

Pengaruh Manajemen Talenta, Pengembangan Karir, dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Tekad Jaya Mandiri

Oleh:

Intan Putri Rahayu

Sumartik

Program Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Juli, 2025



Pendahuluan

Industri manufaktur adalah sektor penting pada perekonomian di indonesia yang mengubah bahan mentah menjadi barang jadi melalui proses pemrosesan, perakitan, atau pembuatan. Industri laser cutting sangat penting jika dilakukan dalam skala besar dengan tujuan menghasilkan keuntungan dengan menjual barang jadi kepada masyarakat umum. Manufaktur adalah proses yang menggunakan sumber daya perusahaan untuk mengubah bahan mentah menjadi produk fisik. Tranformasi ini tidak hanya mempengaruhi metode operasional perusahaan, namun juga memerlukan peningkatan dalam kualitas dan efisiensi di semua tahap produksi.

CV Tekad Jaya Mandiri adalah perusahaan yang bergerak dibidang CNC dan Laser cutting spesialist seperti acrylic, nilon, teflon, mdf, kayu, dll. CV Tekad Jaya Mandiri menjadi perusahaan yang berkembang dan bermanfaat untuk memenuhi masyarakat, serta menjadi perusahaan yang lebih baik yang mampu bersaing dengan kemajuan teknologi dalam bidang manufaktur. Perusahaan tersebut memberikan fasilitas yang terbaik kepada perusahaan, perorangan, instansi, pemerintah, industri, lembaga pendidikan dan sebagainya. Dengan pengalaman dan keahlian dalam teknologi pemotongan modern, CV Tekad Jaya Mandiri berkomitmen untuk memberikan hasil yang akurat dan berkualitas tinggi kepada pelanggan.



Pendahuluan

Data penjualan CV Tekad Jaya Mandiri tahun 2024

No	Bulan	Target/Bulan	Item Barang/Jasa	PIC	Realisasi	Persentase
1	Juni	100	Cutting plat + Timbul UK.	JHN	143	143%
2	Juli	100	EQUI-0007290-Tempat Foot Switch	EKO	98	98%
3	Agustus	5	Ring Teflon Pen VTI (tebal) 17MM X 9MM X 3MM	AMIN	1	20%
4	September	50	Spar-0020659-Cover Store 3 Tingkat	OWN	87	174%
5	Oktober	100	Cutting Nylon 5MM UK. 20 X 1590	BRN	143	143%
6	November	5	CA-10217-10 Cover	AMN	6	120%
7	Desember	100	EQUI-0008162-Hook CCT Besar	ZINL	98	98%

Berdasarkan data penjualan CV Tekad Jaya Mandiri pada Tabel 1, dapat disimpulkan bahwa perusahaan secara umum berhasil mencapai target penjualan dalam tujuh bulan terakhir. Meskipun demikian, terdapat fluktuasi yang cukup signifikan pada jumlah transaksi setiap bulannya. Pencapaian tertinggi terjadi pada bulan September yang mencapai target dengan persentase sebesar 174%, lalu menurun pada bulan Juni dan Oktober dengan persentase sebesar 143%, dan mengalami penurunan yang cukup drastis pada bulan Agustus dengan persentase sebesar 20%. Fluktuasi ini mengindikasikan adanya faktor-faktor internal yang mempengaruhi penjualan, salah satunya yaitu kinerja karyawan.

Research Gap

Penelitian dilatar belakangi oleh research gap penelitian terdahulu. Pada penelitian pengaruh manajemen talenta dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan. Cela dalam penelitian ini dikaji lebih lanjut dengan mengaitkan variabel pengembangan karir dan disiplin kerja. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan jika manajemen talenta berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil lain yang mengatakan bahwa manajemen talenta tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian pada variabel pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, berbeda dengan hasil penelitian lain pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Kemudian dari variabel disiplin kerja memperoleh hasil pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dari penelitian lain bahwa disiplin kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari banyaknya penelitian yang dilakukan oleh para peneliti terdahulu terkait variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi antar variabel tidak inkonsistensi. Hal tersebut maka dilakukannya penelitian untuk mengetahui bagaimana manajemen talenta, pengembangan karir, dan disiplin kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan.



Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

- **Rumusan Masalah**

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh manajemen talenta, pengembangan karir, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Tekad Jaya Mandiri.

- **Pertanyaan Penelitian :**

1. Apakah manajemen talenta memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan?

Literature Review

Manajemen Talenta (X1)

Indikator manajemen talenta sebagai berikut: (1) Sumber, (2) Menyetarakan, (3) Belajar dan Berkembang.

Pengembangan Karir (X2)

Indikator mengenai pengembangan karir sebagai berikut: (1) Pendidikan dan Pelatihan, (2) Promosi Jabatan, (3) Rotasi Penugasan.

Disiplin Kerja (X3)

Indikator dari disiplin kerja sebagai berikut: (1) Kehadiran, (2) Ketaatan Pada Peraturan Kerja, (3) Bekerja Etis

Kinerja Karyawan (Y)

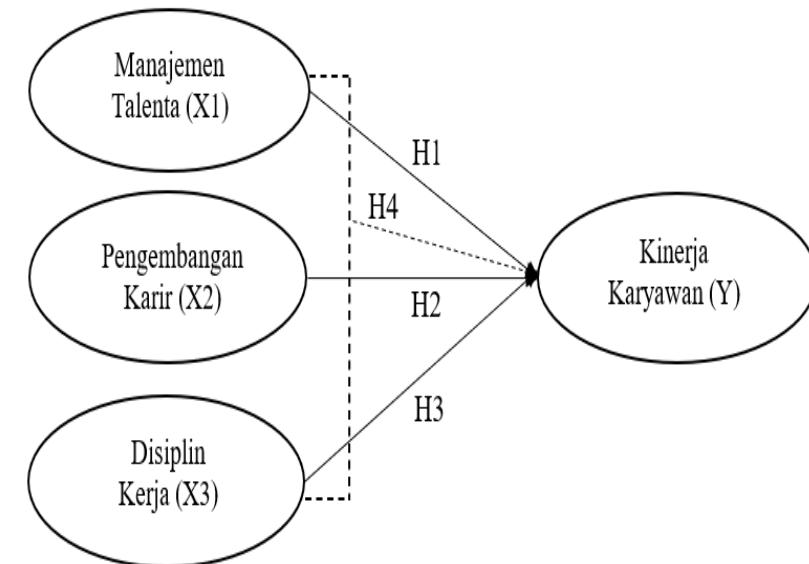
Indikator dari kinerja karyawan sebagai berikut: (1) Kuantitas Kerja, (2) Kerja sama, (3) Inisiatif, (4) Kemandirian.



Metode

- Jenis penelitian : Kuantitatif
- Populasi dan Sampel : Populasi sebanyak 104 karyawan, dengan sampel sebanyak 100 karyawan.
- Sampling : Purposive Sampling
- Pengumpulan data : Kuesioner
- Analisis data : Software SmartPLS 4

Kerangka Konseptual



Hasil dan Pembahasan

1. Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian terkait manajemen talenta terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Tekad Jaya Mandiri. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa Indikator menyatakan memiliki nilai yang paling tinggi, artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh proses integrasi karyawan baru dengan tujuan dan rencana strategi organisasi. Manajemen talenta yang baik meliputi proses identifikasi, pengembangan, retensi, dan penempatan talenta sesuai dengan kebutuhan organisasi. Ketika perusahaan mampu mengelola talenta dengan strategi yang tepat, karyawan akan merasa dihargai dan diberdayakan, sehingga memicu motivasi intrinsik dalam diri mereka untuk memberikan kontribusi terbaik. Hal ini terlihat dari peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, serta efisiensi dalam penggunaan sumber daya.

2. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian terkait pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Tekad Jaya Mandiri. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa indikator pendidikan dan pelatihan memiliki nilai paling tinggi, artinya seorang karyawan perlu memiliki pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kinerjanya. Pengembangan karir bukan hanya sebatas kenaikan jabatan, tetapi juga mencakup peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan kesiapan individu untuk menghadapi tantangan pekerjaan di masa depan. Ketika perusahaan memberikan ruang bagi karyawan untuk mengembangkan diri, baik melalui pelatihan, mentoring, rotasi pekerjaan, maupun program peningkatan kompetensi lainnya, karyawan akan merasa dihargai dan dilibatkan dalam kemajuan organisasi.



Hasil Dan Pembahasan

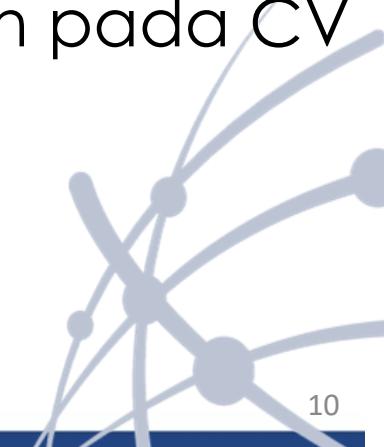
3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian terkait disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Tekad Jaya Mandiri. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa indikator kehadiran memiliki nilai yang paling tinggi, artinya kedisiplinan yang dimiliki karyawan akan mempengaruhi kinerjanya. Karyawan yang disiplin cenderung lebih produktif, menunjukkan etos kerja yang kuat, dan mampu menyesuaikan diri dengan norma dan budaya organisasi. Disiplin kerja juga ditunjukkan dengan kepatuhan terhadap peraturan, tata tertib, dan menjalankan tugas sesuai waktu dan standar yang telah ditetapkan. Hal ini sangat penting bagi perusahaan karena kedisiplinan karyawan secara langsung berdampak pada kelancaran operasional dan pencapaian target kerja.



Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis serta pembahasan sebelumnya tentang Pengaruh Manajemen Talenta, Pengembangan Karir, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Tekad Jaya Mandiri. Maka, dapat disimpulkan yakni: Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Manajemen Talenta dengan variabel Kinerja Karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada CV Tekad Jaya Mandiri. Selain itu, variabel Pengembangan Karir dengan variabel Kinerja Karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada CV Tekad Jaya Mandiri. Selanjutnya, variabel Disiplin Kerja dengan variabel Kinerja Karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada CV Tekad Jaya Mandiri.



Referensi

- [1] I. Muhammad and I. H. Susilowati, "Analisa Manajemen Risiko K3 Dalam Industri Manufaktur Di Indonesia: Literature Review," *PREPOTIF J. Kesehat. Masy.*, vol. 5, no. 1, pp. 335–343, 2021, doi: 10.31004/prepotif.v5i1.1635.
- [2] Ismi Rosyidatul Ummah, Achmad Alfian Azizi, and Muhammad Yasin, "Strategi Orientasi Pada Industri Manufaktur Kota Surabaya," *CIDEA J.*, vol. 2, no. 1, pp. 75–85, 2023, doi: 10.56444/cideajournal.v2i1.806.
- [3] Muhammad Syahrul Maulana, Alif Finno Fidzaky, Ayunda Febri Kinanti, Dimas Prayoga, and Muhammad Yasin, "Perkembangan Sektor Industri Manufaktur Terhadap Globalisasi," *MENAWAN J. Ris. dan Publ. Ilmu Ekon.*, vol. 2, no. 1, pp. 101–112, 2023, doi: 10.61132/menawan.v2i1.141.
- [4] E. Komara and R. Rizkiyana Azzahra, "Pengaruh Work family conflict, Kompensasi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja," *JEBA (Journal Econ. Bus. Aseanomics)*, vol. 6, no. 2, pp. 53–71, 2022, doi: 10.33476/j.e.b.a.v6i2.2172.
- [5] M. Taufik and S. Sumartik, "Influence of Talent Management, HR Planning, and Career Development on Employee Performance," pp. 1–12, 2024, [Online]. Available: <http://dx.doi.org/10.21070/ups.3987>
- [6] L. Z. Hidayati and V. Firdaus, "The Influence of Motivation , Discipline And Work Environment on the Performance of Surabaya Plantation Employees Pengaruh Motivasi , Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perkebunan Surabaya," pp. 1–10, 2018.
- [7] E. R. Wulandari, S. Sumartik, and V. Firdaus, "The Influence of Talent Management, Knowledge Management, and Job Satisfaction on Employee Performance at PT Jasamarga Pandaan Tol," *Daengku J. Humanit. Soc. Sci. Innov.*, vol. 3, no. 4, pp. 629–639, 2023, doi: 10.35877/454ri.daengku1859.
- [8] A. I. Aam, O. R. Payangan, and D. A. S. Parawansa, "Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Pt Pln Upt Sulselrabar the Influence of Career Development on Performance of Employees of Pt Pln Upt Sulselrabar," no. 2012, pp. 10–15, 2020.
- [9] S. M. Irfani and Suryalena, "Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Intervening pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru," *J. Adm. Bisnis*, vol. 13, no. 2, pp. 75–83, 2023, doi: 10.35797/jab.13.2.75-83.
- [10] T. Ivana and F. Marzuki, "Pengaruh Perencanaan SDM, Manajemen Talenta, Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Pegawai," *J. Young Entrep.*, vol. 2, no. 3, pp. 122–138, 2023.





DARI SINI PENCERAHAN BERSEMI