

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia merupakan faktor penentu yang terpenting dalam kemajuan zaman. Hal tersebut harus diakui karena perkembangan dunia sekarang ini adalah hasil dari pemikiran manusia untuk mampu memenuhi keinginan dan kebutuhan hidup manusia itu sendiri. Di bidang ekonomi dan bisnis, hal tersebut berhubungan dengan kemampuan perusahaan untuk mengikuti laju perkembangan dan kepekaan perusahaan – perusahaan tersebut terhadap perubahan yang terjadi di dunia bisnis. Oleh karena itu, faktor sumber daya manusia dalam perusahaan harus dikelola dengan baik untuk menunjang produktivitas perusahaan agar perusahaan dapat unggul dalam persaingan usaha.

Kinerja karyawan merupakan hasil fungsi dari pekerjaan seseorang dalam sebuah organisasi yang didalamnya dipengaruhi oleh faktor – faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam kurun waktu tertentu (Agustiawan, 2017). Kinerja yang dihasilkan menjadi tolak ukur untuk keberhasilan sebuah organisasi. Keberhasilan sebuah organisasi tidak hanya diukur melalui besarnya modal yang dikeluarkan, kecanggihan dan kelengkapan peralatan, namun dilihat dari bagaimana organisasi mampu mengelola sumber daya manusia yang ada. Penting bagi organisasi mengetahui faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti melalui persepsi dukungan organisasi dan manajemen talenta.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah persepsi dukungan organisasi. Menurut (Wahyuni, 2019) adalah adanya apresiasi yang diberikan oleh organisasi atas kinerja yang telah dilakukan oleh karyawan atau usaha yang telah dilakukan oleh karyawan berupa sebuah pengakuan, gaji dan promosi jabatan, serta akses informasi dan atau dalam bentuk lainnya agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik serta kepedulian oleh organisasi kepada karyawan terhadap kesejahteraan dengan memberikan jaminan kesehatan dan kebutuhan saat penugasan. Dengan cara tersebut, karyawan merasa dirinya sangat diperhatikan oleh perusahaan, hal ini akan menjadi sebuah persepsi tersendiri bagi karyawan yaitu persepsi bahwa organisasi memberikan dukungan kepada mereka. Dimana persepsi karyawan terhadap organisasi tentang sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan kepedulian tentang kesejahteraannya.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor individu yang didalamnya termasuk talenta sebagai kemampuan yang dimiliki sejak lahir. Manajemen talenta lahir dari keyakinan bahwa talentalah yang membedakan budaya organisasi yang unggul dan yang tidak, serta yang membedakan organisasi memiliki keunggulan kompetitif dan yang tidak. Manajemen talenta yang diterapkan dan dilaksanakan dengan baik melintasi level dan jabatan fungsi. Manajemen talenta menurut teori merupakan sumber daya manusia yang dipelihara dan dikelola serta dikembangkan oleh perusahaan karena kelebihannya (Rachmadinata & Ayuningtyas, 2017).

Manajemen talenta merupakan proses yang dilakukan oleh sebuah perusahaan sebagai cara untuk memastikan adanya seorang pemimpin yang mampu mengisi posisi utama dimasa yang akan datang dan yang mampu

mengisi posisi yang dapat mendukung segala kompetensi inti. Menurut (Wahyuni, 2019) menyatakan bahwa proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengidentifikasi, mengembangkan, mempertahankan, dan menempatkan orang yang tepat di tempat yang tepat. Salah satu upaya untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan karyawan yang memiliki talenta unggul adalah melalui manajemen talenta. Pada lingkup yang luas, bagaimana organisasi menerapkan program pengembangan karir karyawannya, tidak hanya mendukung karyawan dalam mengembangkan karir tapi juga menggunakan inisiatif untuk melibatkan dan mempertahankan potensi yang dimiliki karyawan agar tujuan – tujuan organisasi dapat tercapai.

Terdapat penelitian terdahulu yang membahas tentang pengaruh kinerja karyawan. Kinerja karyawan berkaitan dengan dua variabel, yaitu persepsi dukungan organisasi dan manajemen talenta. Salah satu penelitian terdahulu yang membahas tentang persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan adalah Mursidta (2017) dimana hasil yang diperoleh adalah persepsi dukungan organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dukungan dan perhatian yang diberikan oleh perusahaan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena karyawan akan merasa bahwa perusahaan tidak hanya menjadikan mereka sebagai alat untuk mencapai kesuksesan tujuan perusahaan, tapi juga peduli akan kesejahteraan karyawannya. Namun, penelitian tersebut tidak sejalan dengan yang dilakukan oleh Wahyuni (2019), bahwa persepsi organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lain yang mengaitkan kinerja karyawan dengan variabel manajemen talenta dilakukan oleh Widianingsih & Wulansari (2018), dimana

hasil yang diperoleh sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rachmadinata & Ayuningtyas (2017), bahwa manajemen talenta berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan yang mendapat manfaat dari kegiatan manajemen talenta akan mendapat tambahan ilmu dan pengetahuan sehingga mampu menghasilkan kinerja yang jauh lebih baik dari sebelumnya.

Penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh persepsi dukungan organisasi dan manajemen talenta terhadap kinerja karyawan perlu dilakukan penelitian terbaru, karena adanya *research gap* yang ditemukan pada penelitian terdahulu. Terdapat perbedaan hasil dari penelitian terdahulu, dimana ada yang berpengaruh signifikan dan tidak berpengaruh signifikan, juga masih kurangnya penelitian yang terkait pengaruh persepsi dukungan organisasi dan manajemen talenta terhadap kinerja karyawan secara bersamaan.

Rumah sakit Gatoel merupakan anak perusahaan dari PT. Nusantara Medika Utama (NMU) yang mengelola satu Klinik Utama Modern Dasa Medika, empat belas Klinik Pratama Medika, dan tiga rumah sakit yang salah satunya adalah Rumah Sakit Gatoel. Berdiri pada Februari 1996, Rumah sakit yang terletak di Jl. Raden Wijaya no. 56 kota Mojokerto ini merupakan rumah sakit yang terakreditasi B Paripurna, karena memiliki pelayanan dan pengelolaan manajemen yang sangat baik. Tidak hanya melayani karyawan perusahaan PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) saja, namun rumah sakit ini juga melayani pasien umum sesuai dengan visi yang dimiliki yaitu, "Menjadi Rumah Sakit Prioritas Pilihan Masyarakat yang Unggul dalam Pelayanan Kesehatan".

Untuk meningkatkan kinerja karyawannya, Rumah Sakit Gatoel selalu memperhatikan apa yang dibutuhkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Bagaimana karyawan mampu menyelesaikan tugasnya sesuai kemampuan yang dimiliki dengan cepat, tepat, efektif, dan efisien. Oleh sebab itu, manajemen selalu memberikan dukungan yang dibutuhkan oleh karyawan, melalui pemberian insentif, promosi jabatan, pemberian jaminan kesehatan, perhatian serta pengawasan selama bekerja, dan mendengarkan keluhan karyawan dengan cara selalu melakukan evaluasi di setiap divisi. Selain itu, manajemen talenta juga diterapkan dengan baik dengan cara melakukan proses rekrutmen dengan sangat selektif, hal ini dilakukan agar mendapatkan bibit unggul sumber daya manusia sesuai dengan kemampuan dan bakat yang dimiliki, menempatkan sumber daya manusia pada posisi yang sesuai dengan kemampuan dan bakat yang dimiliki, memberikan beasiswa bagi karyawan tertentu, mengikutsertakan karyawan pada kegiatan pendidikan dan pelatihan tertentu untuk menunjang keahlian yang dimiliki serta memberikan *reward* (insentif dan bonus) bagi karyawan yang berprestasi. Seluruh rangkaian kegiatan pengembangan talenta yang merupakan dukungan dari perusahaan ditujukan untuk seluruh karyawan pada semua divisi namun lebih dominan pada divisi pelayanan medis dan divisi administrasi, keuangan, dan sumber daya manusia (AKS). Pada rumah sakit Gatoel sendiri memiliki lima divisi yaitu, pelayanan medis, penunjang medis, keperawatan, Administrasi, Keuangan dan SDM (AKS), serta pemasaran dan kesehatan lingkungan. Terdapat dua program pengembangan talenta yaitu internal dan eksternal. Dimana, untuk kegiatan internal wajib diikuti oleh seluruh karyawan dari kelima divisi yang ada,

sedangkan untuk kegiatan eksternal merupakan kegiatan pengembangan talenta yang hanya diikuti oleh karyawan yang dipilih secara bergilir oleh kepala divisi masing – masing. Namun pada prakteknya, program pengembangan talenta pada Rumah Sakit Gatoel, divisi yang paling dominan menerima program ini adalah pada divisi pelayanan medis karena divisi ini merupakan garda terdepan dalam pelayanan pasien dan kegiatan operasional manajemen diatur sepenuhnya oleh divisi AKS (Administrasi, Keuangan, dan SDM). Hal ini dilakukan tidak hanya untuk meningkatkan kinerja karyawan saja, namun juga memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendapat kesempatan menerima promosi jabatan, serta untuk tercapainya tujuan – tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara pada karyawan pada divisi pelayanan medis dan divisi Administrasi, Keuangan, dan SDM (AKS) menjelaskan bahwa, meskipun hasil dari proses kegiatan manajemen talenta berjalan dengan baik, tapi masih terdapat karyawan yang tidak mampu menyelesaikan tugas sesuai jadwal yang ditentukan, masih terdapat karyawan yang tidak disiplin dalam hal ketepatan waktu dan kehadiran, karyawan merasa bahwa program pelatihan yang diberikan oleh perusahaan belum dilaksanakan secara intensif dan kurang merata, serta tingkat *turn over* terbilang cukup tinggi.

Dari uraian latar belakang, *research gap*, dan fenomena bisnis diatas, maka hal ini mendorong untuk melakukan penelitian (skripsi), dengan memilih judul “Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada Rumah Sakit Gatoel

Mojokerto”, dimana objek utama yang akan diteliti pada divisi pelayanan medis dan AKS (Administrasi, Keuangan, dan SDM).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Gatoel kota Mojokerto ?
2. Apakah manajemen talenta berpengaruh signifikan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Gatoel kota Mojokerto ?
3. Apakah persepsi dukungan organisasi dan manajemen talenta berpengaruh signifikan positif secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Gatoel kota Mojokerto ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Gatoel kota Mojokerto.
2. Untuk mengetahui pengaruh manajemen talenta secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Gatoel kota Mojokerto.
3. Untuk mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasi dan manajemen talenta secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Gatoel kota Mojokerto.

D. Kegunaan Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat berguna didalam berbagai aspek, yaitu :

1. Bagi Mahasiswa

Hasil dari penelitian ini dapat membantu mahasiswa mengetahui proses pengaplikasian teori – teori yang telah didapat dari bangku kuliah pada dunia kerja, mampu menambah ilmu dan pengetahuan yang belum didapat sebelumnya, dapat mendeskripsikan permasalahan yang terjadi yang berkaitan dengan ilmu manajemen sumber daya manusia dan cara – cara yang harus dilakukan dalam hal penyelesaian masalah.

2. Bagi Perusahaan

Hasil dari kegiatan penelitian yang dilaksanakan di Rumah Sakit Gatoel ini, diharapkan mampu menjalin hubungan dengan baik dengan Universitas Islam Majapahit, hasil penelitian yang telah disusun mampu menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan sebagai masukan ataupun referensi untuk pemecahan masalah yang mungkin terjadi, dan mampu memberikan kebijakan secara tepat guna mencapai produktivitas kerja perusahaan pada Rumah Sakit Gatoel Mojokerto.

3. Bagi Lembaga

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan yang dapat membangun dan meningkatkan kualitas lembaga pendidikan dan pemerintah secara umum, menambah informasi dan wawasan dalam lingkup ilmu manajemen sumber daya manusia sehingga mampu dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk diterapkan dalam dunia

pendidikan, sehingga mampu menjadi solusi terhadap permasalahan yang mungkin terjadi.

E. Batasan Penelitian

Pada dasarnya, penelitian ini diberikan batasan masalah agar pembahasan dalam penelitian ini tidak terlalu luas dan keluar dari pokok pembahasan. Batasan masalah yang diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Masalah yang diteliti dalam penelitian ini adalah tentang persepsi dukungan organisasi dan manajemen talenta yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Objek dari penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Gatoel kota Mojokerto pada divisi Pelayanan Medis dan divisi AKS (Administrasi, Keuangan, dan SDM).