

**PENGARUH *TALENT MANAGEMENT* DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. AGRO MUKO BUNGA TANJUNG
ESTATE**



SKRIPSI

Oleh:

**NOPELA LISWANTI
NPM. 2161201073**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2025**

**PENGARUH *TALENT MANAGEMENT* DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. AGRO MUKO BUNGA TANJUNG
ESTATE**



SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen
Universitas Muhammadiyah Bengkulu**

Oleh:

**NOPELA LISWANTI
NPM. 2161201073**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2025**

PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH *TALENT MANAGEMENT* DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. AGRO MUKO BUNGA TANJUNG ESTATE



SKRIPSI

Diajukan Oleh:

NOPELA LISWANTI
NPM. 2161201073

Disetujui Oleh :
Pembimbing

Mimi Kurnia Nengsih, S.E., M.M

NIDN. 02 05018703

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis



Ferganti Rapiidiah, S.E., M.M.

NIDN. 02 08047301

PENGESAHAN PENGUJI
PENGARUH *TALENT MANAGEMENT* DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. AGRO MUKO BUNGA TANJUNG
ESTATE

Dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Bengkulu

Guna Memperoleh gelar Sarjana Manajemen

Hari : Selasa
Tanggal : 05 Agustus 2025

SKRIPSI

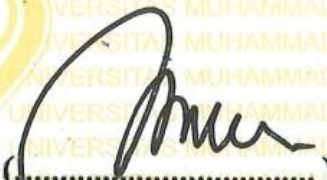
Oleh:

NOPELA LISWANTI
NPM. 2161201073

Dewan Pengujiii:

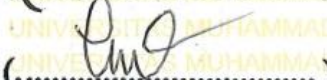
1. Dr. Adi Sismanto, S.E., M.M

Ketua

()

2. Meiffa Herfianti, S.E., M.M

Anggota

()

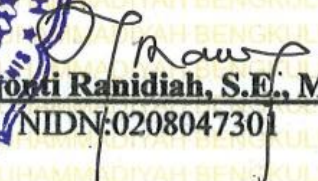
3. Mimi Kurnia Nengsih, S.E., M.M

Anggota

( 0-1-AV)



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


Furgonti Ranidiah, S.E., M.M

NIDN:0208047301



SERTIFIKASI

Nopela Liswanti, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah karya saya sendiri dan atas bimbingan dosen pembimbing. Karya ini belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis atau Program Studi lainnya. Karna karya ini milik saya, maka segala sesuatu yang berhubungan dengan skripsi ini adalah tanggung jawab saya.

Bengkulu, Juni 2025



Nopela Liswanti
Npm. 2161201073

MOTO DAN PERSEMBAHAN

Moto :

“ Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya” (Qs. Al-Baqarah:286).

Persembahan :

Puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan ilmu, ketenangan, kekuatan, kesabaran, serta petunjuk hingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini. Karya ini penulis persembahkan untuk :

- **Ayah (Erwan) dan Ibu (Lismawati) tercinta**, terima kasih atas cinta yang tak pernah ada habisnya, terima kasih atas support dan doa yang selalu menyertai setiap langkah hidupku, terima kasih Ayah, Ibu, kalian adalah alasan terkuatku untuk selalu semangat dan melangkah maju hingga sejauh ini.
- **Kakak (Dedi) dan Adikku tersayang (Jansel dan Askara)**, terima kasih atas semangat, candaan dan perhatian yang menjadi pelipur lelah di saat aku hampir menyerah. Kalian adalah bagian dari semangatku yang tak tergantikan.
- **Ibu Mimi Kurnia Nengsih, S.E.,M.M**, terima kasih atas bimbingan dan waktu yang Ibu luangkan. Setiap arahan dan koreksi yang Ibu berikan adalah peta yang menuntunku keluar dari kebingungan.
- **Sahabat-sahabat terbaikku (Devi, Jasmi, Laras, Rina, Rini)** yang selalu hadir dalam tawa maupun tangisku. Terima kasih telah menjadi tempat ternyaman ketika aku merasa lelah dalam prosesku.

- **Teman kuliah terbaikku (Ghina, Ayu, Lusi, Rini)**, terima kasih sudah mendampingi perjalanan semasa kuliahku hingga mendapatkan gelar sarjana, momen bersama kalian tidak akan aku lupakan, semoga kita semua sukses di masa depan, dan aku berharap pertemanan ini abadi.
- **Teman-teman Manajemen Angkatan 2021**, terima kasih atas setiap diskusi, berbagi lelah dan tawa di sela-sela banyaknya tugas kuliah.
- **Bapak ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**, terima atas ilmu yang telah dibagikan, terima kasih telah menghidupkan semangat belajar dan motivasi yang telah diberikan selama saya menempuh perkuliahan. Setia pertemuan, diskusi dan pengalaman belajar adalah bekal berharga dalam hidup saya.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat, hidayah, serta kesehatan yang diberikan, sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Shalawat dan salam senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga, serta para sahabat beliau.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Program Studi Manajemen. Dengan judul "*Pengaruh Talent Management dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan*", diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi akademisi, praktisi, serta pihak-pihak yang berkepentingan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

Penyelesaian skripsi ini tentu tidak lepas dari bantuan, dukungan, serta bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan penuh rasa hormat dan terima kasih, penulis ingin menyampaikan apresiasi kepada:

1. Bapak Dr. Susiyanto, M. SI. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
2. Ibu Furqonti Ranidiah, S.E., M.M, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
3. Ibu Ade Tiara Yulinda, S .E., M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.

4. Ibu Mimi Kurnia Nengsih, S.E., MM, selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan arahan dan motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Program Studi Manajemen yang telah berbagi ilmu dan pengalaman berharga selama masa perkuliahan.
6. Kedua orang tua dan keluarga tercinta, atas doa, dukungan, dan kasih sayangnya yang tiada henti.
7. Teman-teman seperjuangan di Program Studi Manajemen, terima kasih atas kebersamaan dan dukungannya.
8. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan demi penyempurnaan penelitian ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang membaca.

Bengkulu, Juni 2025

Nopela Liswanti

ABSTRAK

PENGARUH *TALENT MANAGEMENT* DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. AGRO MUKO BUNGA TANJUNG ESTATE

Oleh :
Nopela Liswanti¹
Mimi Kurnia Nengsih²

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Talent Management* dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sampel penelitian berjumlah 154 responden yang merupakan karyawan PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, dan dianalisis menggunakan SPSS, melalui uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi.

Hasil uji hipotesis t pada variabel *Talent Management* menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($14,922 > 1,976$) dan $sig < \alpha$ ($0,00 < 0,05$), variabel Pengembangan Karir menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,355 > 1,976$) dan $sig < \alpha$ ($0,00 < 0,05$). Hasil uji f menunjukkan nilai $f_{hitung} 126,252 > f_{tabel} 3,06$ dan $sig 0,00 < 0,05$. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa *Talent Management* dan Pengembangan Karir berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja Karyawan PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate.

Kata Kunci : *Talent Management, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

THE EFFECT OF TALENT MANAGEMENT AND CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. AGRO MUKO BUNGA TANJUNG ESTATE

By:

Nopela Liswanti¹

Mimi Kurnia Nengsih²

This study aims to determine the effect of Talent Management and Career Development on Employee Performance at PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate. This study uses a quantitative approach with a survey method. The sample consisted of 154 respondents who are employees of PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate. Data collection was conducted through the distribution of questionnaires and analyzed using SPSS, including instrument testing, classical assumption testing, multiple linear regression, t-test, F-test, and determination coefficient.

The results of the t-test hypothesis on the Talent Management variable showed $t\text{-calculated} > t\text{-table}$ ($14.922 > 1.976$) and $\text{sig} < \alpha$ ($0.00 < 0.05$), the Career Development variable showed $t\text{ calculated} > t\text{ table}$ ($3.355 > 1.976$) and $\text{sig} < \alpha$ ($0.00 < 0.05$). The results of the F test show that the calculated F value is $126.252 > F\text{ table } 3.06$ and $\text{sig } 0.00 < 0.05$. From the results of the study, it can be concluded that Talent Management and Career Development have a partial and simultaneous effect on the performance of employees at PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate.

Keywords : *Talent Management, Career Development, Employee Performance*

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL	i
SAMPUL DALAM.....	ii
PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
PENGESAHAN PENGUJI	iv
SERTIFIKASI	v
MOTO DAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	viii
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Batasan Masalah.....	8
1.4 Rumusan Masalah	8
1.5 Tujuan Penelitian.....	8
1.6 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II STUDI PUSTAKA	10
2.1 Deskripsi Konseptual	10
2.1.1 Kinerja Karyawan	10
2.1.1.1 Pengertian Kinerja	10
2.1.1.2 Indikator Kinerja.....	11
2.1.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	14
2.1.2 <i>Talent Management</i>	16
2.1.2.1 Pengertian <i>Talent Management</i>	16
2.1.2.2 Indikator <i>Talent Management</i>	18
2.1.2.3 Manfaat <i>Talent Management</i>	20
2.1.2.4 Proses <i>Talent Management</i>	21
2.1.2.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Talent Management</i>	23

2.1.3 Pengembangan Karir	25
2.1.3.1 Pengertian Pengembangan Karir	25
2.1.3.2 Manfaat Pengembangan Karir	26
2.1.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir	28
2.1.3.4 Indikator Pengembangan Karir	30
2.2 Hasil Penelitian Yang Relevan	32
2.3 Pengaruh Antar Variabel	33
2.3.1 Pengaruh <i>Talent Management</i> Terhadap Kinerja Karyawan	33
2.3.2 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan	34
2.4 Kerangka Konseptual	35
2.5 Definisi Operasional	36
2.6 Hipotesis	37
BAB III METODE PENELITIAN	39
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	39
3.2 Jenis Penelitian	39
3.3 Populasi dan Sampel	39
3.3.1 Populasi	39
3.3.2 Sampel	40
3.4 Teknik Pengumpulan Data	41
3.4.1 Observasi	41
3.4.2 Dokumentasi	41
3.4.3 Kuesioner	41
3.5 Teknik Analisis Data	42
3.5.1 Uji Instrumen	42
3.5.1.1 Uji Validitas	42
3.5.1.2 Uji Reliabilitas	43
3.5.2 Uji Asumsi Klasik	44

3.5.3.1 Analisis Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian	45
3.5.3.2 Uji Analisis Regresi Linear Berganda	47
3.5.3.3 Koefisien Determinasi (R^2).....	48
3.5.3.4 Uji Hipotesis	48
3.5.3.5 Uji Signifikan Simultan (Uji F)	48
3.5.3.6 Uji Parsial (Uji t).....	49
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	50
4.1 Hasil.....	50
4.1.1 Sejarah Perusahaan.....	50
4.1.2 Visi, Misi Perusahaan.....	51
4.1.3 Struktur Organisasi.....	52
4.1.4 Karakteristik Responden	54
4.1.4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
4.1.4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	55
4.1.4.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	55
4.1.5 Hasil Analisis Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian	57
4.1.5.1Tanggapan Responden Terhadap <i>Talent Management</i>	57
4.1.5.2 Tanggapan Responden Terhadap Pengembangan Karir	59
4.1.5.3 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan	62
4.1.6 Uji Asumsi Klasik.....	65
6.1.6.1 Uji Normalitas.....	65
6.1.6.2 Uji Multikolinieritas	66

6.1.6.3 Uji Heteroskedastisitas	67
4.1.7 Analisis Data Regresi Linear Berganda	67
4.1.8 Uji Koefisien Determinasi	69
4.1.9 Uji Hipotesis	69
4.1.9.1 Uji t	70
4.1.9.2 Uji F	71
4.1.10 Pembahasan.....	72
4.1.10.1 Pengaruh <i>Talent Management</i> Terhadap Kinerja Karyawan	73
4.1.10.2 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan	73
4.1.10.3 Pengaruh <i>Talent Management</i> dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan	74
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	76
5.1 Kesimpulan	76
5.2 Saran.....	77
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	32
Tabel 2.2 Definisi Operasional	36
Tabel 3.1 Skala Likert	42
Tabel 3.2 Kriteria Skor Tanggapan Responden	47
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	55
Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan	55
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Talent Management</i>	57
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pengembangan Karir	60
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan.....	62
Tabel 4.7 One Sample Kolmogorov Smirnov Test	65
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas	66
Tabel 4.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas	67
Tabel 4.10 Hasil Regresi Linier Berganda.....	68
Tabel 4.11 Uji Koefisien Determinasi	69
Tabel 4.14 Koefisien	70
Tabel 4.15 ANOVA	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Karangka Teoritik	35
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	53

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menghadapi persaingan global yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar dapat beradaptasi dan bersaing di pasar yang dinamis. Untuk mengelola sumber daya manusia di perusahaan atau organisasi, dibutuhkan individu yang kompeten, berkualitas, dan siap menjalankan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka (Putri & Sentosa, 2022).

Manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam mencapai kinerja optimal, karena selain mengelola keterampilan dan keahlian, manajemen ini juga bertanggung jawab membentuk perilaku yang mendukung produktivitas individu di perusahaan (Nurcholippah & Isnowati, 2022). Oleh karena itu, kinerja yang optimal dari setiap karyawan menjadi faktor penting untuk mendukung keberhasilan perusahaan.

Kinerja adalah ukuran dari seberapa baik seseorang menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja, yang mencerminkan seberapa efektif dan efisien pekerjaan tersebut dijalankan. Menurut Azhad & Anggraeni, (2022) peningkatan kinerja karyawan akan berpengaruh pada prestasi organisasi, sehingga memungkinkan

tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Penting bagi perusahaan untuk mengetahui kinerja karyawan, karena hal ini memberikan informasi tentang sejauh mana kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai oleh karyawan (Nurcholippah & Isnowati, 2022).

Salah satu faktor yang mempengaruhi meningkatnya kinerja adalah *Talent Management*. *Talent management* melibatkan strategi dan praktik untuk menemukan, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan yang memiliki potensi tinggi dalam organisasi. Menurut Chairunnisa *et al.*, (2023) *talent management* adalah upaya yang dilakukan perusahaan untuk menemukan karyawan yang tepat dan menempatkannya di posisi yang sesuai, yang melibatkan serangkaian langkah, mulai dari mengidentifikasi, mengembangkan, mempertahankan, hingga menempatkan karyawan di posisi yang paling cocok bagi mereka (*Right man on the right place*).

Penerapan *talent management* di perusahaan dapat meningkatkan kinerja organisasi melalui pemetaan talenta yang tepat, dengan menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan dan bakat mereka sehingga karyawan dapat mencapai kinerja yang optimal (Siade & Tania, 2024). Dengan penerapan *talent management* yang efektif, organisasi tidak hanya meningkatkan produktivitas individu, tetapi juga memperkuat keseluruhan kinerja organisasi.

Selain *talent management*, pengembangan karir juga menjadi aspek penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Setyaningsih *et al.*,

(2022) pengembangan karir adalah rangkaian kegiatan seumur hidup yang berperan dalam eksplorasi, pembentukan, kesuksesan, dan pencapaian karir individu.

Pengembangan karir adalah suatu usaha yang perlu dilakukan agar rencana karir yang disusun dapat mencapai hasil yang optimal. Yang terutama perlu dilakukan oleh individu itu sendiri, karena dialah yang paling berkepentingan dan akan merasakan manfaat dari pencapaian tersebut (Salsabila *et al.*, 2024).

Syita & Nasir, (2019) mengemukakan pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan karirnya, dengan dukungan dari departemen sumber daya manusia, manajer, atau pihak lain. Oleh karena itu, baik *talent management* maupun pengembangan karir harus dipandang sebagai investasi strategis oleh perusahaan, karena keduanya berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja individu dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Dengan menerapkan kedua aspek ini secara efektif, perusahaan tidak hanya akan menguntungkan karyawan, tetapi juga akan mendapatkan dampak positif dalam mencapai tujuan jangka panjangnya.

Berbagai studi telah menunjukkan bahwa *talent management* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ilham Safar *et al.*, (2022) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh *Talent Management* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi pada PT. Borwita Citra Prima Makassar menemukan bahwa penerapan

talent management berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa diperoleh oleh Siade & Tania, (2024), yang menganalisis pengaruh *knowledge management*, *talent management*, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, di mana *talent management* terbukti memberikan pengaruh signifikan.

Selain itu, pengembangan karir juga terbukti berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Isnan *et al.*, (2022) dalam studinya yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Salah Satu Perusahaan Layanan Keuangan Milik Negara Wilayah Bandung) menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil yang sejalan juga ditemukan oleh Salsabila *et al.*, (2024) dalam penelitian Pengaruh Stres Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT Mandiri Tunas Finance Palembang, yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Putri & Sentosa, (2022) juga mengonfirmasi bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Secara empiris, hubungan antara *talent management* dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan telah didukung oleh berbagai penelitian. Azhad & Anggraeni (2022) menyimpulkan bahwa kedua faktor tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, *talent management* dan pengembangan karir dapat dianggap sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di berbagai organisasi.

PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate adalah perusahaan perkebunan kelapa sawit yang telah berhasil memberikan hasil yang memuaskan bagi para pemilik usaha di berbagai skala, mulai dari kecil hingga besar. Sebagai perusahaan penanaman modal asing (PMA), Agro Muko Bunga Tanjung Estate mengantongi sertifikasi ISPO dan RSPO, yang menandakan bahwa praktik budidayanya mengikuti standar keberlanjutan dengan aturan yang ketat. Secara geografis, perusahaan ini berlokasi di Desa Brangan Mulya, Kecamatan Teramang Jaya, Kabupaten Mukomuko, Provinsi Bengkulu.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate yaitu (Bapak Suki) dan (Bapak Andito), diketahui bahwa perusahaan menghadapi tantangan dalam mencapai target produktivitas, yang terlihat dari adanya keterlambatan dalam penyelesaian tugas, pemanfaatan sumber daya yang belum optimal, serta perlunya peningkatan efektivitas kerja. Selain itu, terdapat ketidakseimbangan dalam pembagian beban kerja di beberapa divisi, yang berpotensi menghambat kelancaran operasional perusahaan. Tantangan lainnya adalah meningkatnya angka turnover karyawan, yang tidak hanya menambah kebutuhan akan rekrutmen tenaga kerja baru tetapi juga dapat memengaruhi stabilitas kerja tim dan kesinambungan produktivitas perusahaan.

Salah satu faktor yang memengaruhi kondisi tersebut adalah pengelolaan *talent management* yang masih perlu dioptimalkan. Perusahaan terus berupaya dalam mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan berbakat, namun sistem yang ada masih memerlukan penyempurnaan agar lebih

terstruktur dan selaras dengan kebutuhan perusahaan. Program pelatihan yang tersedia masih bersifat umum dan belum sepenuhnya menyesuaikan dengan tuntutan pekerjaan maupun potensi individu karyawan. Hal ini dapat menyebabkan kesenjangan keterampilan, di mana karyawan menghadapi tantangan dalam mengadaptasi perkembangan pekerjaan, sehingga dapat berdampak pada penurunan efisiensi dan kualitas hasil kerja.

Selain itu, pengembangan karir di PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan (bapak Zuki) masih menghadapi kendala dalam kejelasan jalur promosi serta akses terhadap informasi dan kesempatan pengembangan kompetensi. Beberapa karyawan merasa bahwa sistem promosi masih memerlukan transparansi lebih lanjut, sehingga menimbulkan ketidakpastian dalam merencanakan jenjang karir mereka. Kurangnya kesempatan untuk mengembangkan keterampilan serta minimnya pemahaman mengenai prospek karir dalam perusahaan juga dapat memengaruhi motivasi kerja dan keterlibatan karyawan. Karyawan yang merasa tidak memiliki kesempatan yang jelas untuk berkembang cenderung mengalami penurunan semangat kerja dan loyalitas, yang pada akhirnya dapat berdampak pada stabilitas tenaga kerja dan produktivitas perusahaan.

Dengan adanya berbagai tantangan tersebut, diperlukan evaluasi dan penguatan strategi talent management serta pengembangan karir, guna menciptakan sistem yang lebih terarah dan sesuai dengan kebutuhan karyawan maupun perusahaan. Perbaikan dalam aspek ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi, efektivitas kerja, serta loyalitas karyawan, sehingga perusahaan dapat

mencapai produktivitas yang lebih optimal serta mempertahankan daya saingnya dalam industri.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Talent Management* dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya maka permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penerapan *talent management* di PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate masih belum optimal, terutama dalam mengidentifikasi dan mengembangkan karyawan berbakat, sehingga belum maksimal dalam meningkatkan kompetensi dan motivasi karyawan.
2. Pengembangan Karir di perusahaan belum sepenuhnya terstruktur, dengan jalur karir yang kurang jelas dan kesempatan promosi yang terbatas, sehingga berdampak pada motivasi dan kepuasan kerja karyawan.
3. Ketidakefektifan dalam *talent management* dan pengembangan karir berpotensi menurunkan kinerja karyawan, yang terlihat dari aspek produktivitas, efektivitas, serta efisiensi kerja, yang berpotensi menghambat pencapaian target perusahaan.

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini hanya dibatasi pada variabel *talent management*, pengembangan karir dan kinerja karyawan di PT. Agro Muko Bunga

Tanjung Estate. Tujuan adanya pembatasan variabel tersebut agar ruang lingkup peneliti tidak terlalu luas serta untuk menghindari kesalahan dan menyimpang dari pokok permasalahan serta tujuan yang dicapai.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *talent management* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate ?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate ?
3. Apakah *talent management* dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate ?

1.5 Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti memiliki tujuan yang akan dicapai. Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1.5.1 Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh *talent management* dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate.

1.5.2 Tujuan Khusus

Tujuan ini terfokus untuk mencari:

1. Untuk mengetahui pengaruh *talent management* terhadap kinerja karyawan PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate

2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate
3. Untuk mengetahui pengaruh *talent management* dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi :

1. PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate

Penelitian ini memberikan masukan bagi PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate untuk meningkatkan *talent management* dan pengembangan karir, sehingga dapat mendukung kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini membantu penulis memahami hubungan teori dan praktik dalam pengelolaan sumber daya manusia, serta meningkatkan kemampuan analisis dan penulisan karya ilmiah.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini menjadi referensi bagi studi yang akan datang, terutama yang ingin memperluas kajian tentang *talent management* dan pengembangan karir di sektor lain atau dalam konteks berbeda.