

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi ini, tuntutan akan produk / jasa yang diberikan semakin tinggi, sehingga diharapkan setiap perusahaan dengan teknologi yang semakin canggih dapat menciptakan / menghasilkan produk / jasa yang dapat bersaing di pasaran. Dalam menciptakan suatu produk / jasa yang ditawarkan tidak terlepas dari konsep cara berfikir, perencanaan dan eksekusi dari orang-orang yang bertalenta. Perusahaan di era ini akan berusaha mencari dan menjadikan orang-orang dalam perusahaannya bertalenta, karena itu ini adalah awal dari perang talenta.

Peperangan dilihat dari perbedaan produk / jasa yang ditawarkan di pasaran, dengan adanya perbedaan produk menunjukkan perbedaan kualitas antar perusahaan (Pella dan Inayati, 2018:3). Produk / jasa yang dihasilkan dari suatu perusahaan adalah hasil dari pekerjaan manusia, ini dapat dikatakan bahwa manusialah yang menentukan kualitas proses, kualitas produk / jasa, dan menentukan pasar. Maka manusia adalah sumber daya yang perlu dilakukan peningkatan.

Tantangan manajemen saat ini adalah memenangkan perang talenta. Perang talenta adalah situasi ketika perusahaan-perusahaan saling berlomba mengalahkan pesaing mereka dalam rangka memperoleh talenta terbaik yang ada di pasar tenaga kerja. Kemampuan memenangkan perang talenta berpengaruh pada kemampuan memenangkan pasar. Ini menimbulkan tuntutan bagi perusahaan agar lebih mementingkan dalam melakukan proses penyeleksian talenta dan lebih terampil mengembangkan talenta. Perusahaan juga dituntut lebih baik lagi dalam memotivasi dan memelihara talenta-talenta terbaik yang ada di perusahaan. (Pella dan Inayati, 2018:5)

Terminologi perang talenta merupakan kerangka konseptual di dasawarsa lalu, namun kini sudah menjadi kenyataan. Kebutuhan unit kerja, organisasi, dan kepesatan peningkatan perusahaan tidak diiringi ketersediaan suplai profesional yang sepadan, sehingga perang talenta semakin memanas hingga ke level tertinggi.

Saatnya kita mengambil pola pikir bahwa keunggulan kompetitif perusahaan diawali manusia dan diakhiri manusia. Dengan demikian kita benar-benar harus mengambil satu inisiatif kunci untuk merekrut, memelihara, dan mengembangkan sumber daya manusia dalam perusahaan kita sebagai aset yang paling berharga dibandingkan seluruh aset yang ada (Pella dan Inayati, 2018:5)

Sumber daya manusia merupakan aset yang penting bagi organisasi, dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik maka organisasi akan mencapai perkembangan yang baik. Kinerja suatu organisasi / perusahaan adalah hasil dari kinerja setiap karyawan yang ada dalam organisasi / perusahaan tersebut, sehingga setiap organisasi / perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja setiap karyawannya dengan cara pelatihan, memberikan kompensasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Sehingga akan memberikan kepuasan karyawan dalam bekerja dan membuat karyawan lebih berkomitmen di organisasi / perusahaan tersebut.

Setiap organisasi sangat mengandalkan dan membutuhkan sumber daya manusia yang ideal guna membangun organisasinya agar dapat terus berkembang menjadi organisasi yang lebih baik dibandingkan dengan organisasi yang lain yang bergerak dibidang yang sama. Organisasi dapat mengelola karyawan menjadi bertalenta, dengan talenta yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan komitmen terhadap organisasi.

Menurut Luthans dalam Sutrisno (2018), komitmen organisasi merupakan: "(1) keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, (2) kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, (3) suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi". (Robbins dan Judge, 2013) mengemukakan bahwa : "komitmen organisasional (*organizational commitment*), yang didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut". Komitmen seseorang terhadap organisasi atau perusahaan menjadi isu yang sangat penting dalam dunia kerja. Begitu pentingnya hal tersebut, sehingga beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi.

Diperlukan sumber daya manusia yang benar-benar memiliki komitmen yang erat terhadap organisasi sehingga dapat memberikan yang terbaik untuk organisasi dan sejalan dengan visi dan misi organisasi.

Menurut Suwatno (2019) Pemimpin adalah Individu yang memiliki kemampuan serta memanfaatkan kemampuan tersebut melalui sikap dan perilaku yang mengarahkan dan memotivasi individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan organisasi melalui kesatuan pemahaman dan kerjasama. Kepemimpinan/ Leadership adalah proses Kemampuan mempengaruhi orang lain dalam mengelola dan menginspirasi sejumlah pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi melalui aplikasi teknik manajemen (Suwatno, 2019).

Talenta manajemen merupakan suatu kegiatan yang terkait dengan perekrutan, seleksi, pengembangan dan retensi karyawan (Saloni, 2017). *Talent management* melibatkan strategi atau sistem terintegrasi yang dirancang untuk meningkatkan proses merekrut, mengembangkan dan mempertahankan orang dengan keterampilan dan bakat yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan karyawan saat ini dan masa depan (Mkambur & Kamaara, 2017). Menurut Friday dan Sunday (2019) berpendapat bahwa manajemen bakat sebagai proses yang sistematis dan dinamis untuk menemukan, mengembangkan, dan mempertahankan bakat. Menurut Pella dan Inayati (2011) “Manajemen talenta adalah suatu proses untuk memastikan suatu perusahaan mengisi posisi kunci pemimpin masa depan (*future leaders*) dan posisi yang mendukung kompetensi inti perusahaan (*unique skill and high strategic value*). Manajemen bakat menunjukkan bahwa bakat proses manajemen dapat dikelompokkan menjadi lima kategori inti: (1) akuisisi bakat; (2) pengembangan bakat; (3) retensi bakat; (4) identifikasi; dan (5) manajemen kinerja (Mohammed et al. 2017).

Pada era globalisasi saat ini setiap manajer perusahaan memiliki tantangan untuk membuat karyawan terikat serta meningkatkan dan mempertahankan karyawan-karyawan yang memiliki potensi dan bakat. Semua perusahaan perlu melakukan manajemen talenta termasuk perusahaan yang menjadi sumber penelitian saya, yaitu Rumah Sakit Mitra Keluarga Kemayoran.

Rumah Sakit Mitra Keluarga Kemayoran adalah sebuah organisasi yang bergerak di bidang jasa kesehatan dan berlokasi di Jl. Landas Pacu Timur Kemayoran Jakarta Pusat 10630. Rumah sakit ini sangat terkenal dalam pelayanannya yang lengkap dan berteknologi, sehingga dalam organisasi ini diperlukan sumber daya manusia yang memiliki talenta dan skill yang bisa mengimbangi perkembangan jaman.

Berdasarkan wawancara dan pengamatan dengan Kepala Departemen Ibu Sri Herlina, terhadap fenomena dilapangan bahwa setiap akan dilakukan promosi untuk perawat, diperlukan waktu beberapa hari untuk mencari kandidat menjadi seorang pemimpin. Kurang maksimalnya manajemen talenta sehingga menjadikan suatu hal yang membutuhkan waktu yang cukup lama dalam menentukan kandidat pemimpin di Rumah Sakit Mitra Keluarga Kemayoran, meskipun karyawan sudah memiliki kompetensi yang cukup untuk menjadi seorang kepala bagian.

Beberapa penelitian menyatakan bahwa adanya hubungan positif antara manajemen talenta (akuisisi bakat, pengembangan bakat dan retensi bakat) dengan komitmen organisasi (Malkawi, 2017). Dan beberapa penelitian menyatakan bahwa adanya hubungan positif antara manajemen talenta terhadap kepemimpinan (Maria Kaok, Ria Mardiana Y, 2019). Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka penelitian akan dilakukan pada Rumah Sakit Mitra Keluarga Kemayoran. Penelitian ini akan melihat *Bagaimana Pengaruh Manajemen Talenta Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Di Rumah Sakit Mitra Keluarga Kemayoran.*

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah ketertarikan bakat berpengaruh terhadap komitmen organisasi di Rumah Sakit Mitra Keluarga Kemayoran?
2. Apakah pengembangan bakat berpengaruh terhadap komitmen organisasi di Rumah Sakit Mitra Keluarga Kemayoran ?

3. Apakah retensi bakat berpengaruh terhadap komitmen organisasi di Rumah Sakit Mitra Keluarga Kemayoran ?
4. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasi di Rumah Sakit Mitra Kemayoran ?
5. Apakah ketertarikan bakat, pengembangan bakat, dan retensi bakat dan kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasi di Rumah Sakit Mitra Keluarga Kemayoran?

1.3. Tujuan Penelitian

- 1 Untuk mengetahui pengaruh ketertarikan bakat terhadap komitmen organisasi di Rumah Sakit Mitra Keluarga Kemayoran.
- 2 Untuk mengetahui pengaruh pengembangan bakat terhadap komitmen organisasi di Rumah Sakit Mitra Keluarga Kemayoran.
- 3 Untuk mengetahui pengaruh retensi bakat terhadap komitmen organisasi di Rumah Sakit Mitra Keluarga Kemayoran.
- 4 Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi di Rumah Sakit Mitra Kemayoran.
- 5 Untuk mengetahui pengaruh ketertarikan bakat, pengembangan bakat, dan retensi bakat dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi di Rumah Sakit Mitra Keluarga Kemayoran?

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi organisasi atau perusahaan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan sehingga dapat memperbaiki dan memberikan yang terbaik bagi pegawai serta memudahkan perusahaan dalam kaderisasi. Sedangkan untuk pegawai, diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja dan kinerja dalam pekerjaan serta dapat berkomitmen dengan perusahaan sehingga dapat dengan

mudah mencapai posisi pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.

2. Bagi Mahasiswa

Kepentingan akademis, dimana hasil dari penelitian ini dapat diharapkan memberikan tambahan informasi berupa pengetahuan dan wawasan yang berkaitan dengan masalah SDM, khususnya berkaitan dengan Manajemen Talenta, Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi.