PENGARUH MANAJEMEN TALENTA, PERENCANAAN SDM, DAN AUDIT SDM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PT MEGA JAYA

SKRIPSI

Oleh :

Steven Jonathan

20190500055

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG

2023

PENGARUH MANAJEMEN TALENTA, PERENCANAAN SDM, DAN AUDIT SDM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PT MEGA JAYA

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar
Sarjana Pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis
Universitas Buddhi Dharma Tangerang
Jenjang Pendidikan Strata 1

Oleh :

Steven Jonathan

20190500055

FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG

2023

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa	:	Steven Jonathan
NIM	:	20190500055
Konsentrasi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi	:	Manajemen
Fakultas	:	Bisnis
Judul Skripsi	:	Pengaruh Manajemen Talenta, Perencanaan Sumber Daya Manusia, dan Audit Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mega Jaya

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

Tangerang, 21 Maret 2023

Menyetujui,

Pembimbing,

Fidellis Wato Tholok, S.E., M.M
NIDN : 0401127407

Mengetahui,

Ketua Program Studi,

Eso Hernawan, S.E., M.M
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi	:	Pengaruh Manajemen Talenta, Perencanaan Sumber Daya Manusia, dan Audit Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mega Jaya
Disusun oleh,		
Nama Mahasiswa	:	Steven Jonathan
NIM	:	20190500055
Konsentrasi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi	:	Manajemen
Fakultas	:	Bisnis

Skripsi ini kami setujui untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Universitas Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana Manajemen (S.M).**

Tangerang, 11 Juli 2023

Menyetujui,

Pembimbing,

Fidellis Wato Tholok, S.E., M.M
NIDN : 0401127407

Mengetahui,

Ketua Program Studi,

Eso Hernawan, S.E., M.M
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	:	Fidellis Wato Tholok, S.E., M.M
Kedudukan	:	Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa	:	Steven Jonathan
NIM	:	20190500055
Konsentrasi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi	:	Manajemen
Fakultas	:	Bisnis
Judul Skripsi	:	Pengaruh Manajemen Talenta, Perencanaan Sumber Daya Manusia, dan Audit Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mega Jaya

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Tangerang, 11 Juli 2023

Menyetujui,
Pembimbing,

Fidellis Wato Tholok, S.E., M.M
NIDN : 0401127407

Mengetahui,
Ketua Program Studi,

Eso Hernawan, S.E., M.M
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa	:	Steven Jonathan
NIM	:	20190500055
Konsentrasi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi	:	Manajemen
Fakultas	:	Bisnis
Judul Skripsi	:	Pengaruh Manajemen Talenta, Perencanaan Sumber Daya Manusia, dan Audit Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mega Jaya

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat **"SANGAT MEMUASKAN"** oleh Tim Penguji pada hari Jumat, tanggal 11 Agustus 2023.

Nama Penguji		**Tanda Tangan**
Ketua Penguji	:	**Pujiarti, S.E., M.M.** NIDN : 0419096601
Penguji I	:	**Sonny Santosa, S.E., M.M., CHRP.** NIDN : 0428108409
Penguji II	:	**Rinintha Parameswari, S.Pd., M.Si.** NIDN : 0403128003

Dekan Fakultas Bisnis,

Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si.
NIDN : 0427047303

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat Oleh,

NIM : 20190500055

Nama : Steven Jonathan

Jenjang Studi : S1

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah kami yang berjudul: "Pengaruh Manajemen Talenta, Perencanaan Sumber Daya Manusia, dan Audit Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Mega Jaya". beserta perangkat yang diperlukan (apabila ada).

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengolah dalam pangkalan data (*database*), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya di *internet* atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis atau pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 7 September 2023

Penulis

Steven Jonathan

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Karya tulis, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana di Universitas Buddhi Dharma ataupun di Universitas lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan original. Penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat (kebohongan) pemalsuan, seperti buku, artikel, jurnal, data sekunder, data responden, data kuesioner, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dosen atau ketua Program Studi atau Pembantu Ketua Bidang Akademik atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpanan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma.

Tangerang, 11 Juli 2023

Yang membuat pernyataan

Steven Jonathan

NIM : 20190500055

PENGARUH MANAJEMEN TALENTA, PERENCANAAN SDM, DAN AUDIT SDM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PT MEGA JAYA

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Manajemen Talenta, Perencanaan SDM, dan Audit SDM terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Jaya. Analisis data ini menggunakan 105 responden dan hasilnya akan diteliti secara sistematis. Analisis data ini menggunakan perhitungan statistik dengan menggunakan SPSS versi 25.

Hasil pengolahan data menghasilkan persamaan linier $Y = 2.841 + 0.119X_1 + 0.364X_2 + 0.440X_3 + e$ yang artinya variabel X1 (Manajemen Talenta), X2 (Perencanaan SDM), X3 (Audit SDM). Apabila naik satu point untuk Manajemen Talenta, Perencanaan SDM, dan Audit SDM maka Kinerja Karyawan akan sebesar 0,119 + 0,364 + 0,440. Penelitian ini juga menentukan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Hubungan antara variabel Manajemen Talenta, Perencanaan SDM, dan Audit SDM dengan kinerja pegawai sebesar 86,8%, sisanya sebesar 13,2% karena pengaruh faktor lain. Dari sini dapat disimpulkan bahwa Manajemen Talenta, Perencanaan SDM, dan Audit SDM berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Mega Jaya.

Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh t_{hitung} untuk manajemen talenta sebesar 5.551, t_{hitung} untuk perencanaan SDM sebesar 11.308, dan audit SDM sebesar 14.970, dengan t_{tabel} sebesar 1,65978 yang diperoleh dari t_{tabel} distribusi untuk df = 105 – 2 dan *level of significant* 0,05, dengan kata lain Ho ditolak Ha diterima.

Diketahui nilai F_{hitung} pada variabel independen yang dihitung secara bersamaan lebih bedar dari F_{tabel} yaitu sebesar 220,679 > 2,69. Dari hasil nilai t dan nilai F, maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, yang artinya Manajemen Talenta, Perencanaan SDM, dan Audit SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Jaya.

Kata Kunci : Manajemen Talenta, Perencanaan SDM, dan Audit SDM, Kinerja Karyawan

THE EFFECT OF TALENT MANAGEMENT, HUMAN RESOURCE PLANNING AND HUMAN RESOURCE AUDIT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT MEGA JAYA COMPANY

ABSTRACT

This research was conducted to analyze and determine the effect of Talent Management, HR Planning, and HR Audit on employee performance at PT. Mega Jaya. This data analysis uses 105 respondents and the results will be examined systematically. This data analysis uses statistical calculations using SPSS version 25.

The results of data processing produce a linear equation Y = 2.841 + 0.119X1 + 0.364X2 + 0.440X3 + e which means the variables X1 (Talent Management), X2 (HR Planning), X3 (HR Audit). If you go up one point for Talent Management, HR Planning, and HR Audit, the Employee Performance will be 0.119 + 0.364 + 0.440. This study also determines the relationship between the independent variables and the dependent variable. The relationship between the variables of Talent Management, HR Planning, and HR Audit with employee performance is 86.8%, the remaining 13.2% is due to the influence of other factors. From this it can be concluded that Talent Management, HR Planning, and HR Audit have a positive effect on employee performance at PT. Mega Jaya.

Based on the results of hypothesis testing, it was obtained that tcount for talent management was 5,551, tcount for HR planning was 11,308, and HR audit was 14,970, with a ttable of 1.65978 obtained from the ttable distribution for df = 105 – 2 and a significant level of 0.05, in other words, Ho is rejected, Ha is accepted.

It is known that the value of Fcount on the independent variables which are calculated simultaneously is more different than Ftable, which is equal to 220.679 > 2.69. From the results of the t value and F value, it can be concluded that Ho is rejected and Ha is accepted, which means that Talent Management, HR Planning, and HR Audit have a positive and significant effect on employee performance at PT Mega Jaya.

Keywords: Talent Management, HR Planning, and HR Audit, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan kasih karunia-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Manajemen Talenta, Perencanaan SDM dan Audit SDM terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT Mega Jaya".**

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa bantuan dan bimbingan dari pihak lain. Untuk itu, pada kesempatan ini juga penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini, terutama kepada :

1. Ibu Dr.Limajatini, S.E.,M.M.,BKP. Selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma.
2. Ibu Rr.Dian Anggraeni, S.E.,M.Si. Selaku Dekan Faktultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
3. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M Selaku Ketua Program Studi Manajemen (S1) Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma Dan Dosen Pembimbing yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan tepat pada waktunya.
4. Seluruh Dosen Pengajar Universitas Buddhi Dharma yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis selama menjadi mahasiswa.

5. Orang tua, dan adik saya yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materil sehingga skripsi ini dapat selesai.
6. Teman-teman serta sahabat yang selalu memberikan semangat dan arahan dalam penulisan skripsi ini.
7. Semua pihak yang telah membantu, memberikan doa, dan semangat selama penyusunan skripsi ini, yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu, tetapi mempunyai jasa yang tidak ternilai dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan baik mengenai materi pembahasan, maupun cara penyajiannya. Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang bermanfaat dan bersifat membangun, sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih.

Tangerang, 11 Juli 2023

Steven Jonathan
NIM : 20190500055

DAFTAR ISI

JUDUL LUAR

JUDUL DALAM

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

LEMBAR PENGESAHAN

SURAT PERNYATAAN

SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

ABSTRAK ..... *i*

ABSTRACT ..... *ii*

KATA PENGANTAR ..... *iii*

DAFTAR ISI ..... *v*

DAFTAR TABEL ..... *ix*

DAFTAR GAMBAR ..... *xii*

BAB I PENDAHULUAN *1*

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Indetifikasi Masalah 4

C. Rumusan Masalah 5

D. Tujuan penelitian 5

E. Manfaat penelitian 6

F. Sistematika Penulis Skripsi 7

BAB II LANDASAN TEORI *8*

A. Gambaran Umum Teori 8

1. Manajemen Talenta 9

2. Perencanaan Sumber Daya Manusia 17

3. Audit SDM 22

4. Kinerja Karyawan 28

a. Pengertian Kinerja Karyawan 28

b. Faktor yang Mempengaruhi Employee Performance (Kinerja Karyawan) 29

c. Indikator Employee Performance (Kinerja Karyawan) 30

B. Penelitian Terdahulu 31

C. Kerangka Pemikiran 35

D. Hipotesis 35

BAB III METODE PENELITIAN *37*

A. Jenis Penelitian 37

B. Objek Penelitian 37

1. Gambaran Umum Perusahaan 37

2. Visi Misi Perusahaan PT Mega Jaya 38

3. Sturuktur Organisasi Perusahaan Mega Jaya 40

4. Uraian Tugas 41

C. Jenis dan Sumber Data 43

1. Jenis Data 43

2. Sumber Data 43

D. Populasi dan Sampel 44

1. Populasi 44

2. Sampel 44

E. Tehnik Pengumpuan Data 45

F. Operasional Variabel Penelitian 46

G. Tehnik Analisa Data 48
1. Analisis Deskriptif 48
2. Uji Validitas 48
3. Uji Reliabilitas 49
4. Uji Asumsi Klasik 49
5. Uji Hipotesis 51
6. Analisis Koefisien Determinasi 53
7. Uji t (Parsial) 53
8. Uji Statistik F (Simultan) 54

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN *55*

A. Deskripsi Hasil Penelitian 55
1. Data Responden Penelitian 55
2. Deskripsi Variabel Penelitian 57

B. Analisis Hasil Penelitian 83
1. Uji Validitas dan Reliabilitas Manajemen Talenta 83
2. Uji Validitas dan Reliabilitas Perencanaan SDM 85
3. Uji Validitas dan Reliabilitas Audit SDM 86
4. Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan 88
5. Uji Asumsi Klasik 90
6. Uji Model Statistik 93

C. Pembahasan 98
1. Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan 98
2. Pengaruh Perencanaan SDM Terhadap Kinerja Karyawan 98
3. Pengaruh Audit SDM terhadap Kinerja Karyawan 99
4. Pengaruh Manajemen Talenta, Perencanaan SDM dan Audit SDM secara simultan terhadap Kinerja Karyawan 100

BAB V PENUTUP *101*

A. Kesimpulan 101
1. Kesimpulan Umum 101

2. Kesimpulan Khusus 102

B. Implikasi 103

1. Implikasi Teoritis 103

2. Implikasi Manajerial 104

3. Implikasi Metodologi 105

C. Saran 105

DAFTAR PUSTAKA *106*

DAFTAR RIWAYAT *108*

SURAT PERNYATAAN PERUSAHAAN *109*

KUESIONER *111*

DAFTAR PERNYATAAN *113*

LAMPIRAN *142*

DAFTAR TABEL

Tabel IV. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 55

Tabel IV. 2 Responden Berdasarkan Usia 56

Tabel IV. 3 Responden Berdasarkan pendidikan 56

Tabel IV. 4 Responden Berdasarkan Masa Kerja 57

Tabel IV. 5 Pernyataan 1 Manajemen Talenta 58

Tabel IV. 6 Pernyataan 2 Manajemen Talenta 58

Tabel IV. 7 Pernyataan 3 Manajemen Talenta 59

Tabel IV. 8 Pernyataan 4 Manajemen Talenta 60

Tabel IV. 9 Pernyataan 5 Manajemen Talenta 60

Tabel IV. 10 Pernyataan 6 Manajemen Talenta 61

Tabel IV. 11 Pernyataan 7 Manajemen Talenta 61

Tabel IV. 12 Pernyataan 8 Manajemen Talenta 62

Tabel IV. 13 Pernyataan 9 Manajemen Talenta 63

Tabel IV. 14 Pernyataan 10 Manajemen Talenta 63

Tabel IV. 15 Pernyataan 1 Perencanaan SDM 64

Tabel IV. 16 Pernyataan 2 Perencanaan SDM 65

Tabel IV. 17 Pernyataan 3 Perencanaan SDM 65

Tabel IV. 18 Pernyataan 4 Perencanaan SDM 66

Tabel IV. 19 Pernyataan 5 Perencanaan SDM 67

Tabel IV. 20 Pernyataan 6 Perencanaan SDM 67

Tabel IV. 21 Pernyataan 7 Perencanaan SDM 68

Tabel IV. 22 Pernyataan 8 Perencanaan SDM 68

Tabel IV. 23 Pernyataan 9 Perencanaan SDM 69

Tabel IV. 24 Pernyataan 10 Perencanaan SDM 70

Tabel IV. 25 Pernyataan 1 Audit SDM 70

Tabel IV. 26 Pernyataan 2 Audit SDM 71

Tabel IV. 27 Pernyataan 3 Audit SDM 72

Tabel IV. 28 Pernyataan 4 Audit SDM 72

Tabel IV. 29 Pernyataan 5 Audit SDM 73

Tabel IV. 30 Pernyataan 6 Audit SDM 74

Tabel IV. 31 Pernyataan 7 Audit SDM 74

Tabel IV. 32 Pernyataan 8 Audit SDM 75

Tabel IV. 33 Pernyataan 9 Audit SDM 76

Tabel IV. 34 Pernyataan 10 Audit SDM 76

Tabel IV. 35 Pernyataan 1 Kinerja Karyawan 77

Tabel IV. 36 Pernyataan 2 Kinerja Karyawan 78

Tabel IV. 37 Pernyataan 3 Kinerja Karyawan 78

Tabel IV. 38 Pernyataan 4 Kinerja Karyawan 79

Tabel IV. 39 Pernyataan 5 Kinerja Karyawan 79

Tabel IV. 40 Pernyataan 6 Kinerja Karyawan 80

Tabel IV. 41 Pernyataan 7 Kinerja Karyawan 81

Tabel IV. 42 Pernyataan 8 Kinerja Karyawan 81

Tabel IV. 43 Pernyataan 9 Kinerja Karyawan 82

Tabel IV. 44 Pernyataan 10 Kinerja Karyawan 82

Tabel IV. 45 Proses Manajemen Talenta 83
Tabel IV. 46 Uji Manajemen Talenta 84
Tabel IV. 47 Uji Validitas Manajemen Talenta 84
Tabel IV. 48 Proses Perencanaan SDM 85
Tabel IV. 49 Uji Reliabilitas Perencanaan SDM 85
Tabel IV. 50 Uji Validitas Perencanaan SDM 86
Tabel IV. 51 Proses Audit SDM 87
Tabel IV. 52 Uji Audit SDM 87
Tabel IV. 53 Uji Validitas Audit SDM 87
Tabel IV. 54 Porses Kinerja Karyawan 88
Tabel IV. 55 Uji Kinerja Karyawan 89
Tabel IV. 56 Uji Validitas Kinerja Karyawan 89
Tabel IV. 57 Uji Normalitas 91
Tabel IV. 58 Uji Multikolinearitas 91
Tabel IV. 59 Uji Koefisien Korelasi 93
Tabel IV. 60 Regresi Linear Berganda 94
Tabel IV. 61 Koefisien Determinan 96
Tabel IV. 62 Uji Parsial 96
Tabel IV. 63 Uji Simultan 97

DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Proses Manajemen Talenta..... 13

Gambar II. 2 Kerangka Pemikiran 35

Gambar III. 1 Struktur PT Mega Jaya 40

Gambar IV. 1 Grafik P.Plot 90

Gambar IV. 2 Grafik Scatterplot 92

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
UBD

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen terutama berfokus pada perilaku manusia untuk mencapai tingkat kinerja layanan tertinggi atau posisi bisnis dalam suatu organisasi. Agensi membutuhkan seorang manajer yang terlatih dalam perilaku manusia dan keterampilan bisnis. Manajemen adalah seperangkat kegiatan (termasuk perencanaan, pengambilan keputusan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian) yang diarahkan pada sumber daya organisasi (manusia, keuangan, fisik dan informasi) untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Griffin, 2004).

Manajemen talenta adalah pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan melalui proses analitis untuk mengembangkan dan menggunakan talenta secara berkelanjutan dan efektif untuk memenuhi kebutuhan bisnis. Manajemen bakat semakin mendapat perhatian dari para profesional dan akademisi. Dalam beberapa tahun terakhir, manajemen talenta telah menjadi agenda prioritas tinggi sebagian besar organisasi karena kepercayaan akan pentingnya talenta untuk mencapai keunggulan organisasi. Keyakinan akan potensi manajemen talenta ini telah mendorong penelitian ke dalam berbagai aspek dan konsep. Meskipun popularitasnya semakin meningkat, tidak jelas bagaimana manajemen talenta berhubungan dengan kinerja organisasi.

Hasil penelitian (Nisa, 2016) menyatakan manajemen talenta berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Manajemen Talenta mempengaruhi kinerja karyawan (Syahputra dan Syarifuddin, 2016). Manajemen talenta dapat diartikan sebagai sebuah proses komprehensif dan dinamis untuk mengelola dan mengembangkan sekumpulan manusia yang berpotensi tinggi dalam organisasi melalui pengembangan yang searah dan terintegrasi, dengan tujuan memastikan tersedianya pasokan talenta untuk menyelaraskan orang yang tepat dengan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat berdasarkan tujuan strategi organisasi (Pella dan Inayati, 2011).

Perencanaan Sumber Daya Manusia adalah kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan salah satu fungsi manajemen, yakni perencanaan khusus pada SDM di organisasi tersebut. Proses analisis dan identifikasi tersedianya dan kebutuhan akan sumber daya manusia sehingga organisasi tersebut dapat mencapai tujuan. Perencanaan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perencanaan Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai cara untuk mencoba menetapkan keperluan tenaga kerja untuk suatu periode tertentu, baik secara kualitas maupun kuantitas dengan cara-cara tertentu (Noer, et al, 2017).

Audit Sumber Daya Manusia merupakan penilaian dan analisis yang komprehensif terhadap program-program Sumber Daya Manusia. Audit Sumber Daya Manusia menekankan penilaian (evaluasi) terhadap berbagai aktivitas Sumber Daya Manusia yang terjadi pada perusahaan dalam rangka memastikan apakah aktivitas tersebut telah berjalan secara ekonomis,

efisien dan efektif dalam mencapai tujuannya dan memberikan rekomendasi perbaikan atas berbagai kekurangan yang masih terjadi pada aktivitas Sumber Daya Manusia yang diaudit untuk meningkatkan kinerja dari program atau aktivitas tersebut. Pengertian lain audit Sumber Daya Manusia adalah pemeriksaan dan penilaian secara sistematis, objektif dan terdokumentasi terhadap fungsi-fungsi oerganisasi yang terpengaruh oleh manajemen Sumber Daya Manusia dengan tujuan memastikan dipenuhi azas kesesuaian, efektivitas dan efesiensi dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk mendukung tercapainya sasaran fungsional maupun tujuan organisasi secara keseluruhan baik untuk jangka pendek, jangka menengah maupun jangka panjang. Audit sumber daya manusia merupakan penilaian dan analisis yang komprehensif terhadap program-program Sumber Daya Manusia. Menurut (Arifah, 2012) Audit Sumber Daya Manusia merupakan serangkaian penerapan proses-proses sistematis dalam mendapatkan dan mengevaluasi bukti secara objektif atas kinerja suatu organisasi, program, fungsi atau kegiatan.

Kinerja Karyawan adalah hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Menurut penelitian menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab

yang diberikan kepadanya dan kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan berupa kuantitatif dan kualitatif pada periode tertentu.

Melihat fenomena tersebut dan mengingat betapa pentingnya manajemen talenta, perencanaan Sumber Daya Manusia dan audit Sumber Daya Manusia pada suatu perusahaan di PT MEGA JAYA untuk meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul PENGARUH MANAJEMEN TALENTA, PERENCANAAN SDM, DAN AUDIT SDM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PT MEGA JAYA

B. Indetifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat di identifikasikan masalah adalah sebagai berikut :

1. Manajemen talenta berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Perencanaan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3. Audit Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4. Manajemen talenta, perencanaan Sumber Daya Manusia dan audit Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT MEGA JAYA

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian teori diatas, dirumuskan permasalahan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah manajemen talenta berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah perencanaan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah audit sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah manajemen talenta, perencanaan sumber daya manusia dan audit sumber daya manusia secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT MEGA JAYA?

D. Tujuan penelitian

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk menganalisis pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan
2. Untuk menganalisis pengaruh perencanaan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan
3. Untuk menganalisis pengaruh audit sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan
4. Untuk menganalisi pengaruh manajemen talenta, perencanaan sumber daya manusia dan audit sumber daya manusia secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT MEGA JAYA

E. Manfaat penelitian

Diharapkan dari penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan pengetahuan dan wawasan penulis mengenai pentingnya manajemen talenta, perencanaan Sumber Daya Manusia dan audit Sumber Daya Manusia terhadap perusahaan
2. Dapat digunakan untuk pertimbangan perusahaan untuk membuat kebijakan guna meningkatkan kualitas dan kinerja karyawan pada perusahaan PT MEGA JAYA

F. Sistematika Penulis Skripsi

Sistematika penelitian dimaksud untuk memberikan gambaran secara keseluruhan dalam penulisan skripsi. Adapun sistematika penulisan skripsi ini sebagai beriku:

BAB I PENDAHULUAN

Berisi latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Berisi gambaran umum teori terkait variabel independen dan dependen, hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan perumusan hipotesa.

BAB III METODE PENELITIAN

Berisi jenis penelitian, objek penelitian, jenis, dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, operasionalisasi variabel penelitian, dan teknik analisa data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisi deskripsi data hasil penelitian variabel independen dan dependen, analisa hasil penelitian, pengujian hipotesis, dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Berisi kesimpulan implikasi dan saran

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gambaran Umum Teori

Menurut (Afandi 2018,1) mengatakan bahwa :

> "Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan *(planning),* pengorganisasian *(organizing),* penyusunan personalia atau kepegawaian *(staffing),* pengarahan, kepemimpinan (*leading),* dan pengawasan *(controlling*)".

Menurut (Firmansyah 2018,4) mengatakan bahwa:

> bahwa manajemen adalah seni dan ilmu perencanan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan daripada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

Menurut (Silaswara et al. 2021, 3) mengatakan bahwa:

> "Manajemen adalah penggunaan SDM di suatu perusahaan yang melibatkan proses seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian dan pengawasan secara efektif dan efisien agar mencapai sasaran serta produktivitas yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan".

Berdasarkan definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pengertia Manajemen adalah suatu ilmu yang mengatur tentang pemanfaatan fungsi-fungsi Sumber Daya Manusia yang ada didalam organisasi untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien

Menurut (Mangkunegara 2016, p. 7) mengatakan bahwa:

> Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan.

Menurut (Hamali 2018, p. 2) mengatakan bahwa:

> Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya".

Menurut (Prasadja 2018, p. 15) mengatakan bahwa:

> "Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga *(goal)* bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal".

Berdasarkan definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pendekatanyang strategis untuk mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

1. Manajemen Talenta

a. Pengertian Manajemen Talenta

Banyak definisi yang dikemukakan oleh para ahli mengenai manajemen talenta. Rampersad (2006:234) dalam Savitri & Suherman (2018) berpendapat bahwa:

> "Manajemen talenta adalah cara pengelolaan talenta dalam organisasi secara efektif, perencanaan dan pengembangan suksesi di perusahaan, realisasi pengembangan diri karyawan secara maksimal, dan pemanfaatan bakat secara optimal."

Dermawan et al, (2022) mendefinisikan bahwa:

> "manajemen talenta sebagai sebuah proses secara keseluruhan mulai dari rekrutmen, penempatan, sampai pengembangan dan perencanaan untuk pengembangan pegawai ke arah yang lebih baik."

Menurut Rachmadinata & Ayuningtias (2017) mengatakan bahwa:

> "Talenta adalah karyawan kunci yang memiliki pemikiran strategis yang tajam, kemampuan menarik dan memberikan inspirasi kepada orang-orang, memiliki insting kewirausahaan, keterampilan fungsional dan kemampuan menciptakan hasil".

Pengertian di atas menunjukkan bahwa talenta adalah sesuatu yang dimiliki oleh karyawan yang dibangun dan dibina melalui program pelatihan dan pengembangan oleh suatu organisasi untuk proses jangka panjang mampu meningkatkan kinerjanya sehingga dapat menjadi pendorong dibalik kontribusi mereka terhadap keberhasilan organisasi. Oleh karenanya, sudah menjadi kewajiban setiap perusahaan untuk menganalisa dan mengembangkan talent yang dimiliki oleh setiap karyawannya. Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen talenta adalah proses yang dilakukan oleh manajemen perusahaan yang mengelola talenta mereka agar dapat kompetitif dengan perusahaan lain. Manajemen talenta ini terdiri dari berbagai proses, yakni perencanaan, perekrutan, penempatan, orientasi, pengembangan, penilaian, pengelolaan, dan pemberian kompesasi yang tepat terhadap semua karyawan yang dimiliki oleh perusahaan. Di dalam kondisi bisnis yang sangat membutuhkan talenta seperti sekarang ini, setiap organisasi dihadapkan pada tantangan untuk menarik, menilai, melatih dan mempertahankan karyawan berbakat.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Talenta

Menurut Savitri (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi proses manajemen Talenta yaitu sebagai berikut:

1) Nilai tenaga kerja

   Nilai tenaga kerja adalah sebuah kesempatan mencari tenaga kerja dan menyeimbangkan kehidupan tenaga kerja dengan kehidupan di luar kerja.

2) Keadaan demografi

   Demografi dunia yang berpengaruh terhadap pool talenta dan cara organisasi beradaptasi terhadap tenaga kerja yang beragam latar belakang budayanya. Dan juga penggantian eksekutif dimana terjadinya mengidentifikasi para superkeeper sedini mungkin, memasukkannya kedalam pool talenta diawal karir mereka, dan mengembangkannya agar lebih cepat mewakili karir eksekutif mereka.

3) Perubahan peran professional SDM

   Perubahan peran profesional SDM dalam era globalisasi ini tidak dapat dihindari. Perannya jauh lebih luas, yaitu mulai dari peran sederhana memberi pelayanan kepada karyawan antara lain pelatihan, coaching, dan conseling, sampai dengan cara mengimplementasikan worklife programs inovatif dalam rangka untuk menarik dan mempertahankan beberapa karyawan kunci. Tanggung jawab utama dalam perubahan peran para profesional

SDM yaitu dalam bidang pengelolaan talenta SDM. Disamping itu, harus sejalan dengan fungsi-fungsi spesifik SDM yang lain seperti kompetensi, benefit, worklife programs, permasalahan tentang kinerja dan pelatihan yang berkesinambungan.

4) Strategi Perubahan melaksanakan manajemen Talenta

   Bimbingan, Subkontrak, rencana suksesi, penetapan kebutuhan mentoring, pelatihan, dan pembimbingan (coaching) merupakan keharusan untuk meminimalisasi kesenjangan, sekaligus menunjukan terjadinya mobilitas karir (terutama bagi para superkeeper)

5) Mengembangkan kepemimpinan melalui kompetensi

   Dengan menggunakan strategi *employment branding* yaitu Menciptakan citra sebagai perusahaan yang memiliki lingkungan kerja yang nyaman melalui branding merupakan cara ideal yang digunakan oleh perusahaan untuk menarik dan mempertahankannya. Kemudian menggunakan perhatian pemimpin puncak pada rencana suksesi.

c. Proses Manajemen Talenta

Gambar II. 1 Proses Manajemen Talenta

Sumber: *The Office of Talent Management and Organization Development*

Berdasarkan gambar diatas maka dapat dilihat bahwa proses dari manajemen talenta berkaitan satu dengan lainnya. (Berger & Berger, 2011) menyatakan bahwa manajemen talenta terdiri dari 4 (empat) proses utama yaitu:

1) *Inclusion* (Penyertaan): keadaan dimana setiap individu akan merasa sebagai bagian proses organisasi.
2) *Engagement* (Keterikatan): hubungan bagaimana organisasi atau perusahaan dengan karyawan. Pada proses keterkaitan karyawan ini model manajemen talenta adalah memastikan bahwa karyawan antusias dalam mengerjakan pekerjaan dan mengambil langkah positif untuk meningkatkan reputasi organisasi atau perusahaan.
3) *Competencies* (Kompetensi): menegaskan bahwa karyawan memiliki kompetensi yang tepat untuk bekerja dalam organisasi dan memenuhi tujuannya.

4) *Retention* (Retensi): memastikan bahwa karyawan tetap bertahan dalam organisasi dan tidak pindah ke perusahaan lainnya.

d. Proses Manajemen Talenta

Sub proses manajemen talenta sebagai berikut:

1) *Sourcing* (pencarian): proses disiplin akuisisi bakat yang berfokus kepada rekrutmen dan indentifikasi bakat. Selanjutnya adalah tindakan pada proses sourcing (pencarian):

a) *Succession Management* (Manajemen Suksesi): proses untuk mengidentifikasi dan mengembangkan karyawan yang memiliki potensi untuk memenuhi posisi tertentu pada sebuah perusahaan atau organisasi

b) *Branding*: proses karyawan melakukan pekerjaan dengan memiliki perbedaan dibandingkan dengan karyawan pada perusahaan atau organisasi lainnya

c) *Workforce Planning* (Perencanaan Tenaga Kerja): proses lanjutan yang digunakan untuk menggabungkan kebutuhan dan prioritas organisasi dengan kebutuhan tenaga kerja agar bisa memastikan tujuan dan persyaratan legislative, pelayanan produksi dan peraturan dapat tercapai

d) *Recruiting (Merekrut)*: proses untuk menentukan dan menyewa calon pekerja dengan kualifikasi yang terbaik untuk lowongan pekerjaan dengan hemat biaya dan efektif.

2) *Aligning* (Menyetarakan): proses menyatukan agar menyetarakan karyawan dengan tujuan strategi perusahaan dan kebudayaan perusahaan. Langkah yang dilaksanakan dalam proses *aligning*:

a) *Onboarding* (Orientasi): proses karyawan yang baru didapatkan untuk memperoleh berbagai pengetahuan, kemampuan dan perilaku untuk menjadi anggota organisasi yang efektif.

b) *Strategic Pain/Goal Aligment* (Strategi Sakit/Penyelarasan Tujuan) : penyatuan karyawan dengan tujuan serta rencana strategis organisasi.

c) *Performance Management* (Manajemen Kinerja) : proses manajer dan karyawan bekerjasama untuk merencanakan, mengawasi dan mengulas tajam karyawan dan kontribusinya terhadap perusahaan.

3) *Learn and Develop* (Belajar dan Kembangkan) : proses karyawan mempelajari dan mengembangkan keahliannya demi mendapatkan karir yang lebih baik didalam organisasi.

4) *Reward* (Penghargaan) : hasil perumusan, implementasi strategi serta kebijakan yang bertujuan untuk memberi imbalan kepada karyawan secara adil, konsistensi dan sejalan dengan nilai seorang karyawan dalam perusahaan atau organisasi.

e. Indikator Manajemen Talenta

Secara umum menurut Gallardo-Gallardo & Thunnissen (2016) manajemen bakat mempunyai Penjelasan indikator sebagai berikut :

1) Daya Tarik Bakat

   Pertama domain Sosial, yaitu suatu dukungan perusahaan atau organisasi pada masa-masa sulit agar tetap berinovasi, serta keseimbangan kehidupan kerja. Dan sebagai usaha perusahaan atau organisasi untuk menarik karyawan berbakat dengan memberikan dukungan disaat kritis misalnya saat kematian keluarga. Kedua, Keunggulan Organisasi, yaitu keunggulan yang ada dipahami sebagai instrumen dan pendorong utama sehingga bisa membuat perusahaan atau organisasi mencapai tujuan strategis serta juga pada operasional perusahaan

2) Pengembangan Talenta

   Terdapat persaingan yang kuat di dalam dunia bisnis yang sempurna serta membuat perusahaan atau organisasi harus mengembangkan karyawan nya yang mempunyai bakat untuk bisa lebih cepat mencapai produktivitas. Maka dari itu, perlu menanamkan pengembangan bakat dari pribadi karyawan itu sendiri serta dianggap sebagai tolok ukur yang berhasil bagi perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan keterampilan karyawan yang berkualifikasi tinggi

3) Retensi Bakat

jika dalam perusahaan mempunyai karyawan dengan talenta yang tepat dan ditempatkan di tempat yang seharusnya akan membuat perusahaan lebih produktif dan dapat bersaing dengan pesaingnya. Retensi bakat terdiri dari 5 elemen perbandingan, kepuasan kerja, penghargaan non finansial, pemberdayaan karyawan, motivasi karyawan.

2. Perencanaan Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Perencanaan SDM

Istilah perencanaan merupakan salah satu fungsi manajemen. Pada umumnya perencanaan merupakan kegiatan yang pertama dilakukan sebelum berlanjut pada fungsi-fungsi manajemen lainnya. Jika kita mengartikan kata perencanaan yang berakar dari kata "rencana" yang berarti hal yang belum dilakukan dan akan dilakukan pada masa yang akan datang. Sementara sumber daya manusia dalam organisasi dapat dikatakan sebagai kekuatan yang meliputi anggota organisasi atau manusia itu sendiri. Perencanaan sumber daya manusia telah menjadi bagian penting dalam kegiatan manajemen sumber daya manusia. Dalam perkembangannya dewasa ini para ahli telah mendefinisikan pengertian dari perencanaan sumber daya manusia.

Hasibuan (2013: 248) mengatakan bahwa:

> "Perencanaan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan merupakan strategi pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan sebagai sumber daya manusia yang komprehensif guna memenuhi

kebutuhan organisasi atau lembaga pendidikan dalam rangka pencapaian tujuan pendidikan secara efektif dan efisien"

Siagian (2011: 41) mengatakan bahwa:

> "Apabila berbicara tentang perencanaan sumber daya manusia, yang menjadi fokus perhatian ialah langkah-langkah tertentu yang diambil olah manajemen guna lebih menjamin bahwa bagi organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat, kesemuanya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan akan ditetapkan".

Jayasukmana & Muhammadi (2021) mengatakan bahwa:

> "Perencanaan artinya tindakan yang dilakukan sebelum karyawan memulai bekerja, perusahaan akan membuat perencanaan sumber daya yang sistematik terkait perkiraan kebutuhan dan pengadaan atau pasokan tentang pekerjaan. Dengan perkiraan jumlah dan tipe kebutuhan tenaga manusia,bagian kepegawaian atau manajer sumber daya manusia akan mempunyai perencanan yang baik dalam rekruitmen, seleksi dan pengembangan tenaga kerja. Pengaruh perencanaan sumber daya manusia sangat penting dalam mengefektifkan sumberdaya manusia, menyesuaikan kegiatan tenaga kerja dengan tujuan organisasi, membantu progam penarikan tenaga kerja dari bursa atau pesanan tenaga kerja secara baik, pengadaan tenaga kerja baru secara ekonomis, dan dapat mengembangkan sistem manajemen sumber daya manusia".

Sedarmayanti (2016:131) menyebutkan bahwa:

> "perencanaan SDM adalah kegiatan untuk mengantisipasi permintaan atau kebutuhan dan suplai tenaga kerja organisasi di masa yang akan datang sehingga perusahaan dapat mengantisipasi ketika terjadi peningkatan permintaan pada produk.

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan perencanaan SDM adalah strategi pengelolaan sumber daya manusia yang digunakan untuk memprediksi kebutuhan masa depan dalam menjalankan sebuah usaha sebagai Tindakan menanggapi jika terdapat kenaikan permintaan di masa depan.

b. Persyaratan Perencanaan SDM

Menurut Seputra (2014:53) beberapa persyaratan perencanaan sumber daya manusia yaitu sebagai berikut:

1) Manajemen harus mengetahui secara jelas masalah yang akan direncanakannya mengenai SDM
2) Manajemen harus mampu mengumpulkan dan menganalisis semua informasi terkait SDM
3) Memiliki pengalaman yang luas mengenai job analisis, organisasi dan mampu membaca situasi persediaan SDM
4) Mampu memprediksi kebutuhan SDM pada masa kini dan masa mendatang
5) mampu memperkirakan kemungkinan bila terjadi peningkatan SDM dan teknologi di masa mendatang
6) Mengetahui dengan jelas peraturan dan kebijakan pemerintah mengenai tenaga kerja

c. Tujuan dan Manfaat Perencanaan SDM

Ketersediaan sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk pelaksanaan tugas-tugas pada masa-masa yang akan datang adalah sangat penting untuk memastikan bahwa kegiatan perusahaan dapat terlaksana dengan baik. Ketika diramalkan ada kekurangan dibandingkan dengan kebutuhan, perusahaan dapat melakukan perekrutan pegawai baru, promosi dan transfer secara proaktif sehingga tidak mengganggu kegiatan perusahaan.

Tindakan-tindakan yang akan dilakukan harus direncanakan sebelumnya untuk memastikan atau meminimalkan gangguan pada rencanarencana perusahaan. Jika jumlah pegawai lebih besar daripada kebutuhan, itu mengimplikasikan bahwa perusahaan kurang baik memanfaatkan sumber daya manusianya dan sebaliknya. Secara lebih luas dapatlah dikatakan bahwa perencanaan sumber daya manusia yang baik akan:

1) Memperbaiki pemanfaatan sumber daya manusia
2) Menyesuaikan aktivitas sumber daya manusia dan kebutuhan di masa depan secara efisien
3) Meningkatkan efisiensi dalam menarik pegawai baru
4) Melengkapi informasi sumber daya manusia yang dapat membantu kegiatan sumber daya manusia dan unit organisasi lain

Sesuai dengan fungsinya untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya dari aspek sumber daya manusia, sebagaimana disinggung diatas, dan fokus perhatian perencanaan sumber daya manusia ditujukan pada proses peramalan dan penentuan kebutuhan SDM di masa depan, maka proses penentuan tersebut dilakukan melalui langkah-langkah sebagai berikut:

1) analisis beberapa faktor penyebab perubahan kebutuhan sumber daya manusia
2) peramalan kebutuhan sumber daya manusia

3) penentuan kebutuhan sumber daya manusia di masa yang akan dating
4) analisis ketersediaan (supply) sumber daya manusia dan kemampuan perusahaan
5) penentuan dan implementasi program

d. Indikator Perencanaan SDM

Menurut Hasibuan (2017) dalam Saputra et al (2020) mengemukakan indikator perencanaan SDM terdiri dari beberapa elemen yaitu:

1) Pengadaan

   Pengadaan harus dilakukan secara baik dan benar supaya kualitas dan kuantitas Sumber Daya Manusia sesuai dengan kebutuhan perusahaan, diantaranya penarikan dan seleksi.

2) Pengembangan

   Pengembangan (development) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerja masa kini maupun masa depan.

3) Kompensasi

   Kompensasi (compensation) adalah pemberian balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung (indirect), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta

berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

4) Pemeliharaan

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung (indirect), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

5) Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari perusahaan. Pemberhentian harus direncanakan sebaik-baiknya agar tidak menimbulkan kesulitan bagi perusahaan. Karena cepat atau lambat karyawan akan berhenti dengan alasan yang beraneka ragam, diantaranya yaitu pensiun dan dipecat.

3. Audit SDM

a. Pengertian Audit SDM

Pelaksanaan auditing sangat berkaitan erat dengan pengendalian manajemen secara internal dalam perusahaan, auditing berperan memberikan nilai tambah bagi laporan keuangan dan manajemen internal perusahaan yang dijelaskan dalam komunikasi tertulis yang dapat dipercaya (reliabel) untuk pihak-pihak yang memiliki kepentingan atas perusahaan.

Menurut Kasmir (2022) mengemukakan bahwa:

> "Audit Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses sistematik dan formal yang didesain untuk mengukur biaya dan manfaat keseluruhan program MSDM dan untuk membandingkan efisiensi dan efektivitas keseluruhan program MSDM tersebut dengan kinerja organisasi di masa lalu"

Menurut Tjiptono dan Diana (2019) mengemukakan bahwa:

> "Audit Sumber Daya Manusia adalah pemeriksaan dan penilaian secara sistematis, objektif dan terdokumentasi terhadap fungsi-fungsi organisasi yang terpengaruh oleh manajemen sumber daya manusia dengan tujuan memastikan dipenuhinya azas kesesuaian, efektivitas, dan efisiensi dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk mendukung tercapainya sasaran-sasaran fungsional maupun tujuan organisasi secara keseluruhan baik untuk jangka pendek, jangka menengah maupun jangka panjang".

Menurut Astuti (2018) mengatakan bahwa:

> "Audit sumber daya manusia menekankan penilaian terhadap segala aktivitas sumber daya manusia yang terjadi dalam suatu organisasi, penilaian ini bertujuan untuk memastikan apakah aktivitas di dalam organisasi tersebut berjalan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, penilaian dengan melakukan audit sumber daya manusia dapat menilai proses atau aktivitas yang belum sesuai dengan kebijakan organisasi dan persyaratan hukum, sehingga dapat meminimalisir proses internal organisasi yang berpotensi melanggar hukum".

Menurut Agung et al, (2017) mengatakan bahwa:

> "Audit sumber daya manusia merupakan penilaian dan analisis yang komprehensif terhadap program-program SDM. Walaupun secara khusus audit ini dilakukan pada departemen SDM, tetapi tidak terbatas pada aktivitas yang terjadi pada departemen ini. Audit termasuk pada fungsi manajemen SDM pada organisasi secara keseluruhan termasuk yang dilaksanakan oleh manajer dan supervisor"

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan audit manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan manajemen perusahaan dalam memastikan seluruh pengelolaan sumber daya manusia yang ada dalam

perusahaan telah berjalan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Audit SDM

Salah satu bidang fungsional yang harus ditangani dengan sebaik mungkin dalam suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan peranan dan kontribusinya kepada perusahaan yang bersifat strategik adalah sangat besar. Untuk itu manajemen harus berupaya agar peranan yang bersifat strategik itu dimainkan oleh mereka yang memperoleh tugas dan tanggung jawab untuk mengelola sumber daya manusia dengan tingkat efisiensi dan efektivitas yang semakin tinggi salah satu cara untuk mewujudkannya ialah dengan melaksanakan audit SDM.

Menurut Tjiptono dan Diana (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan audit sumber daya manusia yaitu:

1) Penentuan kebutuhan karyawan

   Kebutuhan akan tenaga kerja dilakukan oleh perusahaan dalam rangka menjalankan usahanya atau melakukan ekspansi usaha di masa mendatang. Perusahaan membuat suatu persyaratan-persyaratan tertentu dalam memenuhi kebutuhan tersebut seperti: tingkat pendidikan, keahlian dan keterampilan serta uraian pekerjaaan yang nanntinya alan ditempati oleh karyawan tersebut. Dengan audit SDM diharapkan perusahaan mampu menentukan

persyaratan dan ketentuan apa saja yang harus dimiliki ileh seorang karyawan sebelum dilakukan rekrutmen.

2) Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses pencarian para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan. rekrutmen tenaga kerja baru dilakukan dengan menggarap berbagai sumber, apabila sumber internal (promosi, alih tugas, dan alih wilayah) sudah sepenuhnya dimanfaatkan. Dengan melakukan audit SDM, pimpinan dan manajer perusahaan dapat mendeteksi lebih dini apakah rekrutmen yang selama ini dilakukan sudah benar dan tidak mengganggu aktivitas perusahaan.

3) Penempatan

Penempatan, yang bagi karyawan baru berarti perubahan status dari calon pegawai menjadi pegawai tetap. Dengan jabatan yang pasti, fungsi dan tanggung jawab yang jelas, serta tempatnya dalam hierarki perusahaan, sedangkan bagi karyawan lama berarti promosi, alih tugas, alih wilayah atau demosi. Pelaksanaan audit SDM sekaligus dapat berfungsi untuk menentukan penempatan karyawan. 19 misalnya dapat ditentukan karyawan mana yang berhak mendapat promosi, alih tugas, demosi, dan lain-lain.

4) Pengendalian

Pengendalian dimaksud untuk melihat bagaimana perbandingan antara kinerja aktual dengan standar yang ditetapkan perusahaan. penetapan standar seperti kuoto penjualan, standar mutu atau tingkat produksi. Audit SDM dilakukan untuk menemukan adanya ketimpangan-ketimpangan atar perbandingan tersebut untuk kemudian diambil tindakan perbaikan sesuai kebutuhan, agar kinerja perusahaan tidak terganggu.

5) Pelatihan

Pelatihan memberikan karyawan baru atau yang ada sekarang keterampilan yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Audit SDM dilakukan untuk melihat apakah kompetensi karyawan saat ini sudah sesuai dengan kondisi usaha saat ini maup[un di masa mendatang. Selanjutnya kegiatan audut SDM menetukan apakah program pelatihan telah sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan kebutuhan individu.

6) Kesejahteraan karyawan

Bila para karyawan melaksanakan pekerjaan dengan baik, ,ereka harus menerima kompensasi yang adil dan layak. Bentuk penghargaan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan karyawan yang berprestasi ini mencakup pengupahan dan penggajian, serta berbagai bentuk kompensasi pelengkap seperti: asuransi, tunjangan kesehatan, penciptaan kondisi kerja yang aman dan sehat, dam lain sebagainya. Untuk itu audit SDM dapat digunakan oleh perusahaan

dana paramanajer dalam menentikan bentk-bentuk kesejahteraan yang sesuai dengan keinginan karyawan aga dapat meningkatkan kinerjanya.

c. Indikator Audit SDM

Menurut Siagian (2017) indikator dari audit manajemen sumber daya manusia yaitu:

1) Pelaksanaan Perencanaan audit

   Sebelum melakukan proses audit terlebih dahulu membuat perencanaan mengenai objek apa yang hendak dilakukan evaluasi sehingga dapat mengumpulkan informasi dan Analisa pada objek yang diaudit

2) Penyelengaraan fungsi recruitment

   Suatu persyaratan kualitatif berdasarkan analis pekerjaan, deskripsipekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan standar hasil pekerjaan yang sudahtercatat dalam sistem informasi sumber daya manusia.

3) Seleksi

   Langkah-langkah dengan memberikan tes kepada calon karyawan, deskripsi pekerjaan, dan standar hasil pekerjaan

4) Penempatan

   Pengenalan tugas yang akan menjadi tanggung jawab karyawan, agar karyawan mampu memahami tugasnya sendiri, program orientasi akan mencantumkan mengenai lokasi bertugas untuk

karyawan, rincian tugaskaryawan, sasaran pelaksanaan tugas, penjelasan tentang aspek pentingdari tugas karyawan termasuk kesehatan dan keselamatan kerja.

5) Pelatihan

6) Kegiatan untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan yangdiberikan oleh perusahan

4. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara 2016,9) mengatakan bahwa :

> "Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan".

Menurut (Daryanto 2017,105) mengatakan bahwa :

> "Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan".

Menurut (Afandi 2018,83) mengatakan bahwa :

> "Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika".

Menurut (Silaswara et al. 2021, 58) mengatakan bahwa:

> "Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dilakukan oleh seseorang maupun kelompok orang dalam suatu perusahaan yang berlandaskan hak dan tanggung jawabnya agar dapat meraih cita-cita mereka dengan sebuah cara yang memiliki korelasi dengan perusahaan.".

Menurut (Pujiarti, 2019, 3) mengatakan bahwa:

> "Kinerja adalah suatu hasil dimana orang-orang dan sumber daya yang ada dalam organisasi secara bersama-sama membawa hasil yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan.".

Berdasarkan definisi-definisi di atas dapat di simpulkan pengertian Kinerja adalah hasil kerja seseorang secara kualitas ataupun kuantitas dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak betentangan dengan hukum, moral, dan etika.

b. Faktor yang Mempengaruhi Employee Performance (Kinerja Karyawan)

Menurut (Santoso & Fitriyanti 2020,34) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1) Faktor Kemampuan *(Ability)*

Secara psikologis, kemampuan *(ability)* terdiri dari kemampuan potensi *(IQ)* dan kemampuan *reality (knowledge + skill)*. Artinya, pimpinan dan pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi *IQ superior, very superior, gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2) Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasi. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka

bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja, dan kondisi kerja.

c. Indikator *Employee Performance* (Kinerja Karyawan)

Menurut (Afandi 2018,89) ada beberapa indikator kinerja, yaitu :

1) Kuantitas Hasil Kerja

   Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2) Kualitas Hasil Kerja

   Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3) Efisiensi dalam Melaksanakan Tugas

   Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4) Disiplin

   Sikap disiplin karyawan tercermin dengan menaati semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan dan bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditentukan hal ini dapat menjadi ukuran dari kinerja karyawan yang baik.

5) Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar lingkungan kerja.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu diajukan peneliti sebagai landasan yang mendukung penelitian ini sehingga dapat memperkuat hasil penelitian yang telah dilakukan dengan penelitian sebelumnya. Adapun pada penelitian ini penelitian terdahulu yang dibuat adalah sebagai berikut:

Tabel II. 1 Penelitian Terdahulu.

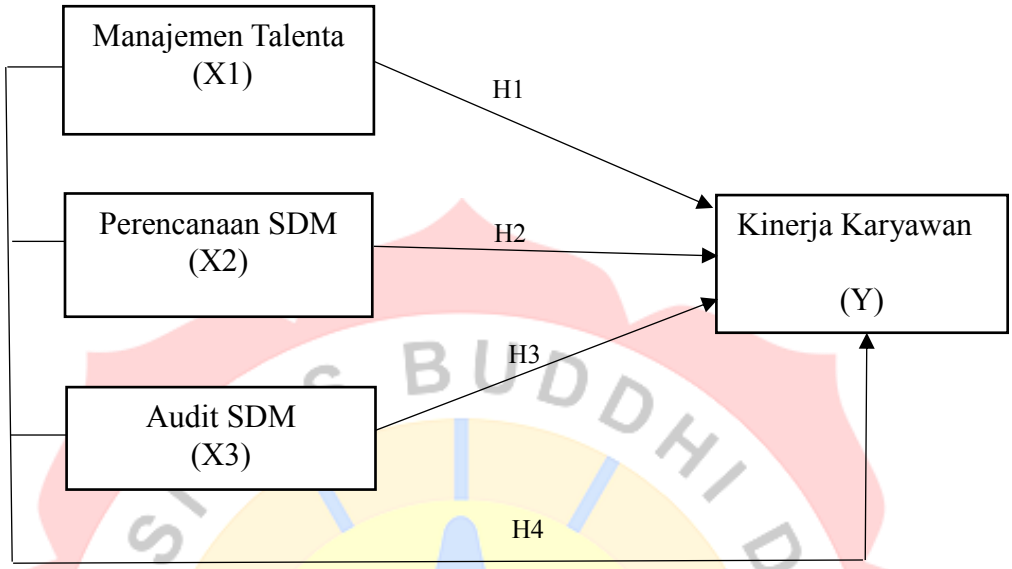
No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	Saputra et al., (2020)	Pengaruh Manajemen Talenta, Perencanaan SDM dan Audit SDM terhadap Kinerja Karyawan	Variabel X 1. Manajemen Talenta 2. Perencanaan SDM 3. Audit SDM Variabel Y Kinerja Karyawan	Hasil penelitian adalah: manajemen talenta berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, perencanaan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Audit SDM berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

2	Malika & Irfani (2021)	Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan pada PT. X	Variabel X 1. Manajemen talenta Variabel Y 1. Kinerja perusahaan	Hasil dari penelitian ini diperoleh bahwa manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh yang diberikan oleh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 53,3% dimana sisanya dipengaruhi oleh factor lain di luar penelitian ini.
3	Anjani & Lubis (2022)	Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan(Studi Kasus PT Burger Sari Indonesia Medan)	Variabel X 1. Audit Manajemen Sumber daya Manusia Variabel Y 1. Kinerja karyawan	Audit Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh positif signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT Burger Sari Indonesia Medan)
4	Nisak et al, (2020)	Pengaruh Perencanaan, Pemberdayaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Divisi LIS II di PT. Maspion II Sidoarjo	Variabel X 1. Perencanaan SDM 2. Pemberdayaan SDM 3. Pengembangan SDM Variabel Y 1. Kinerja Karyawan	Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa perencanaan, pemberdayaan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.

5	Tamala & Fadili (2021)	Pengaruh manajemen talenta dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan	Variabel X 1. manajemen talenta 2. manajemen pengetahuan Variabel Y 1. Kinerja karyawan	Selanjutnya hasil penelitian menerangkan bahwa hipotesis diterima yaitu manajemen talenta dan manajemen pengetahuan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Mahati Karawang.
6	Saputra et al (2020)	Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu	Variabel X 1. perencanaan SDM 2. Rekrutmen 3. Penempatan Variabel Y 2. Kinerja karyawan	penelitian menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan penempatan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu.

7	Astuti (2018)	Peran Audit SDM Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Rawat Inap di Rumah Sakit (Studi Kasus pada Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soedirman Kebumen)	Variabel X 1. audit SDM Variabel Y 1. Kinerja karyawan	Audit manajemen ini lebih ditekankan pada kegiatan pelayanan kesehatan yang bertujuan untuk memeriksa apakah kebijakan, prosedur, dan kegiatan pelayanan kesehatan sudah mencapai tujuan yang diterapkan manajemen dan apakah tujuan tersebut dicapai dengan cara yang terbaik dan ekonomis
8	Livia dan Nazar (2022)	Effect of human resources audit, employee competency, and work culture on employee work productivity (Empirical Study at PT Tri Tirta Permata, South Jakarta)	Variabel X 1. resources audit 2. employee competency 3. work culture Variabel Y 1. employee work productivity	Hasil menyatakan audit SDM dan employee competence memiliki pengaruh terhadap employee work productivity

C. Kerangka Pemikiran



Gambar II. 2 Kerangka Pemikiran

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan asumsi sementara atas permasalahan yang diteliti tetapi masih harus ditindak lanjuti mengenai kebenarannya setelah melalui penelitian dan analisis. Hipotesis diartikan sebagai dugaan sementara dikarenakan jawaban yang diberikan baru hanya berdasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan pada fakta empiris yang di dapatkan melalui pengumpulan data (Sugiyono 2019). Maka hipotesis yang diajukan untuk penelitian ini adalah:

H1: Diduga secara parsial terdapat pengaruh Manajemen Talenta (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Mega Jaya.

H2: Diduga secara parsial terdapat pengaruh Perencanaan SDM (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Mega Jaya.

H3: Diduga secara parsial terdapat pengaruh Audit SDM (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Mega Jaya.

H4: Diduga terdapat pengaruh Manajemen Talenta (X1), Perencanaan SDM (X2) dan Audit SDM (X3) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Mega Jaya.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk melakukan interpretasi data berupa jawaban kuisioner dalam bentuk angka-angka yang diteliti untuk kemudian ditarik kesimpulan. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan dengan menyajikan hasil penelitian dalam bentuk angka-angka (Sekaran & Bougie, 2016, p. 112). Rancangan penelitian ini dilakukan dengan menggunakan hipotesis. Menurut (Sekaran & Bougie, 2016, p. 26). Hipotesis adalah adalah asumsi sementara yang dilakukan oleh penulis untuk menggambarkan model penelitian dan menguji atribut hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

B. Objek Penelitian

1. Gambaran Umum Perusahaan

Mega Jaya didirikan pada tahun 2000 oleh Bapak Chandra Gunawan, seorang pengusaha lokal yang telah lama berkecimpung dalam dunia usaha *plywood*. Sampai saat ini PT Mega Jaya masih aktif beroperasi dibawah kendali manajemen beliau dengan komitmen bahwa perusahaan akan berusaha semaksimal mungkin dengan segala kemampuan yang ada untuk tetap exist dan beroperasi jangka panjang.

PT. Mega Jaya merupakan salah satu perusahaan Plywood dengan menghasilkan produk plywood perbulan ± 4.000 m3, perolehan bahan baku yang bersumber dari Sumatera Utara, Jambi, dan lokal Riau didukung dengan sumber bahan baku dari masyarakat berupa kayu karet, dan limbah perkebunan lainnya.

PT Mega Jaya menggunakan tenaga kerja baik permanen maupun kontrak sekitar 250 orang. System kerja yang digunakan perusahaan menggunakan 2 kali pergantian shif kerja yaitu shif A dimulai dari 07.00 pagi -16.00 sore dan jam 16.00- 23.00.

2. Visi Misi Perusahaan PT Mega Jaya

Adapun visi dan misi dari PT Mega Jaya adalah sebagai berikut:

a. Visi

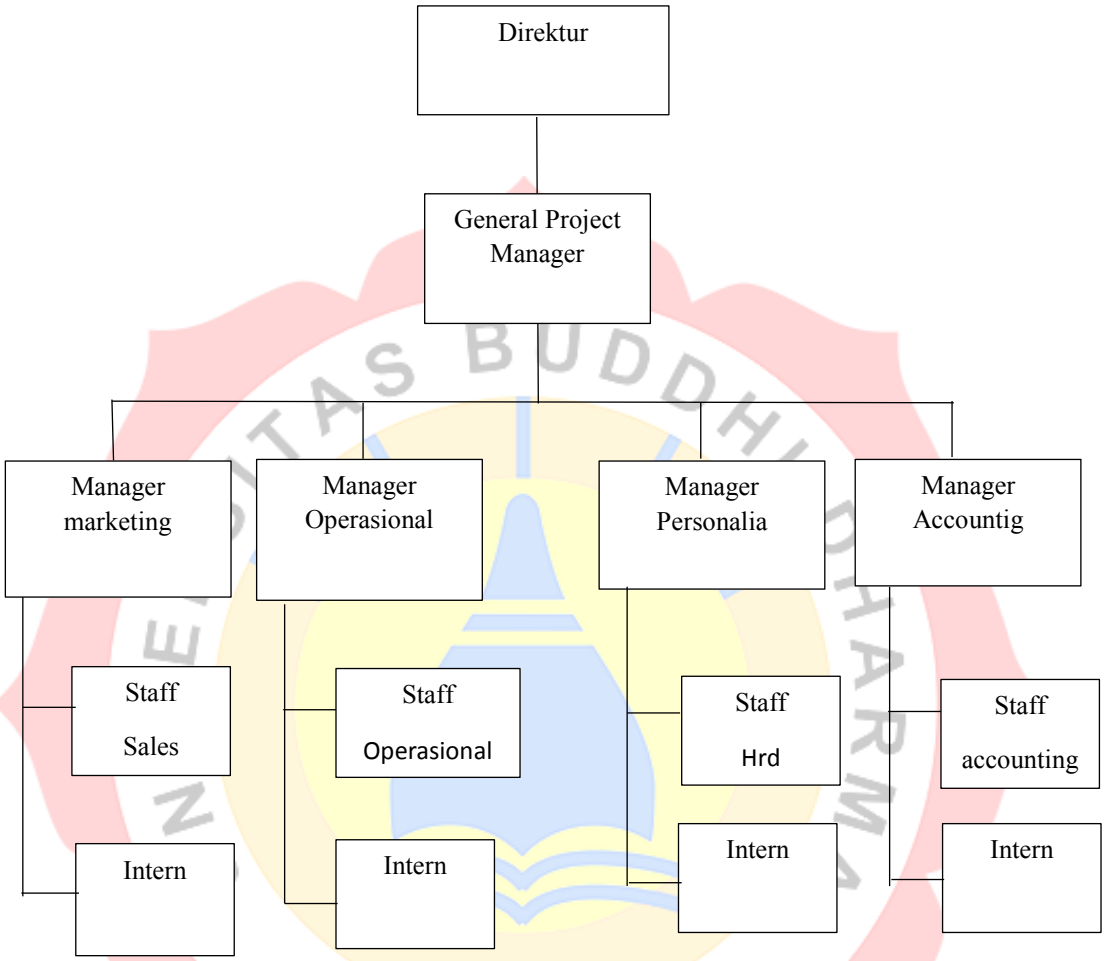
Menjadikan perusahaan industri kayu lapis yang terbaik dan mampu bersaing di tingkat nasional maupun global, dengan dukungan manajemen profesional.

b. Misi

1) Menghasilkan kayu lapis yang berkualitas guna memenangkan persaingan pasar lokal maupun global.
2) Membangun team work dan hubungan kerja yang harmonis di lingkungan perusahaan.
3) Memelihara hubungan baik dengan segenap komponen masyarakat dan pemerintah.

4) Mendorong pertumbuhan ekonomi dan pengembangan masyarakat melalui penyerapan tenaga kerja lokal dan program Community Development.
5) Membangun image positif dalam rangka mendukung program pengembangan perusahaan (Corporate Development)

3. Sturuktur Organisasi Perusahaan Mega Jaya



Gambar III. 1 Struktur PT Mega Jaya

Sumber: PT Mega Jaya

4. Uraian Tugas

a. Direktur Utama

1) Menyusun strategi untuk mengarahkan bisnis menjadi lebih maju.
2) Menunjuk orang untuk menjadi pemimpin suatu devisi dan mengawasi pekerjaanya.
3) Mengevaluasi kesuksesan dan kinerja perusahaan.
4) Mengadakan dan memimpin *meeting* rutin dengan para manajer perusahaan.
5) Memimpin perusahaan dan melakukan pengambilan keputusan tahap akhir.

b. *General Project Manager*

1) Mengembangkan inovasi tentang operasional agar berjalan dengan baik.
2) Meningkatkan efektivitas operasional perusahaan.
3) Mengawasi persediaan barang distribusi, penyedia jasa, dan letak fasilitas operasional.
4) Melakukan pertemuan rutin secara berkala dengan direktur, guna mencapai visi dan misi perusahaan.
5) Mengawasi kualitas produk.

c. *Manager Sales*

1) Mengawasi penjualan perusahaan.
2) Meningkatkan performa penjualan.
3) Membuat anggaran biaya untuk promosi.

4) Mengadakan promosi.

5) Mengawasi kompetisi bisnis internal dan eksternal.

d. Manager Personalia

1) Mengawasi operasi produksi dan memastikan bahwa semua produksi berjalan dengan lancar.

2) Mengelola staf produksi dan memastikan bahwa semua staf terlatih dan siap melaksanakan tugas mereka dengan efisien.

3) Memantau dan mengelola stok bahan baku dan barang jadi.

4) Menyusun dan melaksanakan rencana produksi dan strategi pengembangan produk baru.

5) Memastikan bahwa semua mesin dan peralatan berfungsi dengan baik dan melakukan perawatan rutin pada mesin dan peralatan.

6) Menjaga kualitas produk dan memastikan bahwa semua produk memenuhi standar yang telah ditetapkan.

7) Mengelola anggaran produksi dan memastikan bahwa semua pengeluaran sesuai dengan anggaran yang telah ditetapkan.

***e.* Manager Accounting**

1) Bertanggung jawab atas pembuatan jurnal dan laporan keuangan.

2) Melakukan koordinasi dengan departemen lain untuk pembuatan budget tahunan

3) Membuat proyeksi cashflow mingguan dan bulanan ke Treasury

4) Melakukan control kas perusahaan (cash flow) terutama piutang dan hutang

f. Manager Operasional

1. Mengawasi kualitas produk
2. Memantau aktivitas produksi, distribusi dan operasional
3. Mengevaluasi hasil laporan operasional kantor

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Data merupakan suatu bagian yang sangat penting dalam penelitian yang berfungsi sebagai tolak ukur dalam menjalankan semua fungsi penelitian. Menurut Sugiyono (2019, p. 194) terdapat dua jenis data dalam penelitian yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif merupakan data yang dikumpulkan peneliti yang didalamnya berisikan kata-kata, pendapat, persetujuan dan naratif dari sumber yang tidak dapat diukur dan diperoleh dari hasil kegiatan wawancara, observasi dan kutipan para ahli dari buku, jurnal, artikel dan literasi yang berhubungan dengan penelitian. Data kuantitatif merupakan data berupa angka atau bilangan yang dapat diukur dan cenderung lebih objektif yang diperoleh peneliti dari kegiatan menyebarkan angket/ kuisioner pada responden penelitian.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa data primer dan data sekunder. Menurut (Sugiyono, 2019, p. 194) sumber data primer dan sekunder dapat dijelaskan sebagai berikut:

a). Data Primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan dari responden dalam penelitian, data yang diterima kemudian diolah dengan menggunakan software statistik. Pada penelitian ini peneliti menggunakan kuisioner *google form* untuk disebarkan kepada responden dan memperoleh jawaban dari responden.

b). Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diterima tidak langsung dari sumber utama namun dari sumber lain yang telah ada sebelumnya, seperti dokumen-dokumen, buku-buku, jurnal, artikel.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Sekaran & Boogie, 2016, p. 112) populasi adalah sekumpulan/ jumlah keseluruhan dari individu, unit atau institusi yang memiliki kriteria sebagai subjek penelitian. Pada penelitian ini memiliki populasi sebanyak 105 karyawan pada PT Mega Jaya.

2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2019, p. 67) Sampel merupakan suatu bagian dari keseluruhan serta karakteristik yang dimiliki oleh sebuah populasi. Penelitian ini menggunakan metode sensus. Menurut (Sekaran & Bougie, 2016) metode Sensus yaitu semua populasi dijadikan sampel penelitian.

PT Mega Jaya memiliki sebanyak 105 karyawan sehingga sampel penelitian ditentukan sebanyak 105 karyawan PT Mega Jaya.

E. Tehnik Pengumpuan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner (google form). Peneliti mengajukan pertanyaan dari setiap variabel penelitian dengan indikator-indikator pada variabel penelitian yang diteliti.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan empat (4) variabel penelitian yang terdiri dari tiga (3) variable bebas (*Independent Variabel*) dan satu (1) variable terikat (*Dependent Variabel*). Kemudian untuk seluruh item pernyataan diukur dengan skala pengukuran menggunakan Skala Likert dengan bobot penilaiannya yaitu dari 1 sampai dengan 5 dengan penjelasan sebagai berikut:

Tabel III. 1 Nilai Skala Likert

Pertanyaan	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : (Hair et al., 2018, p. 6)

F. Operasional Variabel Penelitian

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut, sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Terdapat dua macam variabel penelitian, yaitu :

a. Variabel independen atau variabel bebas, yaitu variabel yang mempengaruhi (menjadi sebab) variabel dependen. Variabel independen (X) dalam penelitian ini yaitu *Mananjemen Talenta* (X1), Perencanaan SDM (X2) dan Audit SDM (X3).

b. Variable dependen atau variabel terikat, merupakan variabel yang dipengaruhi (menjadi akibat) oleh variabel independen. Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini yakni kinerja karyawan.

2. Operasional Variabel

Tabel III. 2 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan	Kuantitas	1. Sesuai target	Likert
	Kualitas	1. Tanggung jawab	
		2. Ketelitian	
		3. Mengurangi kesalahan	
	Efisiensi	1. Komitmen	
		2. Inovasi	
		3. Efektivitas	
	Disiplin	1. Ketepatan waktu	
		2. Produktivitas	
	Inisiatif	3. Kemandirian	
Manajemen Talenta	Daya tarik bakat	1. Dukungan Sosial	Likert
		2. Keadilan dalam seleksi	
		3. Pemikiran yang kritis.	

Sumber : Robbins (2016:260)

		4. Kepribadian yang tepat.	
	Pengembangan talenta	1. Seminar untuk karyawan.	
		2. Pelatihan dalam keterampilan.	
		3. Rotasi dalam pengembangan karyawan.	
	Retensi	1. Menjaga karyawan untuk loyal.	
		2. Gaji yang sesuai.	
		3. Kepemimpinan yang adil.	

Sumber : Gallardo & Thunnissen (2016)

Perencanaan SDM	Pengadaan	1. Pemahaman tugas kerja.	Likert
		2. Hubungan yang baik.	
		3. Posisi yang tepat.	
	Pengembangan	1. Jabatan yang sesuai.	
		2. Pelatihan sesusai jabatan.	
		3. Kesesuaian beban kerja pada karyawan.	
	Kompensasi	1. Memotivasi karyawan.	
	Pemeliharaan	1. Kestandaran waktu kerja.	
		2. Kebutuhan analisis yang tepat.	
	Pemberhentian	1. Pengembangan yang tepat.	

Sumber : Hasibuan (2017:258)

Audit SDM	Perencanaan	1. Mencapai Misi perusahaan.	
		2. Strategi Perusahaan.	
	Rekruitmen	1. Kriteria karyawan.	
		2. Kualifikasi yang dibutuhkan.	
	Seleksi	1. Kesempatan yang sama.	
		2. Test sesuai dengan pekerjaan	
	Penempatan	1. Kemampuan yang tepat.	
		2. Ketentuan dan standar perusahaan.	
	Pelatihan dan pengembangan	1. Pilihan pelatihan yang tepat ke karyawan.	
		2. Manfaat pelatihan.	

Sumber : Siagian (2017)

G. Tehnik Analisa Data

1. Analisis Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2019) menyatakan bahwa pengertian analisis deskriptif adalah sebagai berikut:

> "Analisis deskriptif adalah data dengan metode mendeskripsikan atau mengambarkan data yang telah terkumpul dengan sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau digeneralisasi yang meliputi analisis mengenai karakteristik dari responden yang terdiri dari usia, jenis kelamin, alamat, pekerjaan, pendidikan terakhir, dan pendapatan responden."

Deskripsi kategori variabel berupa tanggapan dari responden yang didapatkan melalui pernyataan yang terdapat dalam kuisioner yang sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responden.

2. Uji Validitas

Uji validitas merupakan salah satu alat pengujian instrument data yang telah dikumpulkan untuk mengetahui kebenaran apakah kuisioner yang digunakan untuk mengukur telah sesuai dengan kenyataan (valid) atau tidak.

Menurut (Sugiyono 2019) menyatakan bahwa uji validitas adalah:

> "uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas merupakan suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur suatu data yang telah didapatkan benar-benar data yang valid atau tepat"

Jika tingkat validitas yang diukur semakin tinggi, maka dinyatakan semakin tepat sasaran, atau alat ukur menunjukkan relevansi dari apa yang seharusnya diukur. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan korelasi Pearson untuk melakukan uji validitas. Jika nilai signifikansi dibawah 0,05

dan korelasi Pearson hitung diatas r Tabel untuk Pearson maka, item dikatakan valid

3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu teknik pengujian yang digunakan untuk mengukur atau mengetahui seberapa besar nilai konsistensi dari suatu alat ukur. Menurut Sugiyono, (2019) menjelaskan uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

"Uji reliabilitas adalah sebuah scale atau instrument data dan data yang dihasilkan disebut reliable atau terpercaya, apabila instrument itu secara konsisten memunculkan hasil yang sama setiap kali dilakukan pengukuran"

Pada penelitian ini, metode yang digunakan oleh peneliti adalah metode Cronboach Alpha dalam menguji reliabilitas. Apabila nilai dari Cronboach Alpha lebih besar dari 0,60 instrument kuesioner tersebut dapat disimpulkan reliabel.

4. Uji Asumsi Klasik

Asumsi klasik ini dilakukan untuk mengetahui nilai dari semua variabel dalam penelitian apakah menyimpang dari asumsi klasik. Selain itu tujuan dari uji asumsi klasik juga untuk mendapatkan nilai pemerikasaan terbaik atau tidak bias agar model regresi BLUE (*Best, Linier, Unbias, Estimator*). Terdapat beberapa asumsi yang harus terpenuhi supaya kesimpulan dari hasil pengujian tidak bias, diantaranya yaitu uji Multikolinieritas, uji Heteroskedatisitas, dan uji Normalitas.

a. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas dilakukan untuk menguji suatu model regresi apakah ada korelasi antar variabel bebas. Apabila ditemukan korelasi maka hal tersebut dikatakan terdapat problem multikolinieritas. Sedangkan seharusnya model regresi yang dinyatakan baik yaitu tidak terjadi korelasi diantara variabel independen yang dikeluarkan dari model, lalu model regresi diulang kembali (Ghozali, 2018)

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini digunakan untuk mengetahui apakah pada model regresi terjadi perbedaan variance dari residual sari suatu penelitian ke penelitian lainnya (Ghozali 2018). Namun ketika pada model regresi tidak terjadi heterokedastisitas maka model regresi tersebut dapat disimpulkan baik. Untuk mengetahui hal tersebut maka dapat dilihat pada Grafik Scatterpot yang dihasilkan, untuk mengasumsikan pola titik pada grafik menggunakan syarat berikut:

1. Terjadi heteroskedastisitas apabila terdapat pola yang dihasilkan terbentuk dari titik-titik runtut yang berupa gelombang, melebar setelah itu menyempit yang berbentuk atau menyerupai pola tertentu.
2. Sedangkan jika tidak terdapat pola runtut yang berbentuk gelombang, melebar lalu menyempit maka tidak terjadi masalah heterkedastisitas. Atau dapat dikatakan bahwa pada model regresi tersebut bersifat homoskedastisitas.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengamati apakah di dalam suatu model regresi, memastikan bahwa variabel penganggu atau residual yang diuji terdistribusi normal atau sebaliknya. Sedangkang suatu model regresi yang dikatakan baik yaitu model regresi yang mempunyai nilai residual normal dan mendekati normal, kemudian apabila hal tersebut terjadi maka uji normalitas layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode Kolmogorov-Smirmov (K-S). Uji K-S dilakukan dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut:

a) H0 : Data residual berdistribusi normal

b) Ha : Data residual tidak berdistribusi normal

Metode pengamatan normal tidaknya distribusi data yang dilakukan dengan melihat Asymp. Sig. (2-tailed). Dengan ketentuan apabila tingkat signifikansi lebih besar dari alpha 5%, maka dapat disimpulkan bahwa H0 diterima, sehingga dikatakan data residual berdistribusi normal. Jika tingkat signifikasi kurang dari alpha 5%, maka sebaliknya yaitu data residual berdistribusi tidak normal.

5. Uji Hipotesis

Data pengamatan tidak hanya bersumber dari satu variabel, melainkan bersumber dari beberapa variabel hingga banyak variabel. sehingga peneliti melakukan penelitian dengan menggunakan regresi linear sederhana dan regresi linear berganda untuk menganalisis hubungan dan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

1. Uji Regresi Linier Sederhana

   Regresi linear sederhana merupakan uji regresi yang melibatkan satu variabel independen dan satu variabel dependen. Analisis ini bertujuan untuk mengamati besarnya nilai yang mempengaruhi antara variabel independen terhadap variabel dependen.

2. Uji Regresi Linier Berganda

   Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui variabel terikat dapat diprediksi melalui variabel bebas (Ghozali 2016). Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat tersebut maka peneliti menggunakan rumus sebagai berikut:

   $$Y = \alpha + b1X1 + b2X2 + b3X3 + e$$

   Keterangan:

   Y = Kinerja Karyawan

   a = Nilai Konstanta

   b1,b2,b3,b4 = Koefisien Regresi Masing-masing Variabel

   X1 = Manajemen Talenta

   X2 = Perencanaan SDM

   X3 = Audit ADM

   e = error

6. Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2018) menyatakan bahwa:

> "Dalam analisis regresi sederhana diasumsikan hanya satu variabel yang mempengaruhi suatu variabel, sedangkan variabel lainnya yang juga mempengaruhi variabel tersebut dianggap konstan (tidak berubah). Kemampuan variabel independen dapat menjelaskan variasi (perubahan) nilai variabel independen dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi atau r2"

Sehingga tingkat koefisien determinasi tersebut dapat dilihat pada output tabel Model Summary pada SPSS, persentase pengaruh antara variabel independen terhadapt variabel dependen ditunjukkan oleh nilai R2, kemudian nilai persentase yang tersisa akan menunjukkan tingkat pengaruh variabel lainnya yang tidak dijelaskan dalam penelitian tersebut.

7. Uji t (Parsial)

Untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini maka menggunakan uji t. Menurut (Ghozali 2018) menyatakan bahwa uji t pada hakikatnya digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Rumus yang digunakan untuk uji t dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Keterangan:

t = thitung yang kemudian dibandingkan ttabel

S = Nilai deviasi standar

Pengamatan melalui uji t merupakan perbandingan antara thitung dengan ttabel dengan derajat signifikan 0,05. Sehingga apabila tingkat probabilitas signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan

bahwa variabel independen secara bebas berpengaruh signifikan pada variabel dependen. Sebaliknya jika nilai probabilitas signifikansi yang dihasilkan lebih besar dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa koefisien regresi tidak signifikan.

a. jika nilai thitung > nilai ttabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima.
b. jika nilai thitung < nilai ttabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

8. Uji Statistik F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk memastikan apakah seluruh variabel bebas dalam model memiliki pengaruh secara serentak (simultan) terhadap variabel terikat (Ghozali 2018). Tahapan dalam pengujian hipotesis dengan uji F yaitu dengan melihat kolom signifikansi dengan ketentuan apabila nilai yang dihasilkan probablitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa mempunyai pengaruh secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya apabila nilai probabilitas signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas tidak terdapat pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.