

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan bisnis yang cukup pesat dan persaingan global yang terus menerus masuk mengakibatkan perusahaan dituntut untuk terus melakukan inovasi terhadap produk-produk yang dimiliki oleh perusahaan. Inovasi ini bukan saja masalah proses yang harus dilakukan melainkan juga perlu ada sumber daya manusia sebagai bagian dari input sebuah inovasi.

Menurut Chambers et.al (1998 hal. 47) yang bekerja untuk lembaga penelitian McKinsey memprediksi pada tahun 2021 akan defisit talenta di pasar karena kurangnya ketersediaan. Sehingga perusahaan diharuskan memiliki sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi di era persaingan global saat ini. Manajemen talenta merupakan bagian dari isu strategis yang digambarkan di dalam departemen sumber daya manusia saat ini. Dengan memiliki manajemen talenta perusahaan akan lebih kompetitif dan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Karena dengan menggunakan manajemen talenta perusahaan akan memiliki karyawan-karyawan yang memiliki keterampilan lebih untuk menjalankan tugas-tugasnya pada sebuah pekerjaan yang dibebankan oleh karyawan.

Manajemen talenta adalah menempatkan orang yang tepat di posisi yang tepat sesuai sasaran yang merupakan integrasi dari proses perencanaan, perekrutan, pengembangan, pengelolaan dan pemberian kompensasi terhadap karyawan. (Dessler, 2016 hal. 118).

Indonesia merupakan negara dengan tingkat jumlah penduduk yang tertinggi. Namun isu yang ada menjelaskan bahwa banyak perusahaan di Indonesia kekurangan karyawan yang memiliki keterampilan lebih dan mampu bersaing.

Hal ini merupakan hal yang cukup serius bagi perkembangan perusahaan di masa depan. Perusahaan dituntut untuk mampu memanajemen karyawan-karyawan yang ada karena setiap

individu memiliki sifat dan karakteristik yang berbeda. Perusahaan dituntut untuk bisa menempatkan karyawan-karyawannya yang sesuai dengan kemampuan setiap individu karyawan. Dengan menggunakan manajemen talenta merupakan salah satu cara bagaimana organisasi mencari, memilih, dan menempatkan karyawan-karyawan yang cocok sesuai dengan spesifikasi pekerjaan yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan sehingga perusahaan mampu memiliki kinerja yang baik dan mampu bersaing di pasar persaingan global.

Manajemen talenta telah menjadi bagian yang penting dalam memelihara keterampilan yang dimiliki oleh karyawan. Menurut Pella dan Inayati (2011 hal. 81) manajemen talenta merupakan suatu proses untuk memastikan kemampuan perusahaan mengisi posisi kunci pemimpin di masa depan (*company future leadership*) dan posisi yang mendukung kompetensi inti perusahaan (*unique skill and high strategic value*). Dalam bekerja seorang karyawan dituntut untuk dapat terus menerus tumbuh dan berkembang dalam melakukan sebuah pekerjaan di organisasi sehingga organisasi atau perusahaan akan dapat terus memperoleh produksi barang yang terus menerus meningkat dan dapat bersaing dengan perusahaan lain. Apabila dikaitkan dengan kompetisi global yang terus menerus bergulir di abad ke 21 ini. Dalam beberapa penelitian yang dilakukan dengan tema manajemen talenta, manajemen talenta merupakan sebuah proses yang terintegrasi dengan proses lain dalam kaitannya *human resources*. Penelitian yang 4 telah banyak dilakukan lebih kepada satu aspek yang cukup formal dalam penelitian manajemen talenta yakni pengaruhnya kepada kinerja sehingga penulis mencoba untuk memperluas ke dalam aspek *turnover* karyawan yang ada dalam perusahaan ketika perusahaan itu sudah menjalankan manajemen talenta ataupun belum menjalankan manajemen talenta.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan pekerjaan merupakan keseluruhan sarana

dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Di dalam organisasi, manusia merupakan unsur yang terpenting dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif pada unsur tersebut dengan memfokuskan diri pada peningkatan Sumber daya manusia.

Manusia merupakan aset paling penting yang dimiliki lembaga, karena manusia yang bekerja membuat tujuan, mengadakan inovasi dan mencapai tujuan lembaga. Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, jika unsur tersebut ditunjang oleh kondisi lingkungan kerja yang baik, maka akan dicapai suatu hasil yang optimal, ketika manusia dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal, serta di tunjang Lingkungan kerja yang kondusif, sehat, aman, dan nyaman akan mendorong produktivitas lembaga tersebut, sehingga pencapaian tujuan lembagamenjadilebih efektif.

Keberhasilan sebuah lembaga sangat ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola Sumberdaya Manusia didalamnya. Hal ini unsur manusia di dalamnya, dengan melihat dari kebutuhan, keinginan, harapan, bakat dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai, merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan lembaga termasuk lingkungan kerja di dalamnya, sehingga akan menimbulkan motivasi dalam diri pegawai untuk melakukan pekerjaan yang optimal dan akhirnya akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

Salah satu yang mempengaruhi motivasi pegawai dalam bekerja adalah lingkungan kerja dimana pegawai tersebut bekerja, Seperti halnya yang diungkapkan oleh Stephen P. Robbins (2001:150) bahwa “ Kepuasan kerja salah satunya ditentukan oleh kondisi kerja yang mendukung“ lingkungan kerja yang mendukung akan membuat para pegawai merasa nyaman dan bersemangat dalam melaksanakan kewajibannya, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak mendukung akan membuat pegawai tidak bersemangat dan merasa tidak nyaman, Jika demikian akan berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja pegawai. Bisa disimpulkan lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi gairah dan semangat kerja pegawai saat bekerja.

Lingkungan kerja merupakan faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi dimana antar lingkungan kerja dengan kinerja terdapat hubungan yang positif, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Oleh karena itu faktor lingkungan kerja pada perusahaan harus diperhatikan oleh perusahaan agar para karyawan dapat bekerja secara optimal, nyaman, aman, dan memiliki motivasi tinggi untuk bekerja lebih produktif demi tercapainya tujuan perusahaan seluruh faktor yang mempengaruhi motivasi kerja mengarah pada kondisi lingkungan kerja yang kondusif, dalam arti kondisi ruang kerja yang menciptakan perasaan puas dan nyaman kepada pegawai saat bekerja. Begitupun sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja kurang kondusif dan kurang memberikan kenyamanan pada pegawai.

Maka dari itu berdasarkan penjelasan diatas peneliti menyimpulkan bahwa untuk mewujudkan Bank sebagai lembaga keuangan dalam menjalankan kegiatan operasionalnya sesuai dengan yang diinginkan maka, bahwasanya manajemen talenta guna menyiapkan individu yang terampil dan mempunyai pengetahuan yang luas sehingga mempunyai kualitas diri supaya dapat menyesuaikan dengan perubahan zaman yang tak terduga. Adanya individu-individu yang

mempunyai talenta, maka organisasi akan mendapatkan keuntungan untuk tetap mempertahankan karyawan maupun anggota demi tercapainya tujuan organisasi. Salah satu penelitian menyebutkan bahwa manajemen talenta mempunyai dampak positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,19 dan nilai T sebesar 1,98. Riset tersebut menunjukkan bahwa setiap terjadi kenaikan atau peningkatan dari nilai manajemen talenta maka akan terjadi kenaikan atau peningkatan pula pada nilai kinerja karyawan.

Pengembangan talenta harus menjadi prioritas utama organisasi supaya menghasilkan individu-individu yang mempunyai pengetahuan serta bakat yang terampil. Manajemen talenta memang sangat tidak terasa penting, namun baru dipandang penting pada saat kita sudah tidak bisa membenahinya dalam waktu singkat karena bersifat jangka panjang, bertumbuh, dan kultural.

Manajemen talenta merupakan hal yang penting dalam menentukan dan penempatan posisi untuk karyawan. Jika penempatan karyawan sesuai dengan talenta yang dimiliki oleh karyawan maka akan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri. Convey (1984) mengatakan bahwa orang yang mempunyai talenta yang baik cenderung memiliki kebiasaan yang proaktif. Yang dimana kebiasaan proaktif ini dapat juga menjadi pemicu untuk meningkatkan kinerja mereka dan hal itu akan berakibat juga terhadap lingkungan kerjanya dimana itulah sebabnya keterkaitan antara manajemen talenta dengan lingkungan kerja yang sehat.

Perusahaan sudah banyak menemukan kemampuan kemampuan dan bakat bakat yang baru dari para karyawannya. Permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan saat ini adalah manajemen talenta diperusahaan belum berjalan dengan baik dan lancar. Perusahaan sangat membutuhkan talenta tersebut untuk memisahkan antara karyawan bertalenta dan karyawan dengan kemampuan rata rata, sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Talenta yang diinginkan BSI adalah di bidang pengendalian risiko dan informasi teknologi. Dua sektor tersebut menjadi urgensi BSI untuk bisa maju lebih cepat dengan kualitas terjaga.

Namun pada kenyataannya, di Bank Syariah Indonesia KCP Amuntai masih belum maksimal pengembangan manajemen talenta untuk mengembangkan talenta dan bakat karyawannya. Pada dasarnya, talenta dari karyawan tersebut bisa menimbulkan lingkungan kerja yang sehat karena lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik maka akan memperoleh rancangan sistem kerja yang efisien.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“MANAJEMEN PENGEMBANGAN TALENTA DAN LINGKUNGAN KERJA YANG SEHAT DI PT. BANK SYARIAH INDONESIA KCP AMUNTAI”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah penulis uraikan di atas, maka dibuatlah rumusan masalah berikut ini:

1. Bagaimana manajemen pengembangan talenta di PT. Bank Syariah Indonesia KCP Amuntai?
2. Bagaimana manajemen pengembangan lingkungan kerja yang sehat di PT. Bank Syariah Indonesia KCP Amuntai?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah yang telah diuraikan di atas maka yang menjadi tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui manajemen pengembangan talenta di PT Bank Syariah Indonesia KCP Amuntai.
2. Mengetahui manajemen pengembangan lingkungan kerja yang sehat di PT Bank Syariah Indonesia KCP Amuntai.

D. Kegunaan Penelitian

Secara ringkas manfaat atau kegunaan penelitian ini adalah:

1. Hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi pemerintah dan pihak terkait, dalam pengambilan kebijakan untuk lebih mengoptimalkan dan menjalankan manajemen talenta dan lingkungan kerja yang sehat di PT Bank Syariah Indonesia KCP Amuntai.
2. Hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi penulis untuk menambah pengetahuan dan pengalaman terutama tentang manajemen talenta dan lingkungan kerja yang sehat di PT Bank Syariah Indonesia KCP Amuntai.
3. Hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi peneliti selanjutnya untuk menjadi acuan dalam mengembangkan penelitian sejenisnya, terutama penelitian yang berkaitan dengan manajemen talenta dan lingkungan kerja yang sehat pada tugas akhir mahasiswa.

E. Definisi Operasional/Batasan Istilah

Untuk menghindari kekeliruan dalam memahami judul penelitian ini, maka penulis berusaha untuk membuat definisi operasional berikut ini:

1. Manajemen

Menurut A.F stoner dan Charles Wankel manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan serta pengendalian upaya anggota organisasi (Siswanto, 2005, hal 2). Berdasarkan penelitian ini, manajemen pengembangan talenta dan lingkungan kerja yang sehat di PT. Bank Syariah Indonesia KCP Amuntai sudah sesuai dengan teori di atas. Akan tetapi masih terkendala pada pengembangan manajemen talenta.

2. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang meliputi pekerja dan mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka (Nitisemito, 1992). Perusahaan harus mampu mencerminkan kondisi yang mendorong partisipasi antara atasan, bawahan dan mereka yang memiliki status kedudukan yang sama di dalam perusahaan. Komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Lingkungan kerja dapat dicirikan sebagai kekuatan yang berdampak, baik secara langsung atau tidak langsung, pada pelaksanaan organisasi atau perusahaan. lingkungan kerja sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap karyawan dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan mental karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaan mereka atau dalam keadaan tertentu bahwa organisasi harus terus memperhatikan yang mencakup kebosanan kerja, pengamatan kerja dan kelemahan. Jadi lingkungan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pengendalian diri yang baik bisa berujung ke lingkungan kerja yang sehat.

F. Penelitian Terdahulu

Sebelum peneliti memutuskan mengambil materi mengenai Manajemen Talenta dan Lingkungan Kerja yang Sehat di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Amuntai ini sebagai bahan guna menyelesaikan tugas akhir, peneliti telah mempelajari beberapa penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya.

Dari ulasan yang peneliti lakukan, maka peneliti mendapatkan beberapa penelitian sebelumnya dan melampirkan serta menjelaskan perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Alfiah Nurul Zakiah, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta pada tahun 2020, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis dengan judul “Pengaruh Manajemen Bakat, Manajemen Pengetahuan dan Penilaian Kinerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Non-ASN Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB). Pertimbangan ini untuk menentukan dampak dari administrasi keterampilan, administrasi informasi dan ujian pelaksanaan sebagian besar atau pada saat yang sama pada kemajuan karir dengan menggunakan pertanyaan tentang kuantitatif.
2. Penelitian ini dilakukan oleh Ona Agustiawan, IAIN Surakarta pada tahun 2017 Jurusan Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dengan judul “Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Lor In Solo Hotel)”. Pertimbangan ini bertujuan untuk memutuskan pengaruh administrasi kemampuan dan administrasi informasi terhadap pelaksanaan pekerja di Penginapan Lor Di Solo. Karena, persoalan-persoalan yang berkaitan dengan pelaksanaan merupakan persoalan-persoalan yang akan terus-menerus dihadapi oleh

administrasi perusahaan, maka administrasi harus mengetahui komponen-komponen yang mempengaruhi pelaksanaan pekerja.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Aditya Nur Pratama Universitas Negeri Yogyakarta pada tahun 2016 Jurusan Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Razer Brothers”. Hal ini menjadi pertimbangan untuk memutuskan dampak lingkungan kerja terhadap pelaksanaan pekerjaan pekerja PT. Razer Brothers dan mengetahui disiplin kerja pada karyawan di perusahaan tersebut.

G. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dibuat untuk membentuk lebih sederhana untuk mendapatkannya proposal skripsi ini, maka penulis membagi pembahasan proposal skripsi ini menjadi 5 (lima) bab sebagai berikut:

Bab I adalah Pendahuluan, yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, definisi operasional, penelitian terdahulu dan sistematika penulisan.

Bab II adalah Landasan Teori, pada bab ini akan dibahas masalah-masalah yang berhubungan dengan objek penelitian melalui reori-teori yang mendukung serta relevan dari buku atau literature yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Bab III adalah Metode penelitian, yang terdiri dari; jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, data dan sumber data, subjek dan objek penelitian, metode pengumpulan data, dan analisis data.

Bab IV adalah Penyajian data dan analisis yaitu berisi tentang hasil dan analisis.

Bab V adalah Penutup, dalam bab ini penulis memberikan simpulan terhadap permasalahan yang telah dibahas dalam uraian sebelumnya, selanjutnya akan dikemukakan beberapa saran yang dirasa perlu.