

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kondisi lingkungan ekonomi saat ini, perusahaan fokus pada kinerja dan daya saing. Produktivitas ditentukan oleh seperangkat kebijakan lembaga dan faktor-faktor yang menentukan daya saing. Di samping itu, keberadaan ekonomi pengetahuan telah membutuhkan penciptaan generasi baru organisasi yang harus memanfaatkan pengetahuan khususnya untuk memperoleh daya saing global.

Keberadaan ekonomi pengetahuan telah membutuhkan penciptaan generasi baru organisasi yang harus memanfaatkan pengetahuan khusus untuk memperoleh daya saing global, Contantine I.M dalam Widodo (2017). Dalam era modern ini, ini banyak bermunculan inovasi-inovasi baru yang tidak disadari oleh organisasi, instansi, perusahaan, atau lembaga yang telah mapan sehingga mengganggu jalannya tatanan sistem lama yang ada di dalamnya dan berpotensi menghancurkan sistem lama tersebut. Demikian pula pada bisnis rumah sakit, jika rumah sakit tetap bertahan pada sistem lama maka akan tertinggal.

Kondisi tersebut menuntut upaya-upaya terobosan para pelaku utama organisasi untuk secara proaktif mengkonsolidasikan diri dalam rangka penguatan keunggulan bersaing, yang tidak lagi mengandalkan keunggulan komparatif (perbandingan) dibidang pelatihan dan sumber daya manusia saja, namun juga keunggulan teknologi informasi yang berorientasi pada kompetensi. Medina dalam Widodo (2017) menyatakan pentingnya sumber daya manusia untuk

inovasi menjadi perhatian para peneliti, terutama yang berkaitan dengan elemen dan proses yang meningkatkan inovasi dan kinerja organisasi. Studi Hsu dalam Widodo (2017) menunjukkan bahwa Industri kecil cenderung tidak mampu mencapai inovasi. Organisasi dengan sumber daya manusia yang trampil dan berpengetahuan memiliki modal manusia yang lebih tinggi dan lebih memungkinkan untuk menghasilkan pengetahuan, membuat keputusan yang tepat, dan memiliki inovasi.

Keunggulan kompetitif dapat diraih jika pelaku organisasi mempunyai kompetensi organisasi, artinya pelaku organisasi tersebut memacu organisasi untuk merekrut para kandidat dengan kompetensi yang relevan, agar bisa meningkatkan kompetensi sumber daya manusia untuk bertahan dalam persaingan.

Variabel lain yang mempengaruhi adalah Kompetensi Sumber Daya Manusia . Studi Nahapiet dalam Osama Isaac (2017) menjelaskan bahwa kompetensi sebagai komponen sumber daya manusia yang berdampak baik kerja tim dan kinerja organisasi. Menurut Ajjet kumar Lal Mohan & Dharmaraj Arumugam (2015) Kompetensi kunci penting untuk keberhasilan organisasi, kelalaian kompetensi karyawan dan perkembangannya akan mempengaruhi produktivitas serta profitabilitas organisasi, pengembangan kompetensi secara konstan meningkatkan kemampuan sumber daya manusia untuk melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Namun, beberapa studi terdahulu terdapat kontroversi (*research gap*). Bowman dalam Osama Isaac (2017) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan kolaborasi antara karyawan serta komunikasi

terkait dengan kemampuan sumber daya manusia dalam hal ini kompetensi dan mempunyai pengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia.

Anteseden kompetensi sumber daya manusia, menurut Yoo et.al dalam Kiran Kaur (2015) salah satunya adalah *knowledge*, yakni pengetahuan (tindakan yang harus dimiliki seseorang dalam tujuan atau bidang spesifik tertentu). Dari perspektif penggunaan pengetahuan, pengetahuan tidak hanya dapat diperoleh tetapi juga diintegrasikan oleh semua sumber daya yang berbeda dari pengetahuan khusus Majchrzak et al.dalam Widodo (2017). Sumber daya manusia berkeinginan untuk menghabiskan waktu dan energi mereka untuk mencari pengetahuan jika kemungkinan memiliki nilai dan mampu membawa manfaat. Davenport dan Prusak dalam Widodo (2017) menjelaskan dan menilai kualitas pengetahuan menarik untuk penelitian. Penelitian sekarang ini mengenai pandangan berbasis sumber daya (*resources based view*) menekankan pada sumber daya berbasis pengetahuan , pengetahuan menjadi komponen penting dalam perancangan ekonomi baru .

Orientasi belajar merupakan salah satu bidang kajian penting dalam pengembangan kinerja sumber daya manusia dan juga digunakan sebagai strategi pengendalian diri yang dapat membantu keterampilan dan kemampuan sumber daya manusia serta memiliki pengetahuan yang dapat meningkatkan kinerja . Namun Sujan dalam Widodo (2009) menambahkan pada umumnya pembelajaran dipandang hanya sebagai investasi dengan manfaat jangka panjang dari pada jangka pendek, sehingga perusahaan jarang untuk mempraktekan pengembangan ini.

Namun, kondisi di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang (selanjutnya disebut sebagai RSI Sultan Agung Semarang), masih sering dijumpai adanya keluhan- keluhan dari pasien (Humas RSI Sultan Agung Semarang, 2020). Kondisi ini menunjukkan adanya indikasi sumber daya manusia yang belum optimal.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan kontroversi studi (*research gap*) orientasi belajar terhadap kompetensi sumber daya manusia, karena orientasi belajar sebagai variabel bebas dan kompetensi sumber daya manusia sebagai variabel dependen, *future research* tentang kompetensi sumber daya manusia serta fenomena saat ini di lingkungan kerja maka rumusan masalah dalam studi ini adalah “Peningkatan Sumber Daya Manusia Berbasis Orientasi Belajar dan Kualitas Pengetahuan”. Selanjutnya, pertanyaan penelitian (*question research*) adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kualitas pengetahuan mampu meningkatkan kompetensi sumber daya manusia?
2. Bagaimana orientasi belajar mampu meningkatkan kompetensi sumber daya manusia?
3. Bagaimana orientasi belajar mampu mendorong kualitas pengetahuan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah:

1. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh variabel kualitas pengetahuan terhadap kompetensi sumber daya manusia.
2. Mendeskripsikan dan menganalisis orientasi belajar terhadap kualitas pengetahuan.
3. Mendeskripsikan model kualitas pengetahuan dan orientasi belajar terhadap kompetensi sumber daya manusia.



1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademik

Secara akademik studi ini diharapkan memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, yang berupa upaya pengembangan peningkatan kompetensi sumber daya manusia melalui orientasi belajar dan kualitas pengetahuan.

2. Manfaat Praktis

Hasil studi ini bagi Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang Jawa Tengah dipakai sebagai referensi atau bahan pertimbangan pengambilan keputusan, khususnya dalam peningkatan kinerja perawat di unit rawat inap dalam menciptakan kompetensi sumber daya manusia.

