

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Pemberlakuan MEA menyebabkan lalu lintas perdagangan bebas di kawasan Asia Tenggara menjadi tanpa kendali. Dengan adanya MEA batas-batas negara yang dulu menjadi hambatan dalam berdagang, sekarang batas tersebut dapat dengan mudah terlewati. MEA dilakukan untuk meningkatkan daya saing negara-negara ASEAN untuk menarik investasi asing. Investasi asing ini dibutuhkan untuk meningkatkan lapangan pekerjaan dan akhirnya meningkatkan kesejahteraan bagi penduduk di negara-negara ASEAN. Masyarakat Ekonomi ASEAN tidak hanya membuka arus perdagangan barang atau jasa, tetapi juga tenaga kerja profesional. Oleh karena itu, MEA akan mempengaruhi secara langsung kualitas tenaga ahli di Indonesia.

Perusahaan diharapkan akan memilih SDM (Sumber Daya Manusia) yang relevan dan kompeten dalam bekerja, sehingga banyak SDM yang berkompetisi untuk mendapatkan peluang tersebut. Dalam kompetisi ini tentunya para sumber daya manusia akan menunjukkan keahliannya masing-masing dalam berbagai bidang yang bertujuan untuk menarik minat dari pengusaha. Kompetisi ini tidak hanya terjadi antar penduduk dalam suatu negara namun juga kompetisi penduduk antar negara. Oleh sebab itu, para sumber daya manusia harus mampu bersaing dan menunjukkan kualitas kerja yang baik agar bisa bertahan dalam sebuah perusahaan. Perusahaan

yang mampu menciptakan keunggulan bersaing akan memiliki kekuatan untuk bersaing dengan perusahaan lainnya karena produknya akan tetap diminati oleh pelanggan.

Setiap perusahaan memiliki kinerja karyawan yang bervariasi, baik kinerja yang tinggi maupun kinerja yang rendah. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, sebuah perusahaan perlu mengetahui faktor – faktor yang dapat memicu peningkatan kinerja karyawan yaitu adanya keterlibatan SDM, pelatihan berbasis talenta, dan dukungan organisasi. Berbagai faktor tersebut akan penulis terapkan pada PT. Apac Inti Corpora. Fenomena yang terlihat pada perusahaan tersebut diawali pada terjadinya pengurangan karyawan dan pergantian manajemen, hal ini mengakibatkan perubahan pola kerja yang berdampak pada kinerja SDM. Oleh karena itu, perlu adanya dukungan organisasi dan pelatihan berbasis talenta untuk mendukung keterlibatan SDM yang berdampak pada kinerja SDM.

Dalam PT. Apac Inti Corpora kinerja SDM merupakan salah satu tolok ukur keberlangsungan perusahaan yang mana kinerja SDM merupakan hasil yang dicapai dan prestasi yang dibuat ditempat kerja, kinerja mengacu pada perencanaan kerja dan targetnya. Dalam perencanaan target kerja tersebut tentu didapatkan beberapa hal yang perlu di evaluasi, dalam hal ini evaluasi kinerja dapat disimpulkan sebagai inti dari manajemen kerja. (Cardy, dalam Anitha J. 2013) Kinerja individu atau organisasi sangat bergantung pada semua kebijakan, praktik, dan fitur perancangan organisasi. Perspektif integratif ini merupakan pendekatan konfigurasional terhadap

strategi manajemen sumber daya manusia yang berpendapat bahwa pola aktivitas sumber daya manusia, berbeda dengan aktivitas tunggal, untuk mencapai tujuan organisasi (Delery dan Doty dalam Anitha J. 2013). Salah satu ukuran prestasi yang diperoleh dari aktivitas menyeluruh dari sebuah perusahaan atau organisasi dilihat dari peningkatan kinerja SDM. Selain itu, kinerja SDM juga dapat dipandang sebagai sebuah konsep yang digunakan untuk mengukur sampai sejauh mana prestasi karyawan yang telah dicapai oleh suatu perusahaan. Pemicu peningkatan kinerja karyawan adalah perlu adanya keterlibatan SDM yang baik (Anitha J. 2013).

Keterlibatan SDM didefinisikan secara umum sebagai tingkat komitmen terhadap organisasi serta nilai – nilainya dan sadar akan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan organisasi dengan cara memotivasi rekan – rekan kerjanya untuk mewujudkan tujuan dari organisasi. Sikap positif karyawan tersebut disebut juga sebagai hubungan emosional positif seorang karyawan terhadap organisasi. Keterlibatan sumber daya manusia merupakan alat yang baik untuk membantu setiap organisasi mencapai tujuan keunggulan kompetitif dibanding yang lain. Orang merupakan salah satu faktor yang tidak dapat diduplikasi oleh pesaing dan dianggap sebagai aset paling berharga jika dikelola dan dilibatkan dengan baik (Anitha J. 2013) . Akan tetapi, ada beberapa faktor untuk meningkatkan hubungan SDM di suatu perusahaan. Salah satu faktornya yaitu pelatihan berbasis talenta dan dukungan organisasi.

Pelatihan berbasis talenta memiliki kaitan langsung dalam mencapai tujuan organisasi. Bagaimanapun, apabila perusahaan tidak memiliki keterampilan atau pengetahuan yang diperlukan mereka tidak dapat menyelesaikan tugas yang penting untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, melatih karyawan sesuai dengan keterampilan atau pengetahuan yang diperlukan menjadi prioritas utama bagi perusahaan. Untuk mencapai tujuan ini, perusahaan harus terlebih dahulu memahami tujuan bisnis organisasi, keterampilan atau pengetahuan untuk mencapai tujuan tersebut, keselarasan talenta dan keterampilan karyawan terhadap pekerjaannya, pelatihan yang dapat mendukung bakat dengan pekerjaannya. Dengan begitu apabila pelatihan berbasis talenta dalam suatu perusahaan dapat di realisasikan sesuai prosedur maka akan dapat mewujudkan tujuan dari organisasi.

Dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan kepedulian mereka terhadap kesejahteraan mereka. Dukungan organisasi telah ditemukan memiliki konsekuensi penting dalam kinerja dan kesejahteraan karyawan. (Rhoades & Eisenberger, 2002, Shore & Shore, 1995) berpendapat bahwa karyawan mengembangkan dukungan organisasi untuk memenuhi kebutuhan akan persetujuan, penghargaan dan afiliasi, serta untuk menilai manfaat kerja yang meningkat. Dukungan organisasi dapat meningkatkan kewajiban karyawan untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Komitmen afektif mereka terhadap organisasi, dan harapan mereka bahwa

peningkatan kinerja akan dihargai. Hasil perilaku dari dukungan organisasi dapat mencakup peningkatan kinerja.

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan solusi untuk membantu perusahaan dalam peningkatan kinerja SDM, dengan cara memberikan faktor –faktor yang dapat meningkatkan kinerja SDM yaitu keterlibatan SDM, pelatihan berbasis talenta, dan dukungan organisasi.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

Bagaimana cara meningkatkan kinerja SDM melalui pelatihan berbasis talenta, dukungan organisasi, dan keterlibatan SDM. Sehingga, pertanyaan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh pelatihan berbasis talenta terhadap keterlibatan SDM?
2. Bagaimana pengaruh dukungan organisasi terhadap keterlibatan SDM?
3. Bagaimana pengaruh keterlibatan SDM terhadap kinerja SDM?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah antara lain untuk :

1. Mendeskripsikan dan menganalisis keterkaitan antara Pelatihan berbasis talenta, Dukungan organisasi, Keterlibatan SDM dan Kinerja SDM
2. Menyusun model peningkatan Kinerja SDM melalui pelatihan berbasis talenta dan dukungan organisasi.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah antara lain :

1. Manfaat teori : Penelitian ini bermanfaat untuk mendukung mata kuliah manajemen sumber daya manusia.
2. Manfaat praksis : Perusahaan dapat menggunakan penelitian ini sebagai referensi meningkatkan kinerja SDM.