

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor kunci penentu keberhasilan suatu organisasi. Kualitas SDM yang unggul akan sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Untuk mencapai kinerja yang optimal organisasi perlu mengelola sumber daya manusianya secara efektif. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah melalui penerapan manajemen bakat, manajemen pengetahuan, dan pemanfaatan pengalaman kerja.

Manajemen bakat merupakan proses mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan berbakat. Melalui manajemen bakat, organisasi dapat menempatkan karyawan pada posisi yang tepat sesuai dengan kompetensinya, sehingga dapat memaksimalkan potensi yang dimiliki. Menurut Labola (2019) Manajemen bakat Bagaimana memformulasikan SDM pegawai yang potensial (memiliki bakat) sebagai bentuk keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) Lembaga perguruan tinggi. Jika tidak ada manajemen bakat yang baik dari sebuah organisasi, maka hal itu akan berdampak pada terhambatnya produktivitas kinerja pegawai bagi para pegawai dan kemungkinan besar tingkat *turn over* pada sebuah organisasi akan tinggi.

Manajemen pengetahuan adalah proses sistematis dalam mengidentifikasi, menciptakan, berbagi, dan memanfaatkan pengetahuan di dalam organisasi. Pengetahuan ini bisa berupa data, informasi, pengalaman, keahlian, atau inovasi yang dimiliki oleh individu atau kelompok dalam organisasi. Tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan kinerja organisasi, mendorong inovasi, dan menciptakan keunggulan kompetitif. Manajemen Pengetahuan secara signifikan memediasi dampak praktik pengembangan karyawan terhadap sumber daya manusia, (Al-Tit et al., 2022).

Pengalaman kerja yang baik juga dapat menunjang keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya pengalaman kerja yang dimiliki calon pegawai akan berusaha sekuat tenaga supaya pekerjaannya dapat berhasil dengan sangat baik, serta dapat mencapai peningkatan produktivitas kerja. Pengalaman kerja juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki seorang pegawai, maka semakin baik pula kemampuannya dalam menyelesaikan tugas. Menurut Sutrisno pengalaman kerja adalah kemampuan seseorang dalam menjalankan semua tugas dan tanggung jawab berdasarkan pengalamannya di suatu bidang (Suwanto et al., 2021).

Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya, karena tanpa tenaga kerja yang kompeten, tujuan perusahaan sulit tercapai. Perusahaan yang maju tidak hanya membebankan tugas kepada karyawannya, tetapi juga memperhatikan

kesejahteraan dan kebutuhan mereka agar dapat bekerja dengan optimal. Ketika kebutuhan karyawan terpenuhi, mereka cenderung memberikan kinerja yang lebih baik dari ekspektasi, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan pencapaian target perusahaan (Agustini dan Dewi, 2019:7192).

Meskipun banyak penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh manajemen bakat, manajemen pengetahuan, atau pengalaman kerja terhadap produktivitas kinerja pegawai, namun masih terbatas penelitian yang secara komprehensif menggabungkan ketiga variabel tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh terjadinya atau dilakukannya pada waktu yang bersamaan yaitu manajemen bakat, manajemen pengetahuan, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi organisasi dalam meningkatkan produktivitas kinerja pegawai melalui penerapan strategi manajemen bakat, manajemen pengetahuan, dan pemanfaatan pengalaman kerja yang efektif. Hal ini mendorong penulis berlatih untuk melakukan penelitian pada kantor Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara dengan judul “Pengaruh Manajemen Bakat, Manajemen Pengetahuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara”.

## **B. Batasan dan Perumusan masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Masalahnya adalah bahwa upaya untuk menetapkan batas masalah penelitian akan dipelajari. Keterbatasan masalah ini sangat berguna untuk mengidentifikasi faktor-faktor dalam ruang lingkup masalah penelitian dan faktor mana yang tidak termasuk dalam ruang lingkup masalah penelitian. Dengan sejumlah faktor yang terkait dengan produktivitas kinerja karyawan. Tetapi penulis hanya membatasi manajemen bakat, manajemen pengetahuan dan pengalaman kerja. Ini dianggap sebagai manajemen yang berbakat, manajemen pengetahuan dan pengalaman kerja adalah tiga hal yang sangat penting bagi karyawan dan memiliki konsekuensi langsung untuk memenuhi kebutuhan mereka.

### **2. Rumusan Masalah**

Perumusan masalah berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka pokok masalah yang dihadapi dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut :

- a. Apakah manajemen bakat berpengaruh terhadap produktivitas kinerja pegawai?
- b. Apakah manajemen pengetahuan berpengaruh terhadap produktivitas kinerja pegawai?
- c. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kinerja pegawai?

- d. Apakah manajemen bakat, manajemen pengetahuan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kinerja pegawai secara bersamaan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh manajemen bakat, manajemen pengetahuan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kinerja pegawai dan variable mana yang mempunyai pengaruh lebih dominan.
2. Untuk mengetahui hubungan antara manajemen bakat, manajemen pengetahuan dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kinerja pegawai.

### **D. Manfaat Penelitian**

Ada beberapa manfaat dari penelitian ini yaitu:

1. Bagi instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi instansi dalam memecahkan berbagai masalah, terutama yang berkaitan dengan motivasi manajemen bakat, manajemen pengetahuan dan pengalaman kerja. Karena Penelitian bukanlah hanya kegiatan akademis, tetapi juga merupakan investasi yang sangat penting bagi keberlangsungan dan pertumbuhan suatu instansi. Dengan memanfaatkan hasil penelitian, instansi dapat menjadi lebih kompetitif, inovatif, dan relevan dengan kebutuhan zaman.

## 2. Bagi penulis

Dari hasil penelitian ini penulis memperoleh banyak manfaat yaitu:

- a. Dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai manajemen bakat, manajemen pengetahuan dan pengalaman kerja.
- b. Sudut Pandang yang lebih luas dengan memahami berbagai perspektif, penulis dapat menyajikan tulisan yang lebih objektif dan komprehensif.
- c. Proses penelitian ini semakin memperluas pengetahuan penulis di berbagai bidang.
- d. Keterampilan menulis penelitian melatih penulis untuk mengumpulkan data, menganalisis informasi, dan menyajikan hasil penelitian dalam bentuk tulisan yang baik.
- e. Penelitian menuntut kedisiplinan dan ketelitian dalam bekerja bagi penulis selama proses pengerjaan skripsi.

## 3. Bagi pihak lain

Penulis berharap penulisan ini dapat dijadikan sebagai bahan bacaan dan menambah referensi perpustakaan dan untuk referensi bagi penelitian selanjutnya. Serta berdampak positif bagi berbagai pihak. Organisasi dapat meningkatkan produktivitas dan retensi karyawan, sementara karyawan bisa mendapatkan wawasan untuk pengembangan karier mereka. Selain itu, masyarakat, akademisi, dan pemerintah juga dapat memperoleh manfaat dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan meningkatkan kualitas tenaga kerja secara keseluruhan