

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia (SDM) atau tenaga kerja adalah salah satu motor penggerak dari sebuah perusahaan, organisasi, ataupun instansi untuk mencapai tujuan mereka. Terlebih di era sekarang perusahaan jauh lebih selektif dalam memilih Sumber Daya Manusia (SDM) untuk bergabung ke dalam perusahaan tersebut. Hal itu dikarenakan setiap perusahaan ingin perusahaannya mampu berkembang dan bersaing dengan pesaingnya. Namun tak jarang perusahaan terkendala dalam pembiayaan tenaga kerja yang bisa dikatakan cukup besar.

Keterlibatan karyawan adalah hal yang sangat penting untuk membantu setiap organisasi berusaha mendapatkan keunggulan kompetitif atas pesaing. Karyawan adalah salah satu faktor yang tidak dapat diduplikasi atau ditiru oleh pesaing dan dianggap aset yang paling berharga jika dikelola dengan benar. Hal ini telah ditegaskan oleh Baumruk dalam Anitha (2014).

Sumber daya manusia pada sebuah perusahaan ataupun organisasi bisa menjadi faktor terpenting dalam berkembang atau tidaknya sebuah perusahaan tersebut. Perusahaan menggunakan berbagai alternatif agar perusahaan mereka dapat berkembang dengan sumber daya manusia yang juga berkualitas. Perusahaan tentu ingin Sumber Daya Manusia (SDM) yang mereka miliki berkualitas dalam segi kelompok (*team*), maupun dari individunya. Perusahaan yang sadar akan kemampuan pegawainya akan mampu memposisikan pegawainya pada posisi yang tepat, sehingga mereka mampu berkerja secara maksimal dan memberi dampak yang baik bagi perusahaan.

Sennett dalam Ellstrom (2012) berpendapat, kehidupan kerja ditandai dengan kompleksitas, ketidakpastian, dan ketidakamanan. Telah terjadi pergeseran dari ekonomi berbasis komoditas menuju ekonomi berbasis pengetahuan, di mana peningkatan proporsi dari organisasi aset tidak berwujud. Ekonomi berbasis pengetahuan ini menghasilkan struktur baru dan terus berubah tuntutan dan tantangan di dunia kerja.

Salah satu cara yang baik dalam mengatur sumber daya manusia pada aspek individu yaitu dengan menjalankan *Talent Management* (Manajemen Bakat). Perusahaan yang menjalankan manajemen bakat, mereka mengawasi dan mengatur karyawannya baik pada masa *onboarding*, pegawai yang sudah ada di dalam perusahaan, hingga pegawai yang di nilai memiliki potensi-potensi dan komitmen kerja tinggi. Menurut Lewis dan Heckman dalam Liu dan Pearson (2014) mengatakan, manajemen bakat merupakan suatu rangkaian pelatihan dari departemen sumber daya manusia yang dimulai dari perekrutan, seleksi, hingga cara mengatur dalam pengembangan karir. Dengan strategi ini perusahaan dapat menyentuh segala aspek dari karyawannya dan dapat mengontrol perkembangan kinerja karyawan yang nantinya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dari hasil kinerja karyawan untuk perusahaan. Perusahaan yang berhasil menjalankan ini juga mampu mengantisipasi segala kendala secara cepat dan tepat.

Secara umum pasti perusahaan juga ingin bakat yang dimiliki setiap karyawannya mampu berdampak signifikan kepada perusahaan. Hanya saja banyak dari perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkompeten tetapi tidak memiliki loyalitas yang tinggi kepada perusahaan, sehingga banyak perusahaan yang tidak dapat

memaksimalkan sumber daya manusia yang dimilikinya. Hal ini berdampak kepada tujuan perusahaan yang tidak dapat dipenuhi secara maksimal.

Perkembangan ilmu dalam mengatur sumber daya manusia memberikan beberapa cara dalam mengantisipasi kendala-kendala perusahaan dalam meningkatkan loyalitas karyawan kepada perusahaan. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan sebuah perilaku organisasi yang perlu di tanamkan kepada setiap karyawan, sehingga mampu memberi pengaruh yang besar kepada perusahaan. Menurut Karriker dan Williams dalam Choi, Moon, Ko, dan Kim (2014) mengatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah perilaku sukarelawan karyawan untuk efektivitas organisasi yang melebihi tanggung jawab formalnya dalam organisasinya. Setiap perusahaan pasti juga mengharapkan loyalitas yang tinggi dari semua karyawannya sehingga memberi dampak yang besar kepada perusahaan tersebut.

Peneliti menemukan data dari perusahaan PT. Pertamina dalam pengelolaan sumber daya manusia, salah satunya data jumlah pelatihan dan rerata hari pelatihan untuk pegawai Pertamina. Program pelatihan yang diterapkan Pertamina beragam mulai dari pelatihan di dalam negeri, hingga diluar negeri. Program ini dilakukan Pertamina guna meningkatkan kualitas dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh Pertamina. Program pelatihan yang dilakukan Pertamina dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 1.1

Rata-Rata Hari Pelatihan Kerja KaryawanPT Pertamina tahun 2012-2016

Jenis Pelatihan	Jumlah Hari Pelatihan	Jumlah Peserta		Rata-Rata
		Pria	Wanita	
Domestik	3,201	647	116	4.92
Luar Negeri	30	5	1	5.39
Inhouse	5754	1881	234	3.39

Serifikat	4853	967	55	5.45
Jumlah Total	13838	2,891	647	

Sumber : Integrated Annual Report PT Pertamina 2016

Pada tabel 1.1 dapat dilihat jika Pertamina sangat serius dalam memperhatikan kualitas tenaga kerja pada perusahaannya. Hal ini dilakukan karena Pertamina menyadari pentingnya pengembangan sumber daya manusia. Hal ini relevan dengan pendapatan Pertamina pada 2016 yang meningkat secara signifikan. Laba bersih PT Pertamina antara tahun 2012 – 2016 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.2

Laba bersih PT Pertamina tahun 2012-2016

Tahun	Laba Bersih (Juta USD)
2012	1,946
2013	1,989
2014	1,586
2015	1,426
2016	3,154

Sumber :Integrated Annual Report PT Pertamina 2016

Dari tabel 1.2 diatas kita dapat melihat dan mengetahui pendapatan PT Pertamina tahun 2012 sebesar USD 1.946 juta, dan mengalami peningkatan pada tahun selanjutnya yaitu pada tahun 2013 sebesar USD 1,989 juta. Pada tahun 2014

Pertamina mengalami penurunan pendapatan yang hanya mendapatkan USD 1,586 juta serta pada tahun 2015 lebih merosot lagi pada angka USD 1,426 juta. Pada tahun 2016, Pertamina akhirnya mendapatkan laba bersih terbesarnya dalam 5 (lima) tahun terakhir yaitu USD 3,154 juta. Dari kedua data di atas, kita dapat mengambil kesimpulan pengelolaan sumber daya manusia yang baik dari Pertamina berbanding lurus dengan pendapatan atau penghasilan yang di dapat PT. Pertamina dalam kurun waktu 5 tahun terakhir.

Menurut tinjauan penulis pada tahun 2017, PT Pertamina melakukan sistem pengembangan sumber daya manusia pada tingkat pusat. Sehingga setiap pengaturan penempatan kerja, promosi, hingga demosi dan rotasi di atur dari wilayah pusat, sehingga pengembangan sumber daya manusia pada wilayah kerja berupa penempatan kerja pada bagian-bagian *department* dan juga pengembangan kemampuan meliputi pelatihan kerja yang biasanya dilaksanakan setiap tahun guna meningkatkan kemampuan dan pengetahuan dari pegawai Pertamina itu sendiri. Ananda, Ce, dan Irvianti (2012), mengatakan PT. Pertamina EP memiliki masalah pada sistem manajemen karir, yaitu pada sistem penempatan karyawan, pelatihan dan pengembangan, serta penilaian kinerja, dimana masih dikelola dan diolah secara manual yang dapat menyebabkan beberapa masalah diantaranya rumitnya melakukan proses pencatatan, resiko kehilangan data file yang besar. Ketika pengembangan kemampuan karyawan belum maksimal, ataupun karyawan yang memiliki kemampuan tidak terkelola dengan baik oleh perusahaan tentu akan berdampak juga kepada loyalitas karyawan itu sendiri, sehingga kinerja yang di hasilkan tidak efektif dan tidak maksimal.

Berdasarkan hal tersebut diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang perilaku organisasi dan cara mengatur bakat dari pegawai PT Pertamina EP Region Sumbagut dengan mengangkat topik :**“PENGARUH *TALENT MANAGEMENT* DAN *ORAGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PERTAMINA EP, RANTAU, ACEH TAMIANG”**

1.2 RUMUSAN MASALAH

Adapun rumusan masalah yang akan dibahas dalam proposal ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja pegawai PT. Pertamina EP, Rantau, Aceh Tamiang ?
2. Bagaimana pengaruh *Talent Management* terhadap kinerja pegawai PT. Pertamina EP, Rantau, Aceh Tamiang ?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, yaitu sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja pegawai PT. Pertamina EP, Rantau, Aceh Tamiang
2. Menganalisa pengaruh *Talent Management* terhadap kinerja pegawai PT. Pertamina EP, Rantau, Aceh Tamiang

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut

1. Bagi Perusahaan PT. Pertamina EP :

- a) Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi perusahaan PT. Pertamina EP, Rantau dalam mengembangkan potensi Sumber Daya Manusia (SDM) yang terdapat di dalam perusahaan.
- b) Memberi informasi kepada pihak perusahaan PT. Pertamina EP, Rantau mengenai pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan *Talent Management* terhadap hasil dari kinerja karyawan untuk perusahaan.
- c) Membantu pihak perusahaan PT. Pertamina EP menemukan solusi dalam menghadapi masalah dalam mengembangkan potensi karyawan yang dimiliki

2. Bagi pihak akademisi :

- a) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi yang ingin mengadakan penelitian dengan fokus kajian yang sama.
- b) Untuk memberikan informasi tentang kajian yang dibahas kepada pembaca

1.5 RUANG LINGKUP PENELITIAN

Penelitian ini difokuskan pada tiga variabel yaitu *Talent Management* dan *Organizational Citizenship* sebagai variabel X dan Kinerja sebagai variabel Y pada pegawai PT. Pertamina EP, Rantau, Aceh Tamiang.

1.6 SISTEMATIKA PENULISAN

BAB I Pendahuluan

Bab ini meliputi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup serta sistematika penelitian.

BAB II Tinjauan Literatur

Bab ini merupakan landasan teori yang berisi tentang definisi dan konsep dari objek penelitian seperti *Management Talent*, *Organizational Citizenship Behavior*, kinerja karyawan, penelitian terdahulu dan hipotesis penelitian serta kerangka pemikiran.

BAB III Metodologi Penelitian

Bab ini berisi desain penelitian, objek dan lokasi penelitian, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, pengolahan data, variabel penelitian, pengukuran variabel, dan teknik analisis data.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Merupakan bab yang di dalamnya membahas mengenai analisis dan pembahasan.

BAB V Penutup

Merupakan bab terakhir yang berisi kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran dari hasil penelitian.

