

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia merupakan bagian penggerak dari suatu perusahaan, organisasi, ataupun instansi untuk mencapai tujuan mereka. Pada dasarnya manusia adalah angkatan kerja yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan, sehingga bisa dianggap sebagai aset yang tak ternilai (Armstrong & Taylor, 2014). Aset yang dimiliki perusahaan terutama sumber daya manusia harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Organisasi dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang dimilikinya untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan tersebut. Perusahaan harus mengelola sumber daya yang dimilikinya agar memberikan nilai tambah dan keunggulan kompetitif dibanding kompetitor lain. Ini merupakan strategi perusahaan untuk mencapai visi, misi, dan tujuan strategis dan untuk meningkatkan pertumbuhan dan keberlanjutan dalam organisasi (Buller & McEvoy, 2012). Karenanya dibutuhkan keterampilan dan sumber daya manusia yang ahli pada bidangnya. (Mathis, 2004).

Menganalisis dan mengantisipasi setiap perubahan lingkungan dengan memberikan respon tanggap secara cepat, tepat, efektif, dan efisien didorong karena perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat saat ini. Di negara-negara maju karyawan bekerja lebih baik karena mereka diperlakukan dan diberikan upah sesuai dengan standar internasional (Salman et al, 2016). Organisasi

memanfaatkan peluang yang tercipta dengan bantuan alat manajemen dan teknologi untuk mencapai keberhasilan (Anvari & Bidokhti, 2004). Kualitas dari sumber daya manusia yang dimiliki setiap perusahaan sangat penting untuk dapat bersaing. Dalam menghadapi persaingan, perusahaan harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan perusahaan lainnya. Persaingan adalah perjuangan antara mereka yang ingin mencapai hasil yang sama (Altuntug, 2009). Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila memiliki keunggulan bersaing yang baik dibandingkan dengan perusahaan lain.

Salah satu aset organisasi yang paling berharga adalah sumber daya manusia karena dibandingkan dengan faktor lainnya SDM memiliki keunikan tersendiri. Kebijakan dan kinerja organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan ditentukan berdasarkan sumber daya manusia yang dimilikinya. Tenaga kerja adalah aset organisasi yang berfungsi mengelola aset dan kegiatan organisasi lainnya. Ketika karyawan merasa antusias dan puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya akan membuat kinerjanya meningkat (Allameh, *et al* 2014). Memaksimalkan kinerja karyawan akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Armstrong dan Baron, 1998 dalam Wibowo, 2007). Kinerja atau *performance* merupakan tingkat pencapaian suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi suatu organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moehariono, 2014). Faktor yang mempengaruhi kinerja SDM adalah kemampuan & keahlian, pengetahuan, rancangan

kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja (Kasmir, 2016).

Mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien diperlukan adanya penilaian kinerja. Penilaian kerja merupakan upaya sistematis untuk membandingkan apa yang dicapai seseorang dibandingkan dengan standar yang ada (Pasolong, 2013). Dalam rangka untuk memotivasi karyawan agar kinerja yang lebih baik perusahaan memberikan insentif dan keuntungan (Hameed & Waheed, 2011; Ouweneel, Le Blanc, & Schaufeli, 2013). Tujuannya untuk mendorong kinerja seseorang agar bisa berada diatas rata-rata. Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap perkembangan organisasi (Nufus, 2011), karena pada dasarnya kinerja individu akan mempengaruhi kinerja tim dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Individu merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satu faktor kemampuan individu tersebut adalah talenta dan pengetahuan yang dimiliki (Mahmudi, 2004). Keberhasilan kinerja organisasi dapat diukur dengan besarnya peningkatan kinerja organisasi tersebut. Peningkatan kinerja tidak dapat tercapai apabila tidak ada pengelolaan manajemen yang baik.

Salah satu bentuk usaha perusahaan dalam mempertahankan karyawan dengan menerapkan *Talent Management* dan *Knowledge Management*. *Talent management* merupakan salah satu alat utama manajemen untuk mengelola sumber daya manusia, organisasi membutuhkan sumber daya manusia untuk beradaptasi dengan persaingan global dan untuk memaksimalkan keuntungan yang membutuhkan teknologi (Cappelli,

2008). Keberhasilan sebuah organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia yang berbakat. Defenisi awal dari talent management yaitu berkonsentrasi pada individu, tetapi fokus saat itu bergeser kepada posisi strategis yang dapat mendorong kinerja organisasi (Minbaeva dan Collings, 2013).

Talent management atau manajemen bakat merupakan sebuah cara atau sistem untuk mendapatkan penilaian yang tepat terhadap masing-masing karyawan di perusahaan. Hasil dari penilaian tersebut berguna untuk melihat dan menilai apakah karyawan mampu untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Perusahaan menggunakan *talent management* untuk mengelola sumber dayanya mulai dari proses rekrutmen, penempatan karyawan, penilaian kerja, pelatihan dan pengembangan karir, sampai karyawan meninggalkan perusahaan sehingga pada akhirnya tujuan-tujuan perusahaan dapat tercapai (Lewis dan Heckman, 2006).

Tingginya kesadaran perusahaan akan pentingnya talenta menjadikan perusahaan tersebut dapat bersaing untuk mendapatkan karyawan yang bertalenta tinggi, baik berasal dari luar maupun melalui pelatihan yang dilakukan di dalam perusahaan. *Talent management* adalah suatu proses untuk memastikan kemampuan perusahaan mengisi posisi kunci pemimpin masa depan perusahaan dan posisi yang mendukung kompetensi inti perusahaan (Pella & Afifah, 2011). Perusahaan yang mempunyai karyawan dengan talenta yang sesuai kebutuhan akan membuat perusahaan tersebut lebih unggul. Bila perusahaan berhasil mendapatkan individu - individu yang secara rata-rata lebih baik dari pesaing lainnya, maka perusahaan akan mendapatkan kinerja yang lebih baik. *Talent management* tidak hanya mempekerjakan,

mengevaluasi dan memperkuat bakat, tetapi juga mengarah ke pertumbuhan pribadi, kepuasan dan nilai bagi karyawan (Karimi & Soltani, 2011).

Kekurangan talenta dalam sebuah perusahaan merupakan sesuatu yang dapat mengganggu pertumbuhan organisasi tersebut di masa akan datang. Praktik *talent management* (manajemen bakat) seperti rotasi pekerjaan mampu meningkatkan kompetensi karyawan yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan yang tinggi. Penelitian ini juga menetapkan bahwa *talent management* dapat secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan jika dengan perencanaan pertumbuhan karir karyawan dan kemajuan organisasi yang terencana (Mangusho, *et.al*, 2015). Salah satu tujuan yang ingin dicapai yaitu meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian merekrut dan mempertahankan orang-orang yang memiliki talenta itu sangat penting. Jika seorang karyawan memiliki kinerja yang dianggap rata-rata maka hasil kerjanya tersebut harus dihargai, sedangkan karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi dapat diberikan penghargaan agar dapat memotivasi dirinya untuk terus berkembang. Memberikan insentif seperti kenaikan upah, penghargaan, dll dapat mencegah karyawan berhenti bekerja di perusahaan. (Bayram, 2005).

Knowledge management merupakan serangkaian proses dan praktik yang dirancang untuk mengoptimalkan penggunaan ilmu pengetahuan untuk meningkatkan efisiensi alokasi dibidang produksi pengetahuan, distribusi dan penggunaan (Sopandi, 2013). Keberhasilan *knowledge management* dapat tercapai dengan memiliki strategi yang jelas dan terencana dengan baik. Strategi menjadi kunci bagi organisasi untuk mengatur sumber daya dan kesanggupan organisasi dalam mencapai tujuan manajemen

pengetahuan (Holsapple, 2009). Kesuksesan dan kinerja perusahaan dapat dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya, karena itu perusahaan menuntut agar karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai karyawan akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan (Yuniningsih, 2002). Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan. karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut akan membuat manajemen perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar sesuai dengan harapan perusahaan (Habibah, 2001).

Secara aktif pengetahuan memungkinkan kinerja, *problem-solving*, pengambilan keputusan belajar dan mengajar untuk menciptakan *value* bagi karyawan, organisasi dan pemegang sahamnya. *Knowledge management* berfungsi untuk menciptakan nilai dari sumber daya manusia (Urmazdi, 2007). Pengetahuan, baik yang terkait dengan proses produksi, komunikasi, mau pun bidang lainnya terus berkembang seiring berkembangnya organisasi. Pengetahuan adalah salah satu sumber penting dari organisasi untuk mencapai keunggulan kompetitif dan karena sifat yang dinamis membutuhkan manajemen yang tepat (Massa & Testa, 2009). Organisasi harus menyadari pentingnya mengelola dan memanfaatkan pengetahuan sebaik-baiknya. Pengelolaan pengetahuan sudah berlangsung sejak awal berdirinya sebuah organisasi (Birkinsaw, 2001). Pengetahuan yang dimiliki oleh suatu organisasi merupakan asset

yang sangat berharga (Lopez et al, 2011) dan merupakan aset yang tak kasat mata atau *intangible asset* (Goel et al, 2010). Dengan pengetahuan dan kemampuan untuk menciptakan pengetahuan baru, perusahaan dapat menggunakan, memanipulasi, dan mentransformasikan sumber daya lainnya. Pengetahuan juga merupakan sumber daya internal perusahaan yang paling bernilai, unik, sulit digantikan, dan sulit ditiru (Kaplan et al, 2001). Namun banyak organisasi bisnis belum atau tidak mengetahui adanya potensi *knowledge* tersembunyi yang dimiliki karyawannya. Jika organisasi mampu menciptakan pengetahuan dan menyebarkan pengetahuan tersebut maka organisasi dapat merespon perubahan kondisi yang terjadi saat ini. (Choi, 2008).

Manajemen pengetahuan telah menjadi salah satu topik utama dalam studi manajemen di seluruh dunia (Nonaka et al, 2000). Pemimpin bisnis global percaya bahwa pengetahuan manusia adalah kemampuan organisasi yang paling penting dan dianggap sebagai dasar dari semua keunggulan kompetitif (Hot & Ireland, 2005). Hal ini dikarenakan pengetahuan merupakan sumber daya utama dan memiliki peran penting untuk pencapaian keunggulan kompetitif berkelanjutan. Pengetahuan bisa membuat perusahaan mampu bertahan dan memiliki keunggulan bersaing dikarenakan pengetahuan cenderung berharga, langka, sulit ditiru, dan sulit digantikan (Munir, 2008). Seringkali organisasi dihadapkan pada tantangan bagaimana membuat pengetahuan yang dimiliki oleh masing-masing anggota organisasi ini mampu dioptimalkan, berkembang, dan tersebar dengan baik ke seluruh lapisan organisasi menurut kapasitas, tugas, dan fungsinya masing-masing. Untuk memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari pengetahuan yang dimiliki dan untuk mengetahui pengetahuan

yang harus dimiliki, perusahaan seharusnya mengelola pengetahuan melalui *knowledge management* (Munir, 2008). Melalui *knowledge management*, pengetahuan yang dimiliki seorang karyawan tetap tinggal dan menjadi aset perusahaan sekali pun secara fisik mereka telah meninggalkan perusahaan. Melalui *knowledge management* pula organisasi dapat belajar dengan cepat sehingga adaptif terhadap perubahan yang terjadi (Awad, 2007).

Pengetahuan tercipta melalui interaksi sosial antar individu dan organisasi (Kusumadmo, 2013). Pengetahuan bersifat spesifik dalam konteks tertentu, bergantung pada waktu dan tempat. Menurut Hendrik dalam Kosasih (2003) pengetahuan merupakan data dan informasi yang digabung dengan kemampuan, intuisi, pengalaman, gagasan serta motivasi dari sumber yang kompeten. Terdapat dua jenis pengetahuan, yaitu *explicit* dan *tacit knowledge*. *tacit knowledge* adalah sesuatu yang tersimpan dalam otak manusia, sedangkan *explicit knowledge* adalah sesuatu yang terdapat dalam dokumen atau tempat penyimpanan lain selain di otak manusia (Uriarte dalam Indriyati, 2008). Kedua pengetahuan tersebut berbeda namun memiliki peran penting dalam pengetahuan suatu organisasi/perusahaan. Pembelajaran organisasi adalah dimana individu-individu di dalamnya secara terus menerus memperbesar kapasitasnya untuk menghasilkan sesuatu yang diinginkan (Senge, 2006). Komponen yang terdapat dalam pembelajaran organisasi adalah berbagi visi, menciptakan peluang pembelajaran berkelanjutan, terhubung dengan lingkungan internal organisasi, pembelajaran bersama, dialog, *team learning*, strategi pembelajaran kepemimpinan. Kemampuan organisasi sangat diperlukan dalam melakukan perubahan pengetahuan

dengan proses pembelajaran. pembelajaran adalah suatu kegiatan yang bertujuan untuk memperoleh dan pengembangan keterampilan dan pengetahuan serta aplikasinya (Dale, 2003).

Self efficacy adalah keyakinan seseorang mengenai sejauh mana ia mampu mengerjakan tugas, mencapai tujuan, dan merencanakan tindakan untuk mencapai suatu tujuan. *Self efficacy* adalah keyakinan seseorang atas kemampuannya dalam menguasai situasi dan menghasilkan sesuatu yang menguntungkan (Santrock, 2007). Dalam menghadapi persaingan bisnis yang kompetitif maka perusahaan perlu memperhatikan sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi agar tercipta *self efficacy* yang memiliki dampak pada keberlangsungan organisasi. Keterikatan (hubungan) karyawan mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan (Nidan, 2016). *Self efficacy* merupakan salah satu kemampuan pengaturan diri individu. *Self efficacy* mengarah pada kemampuan individu untuk mengorganisasi dan mengimplementasi tindakan untuk menampilkan keterampilan tertentu (Bandura, 2006). *Self efficacy* mampu mendorong karyawan untuk menunjukkan keterlibatan kerjanya dan pada akhirnya berperilaku proaktif karena *self efficacy* mendorong seseorang untuk melakukan rangkaian tindakan efektif untuk mengubah lingkungan. Individu dengan kemampuan yang sama memiliki perilaku yang berbeda, dikarenakan *self efficacy* mempengaruhi pilihan, tujuan, pengatasan masalah, dan kegigihan dalam berusaha (Judge dan Erez, 2001)

Self efficacy merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, dan

menghasilkan sesuatu (Baron & Byrne, 2000). *Self efficacy* menjadi sebuah motivasi diri (*self motivating mechanism*) dimana seseorang memandang tinggi kompetensinya akan menciptakan tujuan bagi dirinya sendiri dan terdorong untuk mengeluarkan upaya serta persistensi dalam mengatasi rintangan-rintangan (Bandura, 2006). Karyawan yang merasa penting, kuat, dan antusias terhadap pekerjaan mereka akan menunjukkan kinerja yang baik. Karyawan merasa lebih mandiri untuk memobilisasi sumber daya pekerjaan mereka pada hari itu (Tims, et.al. 2014). Seseorang dikatakan memiliki *self efficacy* tinggi jika dia tahu kelebihan dan kekurangannya dalam melakukan suatu tugas. (Bandura, 2006) mengatakan *self efficacy* individu didasarkan pada empat hal, yaitu: pengalaman kesuksesan, pengalaman orang lain, persuasi verbal dan kondisi fisiologis.

PT. Haleyora Power merupakan perusahaan yang memberi jasa kepada PT. PLN dalam melakukan manajemen proyek di bidang operation & maintenance pada jaringan transmisi tegangan menengah, tegangan rendah, dan distribusi kelistrikan. PT Haleyora Power beroperasi di 4 wilayah. Terdapat 13.876 karyawan, tersebar dalam 4 wilayah operasional (www.haleyorapower.co.id). Terdapat 3 lini bisnis yang dilakukan Haleyora Power, Manajemen Proyek O&M Transmisi dan Distribusi, IPP (Independent Power Provider), ASP (Application Service Provider). Untuk mencapai hasil yang maksimal, penulis membatasi penelitian ini pada area Padang. Disamping mempermudah penulis mendapatkan data, hasil penelitian yang didapatkan akan lebih spesifik.

Berikut adalah data *turnover* pada PT. Haleyora Power Area Padang tahun

2018:

Table 1.1

***Turnover* Karyawan di PT. Haleyora Power Area Padang (2018)**

Tahun	2018		
Bulan	Jumlah	<i>In</i>	<i>Out</i>
Januari	71	0	1
Februari	70	0	0
Maret	70	0	0
April	70	0	0
Mei	70	0	0
Juni	70	0	0
Juli	70	0	1
Agustus	69	0	0
September	69	0	0
Oktober	69	0	1
November	68	0	1
Desember	67	0	2
TOTAL		0	6

Sumber : HRD PT .Haleyora Power Padang

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa jumlah karyawan pada awal tahun 2018 adalah 71 orang, dan pada akhir Desember 2017 adalah 65 orang. Selama periode tersebut terdapat 6 orang yang keluar dari perusahaan. Namun pada tahun 2018 ini tidak ada tambahan karyawan yang menggantikan karyawan keluar. Menurut Shahindra (2007) Kebanyakan perusahaan kurang memahami teknik dan kesulitan dalam menemukan dan merekrut karyawan dengan kualitas talenta yang baik. Berdasarkan data yang diperoleh PT Haleyora Power tidak menemukan karyawan yang bertalenta dan sulit dalam mengembangkan talenta dalam perusahaannya.

Ketidaksiapan menghadapi perubahan-perubahan dalam lingkungan bisnis dan memiliki kelemahan dalam merespon lingkungan bisnis yang bergerak dengan cepat. *Talent management* bukan hanya proses sekali jalan langsung usai, *talent management* merupakan proses yang berkesinambungan yang membutuhkan komitmen secara terus menerus dalam jangka panjang. Sebagai contoh perusahaan pertamina yang berhasil menduduki posisi ke-122 dalam daftar perusahaan terbesar di dunia Fortune Global 500 2013 dengan pendapatan US\$ 70,9 miliar dan laba bersih US\$ 2,8 miliar, yang memulai program transformasi tahun 2006, juga memilih *talent management* sebagai strategi utamanya di bidang manajemen sumber daya manusia. Pertamina telah menyusun HR Blueprint tahun 2010, dengan menegaskan visi HR (Human Resources) Pertamina adalah *to be a strategic business partner and grow talent for pertamina to become worldclass* NEC (National Energy Company), visi ini secara menjelaskan bahwa fokus fungsi HR Pertamina menjadi Worldclass NEC. (www.humancapitaljournal.com “Human Capital Journal No 27).

Berdasarkan contoh di atas bahwa *talent management* merupakan hal yang sangat penting untuk jangka panjang, dengan menerapkan *talent management* maka dapat menopang dan mengembangkan bisnis perusahaan, menghasilkan kinerja prima perusahaan serta tersedianya selalu kader pemimpin yang bertalenta dalam perusahaan, bahkan pemimpin yang bagus pun akan pensiun sehingga perlu penggantinya dan bisnis yang terus berkembang membutuhkan pemimpin baru. Kesulitan yang PT Haleyora Power hadapi pada saat ini antara lain adalah upaya pengisian sebuah jabatan fungsional dan structural pada level manajer yang dirasa masih sulit untuk dilakukan. Akan tetapi perusahaan belum mendapatkan orang yang tepat dan terlalu terfokus kepada pengembangan bisnis perusahaan dan tidak terfokus kepada pengelolaan dari sumber daya manusianya.

Berikut adalah data keterlambatan karyawan pada PT. Haleyora Power Area Padang tahun 2018:

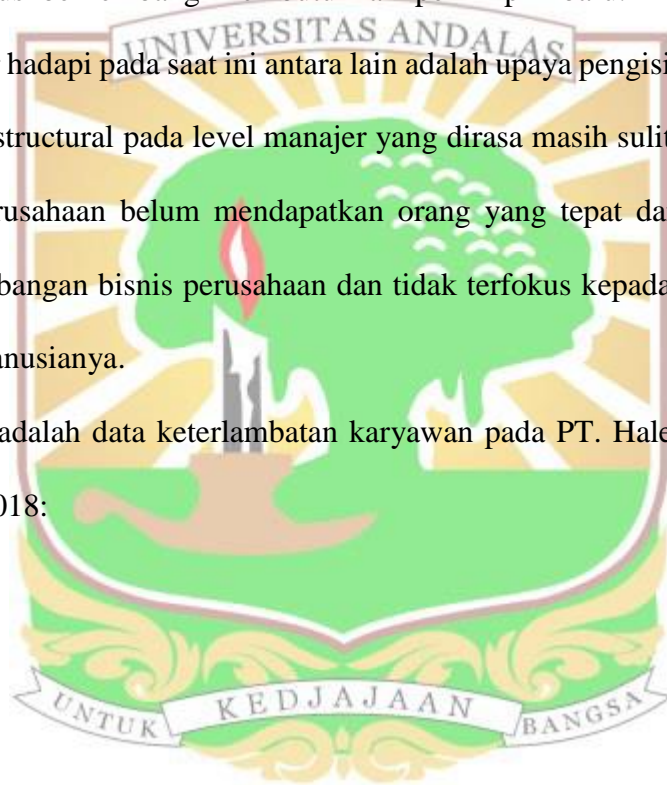


Table 1.2

Keterlambatan Karyawan di PT. Haleyora Power Area Padang (2018)

Bulan	Keterlambatan / Bulan
Juni	42
Juli	9
Agustus	26
September	18
Oktober	11
November	10
Desember	28

Sumber : HRD PT .Haleyora Power Padang

Berdasarkan tabel tersebut, terjadi jumlah peningkatan keterlambatan yang dilakukan oleh karyawan PT. Haleyora Power Area Padang. Hal ini menunjukkan adanya indikasi ketidak patuhan karyawan terhadap peraturan atau prosedur yang berlaku, tentu saja hal tersebut akan mempengaruhi kinerja PT. Haleyora Power Area Padang. Masalah ini perlu segera diatasi oleh pihak perusahaan agar dapat memaksimalkan kinerja karyawan.

Selain itu demi mencapai visi bersama sebuah perusahaan, tentu saja diperlukan manajemen pengetahuan dalam proses pemberian dan *sharing* informasi didalam perusahaan tersebut. sehingga sasaran dalam peningkatan mutu karyawan dapat

terpenuhi. Dan dapat berdampak langsung kepada peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Perusahaan perlu memperhatikan sumber daya manusia yang dimiliki dan menciptakan *self efficacy* pada setiap karyawannya sehingga perusahaan dapat bersaing dalam dunia bisnis yang semakin kompleks.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “**Pengaruh *Talent Management, Knowledge Management* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Haleyora Power Area Padang**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh *talent management* terhadap kinerja karyawan pada PT. Haleyora Power Area Padang?
2. Bagaimanakah pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan pada PT. Haleyora Power Area Padang?
3. Bagaimanakah pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. Haleyora Power Area Padang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dilakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh *talent management* terhadap kinerja karyawan pada PT. Haleyora Power Area Padang.
2. Untuk menguji pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan pada PT. Haleyora Power Area Padang.
3. Untuk menguji pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. Haleyora Power Area Padang.

1.4 Manfaat Penelitian

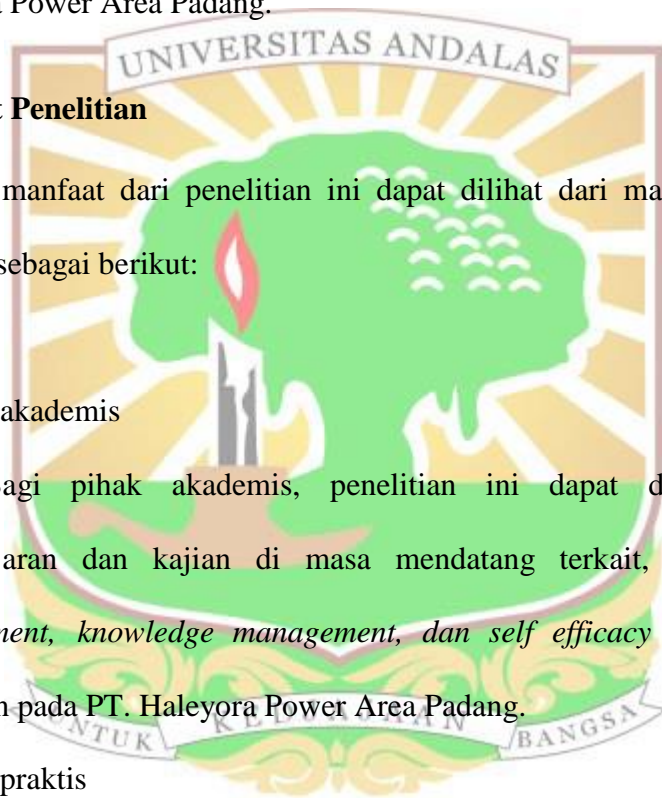
Adapun manfaat dari penelitian ini dapat dilihat dari manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut:

1. Manfaat akademis

Bagi pihak akademis, penelitian ini dapat dijadikan sebagai pembelajaran dan kajian di masa mendatang terkait, Pengaruh *talent management, knowledge management, dan self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. Haleyora Power Area Padang.

2. Manfaat praktis

Secara praktis, hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat menjadi masukan informasi tambahan bagi PT. Haleyora Power Area Padang, terutama terkait dengan manajemen sumber daya manusia khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan dan juga dalam hal memberikan pengetahuan tambahan bagi para karyawan.



1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Adapun ruang lingkup penelitian pada penelitian ini adalah terfokus pada variabel *talent management*, *knowledge management*, *self efficacy*, dan kinerja karyawan pada PT. Haleyora Power Area Padang.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini akan membahas mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitan, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN LITERATUR

Bab ini akan membahas mengenai dasar-dasar teori yang relevan dengan penelitian yang dibahas. Selain itu pada penelitan ini juga terdapat penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, dan model penelitian.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini akan menjelaskan mengenai desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis data dan metode pengumpulan data, identifikasi variabel dan pengukurannya, serta teknik analisis yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan menguraikan hasil analisis yang telah dilakukan dan pembahasan dari data yang telah dikumpulkan terkait permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini.

BAB V: PENUTUP

Bab ini akan memuat kesimpulan dari hasil penelitian, implementasi penelitian, keterbatasan penelitian, serta saran bagi penelitian di masa yang akan datang.

