

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era globalisasi dengan adanya kemajuan teknologi telah membuat persaingan antar perusahaan yang cukup ketat. Saat ini perusahaan mencoba bisa mengembangkan strategi yang tepat untuk dapat bersaing pada era global, adapun perkembangan pada saat ini mempengaruhi berbagai aspek kehidupan termasuk teknologi, iklim organisasi dan sumberdaya manusia yang di kelola organisasi. Salah satu untuk meningkatkan efisiensi atau efektivitas organisasi yaitu dengan meningkatkan kualitas sumberdaya manusia, sumberdaya manusia di perusahaan maupun organisasi merupakan faktor terpenting dalam berkembang atau tidaknya sebuah perusahaan. Perusahaan menggunakan berbagai alternatif agar perusahaan mereka dapat berkembang dengan sumberdaya manusia yang berkualitas.

Perusahaan tentu menginginkan kualitas sumberdaya manusia, baik dari kelompok maupun dari individunya. Perusahaan yang mengetahui akan kemampuan karyawan untuk bekerja secara maksimal dan memberi dampak yang baik bagi perusahaan, sumber daya manusia dapat di artikan dari sebuah strategi faktor sebagai aktivitas organisasi penetapan arah kebijaksanaan dan pencapaian organisasi untuk memperoleh misi yang telah di tentukan. Jika kinerja karyawan bisa maksimal maka tujuan organisasi bisa tercapai, kualitas sumberdaya manusia diantaranya faktor yang dapat mempermudah kinerja dan produktifitas dari organisasi perusahaan sehingga dibutuhkan sumberdaya manusia yang memiliki kemampuan pengetahuan profesional atau kemampuan yang tinggi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja (performance) merupakan proses yang dapat digunakan sebagai mengevaluasi serta menentukan seorang karyawan dipastikan menyelesaikan pekerjaannya secara keseluruhan antara hasil pekerjaan dari kelangsungan perusahaan

sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Kinerja karyawan meningkat efisiensi dan kreatifitas dalam proses perusahaan secara keseluruhan, kinerja karyawan dapat mengacu pada aktivitas dan tugas yang dilakukan karyawan secara efektif. Pada dasarnya kinerja merupakan pekerjaan karyawan yang mempengaruhi jumlah kontribusi kepada perusahaan termasuk kualitas layanan yang diberikan, keberhasilan sebuah perusahaan bisa dilihat dari pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan sehingga perusahaan menuntut karyawan untuk menunjukkan kinerja terbaiknya lantaran kinerja karyawan dapat menjadi kepedulian pimpinan maka penurunan kinerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja dengan keseluruhan begitupula bagi suatu industri. Evaluasi kinerja adalah kegiatan terpenting bagi karyawan, evaluasi ini bisa menggunakan untuk tolak ukur kesuksesan perusahaan pada batas waktu tertentu dan juga digunakan sebagai masukan untuk memperbaiki atau lebih meningkatkan kinerja organisasi.

Tabel 1.1

Penilaian Kinerja Pegawai PT Kereta Api Indonesia Daop 1 Cikampek

Perilaku kerja	Bobot (%)	Tahun					
		2017		2018		2019	
		Nilai capai	Skor (%)	Nilai capai	Skor (%)	Nilai capai	Skor (%)
Disiplin	10%	100	10	90	9	70	7
Tanggung jawab	10%	95	9,5	90	9	80	8
Kerja sama	5%	95	4,75	90	4,5	75	3,75
Kepemimpinan	5%	100	5	95	4,75	80	4
Prakarsa	5%	90	4,5	95	4,75	80	4
kejujuran	5%	90	4,5	95	4,75	80	4
Hasil kerja							
Kualitas kerja	20%	75	15	65	13	55	11
Kuantitas kerja	20%	70	14	60	12	55	11
Keterampilankerja	20%	70	14	60	12	60	12
Jumlah	100		81,25		73,25		64,75

Sumber: PT Kereta Api Indonesia Daop 1 Cikampek

Keterangan: 91-100 = Sangat Baik

71-80,99= Cukup baik

81-90,99 = Baik

61-70,99 = Kurang baik

Dari Tabel 1.1 Menunjukkan bahwa terjadi penurunan kinerja para pegawai PT Kereta Api Indonesia Daop 1 Cikampek. Dimana hasil penelitian kinerja pada tahun 2017 dalam kategori baik, kemudian pada tahun 2018 mengalami

penurunan sehingga kinerja menjadi kategori cukup baik dan untuk tahun 2019 kinerja pegawai mengalami penurunan kembali dimana kinerja pegawai menjadi kategori kurang baik. tentunya hal ini jauh dari harapan perusahaan yang menginginkan para karyawannya memiliki kinerja yang baik. masih ada aspek kinerja pegawai yang masih rendah tentunya menjadi bahan bagi perusahaan untuk melakukan evaluasi atas faktor yang dapat mempengaruhi capaian kinerja.

Menurut hasil wawancara yang telah lakukan dari sebagian karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 1 Cikampek, mereka menegaskan bahwa kinerja tersendiri merupakan sesuatu yang harus kami lakukan terhadap perusahaan, karena kinerja karyawan menunjukkan dengan aktivitas dan tanggung jawab yang di lakukan oleh seorang karyawan secara efisiensi dan efektivitas. Evaluasi kinerja dapat berguna untuk mengevaluasi kuantitas dan efisiensi pelayanan evaluasi kinerja dapat berpengaruh terhadap kesuksesan dari perusahaan agar berhasil perusahaan harus berusaha keras untuk meningkatkan kinerja terbaik dari individu. Misalnya tingkat absensi dan tepat waktu dalam bekerja di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 1 Cikampek, karyawan harus patuh dengan menerapkan kedisiplinan dan mereka harus masuk sesuai jam kerja dan sesuai shift kerja karyawan secara melakukan pemberitahuan terlebih dahulu. Hal ini dapat melibatkan karyawan untuk menolong dan tercapai tujuan organisasi dalam kualitas ataupun kuantitas, kualitas kinerja seorang karyawan berkaitan dengan perilaku karyawan yang ditampilkan misalnya ketepatan masuk kerja.

Salah satu cara yang benar untuk mengatur kinerja yaitu dengan melaksanakan *Talent Management* (Manajemen Bakat). Perusahaan yang menjalankan manajemen bakat dapat mengelola dan mengatur karyawannya dengan cara *onboarding* yang baik, sebagai karyawan yang berada di dalam perusahaan sehingga karyawan yang memiliki potensi dan komitmen kerja yang tinggi. Menurut Lewis dan Heckman (2014) Perusahaan telah menemukan banyak kemampuan dan bakat baru dari karyawannya, permasalahan yang dihadapi

perusahaan saat ini merupakan *talent management* dari perusahaan tidak berjalan dengan benar. Perusahaan sangat membutuhkan *talent management* untuk membedakan karyawan bertalenta dari karyawan yang memiliki kemampuan rata-rata untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan *talent management* yang benar dan baik dapat memisahkan antara karyawan yang memiliki talenta yang benar dari karyawan secara kapasitas dapat melaksanakan strategi perusahaan, kemudian dari sebuah pencapaian perusahaan dapat terwujud dari talenta karyawan dapat mengukur perusahaan secara yang sudah di tetapkan pada perusahaan melalui strategi ini, perusahaan dapat menyentuh seluruh aspek karyawan yang nantinya dapat di jadikan sebagai faktor pertimbangan hasil kinerja karyawan perusahaan.

perusahaan dapat menerapkan strategi *talent management* dapat menaruh posisi tanggung jawab seorang manajer kepada karyawan yang bertalenta, kemudian Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada posisi tertinggi perusahaan, Perusahaan yang mampu melaksanakan dengan mengantisipasi seluruh kendala secara cepat dan tepat. *Talent management* dalam penelitian ini ditunjukkan proses perencanaan karir dan pada saat yang sama karyawan termotivasi dan terorganisir untuk mendukung mereka memperoleh tingkat keterlibatan yang tinggi, Penerapan *Talent management* pada organisasi dapat membangun atau meningkatkan keterikatan antara karyawan dengan organisasi. PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 1 Cikampek yang bergerak dalam bidang transportasi layanan angkutan penumpang dan barang dengan memiliki adanya karyawan yang bertalenta tetapi tidak ada posisi karyawan yang cocok untuk bakat ini. Pengelola *Talent management* dapat berguna bagi karyawan yang merasa talenta yang di milikinya tidak percuma, selama karyawan mempunyai peluang kerja di lakukan dengan baik hingga sekarang, penelitian ini belum ada mengenai *Talent management* di PT Kereta Api Indonesia Daop 1 Cikampek.

Organizational Citizenship Behavior merupakan perilaku karyawan yang

melebihi tuntutan terhadap melakukan pekerjaan dan tidak diharuskan atau diluar dari *job description* tetapi semua itu didukung oleh sifat sukarela agar memberi manfaat dan keberhasilan suatu perusahaan. Proses pergantian perusahaan tentunya akan mempengaruhi area internal perusahaan, *Organizational Citizenship Behavior* membuktikan semangat kerja tim yang solid di dalam perusahaan dapat di artikan sebagai karyawan yang mempunyai *Organizational Citizenship Behavior* lebih pada kesadaran maupun kemauan seseorang agar dapat berperilaku sosial serta kemampuan kerja yang telah diharapkan terhadap sesama rekan kerja dan perusahaan, dengan adanya sistem *organizational citizenship behavior* perusahaan mengharapkan karyawan dapat bekerja lebih dari apa yang di tugaskan selalu siap siaga dalam menerima pekerjaan tambahan taat kepada aturan yang ada dan mampu menolong sesama antar karyawan. Melalui perilaku *Organizational Citizenship Behavior* interaksi sosial antar anggota organisasi menjadi lebih lancar ketika mengurangi ada atau tidaknya terjadi konflik, secara efisiensi yang dapat menghentikan karyawan untuk berkontribusi pada organisasi bergantung pada perilaku karyawan tersebut.

Hasil wawancara dengan karyawan PT Kereta api Indonesia, mereka mengatakan bahwa lingkungan kerja disini sebenarnya sama dengan lingkungan pekerjaan lainya hanya mungkin bedanya dari segi masalah, disini masih terdapat keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperoleh rancangan sistem kerja yang efisien. Karena suatu kondisi lingkungan di katakana baik atau sesuai apabila mempengaruhi kinerja terhadap pimpinan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal. Salah satu instansi dalam organisasi memiliki *Organizational Citizenship Behavior* dalam setiap pekerjaannya PT Kereta Api Indonesia yaitu bagian BUMN. Perusahaan satu-satunya memfasilitasi jasa angkutan darat dengan menggunakan alat transportasi, maka dengan keberadaan layanan PT Kereta Api Indonesia (Persero) mencakup angkutan penumpang dan barang, kereta api

merupakan sarana transportasi darat yang sekarang mendapatkan banyak perhatian dari masyarakat. PT Kereta Api Indonesia (Persero) ini yang dapat membawa para penumpang dalam perjalanan, fasilitas transportasi ini dirasa lebih cepat sampai tujuan dan juga terbebas dari kemacetan. Hal ini keunggulan dari kereta api diantara transportasi darat lainnya, kemajuan ini terjadi pada kualitas kinerja dari karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) tentunya dari sebuah aktivitas perusahaan penerapan *Organizational Citizenship Behavior* sudah diwujudkan dalam beragam bentuk tingkahlaku. Misalnya yaitu mengikuti kegiatan yang di selenggarakan oleh pihak PT Kereta Api Indonesia (Persero) meskipun tidak perlu maka seorang karyawan konsisten berada pada organisasi tanpa mempertimbang untung rugi yang diharapkan mampu memberikan membantu kepada karyawan dan atasan serta peduli dengan kelangsungan organisasi.

Para karyawan menunjukkan tingkah kesadaran yang tinggi, menjadikan training sebagai tujuan peningkatan dari individu secara saling menolong agar menuntaskan kerjanya, apalagi jika aktivitas tersebut dilakukan terhadap perusahaan. Maka berdasarkan hasil dari wawancara dengan staf karyawan perusahaan, bagi peneliti apabila terjadi sesuatu dengan adanya event tertentu diperusahaan karyawan sanggup di panggil bekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya secara bersama diperusahaan. Hal tersebut berdasarkan Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian skripsi. Adapun judul pada penelitian ini antara lain *PENGARUH TALENT MANAGEMENT DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA PT KERETA API INDONESIA (PERSERO) DAOP 1 CIKAMPEK)*.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latarbelakang penelitian,terdapat beberapa masalah penelitian yang muncul yaitu sebagai berikut.

1. Banyaknya karyawan yang masih datang terlambat dan kurang kerja sama

antar karyawan.

2. Banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain lingkungan dan pimpinan.
3. Tingkat kineja karyawan belum memenuhi standar yang di terapkan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi masalah yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah pada penelitian sebagai berikut.

- a. Apakah terdapat pengaruh positif *Talent Management* terhadap kinerja pegawai di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 1 Cikampek?
- b. Apakah terdapat pengaruh positif *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja pegawai di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 1 Cikampek?
- c. Apakah terdapat pengaruh *Talent Management* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja pegawai di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 1 Cikampek?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dipaparkan, maka dari tujuan penelitian ini diantaranya.

- a. Untuk mengetahui pengaruh *Talent Management* terhadap kinerja pegawai.
- b. Untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap kinerja pegawai
- c. Untuk mengetahui pengaruh *Talent Management* dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap kinerja pegawai.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian berharap penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat untuk tujuan penelitian di atas. Manfaat bagi penelitian ini sebagai berikut:

1. Secara Praktis

- a. Bagi perusahaan dalam penelitian ini dapat di harapkan menjadi sumber informasi ataupun bisa di gunakan menjadi masukan dan tambahan bagi perusahaan untuk merumuskan kebijakan, khususnya yang berkaitan dengan *Talent Managemen* dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja pegawai. Sehingga hal ini meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.
- b. Bagi karyawan dalam penelitian ini diharapkan dapat menyampaikan wawasan agar bertambah positif kepada karyawan dapat menggunakan sebagai pilihan dasar untuk mendorong perkembangan perusahaan.

2. Secara Teoritis

- a. Bagi para mahasiswa peneliti ini berharap dapat menjadi bahan rujukan untuk penelitian selanjutnya atau kedepannya khususnya dalam dibidang manajemen sumberdaya manusia. *Talent Management* dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Pegawai.
- b. Bagi penulis penelitian ini berharap dapat bertambah wawasan, pengetahuan atau memperdalam masalah sumber daya manusia serta mendekatkan dan memperkenalkan lebih dekat teori dan praktek di dunia kerja selanjutnya, sehingga dari pengetahuan tersebut bisa di gunakan sesuai dengan ilmunya dan sesuai dengan situasi aktual dilapangan kerja .

F. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh *Talent Management* terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Lewis dan Heckman (2014) *Talent Management* merupakan suatu rangkaian pelatihan dari departemen sumberdaya manusia yang di mulai

dari perekrutan, seleksi hingga cara mengatur dalam perkembangan karir. Dengan strategi ini dapat mencapai seluruh aspek dari karyawan dan mengontrol dari perkembangan kinerja karyawan yang nantinya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dari hasil kinerja karyawan untuk perusahaan, dengan ini dapat membuktikan jika karyawan mempunyai kemampuan yang tinggi maka akan meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Konsep *Talent management* di lihat sebagai kompetensi individu yang harus dikelola, sehingga di butuhkan *talent management* dengan kualitas kompetitif bagi peningkatan kinerja karyawan dengan mayoritas perusahaan sudah mengimplementasikan konsep *talent management* dapat menanggapi sebuah persaingan antara tuntutan terhadap pelanggan.

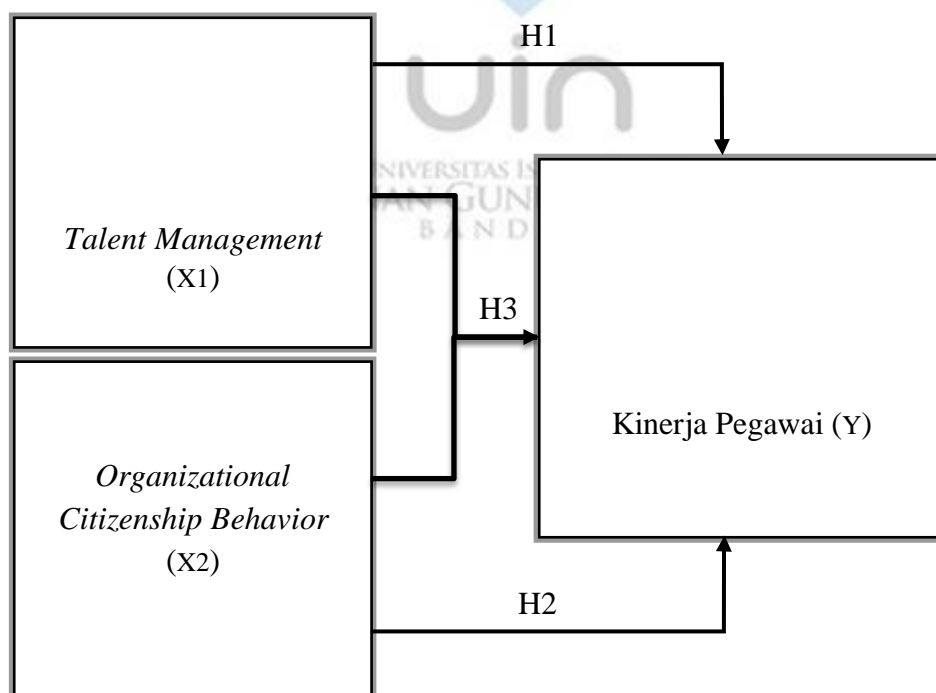
2. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja pegawai

Menurut Organ dan baterman (1998) *Organizational citizenship behavior* diartikan sebagai sikap menguntukan dapat ditunjukkan oleh anggota organisasi adalah mempunyai sifat kontribusi yang dihargai diperusahaan, tetapi tidak berhubungan langsung secara produktifitas pribadi. Bentuk perilaku *Organizational Citizenship Behavior* juga merupakan pilihan dan insiatif pribadi tidak ada hubunganya dengan sebuah sistem *reward* organisasi formal, maka secara umum dapat meningkatkan efektifitas dari fungsi organisasi. Menurut frianstuti (2013) dalam jurnalnya bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berdampak positif terhadap kinerja. Maka dari aktivitas pekerjaan dapat membantu teman kerja yang akan mempermudah penyelesaian tugas teman kerja yang lainnya, pada saat gilirannya dapat meningkatkan produktifitas teman kerja tersebut. Dengan hal ini menunjukkan *Organizational Citizenship Behavior* mempengaruhi terhadap kinerja, dalam kontribusi individu harus dibagikan ke seluruh perusahaaan. Menurut Jackson dan mathis (2009:113) mengemukakan maka terdapat tiga faktor awal mempengaruhi terhadap kinerja yaitu dengan komponen, berusaha dan support. Hal ini dapat menjadi faktor usaha adalah salah satu tatanan dari perilaku *Organizational*

Citizenship Behavior, sebagaimana aktivitas hal usaha dengan upaya karyawan memperoleh berupa etika profesi, motivasi, absensi dan desain tugas.

3. Pengaruh *Talent Management* dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja pegawai.

Talent management dan *Organizational Citizenship Behavior* merupakan dua hal yang berbeda namun keduanya sebagai faktor yang sangat perlu di perhatikan di dalam perusahaan, karena keduanya merupakan faktor yang dapat meningkatkan kinerja. Jika karyawan merasa nyaman karena keduanya maka akan meningkatkan kinerja dan loyal kepada perusahaan. maka dari penelitian berupaya dapat mengetahui dari perilaku seorang karyawan yang di perlukan oleh manager yaitu dengan menilai karyawan seperti performa berkinerja yang unggul, hal ini dapat menunjukkan bahwa *talent managemen* dan *organizational citizenship behavior* bukan sekedar hanya dapat meningkatkan kinerja. Berdasarkan gambar kerangka pemikiran, maka diantaranya.



Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran

Sumber data diolah peneliti 2021

G. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya telah dilakukan oleh beberapa penelitian sebelumnya, berikut ini merupakan rinciannya.

Tabel 1.2
Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Hayatun nuvus (2011)	Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Terhadap kinerja karyawan PT Putra Pertiwi	Variabel bebas (X):OCB Variabel terikat(Y):Kinerja	Hasil penelitian ini menunjukkan maka terjadi pengaruh positif <i>organizational citizenship behavior</i> berdampak positive terhadap kinerja karyawan PT Putra pertiwi
2.	Ridha choirunnisa, Endang siti astute (2016)	Pengaruh manajemen talenta dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT PLN (Persro) distribusi jawa timur,Surabaya	Variabel bebas (X1): Manajemen talenta (X2): Manajemen pengetahuan Variabel terikat (Y): Kinerja Karyawan	Pengaruh manajemen talenta dan manajemen dapat berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan
3.	Anna	Pengaruh	Variabel bebas	Hasil penelitian ini

	suzana (2017)	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) terhadap kinerja karyawan (Studi di PT Taspen persero kantor cabang Cirebon)	(X): OCB Variabel terikat (Y): Kineja karyawan	menunjukkan bahwa <i>Organizational Citizenship Behavior</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Taspen Cirebon
4.	Hilman harmen,Mu hammad tri darma (2018)	Pengaruh <i>Talent management</i> dan <i>knowledge management</i> terhadap kinerja karyawan PT perkebunan nusantara II (Survei pada kantor direksi tanjung morawa)	(X1): <i>Talent management</i> (X2): <i>Knowledge management</i> (Y):Kinerja karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Talent management</i> berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan begitupula dengan variabel <i>knowledge management</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5.	Hanum aula rahmawati (2019)	Pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan melalui retensi karyawan pada Pd. Bpr bank daerah	(X1): manajemen talenta (Y): Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh manajemen talenta memberikan pengaruh terhadap

		lamongan		kinerja karyawan melalui retensi karyawan
6.	Hasan basri (2020)	Pengaruh ocb dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Bataran titian kencana (Xtrans) cabang menteng Jakarta pusat	(X1): <i>Organizatio nal Citizenship Behavior</i> (X2): Motivasi kerja (Y): Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh yang kuat antara variabel OCB dan Motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan

Sumber: Hayatun nufus(2011)ridha choirunisa(2016)anna suzana(2017)hilman
harmen(2018)hanum aula(2019)hasan basri(2020)diolah oleh peneliti (2021).

Menurut Tabel di atas, penulis membandingkan hasil penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Secara umum *Talent management* dan *Organizational Citizenship Behavior* temuan penelitian memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, namun persamaan penelitian penulis dengan penelitian di atas merupakan memakai (variabel independen) dan memakai (variabel dependen).

Pada penelitian Hayatun nufus (2011) menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, meskipun objek penelitiannya berbeda tetapi memiliki persamaan variabel yang digunakan dengan hasil yang sama, tetapi hanya mempunyai satu variabel bebas yaitu *Organizational Citizenship Behavior* tetapi memiliki persamaan hasil yang sama yaitu *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Ridha choirunnisa, Endang siti astute (2016) bahwa pengaruh manajemen talenta berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan begitupula

dengan variabel manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dalam penelitian ini mempunyai variabel independen yaitu manajemen talenta dan manajemen pengetahuan, variabel dependennya yaitu kinerja karyawan. Dalam penelitian Anna Suzana (2017) bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berperan dalam meningkatkan efektifitas terhadap kinerja karyawan khususnya dalam pengembangan perusahaan, dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa apabila *Organizational Citizenship Behavior* semakin ditingkatkan maka akan lebih meningkat kinerja karyawan.

Penelitian Hilman Harmen dan Muhammad Tri Darma (2018) *Talent Management* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan begitupun dengan variabel *Knowledge Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dalam penelitian mempunyai variabel independen yaitu *Talent Management* dan *Knowledge Management*, variabel dependennya kinerja karyawan. Walaupun dari objek penelitiannya berbeda tetapi memiliki persamaan variabel yang digunakan dengan hasil yang sama. Dalam penelitian Hanum Auliah Rahmawati (2019) maka terdapat hubungan yang signifikan pada pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan pada Pd.Bpr bank daerah Lamongan. Pada penelitian Hasan Basri (2020) Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa pengaruh yang kuat antara *organizational citizenship behavior* dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan studi pada PT Bataran Titian Kencana (Xrans) cabang Menteng Jakarta Pusat. Dengan ini dapat menunjukkan adanya program manajemen talenta memiliki kontribusi yang besar pada pencapaian kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa setiap orang tertarik dengan masalah yang mereka hadapi, dengan kata lain penelitian yang penulis ambil masih sangat sedikit yaitu *Talent Management* dan *Organizational citizenship behavior* sebagai variabel X dan Kinerja karyawan sebagai variabel Y. Kemudian penelitian ini belum dilakukan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 1 Cikampek.

H. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan hubungan antara dua variabel atau lebih dari pernyataan tersebut sebenarnya masih sangat lemah dan masih perlu dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian sebelumnya sebagai refensi hipotesis dari penelitian ini diantaranya.

H1: Apakah terdapat pengaruh positif antara *Talent Management* terhadap kinerja pegawai

H2: Apakah terdapat pengaruh positif antara *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja pegawai

H3: Apakah terdapat pengaruh positif antara *Talent Management* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja pegawai.

