

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan kinerja seseorang merupakan kombinasi dan kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya (Kurniawati, 2016). Ratnasari (2019) kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan berupa kuantitatif dan kualitatif pada periode tertentu. Karyawan mempunyai peran yang penting dalam keberhasilan dan pertumbuhan organisasi atau perusahaan. Dengan melaksanakan peran mereka dengan baik, mereka dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan dan mencapai target yang telah ditetapkan.

Menurut Mangkunegara (2013), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak perusahaan maupun karyawan. Perusahaan menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan.

Dalam konteks rumah sakit, kinerja karyawan memiliki dampak langsung terhadap kualitas pelayanan pasien dan keseluruhan efisiensi operasional. Rumah sakit Dr. Reksodiwiryo Padang yang berperan penting dalam memberikan pelayanan Kesehatan bagi masyarakat. Jumlah perawat pada Rumah Sakit Dr.Reksodiwiryo Padang berjumlah 201 orang, yang mana PNS berjumlah 21 orang dan non PNS berjumlah 180 orang. Sebagai rumah sakit yang harus melayani masyarakat, membutuhkan karyawan dalam hal ini adalah perawat dengan kinerja yang baik. Rumah sakit ini telah menilai kinerja perawatnya.

**Tabel 1.1 Contoh Evaluasi Kinerja Perawat ruang sultan syahril**

Karyawan	Sikap Pelayanan	Kinerja Pelayanan	Mutu Pelayanan	Total Nilai
Karyawan A	19,2	57,7	18	94
Karyawan B	16	53,5	18,4	88
Karyawan C	17,6	54,9	16,8	89
Karyawan D	17,6	54,9	16,8	89
Karyawan E	17,6	54,9	16,8	89
Karyawan F	17,6	54,9	16,8	89
Karyawan G	17,6	54,9	16,8	89
Karyawan H	17,6	54,9	16,8	89
Karyawan I	17,6	51,5	16,5	86
Karyawan J	17,6	51,5	8	77
Karyawan K	17,6	51,5	8	77
Karyawan L	17,6	51,5	8	77

*Sumber : Data Rumah Sakit Dr. Reksodiwiryo 2023*

Data di atas menunjukkan contoh penilaian evaluasi kinerja perawat pada ruangan sultan syahril, Nama dan identitas karyawan yang di nilai di rahasiakan untuk penelitian ini, evaluasi kinerja yang di nilai diatas dibagi menjadi 3 bagian, yaitu Sikap Kerja dengan bobot (20), kinerja Pelayanan dengan bobot (60), dan Mutu Pelayanan dengan bobot (20) sehingga total nilai akhir dari kinerja perawat adalah (100). Contoh penilaian kinerja paling tinggi terdapat pada karyawan A, dimana Sikap kerja karyawan A berjumlah 19,2, kinerja Pelayanan berjumlah 57,7 dan Mutu pelayanan berjumlah 18 sehingga total nilai karyawan

A berjumlah 94 dan dinilai Baik dan contoh penilaian kinerja paling rendah terdapat pada karyawan L, dimana sikap kerja karyawan L berjumlah 17,6, kinerja pelayanan 51,5 dan mutu pelayanan berjumlah 8 sehingga total nilai karyawan L berjumlah 77 dan dinilai cukup. Perbedaan nilai ini menunjukkan adanya variasi kinerja pada perawat di ruangan sutan syahril. hal yang memengaruhi kinerja perawat pada ruangan ini adalah kondisi psikologis dan beban kerja yang dihadapi

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut *Sjafitri et al (2019)*, Perencanaan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut *Rillya A. Kelejan et al (2018)*, perencanaan sumber daya manusia ini secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Heru Saputra et al (2020), hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh perencanaan SDM terhadap kinerja karyawan. Perencanaan sumber daya manusia merupakan suatu proses manajemen dalam menganalisis kebutuhan sumber daya manusia organisasi dalam menghadapi kondisi yang terus berubah (Rumawas, 2018). Perencanaan sumber daya manusia dalam organisasi dimaksudkan agar jumlah kebutuhan akan tenaga kerja saat ini dan masa depan sesuai dengan pekerjaan juga dapat terhindar dari kekosongan sehingga semua pekerjaan dapat dilaksanakan.

Selain itu, perencanaan SDM sebagai suatu kegiatan merupakan proses bagaimana memenuhi kebutuhan tenaga kerja saat ini dan masa mendatang bagi sebuah organisasi. Dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja saat ini, maka proses perencanaan SDM berarti usaha untuk mengisi/menutupi kekurangan tenaga kerja baik secara kuantitas maupun kualitas.

Selain *Perencanaan SDM*, faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja adalah *Manajemen Talenta*. Menurut *Kardo et al (2020)*, hasil ini disimpulkan bahwa secara simultan Manajemen Talenta terhadap kinerja karyawan. Menurut *Saputra et al (2020)*, mengatakan bahwa secara simultan manajemen talenta terhadap kinerja karyawan. menurut *Savitri et al (2018)*, mengatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan manajemen talenta terhadap kinerja pegawai. menurut (*Pella & Innayati, 2011*), talent adalah manusia-manusia yang ingin dipelihara perusahaan karena kelebihanannya. Talent dapat juga diartikan karyawan yang diidentifikasi memiliki potensi menjadi pemimpin masa depan perusahaan. Menurut *Cappelli* manajemen talenta adalah proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk memenuhi dan mengantisipasi kebutuhan perusahaan akan sumber daya manusia. (*Nisa et al., 2016*).

Manajemen talenta merupakan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang krusial bagi perusahaan dalam menghadapi persaingan global yang semakin ketat. *Kusumaningrum (2023)* mengartikannya sebagai praktik yang dirancang untuk menarik, mengembangkan, menempatkan, mempertahankan, dan mengelola karir individu berbakat guna memenuhi kebutuhan masa depan perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *Manajemen Pengetahuan*. Menurut *Tessa Ivana dan Faisal Marzuki (2023)*, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen pengetahuan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. menurut *Armstrong (Firdaus, Rahmi, 2021)* mengartikan manajemen pengetahuan merupakan proses atau praktek, membuat, memperoleh, menangkap, berbagi, dan menggunakan pengetahuan untuk meningkatkan pembelajaran dan kinerja organisasi. Menurut *Horwitch dan Armacost (Sopiah & Sangadji, 2018)*, mendefinisikan manajemen pengetahuan sebagai pelaksanaan, penciptaan, penangkapan, penstransferan, dan pengaksesan pengetahuan dan informasi yang

tepat Ketika dibutuhkan untuk membuat keputusan yang lebih baik, bertindak dengan tepat, serta memberikan hasil dalam rangka mendukung strategi bisnis.

Penelitian ini mengambil objek pada Rumah sakit TK III Dr. Reksdiwiryo, yaitu sebuah rumah sakit pemerintah yang dikelola oleh komando daerah militer I/Bukit Barisan Tentara Nasional Indonesia Angkatan Darat dan terletak di Jl. Wahidin No.1, Ganting Parak Gadang, Kota Padang, Provinsi Sumatera Barat, Indonesia. Rumah sakit ini merupakan salah satu Lembaga Kesehatan yang memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan Kesehatan kepada anggota TNI dan masyarakat umum. Dalam menjalankan tugasnya, kinerja karyawan dirumah sakit ini menjadi kunci utama dalam memberikan layanan yang berkualitas. Namun, dalam konteks yang dinamis dan kompleks seperti ini, diperlukan pendekatan yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Rivai dan Basri, Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas, dibandingkan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati Bersama (Sopiah & Sangadji, 2018).

Menurut Tesa Ivana dan Faisal Marzuki, *Perencanaan SDM dan Manajemen Talenta* yang diterapkan secara Bersama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dukungan organisasi dalam bentuk Perencanaan SDM dan Manajemen Talenta dapat memberikan manfaat yang signifikan bagi karyawan dan kinerja mereka. Ada beberapa manfaat yang dapat diperoleh karyawan seperti, pengembangan keterampilan, peningkatan motivasi, peningkatan kinerja, pengembangan karier dan retensi karyawan.

Selain Perencanaan SDM dan Manajemen Talenta, Manajemen Pengetahuan juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kardo, Sri Wilujeng, dan Dianawati

Suryaningtyas menyatakan bahwa manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari latar belakang yang diuraikan diatas peneliti tertarik melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Perencanaan SDM, Manajemen Talenta, dan Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Dr. Reksodiwiryo Padang”**.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *Perencanaan SDM* terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Dr.Reksodiwiryo Padang?
2. Bagaimana pengaruh *Manajemen Talenta* terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Dr. Reksodiwiryo Padang?
3. Bagaimana pengaruh *Manajemen Pengetahuan* terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Dr. Reksodowiryo Padang?
4. Bagaimana pengaruh *Perencanaan SDM, Manajemen Talenta dan Manjemen Pengetahuan* terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Dr. Reksodiwiryo Padang?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *Perencanaan SDM* terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Dr. Reksodiwiryo Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Manajemen Talenta* terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Dr. Reksodiwiryo Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Manajemen Pengetahuan* terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Dr. Reksodiwiryo Padang.

4. Untuk mengetahui pengaruh *Perencanaan SDM, Manajemen Talenta, dan Manajemen Pengetahuan* terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Dr. Reksodiwiryono Padang.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Penulis

Selain sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dharma Andalas, juga sebagai pengalaman dan menambah wawasan penulis dibidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Rumah Sakit

Penelitian dapat dijadikan masukan bagi rumah sakit dalam penerapan sumber daya manusia dan kinerja karyawan.

3. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah referensi sebagai bahan penelitian lanjutan yang lebih mendalam pada masa yang akan datang.

## **1.5 Batasan Masalah**

Batasan masalah dari penelitian ini adalah hanya membahas mengenai pengaruh *Perencanaan SDM, Manajemen Talenta, dan Manajemen Pengetahuan* terhadap kinerja perawat. Tujuannya untuk menghindari adanya perluasan masalah yang menyebabkan pembahasan menjadi tidak konsisten dengan rumusan masalah yang telah penulis buat sebelumnya.