

## **PENDAHULUAN**

Dalam sebuah organisasi perusahaan selalu berkembang disebabkan faktor eksternal seperti globalisasi, perubahan teknologi, perubahan demografis, dan daya saing yang terus meningkat yang menyebabkan perlunya melakukan inovasi. Dari perubahan tersebut peran manajer perlu memberikan pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai perubahan struktur organisasi yang disusun sebagai strategi melawan daya saing (Whitfield & Landeros, 2006). Analisis faktor-faktor yang menjelaskan keunggulan kompetitif perusahaan telah mengungkapkan bahwa kompetensi individu adalah sumber daya yang memungkinkan perusahaan untuk menghasilkan keuntungan dan mempertahankan keunggulan kompetitif mereka (Otoo, 2019 dan Potnuru & Sahoo, 2016).

Dalam melakukan pengembangan dilakukan suatu perencanaan dalam hal kemampuan dari setiap individu (Darmadi, 2008). Pengembangan sumber daya manusia yang selalu tumbuh sebagai area penting, maka diperlukan pengembangan untuk memajukan keragaman kompetensi pekerja dan mempromosikan filosofi kerja yang kuat dalam organisasi untuk memanfaatkan kompetensi karyawan sehingga dapat meningkatkan efektivitas organisasi (Rao, 1987). Untuk menciptakan keunggulan kompetitif tersebut melalui karyawan membutuhkan perhatian yang cermat terhadap program yang terintegrasi untuk pengembangan sumber daya manusia seperti program pengembangan melalui pelatihan, manajemen karir, talenta, dan pengukuran kinerja (Darmadi, 2008). Dari program yang terintegrasi tersebut dapat dibuat menjadi suatu sistem sehingga perlunya dianalisis terhadap kompetensi karyawan yang berkorelasi terhadap program tersebut, dan apakah dari kompetensi karyawan dapat meningkatkan efektivitas organisasi.

Meningkatkan kompetensi dengan pelatihan dan pengembangan sangatlah penting untuk dilakukan (Otoo, 2019 dan Potnuru & Sahoo, 2016). Karena pelatihan berhubungan positif terhadap kompetensi karyawan (Pranata *et al.* 2018). Meningkatkan tingkat pengetahuan, tingkat keterampilan dan kualitas tenaga kerja merupakan aspek penting dari persaingan pasar (Markovic, 2008). Menurut E. A. El Dahshan *et al.* (2018) manajemen talenta adalah tantangan global utama yang dihadapi sebagian besar organisasi di dunia, karena kelangkaan talenta pada suatu organisasi membuat semua bersaing untuk memperoleh dan mempertahankan talenta sehingga operasi mereka dapat terus tumbuh dalam hal layanan dan profitabilitas. Dalam melakukan kegiatan penerimaan tenaga kerja yang kompeten untuk beradaptasi dalam perubahan lingkungan kerja tidaklah mudah, dari hal tersebut dilakukan suatu intervensi untuk pengembangan kompetensi sumber daya manusia agar dapat melakukan pekerjaan secara efektif. Untuk mendapatkan karyawan yang bertalenta dan kompeten maka perlu ditingkatkannya kompetensi bagi para karyawan (Agustiani & Sadana, 2019). Sistem manajemen talenta sangat mendukung untuk strategi organisasi dalam mempertahankan karyawan yang berbakat atau bertalenta dengan memberikan pengembangan kompetensi (Nisa *et al.* 2016). Karena menurut Luna-Arocas & Morley, (2015) strategi manajemen talenta memiliki hubungan positif terhadap kompetensi karyawan dan memiliki dampak secara langsung dan dapat mempertahankan karyawan yang bertalenta.

Menurut Berger dalam Potnuru & Sahoo (2016), untuk menciptakan organisasi yang kompeten dan efektif maka dibutuhkan sistem manajemen kinerja untuk menilai kinerja individu dan untuk pengembangan. Dengan adanya sistem manajemen kinerja maka organisasi akan memiliki karyawan yang kompeten sehingga target organisasi dapat dicapai (Alimudin, 2017). Menurut Tyas

*et al.* (2020) kompetensi karyawan merupakan faktor yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sehingga kompetensi karyawan berpengaruh secara langsung terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan (Anggarani *et al.* 2021). Menurut Tyas & Nurhasanah (2019) kompetensi sikap kerja adalah bagian dari sebuah pondasi, semakin baik sikap kerja karyawan maka dapat dibentuk dan ditingkatkannya keterampilan dan pengetahuan karyawan. Pengembangan sumber daya bertujuan untuk menyesuaikan keragaman kompetensi karyawan berdasarkan pada organisasi, sehingga memiliki karyawan yang kompeten dan dapat meningkatkan efektivitas organisasi Rao (1987), karena pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh terhadap peningkatan kompetensi karyawan dalam sebuah organisasi (Otoo, 2019). Dalam hal ini perlunya melakukan analisis hubungan intervensi pengembangan sumber daya, secara individu ataupun secara sistem berdasarkan strategi yang sedang dijalankan (Marler, 2012). Intervensi pengembangan kompetensi sumber daya manusia telah dianalisis fokus terhadap pada kinerja dan mendorong inovasi pada karyawan (Song *et al.* 2008).

Penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya membahas intervensi pengembangan sumber daya yaitu dengan program pelatihan, manajemen karir, dan manajemen kinerja yang berkorelasi terhadap kompetensi karyawan yang berdampak pada efektivitas organisasi. Dari penelitian sebelumnya belum ada analisis secara khusus yang mengukur program pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan, manajemen talenta, dan manajemen kinerja yang terintegrasi menjadi suatu sistem dan berkorelasi terhadap kompetensi karyawan yang berdampak pada peningkatan efektivitas organisasi.

Penelitian ini untuk mengukur intervensi program pengembangan apakah sudah dijalankan berkorelasi terhadap peningkatan kompetensi karyawan sehingga berdampak terhadap peningkatan efektivitas organisasi di industri pengelolaan air minum.