

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan menjadi hal yang sangat penting untuk menyeimbangkan antara kebutuhan karyawan dan kemampuan perusahaan. Menurut Qustolani (2017), karyawan merupakan penggerak utama dan menentukan kelancaran aktivitas di perusahaan. Agar perusahaan dapat beroperasi secara optimal maka perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Nufus (2011), kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan, karena pada dasarnya kinerja individu akan mempengaruhi kinerja tim dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Pentingnya keberadaan sumber daya manusia yang handal dalam sebuah perusahaan pada era globalisasi ini menuntut adanya karyawan dengan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu perusahaan membutuhkan karyawan yang proaktif, memiliki inisiatif tinggi dan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap perkembangan perusahaan dan karir. Keberadaan karyawan dibutuhkan agar dapat mencapai keberhasilan visi yang diinginkan. Kinerja karyawan sangat penting untuk meningkatkan dan memajukan bisnis perusahaan. Perusahaan perlu menempatkan karyawan pada posisi yang tepat agar kinerjanya bisa lebih maksimal. Hal yang tidak kalah penting adalah memahami kinerja karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

Kinerja penting bagi karyawan karena jika kinerja karyawan meningkat maka ia akan mendapatkan kompensasi dari tempat ia bekerja. Kinerja juga penting bagi atasan karena menyangkut area tanggung jawab seorang atasan dan tanggung jawab atasan adalah memaksimalkan kinerja karyawannya. Kinerja penting bagi perusahaan karena menyangkut hasil dari kinerja perusahaan itu sendiri dan secara totalitas perusahaan memerlukan karyawan yang produktivitas tinggi. Kinerja juga penting bagi konsumen karena menyangkut kepuasan dari konsumen dalam pelayanan yang di berikan perusahaan tersebut. Menurut Gallardo et al (2013), perusahaan perlu bijaksana dalam memberikan perhatian kepada karyawannya, terutama terhadap karyawan yang dianggap bertalenta dan berpotensi memberikan kemajuan terhadap eksistensi perusahaan atau yang dikenal dengan *talented employees*.

Menurut Sukoco & Fadillah (2016), menyatakan penemuan manajemen talenta pada perusahaan modern saat ini dirasakan sangat penting dikarenakan munculnya ekonomi modern dan kebutuhan bisnis yang semakin strategis. Selain itu, Ngozi Nzewi (2016), menyatakan bahwa generasi muda mulai memasuki era sumber daya manusia yang kompetitif sehingga penemuan manajemen talenta dikatakan sebagai cara baru dalam mengelola sumberdaya dan modal manusia pada perusahaan .

Beberapa penelitian menyatakan manajemen talenta memiliki pengaruh positif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti seperti Rachmawati (2014), Penerapan manajemen talenta di dalam sebuah perusahaan tidak hanya sebatas kemampuan perusahaan dalam

menarik atau merekrut orang-orang terbaik untuk bekerja kepada mereka, akan tetapi lebih pada sebuah proses yang berkesinambungan dimana perusahaan harus melakukan pencarian, perekrutan, pengembangan, hingga membuat mereka tetap berada di perusahaan, memberikan promosi jabatan, sekaligus memastikan bahwa mereka masih masuk dalam kriteria atau standar perusahaan. Manajemen talenta tidak hanya mengontrol siapa yang masuk ke dalam perusahaan, tetapi juga siapa yang keluar. Perusahaan yang mempunyai karyawan dengan talenta yang sesuai kebutuhan akan membuat perusahaan tersebut lebih unggul. Dengan semakin sadarnya sebuah perusahaan betapa pentingnya talenta tersebut, maka perusahaan dapat bersaing untuk mendapatkan karyawan yang bertalenta tinggi, baik berasal dari luar maupun melalui pelatihan yang dilakukan di dalam perusahaan. Kekurangan talenta dalam sebuah perusahaan merupakan sesuatu yang dapat mengganggu pertumbuhan perusahaan tersebut di masa akan datang. Dengan demikian merekrut dan mempertahankan orang-orang yang memiliki talenta itu sangat penting. Hal inilah yang disebut dengan manajemen talenta.

Menurut Minbaeva & Collings (2013), Awal dari manajemen talenta yaitu berkonsentrasi pada individu, tetapi fokus saat itu bergeser kepada posisi strategis yang dapat mendorong kinerja perusahaan. Menurut Armstrong & Taylor (2010), Pada dasarnya manusia adalah angkatan kerja yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan, sehingga bisa dianggap sebagai aset yang tak ternilai. Keberhasilan sebuah perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia yang berbakat. Dengan demikian perusahaan harus mengelola manusia sebagai modal sehingga memberi nilai tambah dan memberikan keunggulan kompetitif

dibanding kompetitornya. Hal ini merupakan program unggulan diberbagai perusahaan untuk mencapai visi, misi, dan tujuan strategis dan untuk meningkatkan pertumbuhan dan keberlanjutan dalam perusahaan

Menurut Endratno (2011), menyebutkan manajemen talenta tidak akan dapat berhasil apabila tidak melalui sebuah sistem seleksi, yang dimana salah satunya merupakan seleksi terhadap hasil kinerja. 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. Selain itu, perusahaan juga membutuhkan karyawan-karyawan yang energik dan berdedikasi, yaitu karyawan yang memiliki keterikatan dalam menjalankan pekerjaannya. Siddhanta & Roy (2010), menyatakan bahwa keterikatan karyawan dapat menciptakan kesuksesan bagi perusahaan melalui hal-hal yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Kinerja karyawan menjadi salah satu hal yang menjadi akibat dari terciptanya keterikatan karyawan yang tinggi. Hal tersebut menyatakan bahwa karyawan yang memiliki kaitan kuat dengan perusahaan akan meningkatkan performansi dalam pekerjaannya untuk keuntungan perusahaan.

Adanya keterikatan karyawan akan menguntungkan perusahaan, Marciano (2010), mengungkapkan bahwa seorang karyawan yang terikat akan berkomitmen terhadap tujuan, menggunakan segenap kemampuan untuk menyelesaikan tugas, menjaga perilakunya saat bekerja, memastikan bahwa dia telah menyelesaikan tugas dengan baik sesuai dengan tujuan dan bersedia mengambil langkah perbaikan atau evaluasi jika memang diperlukan.

Penelitian Aljunaibi (2014), menyatakan karyawan yang merasa dianggap bernilai, dihargai, dan diakui keberadaannya akan lebih termotivasi dan meningkatkan diri dalam pekerjaan karyawan akan *engage* jika perusahaan dirasa mampu memberikan mereka kenyamanan dalam bekerja dibandingkan dengan karyawan yang tidak merasa diapresiasi oleh perusahaan.

Karyawan yang merasa terikat adalah yang merasa benar benar terlibat dan memiliki antusias akan pekerjaan dan organisasinya. Penelitian Handoyo & Setiawan (2017), menyatakan kinerja seorang karyawan yang baik dapat terlihat dari kualitas seorang karyawan itu sendiri, apabila seorang karyawan yang melaksanakan pekerjaan mempunyai keterikatan yang tinggi, baik secara psikologis, emosional, maupun fisik atas kinerja yang ada didalam suatu perusahaan, Maka kemauan dan kemampuan untuk berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan, akan berpengaruh bagi kinerja karyawan yang dihasilkan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat diketahui keterkaitan antara manajemen talenta memiliki hubungan yang positif dengan kinerja karyawan. Manajemen talenta dapat menjadi pendekatan strategis yang komprehensif untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, mengembangkan dan mengalokasikan sumber daya manusia yang bertalenta untuk membantu kegiatan pencapaian kinerja terbaik dari perusahaan. Penelitian Salama (2014), menyatakan meningkatkan kinerja karyawan merupakan kemampuan yang dimiliki perusahaan untuk mempertahankan karyawan potensial yang dimiliki perusahaan untuk tetap loyal. Dimana meningkatkan kinerja karyawan juga merupakan keinginan karyawan

untuk bertahan pada perusahaan dalam jangka waktu lama. Irmawaty & Hamdani, (2016), mengatakan bahwa karyawan harus diperhatikan dan dipelihara dengan sungguh-sungguh oleh perusahaan dengan menerapkan manajemen talenta, jika tidak maka semangat kerja, loyalitas, sikap dan disiplin karyawan akan menurun. Hal tersebut didukung oleh penelitian Bethke-langenegger & Mahler (2011), menjelaskan bahwa manajemen talenta dapat menghasilkan pekerja yang berkualitas dan menghasilkan karya dengan kualitas kinerja yang tinggi, sehingga dapat diketahui bahwa adanya kaitan yang signifikan antara manajemen talenta dengan kinerja karyawan.

Keterkaitan keterikatan karyawan dengan kinerja karyawan juga memiliki hubungan yang signifikan. Markos & Sridevi (2010), dalam penelitiannya menjelaskan bahwa ketika seorang karyawan merasa terikat pada perusahaan tempatnya bekerja, ia tidak hanya menjadi loyal seberapa berat pun pekerjaan yang harus dijalaninya, tapi karyawan itu akan merasa peduli dan memiliki, serta merasa menjadi bagian penting dalam perusahaan. Mereka pun akan menunjukkan sebuah hubungan yang aktif dengan perusahaannya dimana karyawan bersedia untuk memberikan sesuatu dari diri mereka untuk membantu keberhasilan dan kemakmuran perusahaan. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian Anitha (2014), yang menyatakan bahwa keterikatan salah satu faktor penentu utama karyawan dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik. Keterikatan karyawan merupakan satu hal yang mendorong karyawan untuk memiliki kinerja karyawan yang baik, semakin terikat karyawan terhadap pekerjaannya maka semakin baik pula kinerja yang diberikan karyawan kepada perusahaan.

Salah satu perusahaan yang terus berusaha untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya adalah PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk-Witel Jambi. Dengan Visi “**Menjadi *digital telco* pilihan utama untuk memajukan masyarakat**” mengharuskan perusahaan ini memiliki sumber daya manusia yang bertalenta dan memiliki *engagement* yang tinggi guna menunjang tujuan dari perusahaan.

PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk adalah salah satu BUMN yang dimiliki oleh Negara. PT.Telekomunikasi Indonesia merupakan BUMN yang paling menguntungkan jika dibandingkan dengan BUMN lain yang ada di Indonesia, karena PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk hampir tidak pernah mengalami kerugian dimana hampir setiap tahunnya PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk mendapatkan peningkatan jumlah pelanggan.

PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk memiliki peran ganda dimana di satu sisi sebagai bisnis yang harus menghasilkan laba dan di pihak lain sebagai penunjang pembangunan, yang dimana menuntut PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk untuk memiliki kinerja yang lebih baik untuk pelanggannya. Untuk itu peningkatan harus terus menerus dilakukan, karena agar dapat memberikan pelayanan yang memuaskan seorang karyawan harus memiliki keterampilan tertentu. Keterampilan tersebut bisa di dapatkan dari proses manajemen talenta yang dilakukan dalam perusahaan. Berikut ini merupakan potret manajemen talenta pada PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk-Witel Jambi.

**Gambar 1.1**

**Potret Manajemen Talenta PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk-Witel**

**Jambi**



Sumber : Data PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk-Witel Jambi.

Berikut merupakan tahapan program manajemen talenta pada PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk – Witel Jambi.

1. Great People Trainee Program (GTP) Merupakan program akuisisi dan pengembangan rekrutmen karyawan baru untuk menjadi pemimpin masa depan yang mendukung tujuan strategis perusahaan.
2. Great People Development Program (GDP) Merupakan program pengembangan yang mempersiapkan pemimpin yang berkarakter kuat, kepemimpinan yang kuat, memiliki visi bisnis digital, nasional dan global.
3. Great People Managerial Program (GMP) Merupakan program Penguatan kemampuan manajerial untuk menyediakan orang-orang hebat



dalam mengelola pelaksanaan fungsi, sumber daya perubahan, dan cara kolaborasi baru yang selaras dengan strategi perusahaan.

4. Great People Retirement Program (GPRP) Merupakan program mempersiapkan orang-orang hebat dalam fase pensiun.

Berikut ini jumlah karyawan PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk-Witel Jambi yang mengikuti manajemen talenta.

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Karyawan yang mengikuti Manajemen Talenta PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk-Witel Jambi**

<b>NO</b>	<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Jumlah karyawan yang mengikuti manajemen talenta</b>	<b>Persentase Perkembangan</b>
1.	2017	44	25	-
2.	2018	40	27	8%
3.	2019	38	26	-3.7%

Sumber : Data PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk-Witel Jambi.

Berdasarkan data diatas diketahui bahwa jumlah karyawan yang mengikuti proses manajemen talenta pada PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk-Witel Jambi 3 tahun terakhir. Pada tahun 2017 itu dengan jumlah karyawan 44 yang mengikuti proses manajemen talenta sebanyak 25 karyawan, lalu pada tahun 2018 meningkat dengan jumlah karyawan 40 yang mengikuti proses manajemen talent ada 27 karyawan dengan persentase perkembangan 8%. Dan pada tahun 2019 menurun dengan jumlah 38 karyawan yang mengikuti proses manajemen talenta hanya 26 karyawan dengan persentase -3,7% hal ini dikarenakan adanya karyawan yang *resign*.

Untuk mengetahui keterikatan karyawan pada PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk-Witel Jambi, maka peneliti mengambil dari dimensi *dedication* yang menjelaskan tentang unit serta kegiatan secara umum yang ada pada perusahaan.

**Tabel 1.2**  
**Unit dan kegiatan PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk-Witel Jambi**

<b>No</b>	<b>Unit</b>	<b>Kegiatan</b>
1.	WAR Room	Menyajikan Program Kerja Unit sebagai arah pencapaian kinerja pengelolaan WAR ROOM, dengan menerjemahkan strategi fungsional, menjabarkan Kontrak Manajemen (KM) Fungsional, dan menyusun indikator-indikator kinerja unit.
2.	CCAN & WAN	Memastikan identifikasi dan analisis kebutuhan pasar dan permintaan layanan teknis unit BGES, OLO dan Tsel untuk memberikan dukungan operasi akses berdasarkan segmen pelanggan dengan optimal
3.	Consumer Service	Memastikan kebijakan dan strategi penjualan produk TELKOM yang ditetapkan oleh perusahaan, <i>demand potensial area</i> , <i>customer profiling</i> , dan ketersediaan alat produksi digunakan sebagai kajian /sumber data untuk menyusun rencana penjualan ( <i>sales plan</i> ) dan promosi <i>Home &amp; Personal Service</i>
4.	HR & CDC	Memastikan implementasi sistem pengelolaan kinerja di CD Area sesuai kebijakan yang berlaku
5.	Network Area & Is Operation	Membangun relasi dengan unit kerja lain dan key person (eksternal/ internal) untuk mendukung penyelesaian pekerjaan

6.	<i>Access Optima &amp; Maintenance</i>	Melakukan pengelolaan <i>deployment &amp; CAPEX management</i>
7.	<i>Finance &amp; Payment Collection</i>	Memastikan Data Komplain dan SLG Komplain digunakan sebagai referensi dalam mengelola layanan complain handling yang berkaitan dengan tagihan dan pembayaran pelanggan
8.	<i>Business, Govt &amp; Enterprise Service</i>	Memastikan Data BC, Revenue, Target KM digunakan untuk menyajikan dan mengevaluasi mapping BC ke BAM dan merencanakan program tindak lanjut yang diperlukan
9.	<i>Logistik &amp; General Support</i>	Menyajikan Dokumen PR/PO/GR dengan melakukan evaluasi Nodin Pelimpahan Input PR/PO dan GR sehingga sesuai dengan tolok ukur yang berlaku
10.	<i>Access Service Operation</i>	Memastikan kebutuhan pasar dan permintaan layanan teknis unit DC diidentifikasi dan dianalisis untuk memberikan dukungan operasi akses berdasarkan segmen pelanggan dengan optimal

Sumber : Data PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk-Witel Jambi 2021

Dilihat dari data unit dan kegiatan diatas terdapat sepuluh unit serta masing masing kegiatan yang dilakukan pada PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk-Witel Jambi.

**Tabel 1.3**  
**Laporan Target dan Relisasi Penjualan PT. Telkom Indonesia (Persero)**  
**Tbk-Witel Jambi.**

NO	Bulan	Tahun					
		2018		2019		2020	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	Januari	1000	1.232	1200	1.653	1500	1151
2	Februari	1000	1.534	1200	1.583	1500	1325
3	Maret	1000	1.712	1200	1.391	1500	1325
4	April	1000	1.349	1200	1.327	1500	2689
5	Mei	1000	1.352	1200	1.435	1500	2038
6	Juni	1000	1.107	1200	1.220	1500	2296
7	Juli	1000	1.559	1200	1.776	1500	2296
8	Agustus	1000	1.626	1200	1.854	1500	1748
9	September	1000	1.848	1200	1.694	1500	1388
10	Oktober	1000	1.753	1200	2.084	1500	1430
11	November	1000	1.575	1200	1.739	1500	1364
12	Desember	1000	1.748	1200	1.251	1500	1374
<b>Total</b>		<b>18.410</b>		<b>19.007</b>		<b>20.424</b>	

Sumber : Data PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk-Witel Jambi 2021

Dilihat dari data laporan target dan realisasi penjualan diatas diperoleh gambaran secara umum bahwa pencapaian penjualan dalam 3 tahun terakhir yang dilaksanakan oleh PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk-Witel Jambi mengalami kenaikan dari 18.410 unit ditahun 2018, 19.007 unit ditahun 2019 dan 20.424 unit ditahun 2020. Akan tetapi jika dilihat dari penjualan perbulan itu masih ada beberapa yang tidak tercapai serta terjadi naik turunnya penjualan.

Untuk memperkuat data, peneliti juga melakukan survey awal terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk-Witel Jambi, dengan dimensi kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif, Peneliti

mengajukan kusioner pendahuluan kepada 5 responden mengenai penilaian kinerja karyawan, berikut ini tabel kinerja karyawan berdasarkan hasil kuesioner pendahuluan yang di ajukan pada PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk-Witel Jambi.

**Tabel 1.4**  
**Hasil Survey Awal Kinerja Karyawan**

NO	DIMENSI	PERTANYAAN	JAWABAN				
			STS	TS	CS	S	SS
1.	Kualitas Kerja	1. Karyawan mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan standar perusahaan	-	-	1	3	1
		2. Karyawan memiliki konsistensi yang tinggi dalam melakukan setiap pekerjaannya	-	1	1	3	-
		3. Karyawan melakukan pekerjaannya dengan terampil dan rapi	-	-	-	4	1
2.	Kuantitas Kerja	1. Karyawan dapat bekerja memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan	-	2	1	2	-
		2. Karyawan mengerjakan pekerjaannya tepat waktu	-	2	-	3	-
		3. Karyawan mengerjakan pekerjaannya lebih cepat dari batas waktu yang ditentukan	-	-	3	2	-
3.	Tanggung Jawab	1. Karyawan masuk dan pulang kerja sesuai waktu yang ditetapkan	1	-	2	2	-
		2. Karyawan bertanggung jawab atas hasil pekerjaannya	-	-	2	3	-
		3. Karyawan berterus terang kepada atasan ketika melakukan kesalahan	-	-	2	2	1
4.	Kerjasama	1. Karyawan mampu bekerjasama dengan rekan kerja	-	-	1	4	-

		2. Karyawan selalu terbuka dan menerima pendapat orang lain	-	-	2	2	1
5.	Inisiatif	1. Karyawan memiliki inisiatif dalam menjalankan tugasnya tanpa harus diperintah terlebih dahulu	-	-	1	3	1
		2. Karyawan dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan	-	1	1	2	1
		3. Karyawan dapat menyelesaikan tugas mereka tanpa bantuan orang lain	-	-	1	3	1
		<b>Jumlah</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>18</b>	<b>38</b>	<b>8</b>

Sumber : Survey awal PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk-Witel Jambi. 2021

Berdasarkan observasi dan survey awal mengenai kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk-Witel Jambi, bahwa masih ada karyawan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju, hal tersebut disebabkan oleh konsistensi jika dilihat dari dimensi kualitas, Dilihat dari dimensi kuantitas bahwa pekerjaan yang dilakukan tidak selalu mencapai target dan ketepatan waktu, Lalu pada dimensi tanggung jawab masih ada karyawan yang masuk dan pulang kerja tidak sesuai waktu yang telah ditetapkan. Berdasarkan hal tersebut

Dari narasi diatas maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih lanjut mengenai kinerja karyawan di perusahaan ini. Karena itu peneliti mengambil judul **“Pengaruh Manajemen Talenta Dan Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk-Witel Jambi”**.

## 1.2 Perumusan Masalah

Karyawan memegang peranan penting bagi perusahaan karena keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan itu sendiri. Jika kinerja karyawan meningkat maka keberhasilan mencapai tujuan perusahaan akan tercapai, sebaliknya jika kinerja karyawan menurun maka bisa mengakibatkan kinerja perusahaan juga akan menurun. Berdasarkan latar belakang diatas terdapat ada beberapa kinerja karyawan yang belum optimal ini diduga ada kaitannya dengan manajemen talenta dan keterikatan karyawan yang pada akhirnya mempengaruhi hasil kinerja perusahaan secara menyeluruh.

Berdasarkan survey awal dengan menyebarkan kuesioner kepada 5 karyawan PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk-Witel Jambi, adanya kinerja yang belum optimal diduga dengan erat kaitannya dengan manajemen talenta dan keterikatan karyawan. Karena manajemen talenta dan keterikatan karyawan merupakan variabel bagian penting dari meningkatkan kinerja karyawan baik itu dari individu maupun perusahaannya. Dengan kata lain, apabila perusahaan mengelola karyawannya melalui manajemen talenta yang baik maka akan membangun keterikatan karyawan yang kuat, sehingga sangat penting untuk perbaikan kinerja karyawan.

Berdasarkan hal diatas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran Manajemen Talenta, Keterikatan Karyawan dan Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk-Witel Jambi.

2. Bagaimana pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk-Witel Jambi.
3. Bagaimana pengaruh Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk-Witel Jambi.
4. Bagaimana pengaruh Manajemen Talenta dan Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk-Witel Jambi.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana gambaran Manajemen Talenta, Keterikatan Karyawan, dan Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk-Witel Jambi.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk-Witel Jambi
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Keterikatan Karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk-Witel Jambi
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Manajemen Talenta dan Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk-Witel Jambi.



## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1. Secara teoritis**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan, khususnya bidang Sumber Daya Manusia serta diharapkan juga bisa menjadi rujukan bagi peneliti-peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan dalam kaitannya dengan Manajemen Talenta, Keterikatan Karyawan, dan kinerja pada karyawan. Penelitian ini diharapkan bisa digunakan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dan penulis juga dapat memperoleh ilmu dan pengetahuan serta pengalaman terkait dunia kerja dari penelitian yang penulis lakukan.

### **2. Bagi perusahaan**

Penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat dan dijadikan sebagai bahan masukan bagi perusahaan terkait program-program yang diterapkan di perusahaan serta agar tercapainya keterikatan karyawan yang maksimal sehingga kinerja karyawan dapat optimal.