

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi merupakan suatu kesatuan yang terdiri dari orang-orang yang dikoordinasikan dengan suatu batasan yang relatif jelas, yang berfungsi untuk mencapai suatu tujuan. Pencapaian tujuan organisasi dapat berjalan dengan lancar melalui pelaksanaan kegiatan bisnis yang efektif. Pasolong (2013) menyatakan efektivitas adalah pencapaian sasaran dari upaya bersama. Efektivitas organisasi dapat dinyatakan sebagai tingkat keberhasilan organisasi dalam usaha untuk mencapai tujuan dan sasarannya.

Ada beberapa pendekatan yang paling sering digunakan dalam pengukuran efektivitas organisasi salah satunya melalui pendekatan sasaran (*goal approach*). Yang dimaksud dengan sasaran (*goal*) organisasi adalah suatu keadaan atau kondisi yang ingin dicapai oleh suatu organisasi. Sasaran dapat diartikan sebagai tujuan organisasi, baik tujuan jangka panjang ataupun jangka pendek, juga mencakup sasaran dari keseluruhan ataupun suatu bagian tertentu dari suatu organisasi. Pendekatan sasaran mengemukakan bahwa efektivitas organisasi diukur atau dinilai berdasarkan pencapaian atau hasil akhir (Daft, 2012).

Efektivitas organisasi dapat dikatakan berhasil atau efektif apabila organisasi tersebut dapat mencapai tujuannya. Konsep efektivitas merupakan suatu konsep yang luas, mencakup berbagai faktor di dalam maupun di luar organisasi. Efektivitas organisasi juga dapat diartikan sebagai pencapaian tujuan sesuai dengan rencana yang dibuat berdasarkan kebijaksanaan organisasi (Wowiling, et al. 2021). Efektivitas organisasi dapat dilihat sejauh mana organisasi melaksanakan seluruh tugas pokoknya

atau mencapai semua sasaran. Adapun yang menjadi tolak ukur efektivitas dalam penelitian ini yaitu adanya target, produktivitas dan efisiensi.

Efektivitas organisasi menggambarkan hubungan timbal balik yang harmonis antara organisasi dengan lingkungan yang lebih luas. Efektivitas organisasi juga adalah apakah suatu organisasi itu mampu bertahan dan hidup terus dalam lingkungannya sehingga kelangsungan hidup organisasi yang bersangkutan merupakan ukuran terakhir atau ukuran jangka panjang mengenai efektivitas organisasi (Fernanda, 2015). Oleh karena itu, dalam mengukur efektivitas suatu organisasi, akan dilihat sejauhmana atau seberapa besar kemampuan organisasi dalam melakukan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Efektivitas organisasi akan dapat terwujud apabila telah tercapai kinerja organisasi. Kinerja organisasi diartikan sebagai hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* ataupun *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Daft (2012) adalah kemampuan untuk pencapaian tugas organisasi dengan menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien. Sedangkan menurut Sembiring (2012), kinerja didefinisikan sebagai gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan, program serta kebijakan dengan menggunakan sejumlah sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja organisasi merupakan hasil kerja yang dapat dicapai organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi tercapainya tujuan organisasi berarti bahwa, kinerja suatu organisasi itu dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja organisasi adalah hasil kerja yang didapatkan didalam suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Rumengan (2016) menyatakan kinerja (*performance*) dalam organisasi didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil *the degree of accomplishment* atau tingkat pencapaian tujuan organisasi secara berkeseimbangan. Kinerja organisasi adalah tingkat yang menunjukkan seberapa jauh pelaksanaan tugas dapat dijalankan secara actual dan misi organisasi tercapai. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi (Mohyi,2012).

Menurut Moehariono (2012), pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas, serta untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran (*goal and objectives*). Pengukuran kinerja merupakan tindakan pengukuran yang dilakukan terhadap berbagai aktivitas dalam rantai nilai yang ada pada perusahaan (Sembiring,2012). Hasil pengukuran tersebut kemudian digunakan sebagai umpan balik yang akan memberikan informasi tentang prestasi pelaksanaan suatu rencana dan titik di mana perusahaan memerlukan penyesuaian penyesuaian atas aktivitas perencanaan dan pengendalian. Sedangkan penilaian kinerja dapat dilakukan oleh atasan, diri sendiri, penilaian rekan, penilaian keatas atau kebawah dan penilaian pelanggan merupakan pihak yang berkepentingan terhadap penilaian pengukuran kinerja dari seorang karyawan yang bertujuan untuk menentukan kontribusi suatu bagian dari perusahaan terhadap organisasi secara keseluruhan, memberikan dasar untuk mengevaluasi kinerja masing-masing manajer dan memotivasi para manajer untuk mengoperasikan divisinya secara konsisten sehingga sesuai dengan tujuan pokok perusahaan (Retnowulan, 2017).

Salah satu aspek penting dalam pencapaian kinerja organisasi adalah adanya ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas dan bertalenta (Prawirosentono, 2012). Begitu halnya dengan rumah sakit. Sebagai organisasi yang memberikan pelayanan di bidang kesehatan, kualitas sumber daya manusia baik dari segi bakat (talenta) maupun pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan rumah sakit akan sangat mempengaruhi seperti apa dan bagaimana produktivitas rumah sakit tersebut. Rumah sakit dengan sumber daya manusia yang unggul akan mampu mengorganisir setiap kegiatan yang ada dalam rumah sakit dengan baik, karyawan akan mampu bekerja secara maksimal dan hasil yang dicapai akan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Pelayanan rumah sakit sangat bergantung pada ketersediaan dokter, perawat dan karyawan lainnya yang memiliki kemampuan, ketrampilan dan bakat yang menunjang pekerjaan. Pengelolaan kemampuan, ketrampilan dan bakat karyawan merupakan bagian dari manajemen talenta. Stahl, et al. (2012) menyatakan manajemen talenta merupakan suatu upaya rumah sakit untuk mendapatkan, memiliki dan menguasai bakat atau talenta yang melekat dalam diri karyawan dan menunjang pelaksanaan tugas dan pekerjaan. Tash, et al (2016) menyatakan talenta adalah karyawan kunci yang memiliki pemikiran strategis yang tajam, kemampuan menarik dan memberikan inspirasi kepada orang-orang, memiliki insting kewirausahaan, keterampilan fungsional dan kemampuan menciptakan hasil. Talenta adalah karyawan yang mampu memberikan kontribusi di atas rata-rata melalui pencapaian kinerja tinggi maupun kepemilikan potensi yang akan mempengaruhi pertumbuhan organisasi saat ini maupun yang akan datang, talenta yang dimaksud ini tidak hanya terbatas pada level tertentu tetapi berlaku untuk seluruh fungsi dan golongan yang ada dalam organisasi (Sule dan Wahyuningtyas, 2016).

Pencapaian kinerja pelayanan rumah sakit juga bergantung pada pengelolaan pengetahuan (manajemen pengetahuan). Pengetahuan diperlukan untuk mendukung pelaksanaan pelayanan kesehatan. Tanpa adanya dukungan pengetahuan yang dikembangkan secara berkelanjutan maka rumah sakit tidak dapat menghasilkan kinerja pelayanan yang optimal. Manajemen pengetahuan merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai keefektifan kinerja. Manajemen pengetahuan berperan dalam mengidentifikasi dan mentransfer pengetahuan Sumber Daya Manusia dalam menjalankan kegiatan rumah sakit dengan menyesuaikannya tepat waktu serta memiliki karyawan yang kreatif dan inovatif untuk mencapai kinerja yang unggul (Pasolong,2013). Pekerjaan pelayanan kesehatan sangat membutuhkan ketrampilan, keahlian, dan kompetensi yang tinggi sehingga merupakan tanggung jawab rumah sakit untuk mencapai kinerja organisasi yang unggul. Suatu pekerjaan yang dilakukan berdasarkan skill (keterampilan) maka bukan hal yang tidak mungkin suatu kinerja organisasi yang baik akan tercipta, sehingga dengan sendirinya tercipta pula suatu efektivitas organisasi yang baik (Ritonga dan Angreni, 2015).

Beberapa kondisi kinerja organisasi yang mencerminkan efektivitas organisasi pada Rumah Sakit Fatimah adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan organisasi sebagaimana yang dijabarkan dalam visi, misi dan rencana strategi rumah sakit yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan. Efektivitas organisasi meliputi kemampuan organisasi untuk menjalankan kegiatan bisnisnya dengan target, produktivitas dan efisiensi. Efektivitas organisasi akan tercapai apabila dihasilkan kinerja organisasi yang unggul (Bagus, et, al, 2021). Dalam pencapaian kinerja organisasi yang unggul tentu saja tidak dapat terlepas dari kinerja karyawan yang merupakan ujung tombak pemberian pelayanan kesehatan

kepada para pasien. Data karyawan berikut ini meliputi data kinerja karyawan dari seluruh bagian atau divisi yang ada di Rumah Sakit Fatimah tahun 2020 :

Tabel 1.1. Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Fatimah Banyuwangi Tahun 2021

| NO | UNIT | JMLH NAKES | REKAP HASIL PENILAIAN | | | | | |
|-----------------------|------------------|---------------|-----------------------|-------|-----------|--------|---|-----|
| | | | BAIK | CUKUP | SEDANG | KURANG | | |
| 01 | PIMPINAN | 75 | 64 | 85% | 11 | 15% | | |
| 02 | IBS | 9 | 8 | 89% | 1 | 11% | | |
| 03 | MINA | 12 | 9 | 75% | 3 | 25% | | |
| 04 | AROFAH | 10 | 9 | 90% | 1 | 10% | | |
| 05 | ROUDHOH | 15 | 15 | 100% | | | | |
| 06 | MARWAH | 13 | 9 | 69% | 4 | 31% | | |
| 07 | MADINAH | 9 | 7 | 78% | 2 | 22% | | |
| 08 | SOFA | 15 | 12 | 80% | 3 | 20% | | |
| 09 | IRJ | 14 | 10 | 71% | 4 | 29% | | |
| 10 | IGD | 15 | 11 | 73% | 4 | 27% | | |
| 11 | CSSD | 2 | 2 | 100% | | | | |
| 12 | DRIVER | 6 | 3 | 50% | 3 | 50% | | |
| 13 | HUMAS | 4 | 4 | 100% | | | | |
| 14 | IPS | 8 | 4 | 50% | 3 | 38% | 1 | 12% |
| 15 | LAUNDRY | 4 | 2 | 50% | 2 | 50% | | |
| 16 | LOGISTIK UMUM | 4 | 3 | 75% | 1 | 25% | | |
| 17 | SATPAM | 9 | 6 | 67% | 3 | 33% | | |
| 18 | LABORATORIUM | 8 | 6 | 75% | 2 | 25% | | |
| 19 | APOTEK | 21 | 16 | 76% | 5 | 24% | | |
| 20 | GIZI | 12 | 10 | 83% | 2 | 17% | | |
| 21 | RADIOLOGI | 6 | 4 | 67% | 2 | 33% | | |
| 22 | FISOTERAPI | 1 | 1 | 100% | | | | |
| 23 | REKAM MEDIS | 8 | 4 | 50% | 4 | 50% | | |
| 24 | PENDAFTARAN | 9 | 6 | 67% | 2 | 22% | 1 | 11% |
| 25 | CUSTOMER SERVICE | 4 | 3 | 75% | 1 | 25% | | |
| 26 | KEUANGAN | 8 | 8 | 100% | | | | |
| 27 | ASURANSI CENTER | 3 | 2 | 67% | 1 | 33% | | |
| 28 | CASEMIX | 9 | 7 | 78% | 2 | 22% | | |
| 29 | KASIR | 5 | 4 | 80% | 1 | 20% | | |
| 30 | KESEKRETARIATAN | 3 | 3 | 100% | | | | |
| 31 | IT | 3 | 3 | 100% | | | | |
| 32 | SDI | 4 | 3 | 75% | 1 | 25% | | |
| 33 | DOKTER | 18 | 15 | 83% | 3 | 17% | | |
| 34 | SPI | 2 | 2 | 100% | | | | |
| TOTAL KARYAWAN | | 348 | 274 | | 72 | | | |

Sumber: HRD RSI Fatimah Banyuwangi Tahun 2021

Secara keseluruhan, penilaian kinerja di masing masing bagian atau divisi menunjukkan bahwa karyawan telah mencapai kinerja kategori baik. Sebanyak 274 karyawan dari seluruh bagian atau divisi telah mencapai kinerja kategori baik

sedangkan sisanya sebanyak 72 orang mencapai kategori cukup. Kinerja yang mencapai kategori cukup ini menandakan karyawan belum dapat memaksimalkan hasil pekerjaannya dikarenakan adanya keterbatasan pemanfaatan pengetahuan dan talenta yang mendukung pekerjaan. Pada umumnya karyawan masih memiliki pengalaman kerja yang sedikit dan penguasaan pengetahuan tentang pekerjaan terbatas sehingga masih memerlukan pengembangan dan pelatihan lebih lanjut agar dapat memaksimalkan kinerja dan mencapai efektivitas organisasi. Karyawan yang memiliki kinerja kategori cukup dan sedang juga berpotensi dapat menghambat efektivitas organisasi karena hasil pekerjaan yang dihasilkan belum memenuhi kriteria kinerja sebagaimana yang ditentukan oleh Rumah Sakit Islam Fatimah Banyuwangi.

Standar pengukuran kinerja karyawan rumah sakit Islam Fatimah sebagai pedoman dalam penilaian kinerja yang dilaksanakan dengan tujuan untuk mencapai kinerja organisasi secara keseluruhan serta untuk mewujudkan efektivitas organisasi. - Kriteria penilaian berdasarkan 8 unsur yaitu akhlaq, kejujuran, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kerjasama, kreativitas, dan kepemimpinan.

Berdasarkan data penilaian bagian human resources manajemen, efektivitas organisasi rumah sakit dapat tercapai apabila karyawan memenuhi skala penilaian sebagaimana yang ditetapkan oleh rumah sakit Islam Fatimah Banyuwangi dimana dapat dinyatakan bahwa sebagian besar karyawan telah mencapai standar kinerja dalam kategori baik dengan rentang nilai 178 – 196 untuk pelaksana dan rentang nilai untuk level pimpinan adalah 239 – 266. Adapun penilaian kinerja untuk kategori cukup berada pada rentang nilai 156 – 177 untuk pelaksana dan 210 – 238 untuk level pimpinan. Pencapaian kinerja yang masih dalam rentang nilai cukup masih memerlukan monitoring dan supervisi serta pengembangan dan pelatihan terutama

yang berkaitan dengan manajemen talenta dan manajemen pengetahuan yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan untuk mencapai efektivitas organisasi. Efektivitas organisasi dapat terpenuhi manakala kinerja organisasi mencapai tingkat kinerja optimum. (Nugraha, 2020).

Penelitian terdahulu yang telah dilakukan tentang manajemen talenta yang berperan meningkatkan kinerja organisasi telah dilakukan dalam beberapa penelitian sebelumnya diantaranya: Wowiling, et al (2021); Arif dan Reaz (2016) menyatakan manajemen talenta memberikan kontribusi yang sangat berpengaruh pada peningkatan kinerja organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa talenta berupa skill (keterampilan) akan mendukung kinerja dan pencapaian kinerja organisasi (Siregar, dkk, 2016). Hasil penelitian Rumengan (2016) menunjukkan bahwa manajemen talenta berpengaruh signifikan terhadap kinerja bisnis organisasi. Artinya manajemen talenta merupakan proses mengidentifikasi dan menempatkan karyawan berbakat tinggi untuk menjalankan pekerjaan dan menghasilkan hasil pekerjaan. Sementara itu hasil penelitian Zubir dan Pantja (2017) menunjukkan manajemen talenta berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja organisasi. Artinya manajemen talenta kurang mampu meningkatkan kinerja organisasi. Berdasarkan perbedaan hasil penelitian tersebut, maka terdapat adanya *research gap* (celah) yang dapat digunakan untuk melakukan penelitian lanjutan di masa yang akan datang.

Penelitian terdahulu yang menguji tentang manajemen pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja organisasi telah dilakukan oleh Muthuveloo, et al. (2017) hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja organisasi. Dapat dijelaskan bahwa manajemen pengetahuan adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk memperoleh dan menguasai pengetahuan yang digunakan dalam kegiatan bisnis organisasi. Salah satu sistem manajemen yang

menawarkan suatu disiplin yang memperlakukan intelektual sebagai aset yang dikelola adalah manajemen pengetahuan. Manajemen pengetahuan merupakan salah satu alat manajemen yang dapat digunakan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi dan menunjukkan keunggulan bersaing sehingga mampu menciptakan kinerja organisasi yang unggul. Hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh Ahmed, et al (2015) menyatakan ilmu pengetahuan yang dikelola oleh suatu organisasi dapat digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan atau suatu proyek. Hasil temuan lainnya dinyatakan oleh Prihartini dan Anwar (2019) yang menyatakan manajemen pengetahuan merupakan upaya strategis perusahaan untuk meningkatkan kinerja organisasi sekaligus meningkatkan daya saing. Artinya semakin baik pengelolaan pengetahuan yang dimiliki atau dikuasai organisasi, maka akan meningkatkan kemampuan organisasi untuk mencapai kinerja yang unggul. Namun hasil penelitian Arfati (2017) menunjukkan hasil yang berbeda yaitu manajemen pengetahuan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja organisasi. Artinya manajemen pengetahuan kurang mampu meningkatkan kinerja organisasi. Perbedaan temuan hasil penelitian ini menunjukkan adanya *research gap* (celah) untuk melakukan penelitian yang akan datang.

Penelitian terdahulu tentang pengaruh manajemen talenta terhadap efektivitas organisasi telah dilakukan oleh Schiemann (2013); Arocas dan Francisco (2020) menyatakan manajemen talenta memiliki nilai strategis bagi pertumbuhan perusahaan secara berkelanjutan. Talenta atau bakat yang dimiliki oleh karyawan yang dikelola dan dimanfaatkan oleh perusahaan akan memiliki pengaruh penting dalam peningkatan efektivitas perusahaan. Karena karyawan yang bertalenta akan menjalankan pekerjaan secara efektif dan efisien serta dapat memaksimalkan penggunaan sumber daya perusahaan. Sedangkan penelitian Arif dan Reaz (2016)

menyebutkan manajemen talenta tidak berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas organisasi. Artinya pengelolaan talenta (bakat) karyawan tidak dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Hasil penelitian terdahulu yang kurang mendukung teori manajemen talenta dan efektivitas organisasi ini menjadi celah atau gap untuk melakukan penelitian yang akan datang.

Manajemen pengetahuan mencakup pengumpulan, penyusunan, penyimpanan, dan pengaksesan informasi untuk membangun pengetahuan, pemanfaatan dengan tepat teknologi informasi, seperti komputer yang dapat mendukung kegiatan organisasi. Manajemen pengetahuan terkait dengan peningkatan efektivitas organisasi dan memberikan kontribusi kepada kesuksesan organisasi (Laoh, 2016). Hasil penelitian sebelumnya tentang pengaruh manajemen pengetahuan terhadap efektivitas organisasi dilakukan oleh Zaim, et al (2018) yang menyatakan manajemen pengetahuan yang dikelola secara terstruktur dan sistematis bertujuan untuk mencapai efektivitas organisasi. Namun penelitian lain yang dilakukan oleh Avriani et,al (2021) menyatakan manajemen pengetahuan berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap efektivitas organisasi. Hal ini berarti manajemen pengetahuan kurang dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Sehingga hasil penelitian ini menjadi celah atau gap untuk melakukan penelitian yang akan datang.

Penelitian terdahulu yang juga menjadi acuan pengaruh kinerja organisasi terhadap efektivitas organisasi adalah penelitian Hasanah, et, al (2020); Julianto et, al (2021) yang menyatakan adanya pengaruh kinerja organisasi terhadap efektivitas organisasi. Hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya kontribusi positif kinerja organisasi terhadap pencapaian efektivitas organisasi. Namun hasil penelitian Nugraha (2020) menunjukkan kinerja organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap efektivitas organisasi. Artinya kinerja organisasi yang telah

dilakukan kurang memberikan kontribusi positif bagi pencapaian efektivitas organisasi. Perbedaan hasil penelitian ini menimbulkan adanya gap atau celah bagi penelitian yang akan datang untuk meneliti peranan kinerja organisasi terhadap efektivitas organisasi.

Berdasarkan fenomena permasalahan (gap) efektivitas organisasi pada Rumah Sakit Islam Fatimah Banyuwangi beserta pemaparan tentang *research gap* yang menjadi acuan penelitian tersebut, maka penelitian ini mengambil topic dan judul tentang **pengaruh manajemen talenta dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja organisasi dan efektifitas organisasi pada Rumah Sakit Islam Fatimah Banyuwangi.**

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan manajemen talenta terhadap kinerja organisasi Rumah Sakit Islam Fatimah Banyuwangi?
2. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan manajemen pengetahuan terhadap kinerja organisasi di Rumah Sakit Islam Fatimah Banyuwangi?
3. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan manajemen talenta terhadap efektivitas organisasi di Rumah Sakit Islam Fatimah Banyuwangi?
4. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan manajemen pengetahuan terhadap efektivitas organisasi di Rumah Sakit Islam Fatimah Banyuwangi?
5. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan kinerja organisasi terhadap efektivitas organisasi di Rumah Sakit Islam Fatimah Banyuwangi?

6. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan manajemen talenta terhadap efektivitas organisasi melalui kinerja organisasi di Rumah Sakit Islam Fatimah Banyuwangi?
7. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan manajemen pengetahuan terhadap efektivitas organisasi melalui kinerja organisasi di Rumah Sakit Fatimah Banyuwangi?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah: melakukan penelitian empiris pada:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif dan signifikan manajemen talenta terhadap kinerja organisasi Rumah Sakit Islam Fatimah Banyuwangi.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif dan signifikan manajemen pengetahuan terhadap kinerja organisasi Rumah Sakit Islam Fatimah Banyuwangi.
3. Untuk menguji dan menganalisis positif dan signifikan pengaruh manajemen talenta terhadap efektivitas organisasi Rumah Sakit Islam Fatimah Banyuwangi.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif dan signifikan manajemen pengetahuan terhadap efektivitas organisasi Rumah Sakit Islam Fatimah Banyuwangi.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif dan signifikan kinerja organisasi terhadap efektivitas organisasi Rumah Sakit Islam Fatimah Banyuwangi.

6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif dan signifikan manajemen talenta terhadap efektivitas organisasi melalui kinerja organisasi.
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif dan signifikan manajemen pengetahuan terhadap efektivitas organisasi melalui kinerja organisasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat untuk akademisi:
 - a. Penelitian ini dapat menjadi pertimbangan untuk diterapkan dalam penelitian-penelitian yang akan datang dan dapat menambah wawasan serta referensi bagi penelitian yang akan datang yang berkaitan dengan tema tentang manajemen talenta, manajemen pengetahuan, kinerja organisasi dan efektivitas organisasi.
 - b. Penelitian ini mampu menyediakan referensi baru tentang pengaruh manajemen talenta, manajemen pengetahuan, kinerja organisasi terhadap efektivitas organisasi.
 - c. Memberikan informasi yang berguna bagi semua pihak yang terkait dan berkepentingan untuk peningkatan efektivitas organisasi terutama efektivitas pengelolaan rumah sakit sebagai referensi atau acuan untuk melakukan penelitian lebih lanjut.
2. Manfaat Praktis
 - a. Untuk Rumah Sakit Islam Fatimah Banyuwangi yaitu untuk memberikan masukan dan referensi sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan yang dilakukan oleh dewan direksi dan pimpinan Rumah Sakit untuk melakukan perbaikan dan pembenahan

tentang pengelolaan sumber daya manusia yang membutuhkan pengelolaan bakat dan pengelolaan pengetahuan.

b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan untuk penanganan dan pengelolaan bakat dan pengetahuan karyawan untuk meningkatkan kinerja organisasi dan efektivitas organisasi yang lebih baik para karyawan lebih memahami dan mampu meningkatkan bakat dan pengetahuannya untuk menunjang tercapainya kinerja organisasi dan peningkatan efektivitas organisasi dalam pencapaian tujuan di masa datang.

c. Bagi stakeholder Rumah Sakit Islam Fatimah Banyuwangi, penelitian ini memberikan masukan tentang upaya organisasi mencapai efektivitas organisasi dan pertumbuhan yang berkelanjutan melalui penerapan manajemen talenta dan manajemen pengetahuan. Stakeholder mempunyai kepentingan atas keberhasilan pencapaian efektivitas organisasi dalam hal menjalin kerjasama maupun program kemitraan dengan Rumah Sakit Islam Fatimah Banyuwangi.