

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam suatu organisasi tentu terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut adalah individu-individu atau sumber daya manusia di dalam organisasi itu sendiri. Maka Sumber Daya Manusia tersebut perlu dilakukan pengelolaan yang kemudian diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan atau asset utama organisasi yang harus dikelola dengan baik.

Kantor Camat Rantau Selatan Kabupaten Labuhanbatu adalah salah satu instansi pemerintah yang berperan aktif dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan umum, mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat desa, dan mengkoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan penertiban umum dalam melayani masyarakat.

Menurut Sedarmayanti (2017), analisis jabatan adalah proses pengumpulan informasi tentang jabatan tertentu dan penentuan unsur pokok yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaan tertentu. Selain itu, analisis jabatan adalah proses sistematis menentukan keterampilan, tugas, dan pengetahuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan tertentu dalam organisasi. Analisis jabatan merupakan salah satu tugas manajemen untuk mendayagunakan sumber daya yang dimiliki secara optimal. Pendayagunaan ini sering berarti mengupayakan agar sumber daya manusia itu mampu dan mau bekerja secara optimal demi tercapainya tujuan organisasi. Karyawan akan mau dan mampu bekerja dengan baik bilamana ditempatkan pada posisi dan jabatan yang sesuai menurut minat dan kemampuannya. Namun kenyataannya ada organisasi yang merasa tidak perlu untuk membuat uraian jabatan dan spesifikasi jabatan karena beranggapan bahwa semua karyawan pasti tahu apa yang akan dikerjakan. Hal ini membuat karyawan merasa tidak menemukan kecocokan antara pekerjaan dengan kepribadiannya sehingga evaluasi karirnya menunjukkan hasil yang tidak maksimal.

Selain analisis jabatan, talent management juga sangat memiliki pengaruh untuk kinerja pegawai di sebuah organisasi atau perusahaan. Kondisi yang cukup signifikan perubahannya dalam dunia kerja ini membutuhkan suatu sistem terintegrasi untuk memastikan perusahaan dapat terus berjalan walaupun perputaran karyawan lebih cepat dari sebelumnya. Sistem pengelolaan human capital yang harus dimiliki perusahaan salah satunya adalah manajemen talenta. Kondisi ini tentu saja membutuhkan penanganan khusus dari pihak manajemen. Talenta adalah karyawan kunci yang memiliki pemikiran strategis yang tajam, kemampuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi, kemampuan menarik dan memberikan inspirasi kepada orang-orang, memiliki insting kewirausahaan, keterampilan fungsional dan kemampuan menciptakan hasil.

Menurut Barkhuizen, dkk (2014) manajemen talenta terbagi menjadi 3 poin, yaitu: 1) Talent acquisition yaitu kegiatan yang menemukan, menarik, memperoleh, menilai, dan merekrut calon pekerja untuk bisa memenuhi jabatan peran yang dibutuhkan saat ini maupun masa depan. 2) Talent development, yaitu mengembangkan para talenta yang dapat memberikan pengaruh terhadap keberhasilan serta pertumbuhan perusahaan. 3) Talent retention, yaitu strategi perusahaan untuk mempertahankan para talenta untuk menjaga agar setiap karyawan di perusahaan yang bertalenta memiliki loyalitas yang tinggi pada perusahaan.

Talent Management merupakan suatu proses manajemen sumber daya manusia terkait tiga proses. Pertama, mengembangkan dan memperkuat karyawan baru pada proses pertama kali masuk perusahaan. Kedua, memelihara dan mengembangkan pegawai yang sudah ada di perusahaan. Beberapa komponen-komponen kunci yang mencirikan diterapkannya proses talent management dalam suatu organisasi adalah perekrutan dan seleksi, orientasi, manajemen kinerja, pengakuan dan retensi, pendidikan dan pelatihan, dan pengembangan kaderisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas SDM yang Smart, Speed, dan Solid ini adalah faktor individu yang di dalamnya termasuk talent sebagai kemampuan yang dimiliki setiap individu.

Kendati demikian, bakat yang dimiliki seorang talent tak muncul begitu saja. Meskipun seseorang sudah memiliki bakat sejak awal, namun terkadang bakat tersebut masih tersembunyi dan butuh suatu dorongan untuk dapat muncul dan diperlihatkan. Bakat seseorang bisa saja kurang berkembang atau tidak menonjol apabila tak ada motivasi atau dorongan dari dalam maupun luar dirinya untuk dikembangkan.

Menurut Winardi (2016) "Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu". Seiring dengan hal tersebut, motivasi

kerja juga didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Peningkatan kinerja pegawai pada sebuah perusahaan dapat dilakukan dengan cara menarik para pegawai yang bertalenta dan memiliki kredibilitas tinggi yang selanjutnya akan dikembangkan dan dipertahankan oleh perusahaan, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk senantiasa meningkatkan kinerja adalah dengan cara memotivasi setiap pegawai. Hal ini dilakukan agar memberikan apresiasi bagi setiap individu pegawai itu sendiri dan memberikan rasa bahwa karyawan dilibatkan dan dapat mendukung jalannya kegiatan dalam organisasi serta dapat membangun nilai tambah. Motivasi merupakan hal penting bagi pegawai agar senantiasa dapat memberikan kontribusi yang positif untuk perusahaan.

Rendahnya kinerja pegawai di Kantor Camat Rantau Selatan Kabupaten Labuhanbatu disebabkan beberapa faktor yaitu rendahnya talent management dalam membina karyawan dan kurangnya motivasi yang diberikan kepada pegawai membuat pegawai merasa bosan bekerja dan kurang diapresiasi.

Tabel 1 .Data Kinerja Pegawai

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Kantor Camat Rantau Selatan Kabupaten Labuhanbatu maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berhubungan dengan fenomena tersebut dengan judul, **“Pengaruh Analisis Jabatan Dan Talent Management Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Camat Rantau Selatan Kabupaten Labuhanbatu”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat diidentifikasi masalah yang diteliti pada Kantor Camat Rantau Selatan Kabupaten Labuhanbatu sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai pada Kantor Camat Rantau Selatan Kabupaten Labuhanbatu masih belum maksimal.
2. Analisis jabatan pegawai pada Kantor Camat Rantau Selatan Kabupaten Labuhanbatu masih belum terpenuhi
3. *Talent Management* pada Kantor Camat Rantau Selatan Kabupaten Labuhanbatu masih perlu ditingkatkan.
4. Pegawai pada Kantor Camat Rantau Selatan Kabupaten Labuhanbatu masih belum termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya.

1.3 Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan waktu dan sumber daya serta untuk memperjelas arah penelitian, maka peneliti membatasi masalah hanya pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kantor Camat Rantau Selatan Kabupaten Labuhanbatu. Karena banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja, maka peneliti membatasi masalah hanya pada Analisis Jabatan, *Talent Management*, dan Motivasi.

1.4 Rumusan Masalah

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah Analisis Jabatan berpengaruh terhadap Motivasi Pegawai pada Kantor Camat Rantau Selatan Kabupaten Labuhanbatu?
2. Apakah *Talent Management* berpengaruh terhadap Motivasi Pegawai pada Kantor Camat Rantau Selatan Kabupaten Labuhanbatu?
3. Apakah Analisis Jabatan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Rantau Selatan Kabupaten Labuhanbatu?
4. Apakah *Talent Management* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Rantau Selatan Kabupaten Labuhanbatu?
5. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Rantau Selatan Kabupaten Labuhanbatu?
6. Apakah Analisis Jabatan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Rantau Selatan Kabupaten Labuhanbatu melalui Motivasi sebagai variabel intervening?
7. Apakah *Talent Management* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Rantau Selatan Kabupaten Labuhanbatu melalui Motivasi sebagai variabel intervening?

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Analisis Jabatan terhadap Motivasi Pegawai pada Kantor Camat Rantau Selatan Kabupaten Labuhanbatu.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Talent Management* terhadap Motivasi Pegawai pada Kantor Camat Rantau Selatan Kabupaten Labuhanbatu.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Analisis Jabatan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Rantau Selatan Kabupaten Labuhanbatu.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Talent Management* terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Rantau Selatan Kabupaten Labuhanbatu.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Rantau Selatan Kabupaten Labuhanbatu.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Analisis Jabatan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Rantau Selatan Kabupaten Labuhanbatu melalui Motivasi sebagai variabel intervening.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Talent Management* terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Rantau Selatan Kabupaten Labuhanbatu melalui Motivasi sebagai variabel intervening.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan landasan bagi para peneliti lain dalam melakukan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama pada kajian tentang Kinerja, Analisis Jabatan, *Talent Management* dan Motivasi.

1.6.2 Manfaat Praktis

Manfaat yang dapat diperoleh oleh pihak Kantor Camat Rantau Selatan Kabupaten Labuhanbatu dari penelitian ini yaitu menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan, dan memperbaiki Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Rantau Selatan Kabupaten Labuhanbatu.

1.6.3 Manfaat Lainnya

Manfaat bagi penulis tentang penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi dari pihak lain yang ingin meneliti masalah yang relevan dalam penelitian ini.