

**PENGARUH MANAJEMEN TALENTA, KOMUNIKASI ORGANISASI  
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MARWA  
*BAKERY KEDIRI***

**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi syarat guna  
memperoleh gelar Sarjana Manajemen  
pada Program Studi Manajemen



OLEH :

**SILVIA ABIMANYU**

NPM : 19.1.02.02.0203

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**

**2023**

Skripsi oleh :

**SILVIA ABIMANYU**

NPM. 19.1.02.02.0203

Judul :

**PENGARUH MANAJEMEN TALENTA, KOMUNIKASI ORGANISASI  
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MARWA  
BAKERY KEDIRI**

Telah disetujui untuk diajukan Kepada

Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Nusantara PGRI Kediri

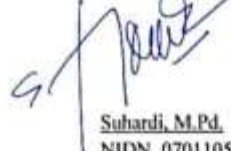
Tanggal : 26 Juni 2023

Pembimbing I



Bambang Agus Sumantri, S.IP., M.M.  
NIDN. 0730088001

Pembimbing II



Suhardi, M.Pd.  
NIDN. 0701105804

Skripsi oleh :

**SILVIA ABIMANYU**

NPM. 19.1.02.02.0203

Judul :

**PENGARUH MANAJEMEN TALENTA, KOMUNIKASI ORGANISASI  
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MARWA  
BAKERY KEDIRI**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri

Pada tanggal : 14 Juli 2023

**Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan**

Panitia Penguji :

1. Ketua Penguji : Bambang Agus Sumantri, S.IP., M.M.
2. Penguji I : M. Zuhdi Sasongko, M.MT.
3. Penguji II : Suhardi, M.Pd.



19/2023  
7 S 

  
Mengetahui,  
Dekan FEB,  
  
Dr. Subagyo, M.M.  
NIDN. 0717066601

## PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Silvia Abimanyu  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat/tgl. Lahir : Malang/ 20 Mei 1999  
NPM : 19.1.02.02.0203  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 26 Juni 2023

Yang Menyatakan



SILVIA ABIMANYU

NPM. 19.1.02.02.0203

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

Motto :

“Berbuat Baiklah Tanpa Perlu Alasan”

Kupersembahkan karya ini buat :

“Skripsi ini kupersembahkan kepada orang yang paling spesial dan kusayangi dalam hidupku yaitu Orang Tua, sahabat-sahabatku dan seluruh dukungan yang telah diberikan.”

## ABSTRAK

**Silvia Abimanyu** : Pengaruh Manajemen Talenta, Komunikasi Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Marwa Bakery Kediri Periode 2019-2023, Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2023.

Kata Kunci : Manajemen Talenta, Komunikasi Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh pertumbuhan makanan di Indonesia. Salah satu bisnis tersebut adalah dibidang makanan pada UMKM yaitu kue. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh manajemen talenta, komunikasi organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Marwa Bakery Kediri baik secara parsial maupun simultan.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Teknik penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuantitatif kausalitas. Sampel yang digunakan yaitu 50 karyawan dengan dianalisis menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis dengan *software SPSS for windows* versi 25.

Hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen talenta (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), komunikasi organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dan kepuasan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan secara simultan diketahui bahwa manajemen talenta (X1), komunikasi organisasi (X2), dan kepuasan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Diharapkan untuk Marwa Bakery Kediri lebih memperhatikan manajemen talenta, komunikasi organisasi dan kepuasan kinerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

## **ABSTRACT**

*Silvia Abimanyu : The Effect of Talent Management, Organizational Communication and Job Satisfaction on Employee Performance of Marwa Bakery Kediri for the 2019-2023 Period, Thesis, Management, FEB UNP Kediri, 2023.*

*Keywords : Talent Management, Organizational Communication, Job Satisfaction and Employee Performance.*

*This research was motivated by the growth of food in Indonesia. One of these businesses is in the field of food for UMKM, namely cakes. The purpose of this study was to determine the effect of talent management, organizational communication, and job satisfaction on the performance of Marwa Bakery Kediri employees both partially and simultaneously.*

*The research approach used in this study is a quantitative approach. The research technique used in this study uses quantitative causality. The sample used was 50 employees analyzed using classical assumption tests, multiple linear regression analysis, coefficients of determination and hypothesis tests with SPSS software for windows version 25.*

*The results of the research that have been conducted can be concluded that talent management (X1) has a significant effect on employee performance (Y), organizational communication (x2) has a significant effect on employee performance (Y), and job satisfaction (X3) has a significant effect on employee performance (Y). While simultaneously it is known that talent management (X1), organizational communication (X2), and job satisfaction (X3) have a significant effect on employee performance (Y). It is expected that Marwa Bakery Kediri pays more attention to talent management, organizational communication and performance satisfaction to improve employee performance.*

## **KATA PENGANTAR**

Puji Syukur Kami panjatkan kehadiran Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenan-Nya penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan.

Skripsi dengan judul “Pengaruh Manajemen Talenta, Komunikasi Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Marwa Bakery Kediri” ini ditulis guna memenuhi sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Pada kesempatan ini diucapkan terima kasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada :

1. Dr. Zainal Afandi, M.Pd., selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri yang selalu memberikan dorongan motivasi kepada mahasiswa.
2. Dr. Subagyo, M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Restin Meilina, M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
4. Bambang Agus Sumantri, S.IP., M.M., selaku Dosen Pembimbing I dan Ketua Penguji Skripsi Manajemen yang memberikan arahan serta bimbingan dalam penyusunan skripsi.
5. Suhardi, M.Pd., selaku Dosen Pembimbing II dan Penguji II Skripsi Manajemen yang memberikan arahan serta bimbingan dalam penyusunan skripsi.



6. Ibu Laili Mariatus Solikah selaku pemilik Marwa Bakery Kediri yang telah memberikan kesempatan untuk meneliti di tempat Marwa Bakery.
7. Orang Tua penulis yang selaku memberikan semangat, motivasi, memberi bantuan materil serta doa yang tak terhingga.
8. Kepada sahabat dan teman-teman seperjuangan yang selalu memberikan motivasi dan saling *support* satu sama lain.
9. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan masukan, kritik dan saran-saran dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Akhirnya, disertai harapan semoga skripsi ini ada manfaatnya bagi kita semua, khususnya bagi dunia pendidikan, meskipun hanya ibarat setitik air bagi samudra luas.

Kediri, 26 Juni 2023

**SILVIA ABIMANYU**

NPM : 19.1.02.02.0203

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR GRAFIK.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Pembatasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah.....	8
E. Tujuan Penelitian.....	9
F. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II : KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS.....	12
A. Kajian Teori.....	12

1. Kinerja Karyawan .....	12
a. Pengertian Kinerja Karyawan .....	12
b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan...	13
c. Indikator Kinerja Karyawan.....	14
2. Manajemen Talenta.....	16
a. Pengertian Manajemen Talenta.....	16
b. Faktor yang Mempengaruhi Manajemen Talenta	16
c. Indikator Manajemen Talenta .....	17
3. Komunikasi Organisasi .....	18
a. Pengertian Komunikasi Organisasi .....	18
b. Tujuan Komunikasi Organisasi.....	19
c. Fungsi Komunikasi Organisasi .....	19
d. Indikator Komunikasi Organisasi .....	21
4. Kepuasan Kerja .....	22
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	22
b. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	23
c. Indikator Kepuasan Kerja .....	23
B. Kajian Hasil Penelitian Terdahulu .....	24
C. Kerangka Berpikir.....	27
D. Kerangka Konseptual .....	30
E. Hipotesis.....	32
<b>BAB III : METODE PENELITIAN .....</b>	<b>33</b>
A. Variabel Penelitian.....	33

	B. Pendekatan dan Teknik Penelitian .....	36
	C. Tempat dan Waktu Penelitian .....	37
	D. Populasi dan Sampel .....	38
	E. Instrumen Penelitian.....	38
	F. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	45
	G. Teknik Analisis Data.....	48
BAB IV	: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	58
	A. Gambaran Umum Subjek Penelitian.....	58
	1. Sejarah Singkat Marwa Bakery Kediri .....	58
	2. Visi dan Misi Marwa Bakery Kediri.....	59
	3. Struktur Organisasi Marwa Bakery Kediri .....	59
	4. Tugas dan Wewenang .....	59
	5. Karakteristik Responden .....	61
	B. Deskripsi Data Variabel .....	63
	C. Analisis Data .....	73
	1. Asumsi Klasik .....	73
	2. Analisis Regresi Linier Berganda .....	76
	3. Analisis Koefisien Determinasi .....	78
	4. Uji Hipotesis .....	78
	a) Uji t .....	78
	b) Uji F .....	80
	D. Pembahasan.....	80
BAB V	: SIMPULAN DAN SARAN .....	84

A. Simpulan .....	84
B. Saran.....	85
Daftar Pustaka .....	87
Lampiran-Lampiran .....	91

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 : Penelitian Terdahulu .....	24
3.1 : Definisi Operasional Variabel.....	35
3.2 : Skala <i>Likert</i> .....	39
3.3 : Kisi-Kisi Kuesioner .....	39
3.4 : Hasil Uji Validitas.....	43
3.5 : Hasil Uji Reliabilitas .....	44
3.6 : Kriteria Skor Variabel.....	49
4.1 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	62
4.2 : Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	63
4.3 : Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	63
4.4 : Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan.....	64
4.5 : Deskripsi Data Variabel Manajemen Talenta .....	67
4.6 : Deskripsi Data Variabel Komunikasi Organisasi .....	69
4.7 : Deskripsi Data Variabel Kepuasan Kerja .....	71
4.8 : Hasil Uji Multikolinearitas .....	75
4.9 : Hasil Regresi Linier Berganda.....	77
4.10 : Uji Koefisien Determinasi .....	78
4.11 : Hasil Uji t.....	79
4.12: Hasil Uji F.....	80

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 : Kerangka Konseptual .....	31
4.1 : Struktur Organisasi .....	59
4.2 : Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	76

## DAFTAR GRAFIK

Grafik	Halaman
1.1 : Grafik Pertumbuhan Industri Makanan di Indonesia.....	1
4.1 : Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram .....	74
4.2 : Hasil Uji Normalitas Grafik Normal Probability Plot .....	74



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1 : Kuesioner Penelitian .....	92
2 : Tabulasi Data Hasil Penelitian.....	96
3 : Hasil Output SPSS Data.....	101
4 : Surat Pengantar/Ijin penelitian.....	109
5 : Surat Keterangan telah Melakukan Penelitian .....	110
6 : Berita Acara Bimbingan.....	111
7 : Lokasi Penelitian.....	113

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

*Bakery* adalah sebuah tempat dimana mengelola dan menjual makanan yang berbahan dasar tepung terigu dan dipanggang didalam oven seperti roti, kukis, kue, pastri dan pai. Bisnis *bakery* di Indonesia terus mengalami perkembangan baik dari rasa dan bentuknya, sehingga dapat menghasilkan peningkatan disektor daya penjualannya. Skala usaha yang bergerak di *bakery* pun beragam, mulai dari yang kecil, menengah dan besar, serta banyak dijumpai *bakery* yang berskala kecil tetapi tetap bertahan serta tetap mampu bersaing dan berkembang meskipun terkena dampak krisis ekonomi. Pertumbuhan *bakery* ini sangat ditentukan oleh tingkat pendapatan per kapita bangsa dan infrastruktur, jika meningkat maka *bakery* akan lebih memiliki prospek cerah dan efisien. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) pertumbuhan industri makanan di Indonesia meningkat setiap tahunnya, dan mencatat sepanjang 2016 hingga 2021 untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada grafik 1.1 berikut :



**Grafik 1.1**

**Grafik Pertumbuhan Industri Makanan di Indonesia.**

*Sumber : Badan Pusat Statistik, 2023*

Berdasarkan grafik 1.1 diatas bahwa, pertumbuhan industri makanan pada skala besar dan sedang, sektor makanan mengalami peningkatan dan penurunan. Pada 2016 tercatat 8,33% pertumbuhan atau sebanyak Rp. 585,79 triliun, kemudian terjadi peningkatan sebesar 9,23% atau sebanyak Rp. 639,83 triliun ditahun 2017. Pada 2018 pertumbuhan mengalami penurunan sebanyak 7,91% dan untuk pertumbuhan PDB mengalami kenaikan sebanyak Rp. 690,4 triliun. Tahun 2019 pertumbuhan industri makanan mengalami penurunan 7,78% sedangkan untuk PDB mengalami kenaikan sebanyak Rp. 744,17 triliun. Pada 2020 pertumbuhan industri makanan mengalami penurunan yang pesat sebanyak 1,58% dan ditahun 2021 mengalami kenaikan kembali sebanyak 2,54%, sedangkan untuk PDB terjadi peningkatan terus menjadi sebesar Rp. 775,1 triliun pada 2021.

Pertumbuhan industri *bakery* memiliki hubungan dengan kinerja karyawan, kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam semua aspek bisnis. Hasil kerja secara kualitas kerja dan kuantitas kerja yang dicapai oleh karyawan (Masram & Mu'ah, 2017). Artinya hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dibutuhkan oleh industri digunakan untuk memicu tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan dan membuat kebijakan seperti apa yang dibutuhkan oleh industri agar kinerja karyawannya dapat berjalan dengan maksimal. Bahwa kinerja karyawan dapat memiliki keterkaitan dengan manajemen talenta.

Manajemen talenta memiliki hubungan dengan kinerja karyawan dan merupakan dasar dari terbentuknya kinerja karyawan. Manajemen talenta merupakan karakteristik kemampuan atau potensi yang dimiliki karyawan dimana manajemen talenta ini setiap perusahaan terdapat perbedaan kualitas dan kuantitas (Wibowo, 2017). Artinya individu yang memiliki kemampuan akan menjadi potensi strategis industri, karyawan dengan talenta yang sesuai kebutuhan akan membuat perusahaan menjadi kompetitif. Oleh karena itu, merekrut dan mempertahankan karyawan yang memiliki talenta menjadi penting dalam industri yang dikenal dengan konsep manajemen talenta. Ketersediaan talenta dengan keahlian khusus masih menjadi fokus dari beberapa industri, hal ini dikarenakan persaingan yang semakin ketat pada dunia usaha yang menuntut ketersediaan karyawan dengan talenta yang cocok dengan persaingan tersebut, bahwa manajemen talenta juga memiliki keterkaitan dengan komunikasi organisasi.

Komunikasi organisasi unsur yang pertama menciptakan kinerja karyawan. Dengan komunikasi, berbagai informasi yang disampaikan baik berupa instruksi dari pimpinan maupun saran atau informasi-informasi lain yang menyangkut pekerjaan organisasi tersebut akan mudah dipahami sebelum dikerjakan. Komunikasi organisasi merupakan bentuk pertukaran pesan dalam suatu organisasi (Rangkuti, 2017). Artinya pemimpin harus secara transparan dalam memberikan perintah serta dapat dipahami oleh karyawan, begitu juga dengan karyawan mereka dapat menanyakan

kejelasan deskripsi pekerjaannya, sehingga terdapat kejelasan mengenai batas waktu, prosedur pekerjaan yang dilimpahkan kepada karyawan dalam suatu organisasi. Komunikasi organisasi yang baik mampu meningkatkan kualitas pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, dan dengan demikian, komunikasi organisasi mampu membantu karyawan dalam mengatasi masalah-masalah yang sedang dialami oleh karyawan baik internal maupun eksternal, bahwa komunikasi organisasi juga memiliki keterkaitan dengan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang (Bukit et al., 2017). Artinya dalam hal ini seseorang dapat relatif puas dengan satu aspek dari pekerjaannya, sedangkan bagi pekerja lain lebih puas dengan satu aspek dari pekerjaannya. Agar karyawan merasa puas, maka perlu memberikan suasana kerja yang mendukung dan menyenangkan serta jaminan keselamatan kerja yang memadai. Kepuasan kerja karyawan sering dianggap sebagai penentu yang kuat dari perputaran karyawan, karena bagaimanapun juga persepsi karyawan terhadap perlakuan yang tidak adil menjadi prediktor yang lebih kuat dari pada kepuasan kerja dan jika karyawan merasa diperlakukan secara tidak adil oleh industri maka akibatnya akan muncul tekanan. Persepsi ketidakadilan menyebabkan suasana emosi yang tidak menyenangkan yang dapat mengurangi karyawan untuk bekerja seoptimal mungkin yang pada akhirnya berdampak pada upaya untuk meninggalkan industri.

Menurut (Fidianingrum & Sukarno, 2021), menyatakan dalam penelitian terdahulu bahwa hasil penelitian manajemen talenta terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Menurut (Fatma et al., 2022), komunikasi organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Mayliana & Sumantri (2022), menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut (Cahyani et al., 2021), bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya penelitian ini juga menghasilkan temuan bahwa secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan.

Menurut (Mengkuningtyas, 2021), bahwa manajemen talenta berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut (Syukur et al., 2019), menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut (Alfiansyah, 2021), bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut (Ulfa et al., 2022), menyatakan bahwa secara parsial kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya penelitian ini menghasilkan temuan bahwa secara simultan atau bersama-sama berpengaruh negatif dan tidak signifikan. Berpengaruh negatif di dapatkan oleh hasil nilai koefisiensi korelasi, jadi jika hasil nilai koefisiensi korelasi negatif maka dapat dipastikan uji regresi akan bernilai negatif.

Marwa *Bakery* Kediri merupakan industri *bakery* yang mengelola dan menjual aneka jenis roti yang berbahan dasar tepung terigu, dan sebagai industri dagang yang menangani masalah kinerja, juga memiliki peran serta tanggung jawab dalam pengembangan dan pengawasan kinerja karyawan yang ada di industri *bakery*. Alasan memilih industri Marwa *Bakery* Kediri karena merupakan salah satu industri *bakery* yang cukup terkenal di Desa Keling Kecamatan Kepung dan perkembangan industri ini cukup pesat serta untuk mengetahui strategi bersaing toko roti dan persyaratan yang harus dilakukan menunjang dalam keberhasilan penelitian. Kegiatan operasi industri sangat erat kaitannya dengan produksi dan penjualan, karena jika penjualan meningkat maka produksi serta pendapatan industri akan meningkat, hal itu diperlukan adanya talenta dari karyawan dan komunikasi organisasi yang baik agar produksi dan penjualan dapat berjalan dengan lancar.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Manajemen Talenta, Komunikasi Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marwa *Bakery* Kediri”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Manajemen talenta yang ada di Marwa *Bakery* Kediri sangat kurang pada dasarnya karyawan yang memiliki talenta khusus akan menjadi fokus industri *bakery* dalam perekrutan dan mempertahankan karyawan secara ketat di dalam persaingan pada dunia usaha.
2. Komunikasi yang dilakukan dalam lingkup Marwa *Bakery* Kediri masih kurang, terutama komunikasi tentang pemahaman, kesenangan dan hubungan yang makin baik.
3. Kepuasan kerja menjadi penentu yang kuat dari penentu perputaran karyawan.
4. Kinerja karyawan dalam hal ini dinilai masih rendah karena memiliki beberapa faktor-faktor yang dapat menjadi pemicu dari tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan.

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah penelitian yang telah diuraikan, maka permasalahan dalam uraian ini perlu dibatasi untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas. Peneliti membatasi masalah penelitian pada Pengaruh Manajemen Talenta, Komunikasi Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Marwa *Bakery* Kediri. Batasan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :



1. Analisis manajemen talenta pada Marwa *Bakery* Kediri diteliti berdasarkan pengembangan bakat dan retensi bakat yang dimiliki karyawan.
2. Analisis komunikasi organisasi pada Marwa *Bakery* Kediri diteliti berdasarkan pemahaman, kesenangan dan hubungan yang makin baik.
3. Analisis kepuasan kerja pada Marwa *Bakery* Kediri diteliti berdasarkan pekerjaan, upah, promosi dan rekan kerja.
4. Analisis kinerja karyawan pada Marwa *Bakery* Kediri diteliti berdasarkan kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab karyawannya.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Manajemen Talenta berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan ?
2. Apakah Komunikasi Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan ?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan ?
4. Apakah Manajemen Talenta, Komunikasi Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan ?

### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Manajemen Talenta berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Komunikasi Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan .
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis Manajemen Talenta, Komunikasi Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

### **F. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat, baik dalam bidang praktik maupun teoritis. Adapun manfaat penelitian yang diharapkan adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis
  - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu Marwa *Bakery* Kediri memilih talenta yang sesuai dengan usahanya serta dapat meningkatkan daya saing dengan kompetitor lainnya.
  - b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pembaca tentang pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja

karyawan, sehingga karyawan dapat menyesuaikan kembali komunikasi yang terjalin di lingkungan kerja.

- c. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan maupun informasi dalam lingkungan kerja agar karyawan dapat mencapai kepuasan dalam bekerja.
- d. Penelitian ini diharapkan dapat membantu *Marwa Bakery* Kediri untuk memilih kinerja karyawan yang baik dan dapat membantu meningkatkan daya saing *Marwa Bakery* Kediri dengan yang lainnya.
- e. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau acuan bagi peneliti selanjutnya dalam penelitiannya mengenai manajemen talenta, komunikasi organisasi dan kepuasan kerja.

## 2. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan dapat dijadikan acuan secara teoritis serta menambah wawasan ilmiah di bidang manajemen talenta.
- b. Sebagai bahan pertimbangan bagi *Marwa Bakery* Kediri untuk meningkatkan komunikasi organisasi di lingkungan kerja.
- c. Sebagai bahan kontribusi *Marwa Bakery* Kediri dalam meningkatkan kepuasan kerja di lingkungan kerja.
- d. Sebagai bahan pertimbangan bagi *Marwa Bakery* Kediri dalam memilih kinerja karyawan yang baik.

- e. Sebagai bahan kepustakaan Universitas Nusantara PGRI Kediri dan dapat menjadi tambahan atau referensi pustaka untuk penelitian yang serupa.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alfiansyah, M. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Jampangkulon. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 145–155.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrongs Handbook of Human Resource Management Practice* (13th ed.). Kogan Page.
- Barkhuizen, G., Benson, P., & Chik, A. (2014). *Narrative Inquiry in Language Teaching and Learning Research*. Routledge.
- Berger, L. A., & Berger, D. R. (2007). *The Handbook of Best Practice on Talent Management: Mengidentifikasi, Mengembangkan dan Mempromosikan Orang Terbaik untuk Menciptakan Keunggulan Organisasi*. PPM.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Zahir.
- Cahyani, L. F., Sumantri, B. A., & ... (2021). Kinerja Pegawai Perspektif Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Bpjs Ketenagakerjaan Kantor Cabang .... *Seminar Nasional ...*, 6(1), 30–36.  
<https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/senmea/article/view/728>
- Fatma, Abdurrakhman, M. Z., & Nurriqli, A. (2022). *Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banjar*. 345–364.
- Fidianingrum, R., & Sukarno, G. (2021). *Analisis Pengembangan Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kepegawaian Daerah*

- Provinsi Jawa Timur. 30(02), 33–45.*
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro.
- Harmen, H. (2018). Pengaruh Talent Management dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II. *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen, 4(2)*.
- Hasibuan, M. S. . (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (14th ed.). PT. Remaja Rosda Karya.
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama.
- Mayliana, A. D., & Sumantri, B. A. (2022). Pengaruh motivasi, pengendalian diri, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan kopkar mekar kediri. *Simposium Nasional Manajemen Dan Bisnis, 1(1)*.
- Mengkuningtyas, Y. (2021). Pengaruh Motivasi dan Manajemen Talenta terhadap Pengembangan Karier Pegawai di Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. *Jiap, 7(2), 216–225*.
- Nugrahatamala, S. S., & Fadili, D. A. (2021). *Pengaruh manajemen talenta dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan The influence of talent management and knowledge management on employee performance. 23(1), 39–45*.
- Rangkuti, F. (2017). *Customer Care Excellence*. PT. Gramedia.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. ALFABETA.

- Syukur, A., Supriyono, E., & Suparwati, Y. K. (2019). Pengaruh kepemimpinan, komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tegal. *Jurnal Magisma*, 7(2), 90–99.
- Ulfa, Y. M., Sumantri, B. A., & Wihara, D. S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia Karya Utama Kecamatan Tarokan. *Simposium Manajemen Dan Bisnis I*, 424–436.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (Kelima). Rajawali Pers.