

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Perkembangan zaman dan perkembangan ilmu pengetahuan termasuk perkembangan teknologi yang sangat pesat membuat banyak perubahan bagi suatu organisasi ataupun perusahaan, organisasi dituntut agar dapat berkembang dan berinovasi sesuai dengan perkembangan zaman. Suksesnya suatu organisasi dapat dilihat dari pengelolaan manajemen yang baik yang ada di organisasi hal ini dapat dilihat dari bagaimana cara manajemen sumber daya manusia mengelola suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan serta pengendalian tenaga kerja di suatu organisasi akan sangat berperan penting bagi organisasi. Manajemen sumber daya manusia (HRDM) merupakan suatu bagian terpenting dalam suatu organisasi karena manajemen sumber daya manusia memberikan kontribusi yang penting bagi sukses atau tidaknya suatu organisasi. Pengolahan HRDM nantinya mampu untuk menyatukan suatu persepsi serta suatu cara pandang karyawan perusahaan dan pemimpin perusahaan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan dengan cara pembentukan mental bekerja dengan dedikasi serta loyalitas yang tinggi terhadap suatu pekerjaan di perusahaan, serta harus dapat memberikan motivasi, bimbingan pengarahan serta koordinasi yang sangat baik dalam suatu pekerjaan oleh seorang manajer kepada karyawan. Maka dari itu suatu perusahaan yang biasa berkembang akan menitik beratkan pada (HRD) karena terdapat suatu fungsi tugas yaitu perekrutan dan penerimaan karyawan, pendidikan, pelatihan pengolahan data yang berhubungan dengan karyawan serta penghentian karyawan dan gaji. (RAHMAN et al., 2019) Jika manajemen SDM pada departemen HRD di suatu perusahaan tidak dijalankan dengan baik maka perusahaan dapat dipastikan mengalami kemunduran ataupun dapat terjadi masalah sampai berhentinya proses kinerja perusahaan, dan jika dilakukan dengan baik maka dapat dipastikan kewajiban serta hak antar karyawan dan perusahaan akan biasa terpenuhi sehingga nantinya tujuan

perusahaan akan dapat terwujud maka dari itu pengolahan sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting bagi organisasi atau perusahaan, dari hal tersebut maka Human Resources Department (HRD) bisa mengelola atau melahirkan manajemen bakat, proposisi nilai karyawan dan organisasi pembelajaran untuk mempermudah proses perkembangan perusahaan.(RAHMAN et al., 2019).

Maka dari itu untuk meningkatkan sumber daya manusia organisasi di tuntut agar dapat memberikan pembelajaran terhadap karyawan agar nantinya karyawan memiliki wawasan yang luas serta kemampuan yang sangat baik dalam mengerjakan suatu pekerjaan di organisasi tersebut. (Jesus et al., 2020) Maka hal yang penting dalam manajemen sumber daya manusia merupakan pembelajaran organisasi yaitu bagaimana cara organisasi dalam memberikan pembelajaran terhadap karyawan agar dapat menumbuhkan sekil baik bakat atau potensi yang ada dalam diri karyawan agar biasa berguna bagi organisasi dan nantinya akan melahirkan pemimpin baru bagi organisasi sehingga di masa yang akan datang organisasi tersebut mempunyai calon pengganti atas pensiunnya suatu karyawan dan karena organisasi saat ini harus mampu berkembang sesuai kondisi industri yang ada pada saat ini dan masa yang akan datang maka dari organisasi pembelajaran dapat memberikan inovasi serta memberikan pencapaian kinerja yang lebih baik lagi bagi perusahaan. (Tortorella et al., 2020) menyebutkan suatu pembelajaran organisasi merupakan suatu keterampilan suatu organisasi dalam menciptakan, mendapatkan dan mentransformasikan suatu pengetahuan serta memodifikasi suatu perilakunya sesuai dengan pengetahuan dan gagasan yang baru. Maka pembelajaran organisasi nantinya dapat memberikan suatu perbaikan, pemamah yang lebih jelas serta pengetahuan yang lebih mendalam terkait dengan budaya organisasi dan kemajuan teknologi yang sangat cepat. Karena dapat dikatakan sebuah teknologi sangat berkontribusi bagi sebuah organisasi agar dapat berkembang dengan baik, namun tidak terlepas dari teknologi aset yang tidak kalah juga merupakan karyawan organisasi seperti kontribusi karyawan di organisasi dan partisipasi karyawan kepada organisasi sangat penting untuk kemajuan organisasi. selain itu perkembangan sangat mempengaruhi pengetahuan, kepercayaan serta perilaku dalam sebuah organisasi sehingga nantinya sangat memungkinkan suatu

perkembangan bisnis serta inovasi merupakan pembelajaran baru secara sistematis dimasukkan kedalam rutinitas organisasi. Karena setiap pembelajaran mungkin terjadi dalam organisasi melalui situasi secara langsung yang terjadi di organisasi yang nantinya memberikan pengalaman serta mengkonsolidasikan pengalaman baru, selain itu pembelajaran dapat terjadi secara langsung dalam organisasi melalui prosedur kerja dan rutinitas yang dikembangkan dari pengetahuan yang tersimpan dalam memori organisasi yang nantinya akan dipakai dalam keadaan situasi yang sama jika terjadi hal yang tidak diinginkan atau pengambilan keputusan berdasarkan pengalaman dan situasi yang telah terjadi. (Tortorella et al., 2020). Maka dari itu pembelajaran organisasi biasa dipandang sebagai suatu proses yang dinamis yang di dasarkan pada suatu pengetahuan dan biasa diterjemahkan melalui berbagai tingkat aktivitas, maka kemampuan suatu organisasi dalam menggunakan dan memanfaatkan pengetahuan sangat bergantung pada sumber daya manusia yang ada di perusahaan yaitu karyawan perusahaan yang sangat berperan penting dalam mewujudkan jalan nya sebuah perusahaan maka akan timbul masalah bagi mana manajemen bakat dan proposisi nilai karyawan untuk membentuk organisasi pembelajaran.(Jesus et al., 2020).

Maka dari itu perkembangan suatu perusahaan tidak lepas dari bakat manajemen yaitu bagaimana cara manajemen mengambil keputusan serta strategi jangka panjang untuk memajukan perusahaan agar biasa bersaing di era saat ini dan dapat bertahan secara jangka panjang. Talenta Manajemen merupakan orang yang memiliki potensi yang besar untuk berkembang menjadi pemimpin yang didukung oleh kinerja, dengan bakat yang baik organisasi akan mampu berkembang dan dapat menahan guncang atau kemungkinan masalah yang akan terjadi dimasa yang akan datang, maka dari itu bakat yang baik dapat dilihat dari potensi dan performa dalam bekerja, maka HRD perusahaan harus dapat mempersiapkan pemimpin untuk dimasa yang akan datang dan dari hal tersebut akan muncul masalah karyawan seperti apa yang akan di perlukan? Dan apakah karyawan dapat bertahan di perusahaan.(Jesus et al., 2020) Hal tersebut dapat di perkuat karena ada penelitian pentingnya sebuah bakat manajemen ataupun bakat dan kemampuan manajemen dalam menghadapi permasalahan yang akan terjadi di perusahaan baik dalam jangka pendek ataupun jangka panjang, selain itu seiring berkembangnya era

globalisasi sangat menimbulkan tekanan pada organisasi perusahaan serta masalah yang baru perusahaan dituntut harus dapat mengikuti alur modern jika ingin tetap bertahan sehingga banyak menimbulkan permasalahan baru yang dihadapi perusahaan, maka dari itu jika talenta manajemen sangat baik dalam mendidik, mengidentifikasi dan menggunakan orang-orang maka akan sangat menentukan keberhasilan sebuah organisasi.(Mahfoozi et al., 2018) Selain itu yang mendasari kemampuan manajemen pengetahuan dari manajemen perusahaan tersebut di mana manajemen pengetahuan merupakan proses penciptaan, akses, penyimpanan serta penyebaran sebuah sumber daya intelektual organisasi, organisasi harus dapat mempertimbangkan tujuan utama organisasi tersebut maka manajemen dituntut harus dapat memberikan pengetahuan yang lebih umum yang terkait dengan sebuah konteks perusahaan.(Jesus et al., 2020)

Selain itu perkembangan suatu perusahaan tidak luput dari kemampuan karyawan dalam bekerja menyelesaikan tugas yang telah diberikan oleh manajemen perusahaan tetapi dilain sisi dalam menjaga hubungan baik dengan perusahaan seharusnya manajemen perusahaan atau HRD dapat memberikan timbal balik bagi karyawan agar karyawan tetap dapat bertahan di perusahaan tersebut maka dari itu manajemen perusahaan atau HRD seharusnya dapat menggunakan strategi proposisi nilai karyawan di sebuah perusahaan tujuannya agar perusahaan dapat mempertahankan pemimpin yang ada di perusahaan. Pernyataan penulis tersebut dapat di dukung dari sebuah jurnal yang menyatakan di dalam lingkungan kerja yang dinamis serta kompetitif pada era saat ini sebuah perusahaan harus dihadapkan pada sebuah tantangan yaitu bagaimana cara menarik serta mempertahankan tenaga kerja yang produktif, hal tersebut membuat sebuah perusahaan tidak terpaku hanya pada remunerasi tetapi harus bisa melihat pada pembelajaran sebuah organisasi yang terjadi saat ini seperti budaya kerja, pertumbuhan suatu karier dan pelatihan serta pengembangan karyawan. Maka dari itu perusahaan harus bisa menjalankan strategi proposisi nilai karyawan agar bisa mempertahankan serta mengembangkan bakat terbaik sehingga nantinya dapat mencapai keunggulan yang kompetitif. Proposisi nilai karyawan merupakan suatu perangkat strategi yang unik yang di dapatkan karyawan dari perusahaan yaitu suatu imbalan atas keterampilan yang dimiliki karyawan baik kapabilitas dan pengalaman yang mereka terapkan di

perusahaan sehingga membuat kemajuan terhadap perusahaan. Dilain sisi banyak analisis industri menyatakan sangat banyak peralihan serta tingkat kinerja yang cukup buruk di karena kan kurangnya pembelajaran organisasi serta kemampuan manajemen dalam memotivasi karyawan untuk lebih berkembang lagi (Salau et al., 2018)

Maka dari itu baik talenta manajemen dan proposisi nilai karyawan sangat penting dalam membentuk organisasi pembelajaran di suatu organisasi dan mengingat pentingnya suatu pelayanan publik khususnya di bidang kesehatan bagi masyarakat ditambah dengan terjadinya wabah atau meluasnya virus ataupun penyakit covid-19 di berbagai negara atau belahan dunia sejak tahun 2020 maka sangat pentingnya penanganan suatu kesehatan tidak terkecuali masyarakat indonesia yang masih kurang pemahaman akan pentingnya kesehatan khususnya masyarakat pedesaan. Kurangnya fasilitas, saran, anggaran dan perhatian pemerintah menyebabkan kurang baik pelayanan kesehatan di pedesaan hal ini harus menjadi perhatian khusus untuk pemerintah agar dapat memberikan pelayanan masyarakat yang nyata serta menyeluruh kepada masyarakat (Thoha dalam Widodo, 2019). Maka dari itu mengingat pentingnya sebuah kesehatan bagi masyarakat organisasi pelayanan publik dalam mewujudkan tujuan pelayanan yang baik bagi masyarakat maka harus dapat memiliki manajemen kemampuan dan strategi proposisi nilai karyawan yang baik untuk membentuk organisasi pembelajaran yang ada di puskesmas yang nantinya dapat melahirkan pemimpin yang baru yang dapat berinovasi dalam bidang pelayanan kesehatan khususnya di puskesmas selain itu dapat mengisi kekosongan pada sektor tertentu di pelayanan publik di bidang kesehatan jika terjadi sesuatu hal yang tidak di inginkan seperti wabah covid-19 ini yang sedang terjadi termasuk di indonesia sehingga sangat membutuhkan pelayanan publik puskesmas yang baik khususnya di pedesaan.

Maka berdasarkan latar belakang di atas tentang pentingnya pengelolaan sumber daya manusia di pelayanan publik khususnya puskesmas tentang betapa pentingnya kemampuan manajemen dan proposisi nilai karyawan terhadap pembelajaran organisasi di suatu perusahaan atau pelayanan publik maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian yang membahas tentang : **Pengaruh**

## **Manajemen Talenta dan Proposisi Nilai Karyawan Terhadap Organisasi Pembelajaran di Puskesmas Gunungtanjung.**

### **1.2. Perumusan Masalah.**

Maka berdasarkan latar belakang tersebut, dapat dirumuskan permasalahan yang akan dibahas adalah:

1. Apakah daya tarik bakat berpengaruh terhadap organisasi pembelajaran di pelayanan publik puskesmas Gunungtanjung?
2. Apakah pengembangan bakat berpengaruh terhadap organisasi pembelajaran di pelayanan publik puskesmas Gunungtanjung?
3. Apakah retensi bakat berpengaruh terhadap organisasi pembelajaran di pelayanan publik puskesmas Gunungtanjung?
4. Apakah proposisi nilai karyawan berpengaruh terhadap organisasi pembelajaran di pelayanan publik puskesmas Gunungtanjung?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

1. Agar dapat mengetahui pengaruh daya tarik bakat terhadap pembelajaran organisasi di pelayanan publik puskesmas Gunungtanjung.
2. Agar dapat mengetahui pengaruh pengembangan bakat terhadap organisasi pembelajaran di pelayanan publik puskesmas Gunungtanjung.
3. Agar dapat mengetahui pengaruh retensi bakat terhadap organisasi pembelajaran di pelayanan publik puskesmas Gunungtanjung.
4. Agar dapat mengetahui pengaruh proposisi nilai karyawan terhadap pembelajaran organisasi di pelayanan publik puskesmas Gunungtanjung.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

2. Bagi Peneliti

Hasil penelitian tersebut nantinya akan memberikan tambahan wawasan dan pemahaman kepada peneliti tentang pentingnya pengelolaan pelayanan publik di bidang kesehatan yang baik khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia yang nantinya berpengaruh terhadap keputusan manajemen perusahaan dalam pengambilan keputusan termasuk seluruh orang yang berada di perusahaan tersebut

lebih khusus dalam daya tarik bakat, pengembangan bakat, retensi bakat dan proposisi nilai karyawan terhadap organisasi pembelajaran.

### 3. Bagi Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini semoga bisa memberikan suatu wawasan serta menambah kepustakaan lebih khusus di bidang manajemen sumber daya manusia serta dapat membantu peneliti selanjutnya untuk memperdalam lagi tentang seberapa pentingnya daya tarik bakat, pengembangan bakat, retensi bakat dan proposisi nilai karyawan terhadap organisasi pembelajaran.

### 4. Bagi Pelayanan Publik

Penelitian ini semoga dapat memberikan informasi yang berguna untuk mengambil keputusan bagi manajemen pelayanan publik puskesmas Gunungtanjung serta menjadi tolak ukur kedepannya tentang pentingnya sebuah daya tarik bakat, pengembangan bakat, retensi bakat dan proposisi nilai karyawan terhadap organisasi pembelajaran. Yang dapat meningkatkan kemajuan bagi pelayanan publik puskesmas Gunungtanjung.