



BAB 1

PENDAHULUAN



Hak cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

A Latar Belakang Masalah

Perkembangan bisnis *start-up* di Indonesia dapat dikatakan meningkat pesat. Hal ini ditunjukkan dari berbagai sumber yang ada saat ini bahwa jumlah perusahaan *start-up* lokal milik Indonesia sudah menembus angka 1.500 perusahaan. Beberapa riset mengatakan bahwa pengguna internet di Indonesia hingga tahun 2018 lalu mengalami peningkatan yang signifikan yaitu mencapai 64,8% atau sekitar 171 juta jiwa. Jumlah ini dapat bertambah hingga tahun ke tahun, yang juga berarti turut mempengaruhi bisnis berbasis teknologi seperti *start-up*. <https://www.cekaja.com/info/mengulas-pengertian-startup>

Sebuah studi menyebutkan bahwa pengembangan ekosistem bisnis rintisan berbasis teknologi (*start-up*) di Indonesia membutuhkan dukungan sumber daya manusia (SDM) yang memadai dan mumpuni. Hal ini ditunjukkan bahwa Indonesia dinilai lambat dalam pengembangan dan menangkap potensi pertumbuhan *start-up* yang diharapkan menjadi tulang punggung ekonomi masa depan. Hal ini dikarenakan 90% *start-up* di Indonesia memiliki sumber daya manusia yang tidak kompeten. Sumber daya manusia yang diperlukan tentu bukan hanya lulusan perguruan tinggi di masing-masing bidang tetapi sumber daya manusia ini adalah mereka yang ahli dan memiliki banyak pengalaman di bidangnya. https://www.kominfo.go.id/content/detail/13831/pengembangan-start-up-butuh-sdm-mumpuni/0/sorotan_media

Pengertian *start-up* sering dikaitkan dengan perusahaan baru yang bergerak di bidang teknologi dan informasi. Untuk menentukan sebuah perusahaan layak

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



atau tidak disebut *start-up*, setidaknya harus memiliki beberapa karakteristik.

Ⓢ Karakteristik ini adalah mulai dari usia perusahaan kurang dari 3 tahun, minimal memiliki 30 karyawan dalam satu perusahaan, mengandalkan *website* untuk menjual produk yang dimiliki, pendapatan kurang dari Rp 1,35 miliar per tahun, hingga wajib memperoleh konsumen sebanyak-banyaknya.

<https://www.cekaja.com/info/mengulas-pengertian-startup>

Data yang ditunjukkan secara makro bahwa perusahaan *start-up* atau ekonomi digital juga berkontribusi terhadap PDB Indonesia. Riset INDEF menyatakan bahwa ekonomi digital telah berkontribusi sebesar 5,5 % atau sekitar Rp 814 Triliun untuk PDB Indonesia pada tahun 2018. Berdasarkan riset yang sama, sektor ekonomi digital telah membantu membuka sekitar 5,7 juta lapangan kerja baru. Hal ini ditunjukkan secara perlahan tapi pasti ekonomi digital juga telah memberikan kontribusi positifnya dalam mendorong kemajuan ekonomi di Indonesia. <https://dailysocial.id/post/peran-startup-mendorong-kemandirian-ekonomi-indonesia> .

Hal ini ditunjukkan dari salah satu contoh *start-up* ternama yang berkembang di Indonesia yaitu aplikasi layanan transportasi *online* GoJek Indonesia yang diklaim telah berkontribusi mencapai Rp 9,9 triliun per tahun terhadap roda perekonomian Indonesia. Nilai tersebut berasal dari kontribusi penghasilan mitra pengemudi sebesar mencapai Rp8,2 triliun per tahun, dan Rp1,7 triliun per tahun dari penghasilan mitra Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20180322153129-92-285044/riset-gojek-guyur-ekonomi-indonesia-hingga-rp82-triliun>

Perusahaan *start-up* dapat memberikan salah satu solusi bagaimana kualitas sumber daya manusia dapat dimaksimalkan melalui kemajuan teknologi. Hal ini

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



diyakini dapat membawa dampak positif terhadap perekonomian Indonesia. Dampak positif yang diberikan dari perusahaan *start-up* dimana telah membuka lapangan pekerjaan yang besar di Indonesia sehingga berpotensi dapat mengurangi angka pengangguran. Oleh karena itu, semakin mendukung perusahaan-perusahaan *start-up* semakin maju, dapat digunakan strategi dalam membangun dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang menjadi kebutuhan dasar untuk memperkuat dan mengembangkan lebih banyak *start-up* yang ada di Indonesia. <https://www.kalbaronline.com/2019/12/15/pengaruh-unicorn-terhadap-perekonomian-indonesia/>

Sumber daya manusia adalah kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya dalam setiap kegiatan perusahaan. Hal ini dikarenakan manusia adalah salah satu sumber daya yang berperan penting di dalam organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia yang baik dalam semua kegiatan organisasi akan berfungsi sebagai penentu arah kebijakan dan kinerja organisasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Sihotang (dalam Sinambela, L. P., 2021) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan SDM untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah dan organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu, setiap organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang handal dan berkualitas untuk melakukan kegiatan operasional organisasi.

Pengelolaan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas dapat akan mempengaruhi kinerja karyawan lebih baik juga. Kinerja karyawan merupakan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



salah satu faktor terpenting guna mencapai keberhasilan perusahaan. Hal ini ditunjukkan apabila kinerja karyawan baik maka akan meningkatkan kinerja perusahaan pula. Mangkunagara (dalam Bintoro dan Daryanto, 2017) mengemukakan pendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan Rivai dan Basri (dalam Bintoro dan Daryanto, 2017) menyatakan pendapat bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Nisa, dkk. (dalam Cahyawening, 2019) 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 talenta dan pengetahuan sebagai kemampuan yang dimiliki individu sejak lahir.

Talenta / *talent* menurut Ed Michaels, Helen Handfield-Jones, dan Beth Axelrod (dalam Sule, E. T., & Wahyuningtyas, R, 2016) 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. Dapat disimpulkan bahwa talenta / *talent* adalah karyawan yang mampu memberikan kontribusi di atas rata-rata melalui pencapaian kinerja tinggi maupun kepemilikan potensi yang akan mempengaruhi pertumbuhan organisasi saat ini maupun yang akan datang. Sule, E. T., & Wahyuningtyas, R

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI RKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBI RKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBI RKG.



(2016) mengatakan bahwa *talent management* adalah serangkaian aktivitas terintegrasi dalam mengelola karyawan berkinerja tinggi di semua level organisasi dengan komponen utama adalah menarik talenta melalui pengadaan dan orientasi, mengembangkan talenta melalui manajemen kinerja, pembelajaran, dan *review* talenta, serta mempertahankan talenta melalui perencanaan karier, perencanaan suksesi, dan mengikat talenta. Organisasi yang mempunyai sumber daya manusia berbakat dan ahli sebagai modal strategis dan menempatkan sumber daya manusia sebagai sumber daya utama diharapkan akan menjadi organisasi yang tumbuh dan berkembang menuju kesempurnaan (Altındağ, Çirak, & Acar, dalam Darma Dio Caesar dan Tommy Pusriadi, 2018).

Peningkatan kinerja karyawan juga dapat ditunjukkan ketika karyawan memiliki hubungan baik dengan perusahaan dengan tujuan karyawan tersebut memberikan yang terbaik untuk perusahaan (Saks, dalam Handoyo, 2017). Maka dari itu, proses untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan *employee engagement*. Schaufeli dan Bakker (dalam Cintani dan Noviansyah, 2020) mengemukakan pendapat bahwa *employee engagement* adalah pemikiran positif, yaitu pemikiran untuk menyelesaikan hal yang berhubungan dengan pekerjaan dan dikarakteristikan dengan *vigor* (resiliensi energi dan mental ketika bekerja), *dedication* (berpartisipasi dalam pekerjaan mengalami rasa antusiasme dan tantangan), dan *absorption* (konsentrasi dan senang dalam bekerja). Albrecht (dalam Cintani dan Noviansyah, 2020) menyatakan pendapat bahwa *employee engagement* merupakan suatu keadaan karyawan yang terlibat langsung secara psikologis dengan pekerjaannya. Karyawan akan terlibat secara fisik, kognitif maupun emosional selama menunjukkan performa di dalam bekerja. Karyawan akan merasa bahwa visi dan misinya sejalan dengan perusahaan. Oleh karena itu,

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



karyawan diharapkan memiliki komitmen yang kuat dengan visi dan misi perusahaan serta memiliki kepedulian yang tinggi terhadap tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

The Greater Hub SBM ITB, LPIK ITB, *Startup* Bandung, *Startup Grind* Bandung, *Geek Hunter*, dan *Block71* Bandung didukung oleh *Endeavor* dan *Coworking* Indonesia berkolaborasi menyelenggarakan “*Bandung Start-up Pitching Day 2020*”. Kegiatan tahunan ini diselenggarakan dalam rangka meningkatkan dan menumbuhkan ekosistem *start-up* di Indonesia. Hal itu juga diharapkan dapat membuka akses atau peluang pendanaan bagi *start-up* baru yang potensial bertumbuh, di samping sebagai ajang *exposure* terkait. Dari 175 *start-up* yang mendaftarkan diri, terpilih 50 *start-up* terbaik yang memiliki *bold idea* dengan berbasis teknologi dalam memberikan solusi bagi permasalahan-permasalahan unik Indonesia. Mereka datang dari berbagai kategori, mulai dari *fintech*, *edtech*, *legaltech*, *healthtech*, dll. Salah satu *startup* yang terpilih adalah Akademis.id dari 50 *startup* terbaik. <https://dailysocial.id/post/bandung-startup-pitching-day-2020>

Perusahaan *start-up* Akademis.id adalah salah satu perusahaan *start-up* yang bergerak di bidang dunia pendidikan dan teknologi yaitu menyediakan pelayanan pelatihan akademik bagi teman-teman SMA yang ingin melanjutkan studi di perguruan tinggi impian mereka. Akademis.id pernah menjadi salah satu perusahaan yang pernah mengikuti “*Bandung Start-up Pitching Day 2020*” dan terpilih menjadi salah satu 50 *start-up* terbaik yang memiliki *bold idea* dengan berbasis teknologi dalam memberikan solusi bagi permasalahan-permasalahan unik Indonesia. Akademis.id menyediakan pelayanan pelatihan akademik bagi teman-teman SMA yang ingin melanjutkan studi di perguruan tinggi impian mereka. Akademis.id ini menyediakan *tryout UTBK online* dan juga *tryout* ujian lainnya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



yang diperlukan untuk menempuh studi di beberapa perguruan tinggi favorit, seperti SIMAK UI, UTUL UGM, dan juga seleksi PKN STAN. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2019. Saat ini Akademis.id telah digunakan oleh lebih dari 150 ribu peserta pelajar di seluruh penjuru nusantara.

Pada awalnya, Akademis.id didirikan oleh 3 *founder* utama dan memiliki 32 pegawai. Namun dalam perkembangannya, Akademis.id untuk mendapatkan karyawan berbakat dan handal menerapkan strategi perusahaan dengan *talent management* yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga kinerja perusahaan baik. Berikut adalah tabel data pelamar karyawan Akademis.id selama 2019-2020. Data ini menggambarkan jumlah pendaftar, diproses dan diterima karyawan :

Tabel 1. 1
Data Pelamar Karyawan Akademis.id Selama 2019-2020

Divisi –Divisi Akademis.id	2019			2020		
	Pendaftar	Proses	Diterima	Pendaftar	Proses	Diterima
<i>Human Resource</i>	3	3	3	331	331	8
<i>Marketing</i>	6	6	6	284	284	18
<i>Product</i>	8	8	8	132	132	42
<i>Creative</i>	6	6	6	183	183	31
<i>Finance</i>	5	5	5	297	297	15

Sumber : Akademis.id

Pada Tabel 1.1 dijelaskan bahwa jumlah data pelamar karyawan pada tahun 2019, semua karyawan yang mendaftar, diproses dan diterima semua. Namun dalam perkembangannya di tahun 2020, Akademis.id untuk mendapatkan karyawan berbakat dan handal menerapkan strategi perusahaan dengan *talent management* yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga kinerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI RKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



perusahaan baik. Data tersebut menunjukkan jumlah data pelamar karyawan pada tahun 2020, jumlah pendaftarnya lebih banyak daripada tahun 2019. Setelah seleksi yang efektif, dijelaskan bahwa dengan *talent management* memperbaiki proses untuk memperoleh *talent-talent* yang berkualitas. Namun dengan digunakan *talent management*, terdapat kesulitan-kesulitan saat seleksi dan menerima *talent-talent* berkualitas seperti tiap pelamar memiliki potensi yang sama dengan pertimbangan yang sama dengan pelamar yang lain, banyak pelamar yang mempunyai keinginan untuk belajar dan mempunyai *background* serta *track record* yang sama-sama baik. Akhir dari proses seleksi ini adalah untuk mendapatkan kandidat karyawan terbaik yang memiliki komitmen dan semangat belajar yang tinggi yang mengisi masing-masing posisi divisi. Proses manajemen sumber daya manusia tidak berhenti pada strategi *talent management*, namun proses ini berlanjut pada proses *employee engagement* dengan wujud keterlibatan karyawan yang diatur dengan adanya pemberian wewenang dan tanggung jawab. Wewenang dan tanggung jawab ini harus dicapai karyawan dengan standar yang telah ditetapkan dan disepakati oleh karyawan dan atasan. Maka dari itu, dari keterlibatan karyawan diwajibkan untuk mengikuti seluruh kegiatan Akademis.id seperti *Weekly Meeting*, *Special Mentorship*, dan *Workshop*. Berikut tabel hasil pemantauan data presensi karyawan Akademis.id selama melakukan kegiatan tahun 2019 - 2020 yang dapat dilihat pada tabel 1.2 dibawah ini.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Tabel 1. 2

Data Presensi Karyawan Akademis.id Selama 2019-2020



Kegiatan Akademis.id	2019		2020	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi
Weekly Meeting	75%	100%	75%	78%
Special Mentorship	-	-	75%	87,8 %
Workshop	-	-	50%	0

Sumber : Akademis.id

Pada Tabel 1.2 dijelaskan bahwa pada tahun 2019, semua karyawan menghadiri kegiatan *weekly meeting* dan melewati target presensi yang telah ditentukan. Namun pada tahun 2020, kegiatan Akademis.id bertambah 2 yaitu *Special Mentorship* dan *Workshop* dengan masing-masing target presensi yang telah ditentukan. Pada kegiatan *Weekly Meeting* dan *Special Mentorship*, karyawan ikut serta dan hadir terlibat hingga mencapai target presensi yang telah ditentukan. Namun dari realisasi tahun 2020 dibanding tahun 2019, karyawan tidak semua terlibat dalam mengikuti kegiatan *weekly meeting* dan *special mentorship* sehingga ketidakhadiran dan keikutsertaan karyawan ini membuat *employee engagement* menurun dan hal tersebut berpotensi berpengaruh dalam sebuah kinerja karyawan. Hal ini disebabkan perpindahan transisi dari *offline* menjadi *online* dikarenakan virus *covid-19* yang meningkat pesat di Indonesia serta ada unsur pribadi yang membuat karyawan tidak hadir dan terlibat. Namun bahwa seharusnya sebelum adanya virus *covid-19* telah dikatakan dalam wewenang dan tanggung jawabnya bahwa karyawan diwajibkan untuk terlibat di dalam semua kegiatan Akademis.id. Maka yang berarti, setelah adanya virus *covid-19* tidak menjadi suatu alasan untuk karyawan tidak hadir dan tidak ikut serta di dalam kegiatan Akademis.id. Nilai yang paling ekstrim untuk karyawan yang tidak mengikuti dan terlibat dalam

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak Cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



kegiatan *workshop* terjadi pada tahun 2020. Sebenarnya karyawan tersebut ada yang mengikuti kegiatan *workshop*, namun dengan hal yang sama karyawan tidak terlibat secara penuh di dalam kegiatan *workshop*. Dari tabel data presensi karyawan ini berpotensi mempengaruhi tingkat kinerja karyawan karena tingkat *employee engagement* menurun.

Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *talent management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan seperti penelitian yang dilakukan oleh Sukma Putri Cahyawening (2019) bahwa *talent management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Blue Gas Indonesia (Cabang Bandung), dan penelitian yang dilakukan oleh Hanna Viany Octavia, Heru Susilo (2018) bahwa manajemen talenta berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Area Ulubelu. Untuk variabel *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh peneliti sebelumnya yaitu Cintani dan Noviansyah (2020) bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Kencana Multi Lestari. Namun, pada penelitian yang dilakukan oleh Shindie Aulia Joushan, Muhammad Syamsun, dan Lindawati Kartika (2015), *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Area Bekasi. Oleh karena itu, peneliti melakukan penelitian ini untuk membuktikan pengaruh *talent management* dan *employee engagement*.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis ini tertarik untuk mengambil judul “**Pengaruh Talent Management dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Akademis.id**”.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie



B. Identifikasi Masalah

C Berdasarkan uraian latar belakang diatas, terdapat beberapa masalah yang teridentifikasi :

1. Apakah *talent management* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Akademis.id?
2. Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Akademis.id?

C. Batasan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi masalah yang terdapat dalam penelitian agar penelitian ini dapat lebih terarah, maka permasalahan yang akan di bahas adalah sebagai berikut :

1. Apakah *talent management* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Akademis.id?
2. Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Akademis.id?

D. Batasan Penelitian

Untuk menyederhanakan penelitian ini mengingat adanya keterbatasan didalam melaksanakan penelitian, maka batasan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Lokasi perusahaan penelitian nya adalah Akademis.id.
2. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Akademis.id.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI RKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBI RKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBI RKG.



E. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan pembatasan masalah, maka dapat dirumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut adalah **Pengaruh *Talent Management* dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Akademis.id.**

F. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian dan pembahasan dalam skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *talent management* terhadap kinerja karyawan Akademis.id.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan Akademis.id.

G. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian dan pembahasan dalam skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan pertimbangan, masukan, dan sumbangan bagi perusahaan *start-up* Akademis.id dalam melakukan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan terutama terkait dengan *talent management* dan *employee engagement*.



© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai bahan referensi untuk pengembangan ilmu pengetahuan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti lain yang mengadakan penelitian dengan bidang kajian yang sama.

Bagi akademisi

Diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya sehingga berguna untuk pengembangan ilmu di Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie, khususnya bidang manajemen sumber daya manusia.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.