakang yang disajikan di atas:

1. Apakah manajemen talenta berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Aini Sejahtera?
2. Apakah pengembangan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Aini Sejahtera?
3. Apakah pemeliharaan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Aini Sejahtera?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian konteks dan rumusan masalah di atas, maka akan dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan pada PT. Aini Sejahtera.
2. Untuk mengetahui pengaruh penembangan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Aini Sejahtera.
3. Untuk mengetahui pengaruh pemeliharaan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Aini Sejahtera.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Pembaca akan mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang konsep SDM, khususnya yang berkaitan dengan elemen-elemen yang memengaruhi produktivitas karyawan..
2. Bagi peneliti selanjutnya, Peneliti ini dapat di gunakan sebagai sumber referensi yang berkaitan dengan Pengaruh Manajemen Talenta, pengembangan karyawan dan pemeliharaan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Aini Sejahtera.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Akan mengajarkan penulis hal-hal baru tentang bagaimana manajemen bakat, pertumbuhan dan pemeliharaan staf memengaruhi kinerja. juga sebagai tugas akhir untuk mendapatkan gelar sarjana di Universitas Malikussaleh.
2. Bagi perusahaan, penelitian ini di harapkan di gunakan sebagai informasi atau masukan dalam upaya meningkatkan Manajemen Talenta, pengembangan karyawan dan pemeliharaan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Aini Sejahtera dengan teknis edukatif maupun manajemen untuk mendapatkan hasil kinerja yang baik bagi perusahaan.