

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi, suatu perusahaan. Apapun bentuk dan tujuannya, organisasi ini didirikan berdasarkan berbagai visi yang berbeda-beda untuk kemaslahatan umat dan untuk memenuhi misinya dijalankan dan dikelola oleh manusia. Oleh karena itu manusia merupakan faktor strategis dalam seluruh aktivitas suatu organisasi, walaupun berbagai macam sarana dan prasarana, namun tanpa manusia maka kegiatan usaha tidak akan dapat berjalan dengan baik. Selain itu sumber daya manusia juga menjadi faktor penentu dan menentukan jalan yang harus ditempuh organisasi untuk mencapai keberhasilan atau tujuan organisasi.

Menurut (Afandi 2018) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Berhasil tidaknya suatu organisasi dipengaruhi oleh faktor manusia sebagai orang yang melakukan pekerjaannya. Organisasi adalah suatu tempat yang berisi atau tepatnya dua orang atau lebih yang mempunyai hubungan kerja sama untuk mencapai suatu tujuan bersama. Keberhasilan suatu organisasi dalam hal ini perusahaan dapat dicapai dengan mendekatkan kinerja pegawainya. Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh individu sesuai dengan peran atau fungsinya selama

jangka waktu tertentu, diikatkan pada nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut berada.

Kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan, oleh karena itu kinerja karyawan harus ditingkatkan agar dapat membawa hasil yang maksimal bagi perusahaan. Kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam suatu usaha sehingga memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang terencana, terarah, intensif, efisien dan efektif. Pengelolaan sumber daya manusia harus meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan bisnis. Perusahaan menggunakan berbagai cara untuk meningkatkan kinerja karyawan meskipun metode masing-masing perusahaan berbeda. Kinerja adalah sejauh mana pencapaian seseorang atau karyawan dalam suatu organisasi atau bisnis meningkatkan produktivitas.

Pelayanan air minum di Kabupaten Kerinci pada awalnya di laksanakan oleh proyek penyediaan Air Bersih Jambi (PPSAB) Provinsi Jambi yang pada tahun anggaran 1976/1977 dilaksanakan pembangunan sarana penyediaan air bersih yang berlokasi di Kota Sungai Penuh, Kabupaten Kerinci. Pada tahun 1981 dengan surat keputusan menteri Nomor : 104/KPTS/CK/1981 pada tanggal 10 november 1981 di bentuklah badan pengelolaan air minum (PDAM), kemudian pada tahun 1981/1982 mulai beroperasinya instalasi pengolahan air di desa rawng tepatnya pada bulan september 1982 dengan kapasitas 20 I/det.

Terbentuknya BPAM ini adalah untuk mempersiapkan wadah organisasi yang dapat mengelola pelayanan air minum pada masyarakat secara mandiri, sesuai dengan surat keputusan bersama menteri perkerjaan umum Nomor : 28/KPTS/1984 dan menteri dalam negeri Nomor : 5 tahun 1984 yang isinya meliputi pedoman-pedoman organisasi, sistem akuntansi, teknik operasi dan pemeliharaan, teknik perawatan, struktur dan perhitungan biaya untuk menentukan tarif air minum dan pelayanan air bersih kepada masyarakat.

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks perusahaan umum daerah air minum dan penyediaan air minum (PERUMDA), karyawan merupakan aset penting yang harus dikelola dengan baik agar dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Namun, dalam praktiknya, masih banyak PDAM yang mengalami kendala dalam mengelola SDM-nya, terutama dalam hal pengembangan bakat dan kemampuan karyawan serta peningkatan kinerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ada yang berasal dari internal dan eksternal perusahaan maupun dari diri karyawan itu sendiri serta dari lingkungan sekitar perusahaan. Jika kinerja karyawan baik, maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah perusahaan akan lebih mudah tercapai. Demikian sebaliknya, jika kinerja karyawan buruk, maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah perusahaan akan lebih sulit tercapai.

Menurut Mahmudi (2004) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja SDM yaitu faktor individu, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor sistem, dan faktor situasi. Faktor pertama yang mempengaruhi

kinerja karyawan adalah faktor individu yang didalamnya termasuk pengetahuan (*knowledge*) dan talenta (*talent*) sebagai kemampuan yang dimiliki individu sejak lahir. Selanjutnya menurut Supardi (2014) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat berasal dari dalam diri (faktor intern) dan faktor dari luar (faktor ekstern). Salah satu faktor internal yang mempengaruhi kinerja adalah *self efficacy*.

Menurut (Wibowo 2010) kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai seseorang dari pekerjaan tersebut. Fenomena kinerja karyawan pada Perumda Tirta Sakti Kabupaten Kerinci menunjukkan kualitas kinerja yang dilakukan oleh karyawan belum menjalankan tugas dan fungsinya secara maksimal sehingga pelayanan yang diberikan kepada pelanggan masih kurang.

Menurut (Harmen 2018) *Talent managemet* adalah serangkaian proses yang dilakukan untuk mengidentifikasi, mengembangkan dan mempertahankan orang yang tepat di tempat yang tepat. Dari pengamatan langsung yang saya lakukan di Perumda Tirta Sakti Kabupaten Kerinci didapatkan bahwa kurangnya pelatihan dan pengembangan pada karyawan. Kurangnya pelatihan dan pengembangan pada karyawan berdampak pada kinerja serta produktivitas karyawan yang tidak berkembang bahkan menurun, hasil kerja karyawan menjadi kurang efektif dalam menjalankan tugasnya dan berdampak pada kinerja yang buruk.

Menurut (Indrawati 2014) mengemukakan bahwa *self efficacy* merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau koptensinya untuk melakukan tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu. Dari pengamatan

langsung yang saya lakukan di Perumda Tirta Sakti Kabupaten Kerinci didapatkan bahwa kurangnya keyakinan diri karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Rendahnya keyakinan diri mengakibatkan karyawan merasa tidak yakin atas kemampuan yang dimilikinya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang di berikan. Kurangnya keyakinan dalam berkerja membuat karyawan kurang efektif dalam menjalankan setiap tugas nya dan berdampak terhadap kinerja yang tiak baik atau buruk .

Penelitian ini dilakukan di Perusahaan umum daerah air minum (PERUMDA) Tirta Sakti Kabupaten Kerinci, yang merupakan salah satu badan usaha milik daerah (BUMD) di Kabupaten Kerinci yang bergerak di bidang jasa pelayanan air bersih. Salah satu tujuan didirikannya Perumda adalah untuk memenuhi kebutuhan air bersih masyarakat, termasuk distribusi air bersih yang salah satunya adalah perusahaan milik pemerintah yang berkedudukan di Kabupaten kerinci.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Talent Management* Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Tirta Sakti Kabupaten Kerinci”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah *Talent Management* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Perumda Tirta Sakti Kabupaten Kerinci dan berapa besar pengaruhnya?
2. Apakah *Self Efficacy* berpengaruh secara pasial terhadap kinerja Karyawan Perumda Tirta Sakti Kabupaten Kerinci dan berapa besar pengaruhnya?
3. Apakah *Talent Management* dan *Self Efficacy* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Karyawan Perumda Tirta Sakti Kabupaten Kerinci dan berapa besar pengaruhnya?

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui apakah pengaruh *Talent Management* secara parsial terhadap kinerja karyawan Perumda Tirta Sakti Kabupaten Kerinci dan berapa besar pengaruhnya.
2. Untuk mengetahui apakah pengaruh *Self Efficacy* secara parsial terhadap kinerja Kayawan Perumda Tirta Sakti Kabupaten Kerinci dan berapa besar pengaruhnya.
3. Untuk mengetahui apakah pengaruh *Talent Managemen* dan *Self Efficacy* secara simultan terhadap kinerja karyawa Perumda Tirta sakti Kabupaten Kerinci dan berapa besar pengaruhnya.

1.4 Manfaat penelitian

Penelitian ini memberikan manfaat bagi penulis apabila tujuan penelitian ini terapan diharapkan memberikan manfaat bagi:

a) Manfaat parktis

1. Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan atau sumbangan pemikiran bagi oraganisasi dalam pelaksanaan pengaruh *Talent Management* dan *Self Efficacy* terhadap kinerja.
2. Dapat di gunakan sebagai bahan kajian bagi perkembangan teori ilmu pengetahuan di bidang sumber daya manusia khusus nya pengaruh *Talent Management* dan *Self Efficay* terhadap kinerja.
3. Untuk menambah referensi bagi penelitian di masa yang akan datang dan juga bagi pihak yang berkepentingan.

b) Manfaat akademik

1. Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi penulis dalam mengembangkan wawasan berpikir dan menambah pembendaharaan pengetahuan di bidang manajemen, khususnya mengenai konsep dan teori pengaruh *Talent Mangement* dan *Self Efficacy* terhadap kinerja.
2. Hasil penelitian ini di harapkan juga dapat menjadi masukan bagi pemimpin Perumda Tirta Sakti Kabupaten Kerinci dalam rangka mengambil tindakan dan kebijakan-kebijakan yang tepat dalam hal

Talent Management dan *Self Efficacy* yang berdampak pada kinerja yang baik dan tujuan yang di inginkan oleh Perumda Tirta Sakti Kabupaten Kerinci.

