

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organizational intelligence mulai menjadi pokok pembahasan penting dalam pengembangan suatu organisasi di era revolusi industri 4.0. Seluruh Negara tanpa terkecuali ikut berperan serta dalam mengikuti perkembangan revolusi industri 4.0 sekarang ini, setiap Negara dituntut memiliki daya saing yang tinggi seperti pada sektor ekonomi dan pendidikan dengan cara meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki organisasi. Perubahan sangat dibutuhkan baik organisasi maupun individu yang ada di organisasi dituntut untuk berinovasi dan merespon cepat segala perubahan yang terjadi. Salah satu upaya yang dapat digunakan untuk memiliki daya saing yang lebih adalah mengembangkan kemampuan *organizational intelligence* yang dimiliki organisasi.

Indonesia sebagai bagian dari Negara-negara berkembang dihadapkan pada dinamika kerja yang begitu cepat. Perusahaan-perusahaan di Indonesia dari perusahaan rintisan skala kecil dan menengah mulai dituntut untuk ikut berkembang seiring perkembangan revolusi industry 4.0. *Organizational intelligence* merupakan bagian yang paling penting didalam pengembangan organisasi karena dapat meningkatkan keunggulan kompetitif berupa peningkatan kinerja didalam organisasi. *Organizational intelligence* yang ditingkatkan mengacu pada kemampuan perusahaan untuk mengelola kekuatan ota yang tersedia dan berkonsentrasi pada pencapaian misinya (Matin et al., 2010). *Organizational intelligence* dianggap sebagai poros keberlanjutan jangka panjang (Thannhuber et al., 2017). Untuk memastikan keberlanjutan organisasi dan memungkinkannya untuk terus berkembang, organisasi perlu meningkatkan *organizational intelligence*, karena *organizational intelligence* dianggap sebagai poros untuk menghadapi guncangan perubahan lingkungan dan keberlanjutan usaha dimasa depan (Haviland, 2017).

Dalam lingkungan bisnis, lingkungan belajar jangka panjang dan tenaga kerja yang berdedikasi, *organizational intelligence* telah memainkan peran penting dalam mengelola organisasi berkelanjutan keunggulan dan unggul (Iqbal dan Nadeem, 2019). *Organizational intelligence* didefinisikan sebagai kemampuan organisasi untuk mempelajari, mengelola pengetahuan serta menerapkannya pada pengambilan keputusan yang efektif dan beradaptasi dengan perubahan dalam lingkungan bisnis (Halal, 2006). *Organizational intelligence* mengacu pada kapasitas yang dimiliki didalam organisasi seperti kecerdasan yang dimiliki semua anggota didalam organisasi tersebut untuk diarahkan pada pencapaian misinya. Pentingnya *organizational intelligence* merupakan sebuah solusi karena adanya kecerdasan individu saja tidak bisa digunakan untuk mengatasi masalah di masa depan. *Organizational intelligence* juga mempengaruhi perilaku manajer dan karyawan disisi lain dapat mempengaruhi aturan organisasi dan sumber daya (Iqbal dan Nadeem 2019). Untuk membentuk kesuksesan pada *organizational intelligence* diperlukan adanya pengelolaan *organizational culture* dan *talent management*.

Organizational culture sangat penting untuk keberhasilan pelaksanaan organisasi serta memperkuat kontribusi pada sumber daya manusia yang dimiliki. Budaya yang dimiliki dapat menentukan budaya terbaik yang sesuai visi, tujuan dan sasaran organisasi. Penelitian (Yaghoubi et al., 2010) menyatakan bahwa penerapan *organizational culture* yang tepat dalam suatu organisasi merupakan persyaratan penting bagi organisasi yang ingin berhasil mencapai *organizational intelligence*. Hal ini didukung oleh penelitian Iqbal dan Nadeem (2019) yang menyatakan bahwa *organizational culture* secara langsung mempengaruhi *organizational intelligence*.

Faktor lain yang mempengaruhi *organizational intelligence* adalah *talent management*. *Talent management* adalah kunci utama untuk bertahan hidup di lingkungan bisnis yang menantang dengan perubahan yang cepat ini. Industri apapun tanpa bakat adalah ditakdirkan untuk gagal (Grobler & Diedericks, 2009). *Talent management* memiliki peran sebagai pembaharuan dan penyegaran sumber daya manusia & memastikan memiliki alur kerja lebih baik serta peningkatan produktivitas. *Talent management* berhasil dicapai dengan memilih tenaga kerja

dari sekumpulan karyawan yang bertalenta. Perusahaan merekrut SDM yang cerdas secara budaya untuk pekerjaan kreatif agar dapat melakukan *talent management* dengan lebih baik. Di masa persaingan bisnis yang kompetitif ini diperlukan dalam mencocokkan praktik *talent management* dengan tujuan menciptakan lingkungan kerja dan memastikan pertumbuhan organisasi dalam waktu dekat. Melalui *talent management* karyawan berbakat diberikan kekuatan untuk belajar dan meningkatkan keterampilan mereka, sehingga menghasilkan solusi kreatif yang inovatif serta dapat mereformasi strategi dan taktik bisnis perusahaan (Shermon, 2014). Organisasi harus mengidentifikasikan, mendorong serta mengembangkan karyawan yang memiliki keterampilan dan pandangan berbeda, dengan begitu karyawan dapat berfikir lebih dalam dari sekedar aturan dan peran yang ditetapkan oleh organisasi (Iqbal dan Nadeem 2019). Memanfaatkan sumber daya yang cerdas dengan tepat untuk menuai manfaat dalam menikmati kecerdasan dan kelincahan organisasi yang lebih tinggi. Kerena pengetahuan organisasi adalah komponen *organizational intelligence* (Simic, 2005).

Talent Management memiliki pengaruh yang lebih kuat untuk pencapaian *organizational intelligence* ketika didukung oleh *organizational culture*. Ketika sebuah organisasi memperhatikan *talent management* kedalam *organizational culture*, *organizational culture* akan membantu dalam proses merekrut, mengembangkan dan melatih karyawan berbakat yang paling sesuai dengan kebutuhan organisasi, hal ini didukung oleh penelitian (Al-Dalahmeh & Dajnoki, 2020) mengungkapkan bahwa *organizational culture* relevan dapat meningkatkan *talent management*. Dengan menentukan karyawan yang cocok sesuai kriteria yang dibutuhkan maka suatu organisasi menjadi lebih mudah untuk mendapatkan bakat terbaiknya. Karena Salah satu faktor keberhasilan dalam organisasi adalah mengelola kecerdasan yang dimiliki. Memiliki bakat yang terampil juga diperlukan adanya penanaman nilai-nilai tujuan bersama disetiap individu dimana organisasi harus menjelaskan tentang visi dan tujuan yang ingin dicapainya supaya semua memahami bagaimana caranya bekerja dengan rekan kerja, berkoordinasi dan menggabungkan kemampuan khususnya dengan kemampuan rekan kerja menghasilkan hasil yang lebih baik terhadap peningkatan *organizational*

intelligence. Melalui pemilihan *organizational culture* serta pengelolaan *talent management* dapat memastikan semua karyawan bekerja sesuai dengan keterampilan dan budaya dan yang dimiliki sehingga peningkatan *organizational intelligence* dapat terwujud.

Pengelolaan *organizational intelligence* yang baik juga dibutuhkan didalam Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) dengan adanya *organizational intelligence* BUMDes dapat mengelola setiap kinerja anggotanya dengan baik yang berimplikasi pada peningkatan kinerja organisasi itu sendiri. Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) merupakan usaha kreatif desa yang dibentuk atau didirikan oleh pemerintah desa yang dikelola oleh masyarakat dan pemerintah desa dalam upaya memperkuat perekonomian desa dan dibentuk berdasarkan kebutuhan dan potensi desa. BUMDes merupakan pilar kegiatan ekonomi desa yang berfungsi sebagai lembaga sosial dan komersial yang berpihak kepada masyarakat melalui kontribusi dalam penyedia pelayanan sosial. Lembaga komersial bertujuan untuk mencari keuntungan melalui penawaran sumber daya lokal (barang dan jasa) ke pasar. Dengan adanya sumber daya lokal yang memiliki *organizational culture* tersendiri memiliki potensi untuk dikembangkan, maka sumber daya manusia juga perlu diperhatikan seperti *talent management*. Hal ini terjadi karena setiap anggota memiliki budaya serta bakat yang berbeda. Pengelolaan *organizational culture* serta *talent management* yang efektif berimplikasi pada peningkatan *organizational intelligence* yang ada di BUMDes tersebut.

Atas dasar pemikiran tersebut maka penulis memberikan judul pada penelitian ini yaitu Keterkaitan *Organizational Culture, Talent Management, dan Organizational Intelligence* (Studi Pada Badan Usaha Milik Desa di Kecamatan Pilangkenceng dan Kare). Penelitian ini dilakukan pada Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) di Kecamatan Pilangkenceng dan Kare, karena di era revolusi industri 4.0 organisasi dituntut untuk berinovasi dan merespon dengan cepat segala perubahan yang terjadi. *Organizational intelligence* tidak hanya diperlukan bagi korporasi skala besar, tetapi BUMDes juga memerlukan *organizational intelligence* untuk dapat beradaptasi dan bertahan dalam perubahan yang begitu cepat. Objek

penelitian dalam penelitian sejumlah 24 BUMDes di Kecamatan Pilangkenceng dan Kare. Dalam penelitian ini diambil suatu pernyataan penelitian untuk mengetahui seberapa baik dan seberapa tepat BUMDes menerapkan *organizational culture* dan *talent management* yang nantinya berdampak pada *organizational intelligence*. Penelitian ini merupakan modifikasi dari penelitian (Iqbal dan Nadeem, 2019), (Hamad, 2019) dan (Al-Dalahmeh dan Dajnoki, 2020).

1.2 Perumusan Masalah

Perumusan masalah pada model yang dikembangkan dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1. Apakah *organizational culture* berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational intelligence*?
2. Apakah *organizational culture* berpengaruh positif signifikan terhadap *talent management*?
3. Apakah *talent management* berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational intelligence*?
4. Apakah *organizational culture* berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational intelligence* melalui *talent management* sebagai variabel perantara?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh positif signifikan *organizational culture* terhadap *organizational intelligence*
2. Menganalisis pengaruh positif signifikan *organizational culture* terhadap *talent management*
3. Menganalisis pengaruh positif signifikan *talent management* terhadap *organizational intelligence*
4. Menganalisis pengaruh positif signifikan *organizational culture* terhadap *organizational intelligence* melalui *talent management* sebagai variabel perantara

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara praktis maupun teoritis, antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

Organisasi atau BUMDes mampu mengembangkan variabel *organizational intelligence* dalam menyikapi dinamika bisnis masa kini yang semakin dinamis dan sulit untuk diprediksi. Organisasi atau BUMDes dapat melihat kepentingan variabel yang mampu mempengaruhi dan menjembatani peningkatan variabel *organizational intelligence* dalam organisasi seperti *organizational culture* dan *talent management*.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat pada pengembangan ilmu manajemen pada umumnya, dan khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis (MSDM'S). Penelitian ini juga mampu memberikan sumbangsih berupa pengembangan teori *organizational intelligence* yang dapat dipaparkan dalam dunia akademis.

1.5 Sistematika Penulisan Penelitian

Dalam penulisan penelitian skripsi ini, sistematika penulisan pada umumnya disusun sebagai berikut:

BAB 1: PENDAHULUAN

Bab pendahuluan ini membahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB 2: TINJAUAN PUSTAKA

Bab tinjauan pustaka ini berisi landasan teori, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, dan model penelitian.

BAB 3: METODE PENELITIAN

Bab metode penelitian ini berisi tentang desain penelitian, populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel, variabel penelitian dan definisi operasional, prosedur pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB 4: ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab analisis dan pembahasan ini berisi mengenai karakteristik objek penelitian, deskripsi data, analisis data, dan pembahasan.

BAB 5: SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Bab simpulan dan saran ini berisi hasil tentang simpulan dan saran yang diberikan berkaitan dengan hasil penelitian.