

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **I.1. Latar Belakang**

Di era modern saat ini, perkembangan teknologi mengikuti perkembangan zaman, menjadikan kinerja karyawan sebagai sumber daya manusia (SDM) organisasi dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian organisasi. Dalam organisasi modern, manajemen sumber daya manusia menjadi sangat berarti karena menganggap bahwa sumber daya manusia merupakan aset penting organisasi jangka panjang. Dalam sebuah organisasi yang mengelola sumber daya manusia, sepenuhnya diawasi oleh departemen sumber daya manusia atau human capital. Misi sumber daya manusia berfokus pada bagaimana mendapatkan sumber daya manusia terbaik dan bagaimana mempertahankannya. Saat ini, praktisi HRD menghadapi tantangan terbaru.

Salahudin (2016) menjelaskan bahwa masa depan manajemen personalia akan dipengaruhi oleh dinamika baru, yaitu: (a) krisis talenta, (b) penuaan tenaga kerja di dunia Barat, (c) peningkatan mobilitas pekerja global, dan (d) hal-hal yang berkaitan dengan organisasi dan budaya organisasi. Di Amerika Serikat, sejumlah besar pensiunan dari angkatan kerja baby boomers akan meninggalkan perusahaan, dikatakan bahwa lebih dari 500 perusahaan kemungkinan besar akan kehilangan setengah dari eksekutif senior mereka dalam lima tahun ke depan. Ini adalah krisis karena baby boomers kekurangan sumber daya manusia yang mampu mengisi kesenjangan. Pada saat yang sama, milenial telah memasuki pasar tenaga kerja

dalam jumlah besar, tetapi karena kemampuan dan kepribadian mereka yang unik, milenial tidak dapat segera menyerap para ahli baby boomers.

Perusahaan yang saya amati saat ini adalah industri jasa logistik Zixta yang bergerak dalam bisnis impor dan ekspor, dan sumber daya manusia menjadi penggerak proses bisnis operasi industri jasa logistik Zixta. Industri jasa logistik Zixta memiliki beberapa generasi. Strauss dan Howe (1991) menjelaskan bahwa ada empat kelompok berbasis generasi: generasi diam (lahir antara 1925-1942); generasi baby boomers (lahir antara 1943-1960); dan generasi X (1961- Lahir 1981). ; dan Milenial (lahir antara 1982-2000). Setiap generasi memiliki nilai dan sikap yang berbeda-beda, karena mereka dilahirkan pada zaman yang berbeda dan menghadapi peristiwa yang berbeda pada zamannya. Milenial lahir di era perkembangan teknologi, dan mereka mengenal dunia digital yang lebih luas. Mereka berkembang melalui penggunaan smartphone, laptop, dan media sosial, dan mereka dapat mengakses data dengan sangat mudah dan sangat cepat. Generasi milenial yang awal menghabiskan hidupnya dalam area digital, teknologi data sehingga generasi milenial pengaruhi bagaimana hidup serta bekerja. Generasi milenials yang masuk dunia kerja bawa ciri yang baru serta perspektif, membuat organisasi dituntut buat menyesuaikan diri dengan kepribadian mereka. Praktisi SDM di Amerika serta Eropa sudah meningkatkan pendekatan yang spesial terbuat buat generasi ini( apalagi industri sudah memikirkan pendekatan spesial tersebut pada proses recruitment, development serta retention).

Menurut hasil wawancara Afifah selaku HRD Perusahaan zixta logistics service ditemui Informasi hadapi fenomena turnover yang sangat besar tidak

ditemui diperusahaan ZLS. Disebabkan kebanyakan pegawai ZLS generasi milenial yang memiliki pengalaman kerja diatas 1 tahun. Dengan kebanyakan generasi milenials bekerja diatas 1 tahun serta rendahnya tingkatan turnover, jadi ini mengenali kalau pegawai generasi milenial yang bekerja di PT ZLS memiliki Organizational Commitment. Bagi Robbins (2016) tampilan kerja ini salah satunya ialah akibat yang dihasilkan dari terdapatnya keterikatan para pegawai terhadap pekerjaan serta organisasinya yang konsep psikologisnya diucap komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan kelekatan emosi, identifikasi serta keterlibatan orang dengan organisasi dan kemauan buat senantiasa jadi anggota organisasi.

Karyawan yang mempunyai sifat affective commitment mempunyai kekuatan emosi terhadap organisasi dia bekerja mengenali dirinya selaku bagian organisasi serta membuktikan keterlibatan disuatu organisasi. Pegawai yang mempunyai affective commitment melanjutkan pekerjaan mereka dalam organisasi sebab keinginan mereka sendiri, pegawai affective commitment mempunyai performa kerja yang lebih baik tetapi Pegawai dengan continuance commitment yang besar bertahan dalam pekerjaan mereka sebab memikirkan kerugian ataupun anggaran yang wajib mereka bayarkan apabila mereka keluar dari pekerjaan mereka. Kerugian tersebut bisa berbentuk pendapatan, posisi, serta yang lain, sertapula hal- hal yang telah dikorbankan dalam pekerjaan bakal terbuang percuma semacam waktu, uang, serta tenaga. Pegawai dengan continuance commitment yang besar senantiasa bertahan sebab mereka perlu pada keuntungan yang didapatkan pada saat jadi pegawai. Bagi Robbins (2016)

mengemukakan kalau mereka akan cenderung menampilkan metode kerja yang lebih pelan serta kurang aktif dalam bekerja. Pegawai yang mempunyai normative commitment yang sangat besar mempunyai perasaan harus buat pekerjaan. pegawai umumnya melaksanakan bertahan pada pekerjaan tiap- tiap sebab mereka wajib melaksanakan perihal tersebut serta merasa tidak pantas buat meninggalkan organisasi. Tetapi Dalam sesuatu perusahaan karyawan absolut diperlukan buat menggapai keberhasilan yang dicapai. Bagaimana Industri memiliki karyawan dengan talent yang cocok ke mauan organisasi/ perusahaan lebih kompetitif dengan mempertahankan orang- orang yang mempunyai talent jadi berarti untuk industri. Manajemen talenta berkaitan dengan orang yang tepat dengan keahlian yang tepat buat posisi yang tepat buat karyawan. terus menjadi besarnya pemahaman perusahaan akan talent tersebut, hingga mereka bersaing buat memperoleh karyawan yang bertalenta besar, baik dengan mencari dari luar ataupun dari pelatihan serta kaderisasi. kekurangan talent ialah perihal sungguh- sungguh untuk perkembangan diperusahaan pada waktu depan. dengan demikian perusahaan merekrut tiap orang mempunyai keahlian yang berbeda- beda.

Menurut Pella (2016) salah satu manfaat dari pelaksanaan program manajemen talenta adalah tersedianya terus menerus karyawan yang mencapai potensi terbaik mereka masing-masing dan meningkatkan kinerja yang ada dalam intitusi atau perusahaan. Talent management tidak akan berhasil jika tidak ada sistem seleksi, yang salah satunya adalah sistem memeriksa hasil kinerja organisasi. jika seorang karyawan memiliki kinerja yang dianggap rata-rata maka mereka harus dihargai kinerjanya, sedangkan yang berprestasi diperusahaan harus

menerima reward yang lebih tinggi untuk meningkatkan motivasi karyawan. Tujuan utama *Talent Management* di perusahaan *Zixta Logistic Service* adalah mengembangkan *Top Management* terbaik dalam menghadapi persaingan bisnis, mencari kandidat eksternal yang baik untuk mengisi pekerjaan, saling mengisi talent yang berbeda. dan mempertahankan seseorang bertalenta melalui kesempatan pengembangan karir, memperluas kelompok talent internal dengan memfokuskan pada sejumlah karyawan yang berbeda, dan membangun talenta bersama untuk keberhasilan perusahaan. Menjadi Organisasi Pembelajar dalam melakukan suatu hal yang dilakukan oleh organisasi dalam menghadapi persaingan global yang membuat perubahan lebih cepat maupun internal maupun eksternal dalam lingkungan organisasi. Yang mendasari apapun bentuk suatu organisasi dituntut selalu beradaptasi dalam menghadapi persaingan dan tantangan, sehingga dalam menghadapi hal tersebut organisasi memerlukan proses belajar untuk menumbuhkan inovasi-inovasi dan kreatifitas. Kemampuan suatu organisasi dalam belajar merupakan suatu keunggulan dan berkelanjutan maka perlu adanya *Learning Organization*.

Organisasi pembelajar (*Learning Organization*) adalah proses berkelanjutan di dalam suatu organisasi yang menyediakan kelancaran pembelajaran dan pengembangan individu untuk semua pegawai, dengan tetap menjaga transformasi secara terus menerus, pemberdayaan sumber daya manusia.

Dalam organisasi pembelajar (*Learning Organization*) yang efektif membutuhkan skills yang harus dimiliki oleh setiap personal untuk membangun organisasi pembelajar. Skills tersebut yakni: *personal mastery* (berkompeten),

*mental models* (pola mental), *shared vision* (visi yang sama), *team learning* (tim pembelajar), dan *systems thinking* (berpikir sistem), sehingga organisasi pembelajar dapat diwujudkan secara optimal. Organisasi pembelajar yang optimal dapat memberikan dampak positif terhadap prestasi. Seperti pengertian yang telah dijelaskan diatas *organization commitment*, *talent management*, *Learning Organization* suatu sumber daya manusia yang dapat diberlakukan diperusahaan PT ZLS agar karyawan mampu belajar organisasi dengan baik dan mempunyai talenta yang diinginkan, mempunyai jiwa komitmen yang sangat baik untuk perusahaan PT ZLS.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Talent management, Organisasi Pembelajar dan Komitmen Organisasi terhadap persepsi kinerja organisasi di *PT. Zixta Logistic Service*."

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan Latar belakang masalah, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Manajemen Talenta berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. *Zixta Logistics Services*?
2. Apakah Organisasi Pembelajar berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. *Zixta Logistics Services*?
3. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT *Zixta Logistics Services*?

4. Apakah manajemen talenta, organisasi pembelajar, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang diharapkan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui seberapa besar Manajemen Talenta berpengaruh terhadap organisasi pembelajaran pada *PT. Zixta Logistics Services*.
2. Untuk mengetahui seberapa besar Organisasi Pembelajar berpengaruh terhadap Manajemen Talenta pada *PT Zixta Logistics Services*.
3. Untuk mengetahui seberapa besar Manajemen Talenta, Organisasi Pembelajar, melalui komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan pada *PT Zixta Logistics Services*.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh manajemen talenta, organisasi pembelajar, sama komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Bagi Penulis.

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi penulis untuk meningkatkan pengetahuan terkait dengan pengaruh Talenta Manajemen, Pembelajaran Organisasi, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan *PT Zixta Logistics Services*.

2. Manfaat Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan strategi yang mungkin diperlukan oleh perusahaan dalam mengembangkan Kinerja Karyawan *PT Zixta Logistics Services*.

### 3. Manfaat bagi masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan dan informasi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian yang sama dan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya.