

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah seluruh individu yang menjalankan tugas serta fungsi dalam suatu organisasi. Untuk mampu bersaing dan bertahan di pasar global, perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang kompeten, memiliki talenta, dan tidak mudah digantikan. Oleh sebab itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi penting agar organisasi dapat menarik, mempertahankan, serta mengembangkan karyawan terbaik sehingga mampu membangun SDM yang unggul dan berkualitas (Irfani et al., 2023)

Knowledge management merupakan metode sistematis yang diterapkan oleh lembaga atau perusahaan dalam mengoptimalkan pengelolaan aset intelektual dan berbagai informasi yang dimilikinya melalui proses penciptaan, pengembangan, penyimpanan, serta berbagi pengetahuan. Praktik ini dilakukan secara optimal untuk memperkuat daya saing organisasi sekaligus mendorong eksplorasi dan penciptaan pengetahuan baru (Auliana et al., 2023). Penerapan *knowledge management* yang efektif mampu mencegah hilangnya pengetahuan (*knowledge loss*), mempercepat proses pengambilan keputusan, serta memperkuat budaya inovasi dan pembelajaran dalam organisasi. Sejumlah riset terbaru menyatakan bahwa penerapan *knowledge management* memberikan pengaruh yang kuat terhadap peningkatan inovasi serta perbaikan kinerja organisasi (Sunaryudanto et al., 2024a).

Sementara itu, manajemen talenta merupakan sistem strategis perusahaan dalam menarik, mengembangkan, melibatkan, dan mempertahankan karyawan berbakat untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Proses ini mencakup perencanaan sumber daya manusia yang efektif guna memastikan tersedianya individu berketerampilan tinggi yang berkontribusi pada keberhasilan organisasi (Setia et al., 2022). Penerapan manajemen talenta berperan penting dalam mengembangkan potensi karyawan dan mengoptimalkan kinerja perusahaan, sekaligus menciptakan keunggulan kompetitif jangka panjang di tengah persaingan bisnis global yang semakin ketat (Khairina et al., 2022). Berdasarkan riset yang dilakukan oleh (Subroto et al., 2024a) mengungkapkan bahwa penerapan manajemen talenta yang efektif di sektor industri manufaktur memberikan pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan, sehingga tercipta tenaga kerja yang lebih termotivasi, produktif, dan selaras dengan tujuan bisnis organisasi.

Kedua aspek tersebut *knowledge management* dan manajemen talenta berpengaruh besar dalam memicu peningkatan kinerja karyawan di lingkungan kerja. Kinerja karyawan adalah hasil kontribusi individu atau kelompok dalam mencapai visi dan target organisasi secara efektif, yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja, disiplin, inisiatif, adaptabilitas, serta budaya organisasi yang menjunjung kepercayaan dan keadilan (Lestari et al., 2025). Kinerja karyawan merupakan faktor penting bagi keberhasilan organisasi karena berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan perusahaan di tengah tekanan pasar yang kompetitif.

Namun, sejumlah penelitian juga menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak dapat dipisahkan dari aspek psikologis, salah satunya kepuasan kerja. Kepuasan kerja dipahami sebagai perasaan positif yang muncul saat seorang karyawan merasa kebutuhannya terpenuhi, mulai dari apresiasi hingga keseimbangan lingkungan kerja (Saleh et al., 2021). Berbagai literatur terbaru membuktikan adanya korelasi positif yang bermakna antara tingkat kepuasan tersebut dengan kinerja (Fahlevi et al., 2020; Rodrigo et al., 2022). Secara lebih spesifik (Putri et al., 2024) mengidentifikasi kepuasan kerja sebagai variabel mediasi yang menghubungkan faktor lingkungan serta motivasi terhadap capaian kinerja di industri. Hal ini selaras dengan temuan Febrianti et al., (2020) pada PT Jabar Jaya Perkasa, yang menegaskan bahwa kepuasan kerja terbukti berperan dalam mempererat hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan.

PT Group Cemerlang Plastindo Sidoarjo, produsen pallet plastik bermerek GCPAL, telah menunjukkan komitmen terhadap mutu melalui penggunaan teknologi modern dan pencapaian sertifikasi ISO 9001:2015, SNI 06-7176-2006, dan sertifikasi TKDN (Tingkat Komponen Dalam Negeri). Keunggulan produk, efisiensi proses, dan layanan pelanggan yang cepat menjadi faktor utama daya saing perusahaan dalam menyediakan solusi logistik dan penyimpanan bagi berbagai sektor industri.

Meski demikian, evaluasi internal menunjukkan masih terdapat beberapa tantangan dalam pengelolaan SDM, khususnya pada aspek *knowledge management* dan manajemen talenta, antara lain:

1. Pengetahuan operasional belum terdokumentasi dan belum tersebar merata, sehingga transfer pengetahuan masih bertumpu pada individu tertentu.
2. Pengembangan karyawan belum merata, termasuk pemetaan talenta dan penempatan berbasis kompetensi yang belum optimal.
3. Pelaksanaan pelatihan belum konsisten, menimbulkan ketimpangan pada peningkatan kompetensi teknis dan soft skill.
4. Beban kerja yang meningkat seiring kenaikan permintaan produksi memicu stres kerja, kejenuhan, dan penurunan kepuasan kerja.
5. Koordinasi dan komunikasi antardivisi belum optimal sehingga mengurangi efektivitas kerja.

Kondisi tersebut menunjukkan perlunya penguatan penerapan *knowledge management* dan manajemen talenta untuk meningkatkan kepuasan serta kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Selain itu, sejumlah temuan penelitian terdahulu juga mengindikasikan adanya kesenjangan penelitian (*research gap*) yang perlu dikaji lebih lanjut terkait hubungan antara *knowledge management*, manajemen talenta, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Namun, (Angelica et al., 2022) menemukan bahwa pengembangan karyawan hanya memediasi hubungan antara *Knowledge Management* dan kinerja, tetapi tidak memediasi hubungan Manajemen Talenta dan kinerja, sehingga menunjukkan ketidakkonsistenan pada mekanisme pengaruh manajemen talenta. Hasil penelitian sebelumnya oleh (Pratiwi et al., 2023) menyatakan manajemen talenta hanya berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja, serta kepuasan kerja hanya memediasi hubungan antara

manajemen talenta dan kinerja tetapi tidak memediasi pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja. Penelitian-penelitian sebelumnya umumnya berfokus pada bidang jasa, logistik, dan teknologi, sementara kajian pada sektor manufaktur, khususnya industri plastik, masih terbatas. Inkonsistensi hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa keterkaitan antara ketiga variabel tersebut masih belum konklusif, sehingga diperlukan penelitian lanjutan untuk menguji kembali keterkaitannya secara simultan, khususnya dalam konteks perusahaan manufaktur seperti PT. Group Cemerlang Plastindo Sidoarjo.

Dengan mempertimbangkan hal tersebut, penelitian ini perlu dilakukan untuk mengkaji bagaimana *knowledge management* dan manajemen talenta memengaruhi kinerja karyawan, serta menilai peran kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Group Cemerlang Plastindo Sidoarjo.

1.2. Rumusan Masalah

Mengacu pada paparan latar belakang tersebut, maka fokus kajian dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah *knowledge management* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Group Cemerlang Plastindo Sidoarjo?
2. Apakah manajemen talenta berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Group Cemerlang Plastindo Sidoarjo?
3. Apakah *knowledge management* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?

4. Apakah manajemen talenta berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah *knowledge management* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening?
7. Apakah manajemen talenta berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan PT. Group Cemerlang Plastindo Sidoarjo.
2. Menganalisis pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan.
3. Menganalisis pengaruh *knowledge management* terhadap kepuasan kerja.
4. Menganalisis pengaruh manajemen talenta terhadap kepuasan kerja.
5. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
6. Menganalisis pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
7. Menganalisis pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik dari sisi teoritis maupun praktis, sebagaimana diuraikan di bawah ini:

1. Manfaat Teoritis:

- a. Menyumbangkan rujukan tambahan dalam pengembangan teori pada penelitian lokal tentang keterkaitan antara *knowledge management*, manajemen talenta, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan di industri manufaktur plastik.
- b. Memperkuat model mediasi kepuasan kerja dalam konteks industri di Jawa Timur

2. Manfaat Praktis:

- a. Bagi perusahaan (PT. Group Cemerlang Plastindo): memberikan rekomendasi bagi pengelolaan pengetahuan dan talenta serta kebijakan yang meningkatkan kepuasan kerja agar kinerja karyawan meningkat.
- b. Bagi manajemen SDM: memberikan insight tentang indikator-indikator *knowledge management* dan manajemen talenta yang mungkin paling berpengaruh di lingkungan manufaktur plastik.
- c. Membantu pihak kampus atau pembimbing dalam memahami kondisi terkini dan literatur lokal yang relevan.

1.5. Batasan Masalah

Guna menjaga konsistensi dan kedalaman pembahasan sesuai dengan tujuannya, penelitian ini dibatasi pada ruang lingkup sebagai berikut:

1. Objek penelitian terbatas di PT Group Cemerlang Plastindo Sidoarjo, perusahaan manufaktur pallet plastik bermerek GCPAL. Penelitian tidak mencakup perusahaan lain di luar sektor tersebut.
2. Subjek penelitian adalah karyawan tetap yang bekerja pada divisi produksi. Karyawan kontrak, outsourcing, dan peserta magang tidak termasuk dalam populasi penelitian.
3. Pendekatan yang digunakan adalah rancangan *cross-sectional*, di mana seluruh informasi dan data dikumpulkan melalui satu kali tahapan observasi pada tahun 2025.
4. Analisis penelitian difokuskan pada pengujian pengaruh baik secara simultan maupun parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen, serta memvalidasi kedudukan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.
5. Sumber data berasal dari kuesioner dan wawancara terbatas, sehingga temuan bersifat deskriptif dan asosiatif, bukan untuk menyimpulkan hubungan kausal yang bersifat mutlak.