Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
6 (1) 2026, Page: 5384-5390

Manajemen Talenta Sebagai Strategi Peningkatan Kinerja Organisasi: Studi Kasus Rumah Sakit Di Kota Medan

Maya citra
Stebis Al-Ulum Terpadu Medan
mayacitra18@gmail.com

Published: January , 2026

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam bagaimana manajemen talenta diimplementasikan sebagai strategi peningkatan kinerja organisasi pada rumah sakit di Kota Medan. Manajemen talenta menjadi pendekatan strategis yang sangat dibutuhkan oleh rumah sakit untuk memastikan keberlangsungan pelayanan kesehatan yang berkualitas, terutama di tengah meningkatnya persaingan industri layanan kesehatan dan tuntutan masyarakat terhadap mutu pelayanan medis. Komponen utama manajemen talenta yang dikaji dalam penelitian ini meliputi *talent acquisition*, *talent development*, dan *talent retention*. Ketiga komponen ini dinilai memiliki peran signifikan dalam menentukan kinerja organisasi, baik melalui peningkatan kompetensi tenaga kesehatan, stabilitas sumber daya manusia, maupun efektivitas operasional rumah sakit. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain *explanatory research* yang melibatkan 120 responden yang terdiri dari dokter, perawat, dan tenaga administrasi di beberapa rumah sakit besar di Kota Medan. Data diperoleh melalui kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda untuk melihat pengaruh parsial dan simultan antara variabel manajemen talenta terhadap kinerja organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi, dengan *talent development* menjadi variabel yang paling dominan. Temuan ini menegaskan bahwa penerapan manajemen talenta yang terstruktur dan berkelanjutan sangat penting dalam meningkatkan kualitas layanan, kepuasan pasien, serta daya saing rumah sakit. Oleh karena itu, rumah sakit perlu memperkuat kebijakan pengembangan SDM dan memperhatikan aspek retensi tenaga kesehatan sebagai strategi jangka panjang yang berorientasi pada peningkatan kinerja organisasi.

Kata Kunci: Manajemen Talenta, Strategi Peningkatan , Kinerja Organisasi.

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan global saat ini, sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu aset paling strategis bagi organisasi, termasuk rumah sakit. Kualitas layanan kesehatan tidak hanya bergantung pada fasilitas dan teknologi, tetapi juga pada kompetensi, motivasi, dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, pengelolaan talenta karyawan secara sistematis menjadi faktor penting untuk mendukung keberhasilan organisasi**.** Manajemen talenta (talent management) adalah proses yang mencakup identifikasi, pengembangan, retensi, dan pemanfaatan potensi terbaik dari karyawan agar mampu memberikan kontribusi optimal bagi organisasi.

Rumah sakit sebagai organisasi pelayanan publik dituntut untuk memberikan layanan kesehatan yang cepat, tepat, dan berkualitas. Peningkatan kinerja organisasi menjadi hal yang sangat penting mengingat tingkat persaingan yang semakin tinggi antar fasilitas kesehatan di Kota Medan. Dalam konteks ini, sumber daya manusia menjadi aset yang menentukan kualitas layanan. Oleh karena itu, manajemen talenta menjadi strategi krusial dalam memaksimalkan potensi karyawan, mempertahankan tenaga kesehatan berkualitas, serta memastikan keberlanjutan mutu pelayanan.
Peningkatan kinerja organisasi rumah sakit tidak hanya bergantung pada pengelolaan talenta, tetapi juga pada penerapan strategi peningkatan yang sistematis. Strategi ini melibatkan pengembangan kebijakan internal, prosedur kerja, dan program pelatihan yang terukur serta berkelanjutan. Dengan strategi yang

tepat, rumah sakit mampu meningkatkan efektivitas operasional, menekan kesalahan medis, dan memperkuat daya saing.

Manajemen talenta tidak hanya terkait rekrutmen tenaga kerja yang kompeten, tetapi juga pengembangan kompetensi berkelanjutan dan strategi mempertahankan tenaga profesional. Pada rumah sakit, kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan dokter, perawat, tenaga administrasi, dan paramedis memberikan pelayanan sesuai standar. Namun banyak rumah sakit menghadapi tantangan seperti tingginya *turnover*, kurangnya pelatihan, keterbatasan tenaga ahli, dan proses rekrutmen yang lambat. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana manajemen talenta dapat dijadikan strategi efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi rumah sakit di Kota Medan.

Dalam konteks rumah sakit, manajemen talenta berperan penting dalam memastikan tenaga medis dan staf pendukung memiliki kompetensi yang memadai, mampu beradaptasi dengan perubahan, serta siap menghadapi tantangan pelayanan kesehatan. Manajemen talenta yang efektif membantu rumah sakit meningkatkan produktivitas, kualitas pelayanan, serta kepuasan pasien

KAJIAN TEORI

Manajemen talenta adalah suatu proses strategis yang dirancang untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan pegawai yang memiliki potensi tinggi sehingga kebutuhan organisasi dapat terpenuhi secara optimal (Collings & Mellahi, 2009). Tujuan utama manajemen talenta adalah memastikan organisasi memiliki sumber daya manusia yang kompeten, termotivasi, dan loyal, sehingga mampu mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi.

Komponen utama manajemen talenta meliputi:

1. Talent Acquisition – Proses rekrutmen yang tepat dan seleksi tenaga medis berkualitas memberikan dasar yang kuat bagi kinerja rumah sakit. Dengan memperoleh pegawai yang kompeten sejak awal, rumah sakit dapat memastikan pelayanan medis yang profesional dan responsif terhadap kebutuhan pasien. Hal ini sesuai dengan studi Collings & Mellahi (2009), yang menekankan pentingnya strategi rekrutmen untuk membangun fondasi SDM berkualitas.

2. Talent Development – Pelatihan, coaching, dan mentoring menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kompetensi karyawan. Pengembangan talenta secara berkelanjutan meningkatkan kemampuan staf medis dan administrasi dalam menghadapi tantangan kerja sehari-hari. Temuan ini mendukung penelitian Tarique & Schuler (2010), yang menunjukkan bahwa pengembangan SDM meningkatkan efektivitas layanan dan produktivitas organisasi.

3. Talent Retention – Strategi retensi, seperti pemberian kompensasi yang adil, kesempatan promosi, dan lingkungan kerja yang kondusif, terbukti mampu mengurangi turnover dan meningkatkan loyalitas pegawai. Dengan mempertahankan tenaga profesional yang berkualitas, rumah sakit dapat menjaga kontinuitas pelayanan dan meningkatkan kepuasan pasien.

Dengan penerapan manajemen talenta yang efektif, organisasi mampu membangun tenaga kerja yang berkualitas, adaptif terhadap perubahan, dan berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja organisasi adalah ukuran pencapaian organisasi dalam memenuhi tujuan yang telah ditetapkan, mencakup efektivitas operasional, efisiensi, kualitas layanan, dan kepuasan pelanggan (Richard et al., 2009). Dalam konteks rumah sakit, kinerja organisasi dapat dilihat dari beberapa indikator, antara lain:

1. Kualitas pelayanan kesehatan – Standar layanan medis yang diberikan kepada pasien.
2. Kecepatan dan ketepatan tindakan medis – Kemampuan staf medis merespons kebutuhan pasien secara cepat dan akurat.

3. Kepuasan pasien – Tingkat kepuasan pasien terhadap pelayanan rumah sakit.
4. Efisiensi penggunaan sumber daya – Pemanfaatan SDM, peralatan, dan fasilitas rumah sakit secara optimal untuk mendukung pelayanan kesehatan.

Strategi peningkatan merupakan rencana atau langkah-langkah sistematis yang dirancang untuk meningkatkan kinerja, efektivitas, dan efisiensi suatu organisasi. Strategi ini melibatkan upaya peningkatan kompetensi sumber daya manusia melalui pelatihan, pengembangan, dan pembinaan, serta optimalisasi proses kerja agar berjalan lebih efisien dan efektif. Selain itu, strategi peningkatan juga mencakup perbaikan kualitas layanan untuk mencapai kepuasan pelanggan atau pasien, serta penguatan sistem dan kebijakan organisasi agar lebih adaptif terhadap perubahan dan tantangan yang ada. Dengan penerapan strategi peningkatan yang tepat, organisasi mampu mencapai tujuan secara lebih optimal dan menjaga keberlanjutan kinerja jangka panjang.

Kinerja organisasi yang baik mencerminkan rumah sakit yang profesional, mampu memberikan layanan berkualitas tinggi, dan menjaga kepuasan pasien serta efisiensi operasional.
Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa manajemen talenta memiliki pengaruh positif terhadap kinerja organisasi (Tarique & Schuler, 2010). Strategi manajemen talenta yang baik dapat meningkatkan produktivitas, efektivitas layanan, dan kepuasan pelanggan.
Di rumah sakit, implementasi manajemen talenta dapat:

1. Meningkatkan kompetensi tenaga medis dan staf pendukung, sehingga kualitas pelayanan lebih baik.
2. Mengurangi turnover pegawai dan memastikan keberlanjutan pelayanan.
3. Mendorong motivasi dan loyalitas pegawai, yang berdampak langsung pada efektivitas dan efisiensi operasional.
4. Memperkuat daya saing rumah sakit, dengan sumber daya manusia yang siap menghadapi tantangan dan perubahan dalam pelayanan kesehatan.

Dengan demikian, manajemen talenta bukan hanya strategi pengelolaan SDM, tetapi juga merupakan alat penting untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan**,** terutama di sektor pelayanan seperti rumah sakit.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan *explanatory research*. Lokasi penelitian adalah rumah sakit di Kota Medan: RSUP H. Adam Malik. Populasi penelitian meliputi tenaga kesehatan dan tenaga administrasi. Sampel ditentukan menggunakan *proportional stratified random sampling* dengan jumlah responden sebanyak 120 orang. Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert 1–5.

TEKNIK ANALISIS DATA

Analisis Regresi Linear Berganda

Anaisis linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan secara linear antara dua variabel bebas atau lebih dengan variabel terikat, apakah variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) memiliki hubungan yang positif atau negatif serta memprediksi nilai variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan. Analisi linear berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas yaitu insentif (X1) dan fasilitas kerja (X2) dengan variabel terikat yaitu motivasi kerja guru (Y). dengan persamaan sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = \mathit{a} + b1X1 + b2X2 + \varepsilon}$$

Keterangan :
Y = Motivasi Kerja Guru
X1 = Insentif
X2 = Fasilitas Kerja
A = *Konstanta*
b1 = koefisien regresi variabel insentif
b2 = koefisen regresi variabel failitas kerja
ε = *error*

Uji T (Parsial)

Uji signifikan parsial atau uti T menurut (Aburrahman, 2018) uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Jumlah uji t hitung akan dilakukan perbandingan dengan t tabel. Derajat signifikan yang akan digunakan yaitu 0,05. Dalam mengambil keputusan pada uji t terdapat kriteria sebagai berikut:

1. Apa bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada taraf signifikan < 5% maka Ho ditolak dan Hi diterima.
2. Apa bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada taraf signifikan >5% maka Ho diterima dan Hi ditolak.

Uji F (Simultan)

Uji simultan atau uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersamaan apakah positif dan signifikan, dengan tingkat kepercayaan 95% dan taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0.05$)

Hipotesisnya adalah :

Ha : Fhitung < Ftabel, maka variabel independen (insentif dan fasilitas kerja) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (motivasi kerja).

H0 : Fhitung > Ftabel, maka variabel independen (insentif dan fasilitas kerja) secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (motivasi kerja).

Maka pengambilan keputusannya adalah :

Apabila αhitung < 0,05, maka hipostesi diterima, artinya model regresi
Layak untuk dilakukan pengujian selanjutnya.

Jika αhitung > 0,05, maka hipotesis ditolak, artinya model regresi tidak
Layak untuk dilakukan pengujian selanjutnya.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Ghozali, 2016) uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Klasifikasi koefisien korelasi tanpa memperhatikan arah adalah sebagai berikut:

1. 0 : Tidak ada korelasi
2. 0 – 0,49 : Korelasi lemah
3. 0,50 : korelasi moderat
4. 0,51 – 0,99 : Korelasi kuat
5. 1,00 : Korelasi sempurna

Kelemahan dari koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap ada penambahan variabel independen maka R^2 pasti akan mengikat tanpa memperdulikan apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, digunakanlah model adjusted R^2. Model adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila ada suatu variabel independen yang ditambahkan kedalam model (Ghozali,2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2), diperoleh temuan sebagai berikut:

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi yang diperoleh dari penelitian ini adalah:

$$\mathbf{[Y = 2{,}145 + 0{,}423\ X1 + 0{,}512\ X2 + e]}$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Organisasi
- X1 = Manajemen Talenta
- X2 = Strategi Peningkatan
- e = error

Hasil regresi menunjukkan bahwa semua variabel manajemen talenta (Manajemen talenta dan Strategi Peningkatan) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja organisasi rumah sakit. Nilai koefisien regresi menunjukkan bahwa Manajemen talenta (0,512) memiliki kontribusi lebih besar dibandingkan Strategi Peningkatan (0,423) dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Uji t (Parsial)

Hasil uji t menunjukkan:

- Manajemen Talenta (X1): t-hitung = 4,216 > t-tabel = 1,980 pada $\alpha = 0,05$, sehingga H0 ditolak. Artinya, talent acquisition berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi.
- Strategi Peningkatan (X2): t-hitung = 5,312 > t-tabel = 1,980**,** sehingga H0 ditolak. Hal ini menandakan bahwa talent development secara parsial juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi.

Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kompetensi karyawan melalui rekrutmen yang tepat dan program pengembangan berkelanjutan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja organisasi rumah sakit.

Uji F (Simultan)

Hasil uji F menunjukkan:

- F-hitung = 38,764 > F-tabel = 3,09 pada $\alpha = 0,05$.
- Signifikansi = 0,000 < 0,05

Hasil ini menunjukkan bahwa variabel manajemen talenta dan strategi peningkatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Artinya, pengelolaan talenta secara menyeluruh memberikan dampak positif terhadap kualitas layanan, kepuasan pasien, dan efektivitas operasional rumah sakit.

Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai $R^2 = 0,612$ dan Adjusted $R^2 = 0,601$ menunjukkan bahwa 61,2% variasi kinerja organisasi dapat dijelaskan oleh variabel Manajemen Talenta dan strategi peningkatan. Sisanya (38,8%) dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti motivasi kerja, budaya organisasi, atau fasilitas pendukung.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan manajemen talenta memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi rumah sakit. Secara parsial, manajemen talenta memberikan kontribusi terbesar, yang menekankan pentingnya pelatihan, pembinaan, mentoring, dan peningkatan kompetensi berkelanjutan bagi tenaga medis dan administrasi. Hal ini sejalan dengan penelitian Collings & Mellahi (2009) yang menyatakan bahwa pengembangan talenta merupakan inti dari strategi peningkatan kinerja organisasi.

Selain itu, manajemen talenta juga terbukti penting dalam menyediakan tenaga kerja yang kompeten sesuai kebutuhan rumah sakit. Seleksi dan rekrutmen yang tepat memungkinkan organisasi memiliki pegawai yang siap menghadapi tantangan operasional dan memberikan layanan kesehatan yang berkualitas. Temuan ini sesuai dengan studi Tarique & Schuler (2010) yang menunjukkan bahwa manajemen talenta meningkatkan produktivitas, efektivitas layanan, dan kepuasan pelanggan.

Secara simultan, pengelolaan talenta yang terintegrasi meningkatkan kinerja organisasi secara menyeluruh. Rumah sakit yang menerapkan manajemen talenta secara konsisten mampu mempertahankan tenaga profesional, meningkatkan efisiensi operasional, serta meningkatkan kualitas pelayanan kepada pasien. Oleh karena itu, manajemen talenta bukan hanya strategi pengelolaan SDM, tetapi juga instrumen penting untuk peningkatan daya saing rumah sakit.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian mengenai manajemen talenta sebagai strategi peningkatan kinerja organisasi pada rumah sakit di Kota Medan, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Manajemen Talenta terhadap strategi organisasi
   Hasil regresi menunjukkan koefisien X1 (Manajemen Talenta) = 0,512 dan X2 (Strategi Peningkatan) = 0,423, keduanya positif dan signifikan. Hal ini menegaskan bahwa pengelolaan talenta, termasuk rekrutmen, pengembangan, dan retensi, memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja rumah sakit.
2. Signifikansi Pengaruh
   - Uji t: X1 (4,216 > 1,980), X2 (5,312 > 1,980) → berpengaruh signifikan secara parsial.
   - Uji F: F-hitung = 38,764 > F-tabel = 3,09 → berpengaruh signifikan secara simultan. Temuan ini menunjukkan bahwa baik secara individu maupun bersama-sama, variabel manajemen talenta dan strategi peningkatan sangat menentukan kualitas kinerja organisasi.
3. Koefisien Determinasi (R^2) Nilai R^2 = 0,612 berarti 61,2% variasi kinerja organisasi dapat dijelaskan oleh manajemen talenta dan strategi peningkatan, sementara 38,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi kerja, budaya organisasi, dan fasilitas pendukung.
4. Hasil penelitian menegaskan bahwa manajemen talenta menjadi variabel paling dominan, menunjukkan pentingnya pelatihan, pembinaan, dan mentoring bagi tenaga medis dan administrasi. Implementasi manajemen talenta yang konsisten tidak hanya meningkatkan kompetensi dan loyalitas karyawan, tetapi juga berdampak langsung pada kualitas layanan, kepuasan pasien, dan daya saing rumah sakit. Dengan demikian, manajemen talenta bukan sekadar strategi SDM, tetapi instrumen utama dalam peningkatan kinerja organisasi secara menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

Aburrahman, R. (2018). *Statistik untuk Penelitian Sosial dan Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.

Bangun, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta: Erlangga.

Collings, D. G., & Mellahi, K. (2009). Strategic talent management: A review and research agenda. *Human Resource Management Review*, 19(4), 304–313. https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.01.002

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Richard, P. J., Devinney, T. M., Yip, G. S., & Johnson, G. (2009). Measuring organizational performance: Towards methodological best practice. *Journal of Management*, 35(3), 718–804. https://doi.org/10.1177/0149206308330560

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Tarique, I., & Schuler, R. S. (2010). Global talent management: Literature review, integrative framework, and suggestions for further research. *Journal of World Business*, 45(2), 122–133. https://doi.org/10.1016/j.jwb.2009.09.019

Collings, D. G., & Mellahi, K. (2010). *Talent management: An overview*. In *Handbook of Human Resource Management*. Oxford: Oxford University Press.

Eko Trianto, S.Sos. (2022). *Manajemen Kinerja Karyawan: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
Collings, D. G., & Mellahi, K. (2009). Strategic Talent Management. *Human Resource Management Review*, 19(4), 304–313.