

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Era Revolusi Industri 4.0 pada saat ini diwarnai dengan maraknya perkembangan teknologi dan inovasi. Hampir setiap organisasi dituntut harus bisa menghadapi era tersebut. Dengan demikian, itu membuat tantangan tersendiri bagi Sumber Daya Manusia dalam menghadapi Revolusi Industri 4.0 ini. Sumber Daya Manusia saat ini harus mampu dan handal dalam menghadapi revolusi industri tersebut. Jika tidak maka kita akan ketinggalan atau bahkan kita bisa tersisihkan sedikit demi sedikit oleh Sumber Daya Manusia yang mampu menghadapi revolusi industri tersebut. Tidak bisa dipungkiri juga sebuah organisasi harus mampu menghadapi revolusi tersebut. Dalam menghadapi situasi tersebut tentunya organisasi harus memiliki Sumber Daya Manusia yang berkompetensi dibidangnya.

*Knowledge management* atau manajemen pengetahuan adalah suatu proses pengorganisasian informasi dalam sebuah organisasi yang didukung dengan menjalankan strategi, budaya, struktur, sistem, dan kapasitas serta perilaku individu yang ada dalam organisasi tersebut yang berkaitan dengan pengetahuan yang dimilikinya (Indarti & Dyahjatmayanti, 2015). Jadi, *knowledge management* ini memiliki peran yang sangat penting dalam suatu organisasi karena dengan adanya

*knowledge management* ini organisasi dapat mengakomodir segala modal intelektual yang dimiliki organisasi tersebut.

Menurut Senge (2006) *organizational learning* adalah suatu proses pembelajaran dimana orang-orang ingin terus belajar untuk mencapai hal-hal yang ingin mereka capai, dimana pola-pola pemikiran baru dan terbuka dipupuk, dimana aspirasi kolektif diberikan, serta hasrat untuk mengembangkan kapasitas diri untuk kepentingan organisasi. Dalam sebuah organisasi, *organizational learning* ini memiliki peran tersendiri dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Sumber Daya Manusia yang memiliki tingkat *organizational learning* yang tinggi maka akan memiliki efek positif bagi organisasi itu sendiri.

Dengan adanya *knowledge management* dan *organizational learning* ini dapat memunculkan inovasi. Inovasi adalah suatu bentuk kemajuan paralel dari perubahan yang berkembang yang berdasarkan konteks (Abdi & Amat Senin, 2015). Dengan adanya inovasi tersebut dapat meningkatkan keunggulan kompetitif organisasi tersebut dibandingkan dengan yang lain.

Dewasa ini, organisasi menghadapi dunia yang kian hari semakin global, plural, dan tentunya dengan beragam budaya dari masing-masing daerah. Oleh karena itu, dengan dunia yang semakin mengglobal ini maka organisasi harus mampu menyusun strategi dan arah pengembangan organisasi yang jelas agar bisa tetap memiliki keunggulan kompetitif. Salah satu cara yang dapat dilakukan organisasi adalah

mengelola pengetahuan dan informasi yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Globalisasi tentunya juga menuntut perusahaan berhadapan dengan keadaan yang disebut *corporate amnesia* (Dalkir, 2005). Saat ini, tenaga kerja perusahaan sangatlah mudah berpindah dari suatu perusahaan ke perusahaan lainnya. Dampak dari perpindahan tenaga kerja tersebut adalah berpindahnya pula pengetahuan individual yang dimiliki karyawan tersebut. Dengan situasi seperti ini, perusahaan dituntut agar mampu mengelola pengetahuan yang dimiliki oleh setiap karyawannya sehingga jika suatu saat nanti karyawan tersebut keluar dari perusahaan, perusahaan tersebut tidak mengalami masalah yang berarti. Dengan demikian, disinilah manajemen pengetahuan memiliki peran yang sangat krusial.

Perkembangan teknologi yang sedemikian rupa menjadi dua sumber utama bagi manajemen pengetahuan yaitu adanya ledakan pertumbuhan sumber daya informasi seperti internet dan akselerasi pergerakan perubahan teknologi (Mayo, 1998). Dengan adanya perkembangan teknologi informasi yang semakin canggih itu membuat dampak bagi organisasi. Dengan begitu, perkembangan informasi yang begitu cepat membuat semakin cepat pula penyebaran informasi. Selain itu, organisasi dapat memperoleh berbagai keahlian kolektif dan menyimpannya dalam basis data organisasi. Dengan demikian, organisasi dapat memilah pengetahuan yang dimiliki, mengelola, dan memanfaatkannya secara sistematis.

Pada zaman yang semakin maju serta persaingan yang semakin ketat maka mendorong semua perguruan tinggi untuk bisa mengedepankan kinerja (Astuti *et al.*, 2017). Hal ini tidak hanya dilakukan oleh perguruan tinggi swasta saja namun perguruan tinggi negeri juga dituntut seperti itu. Disisi lain, apabila perguruan tinggi tersebut tidak mampu bersaing dengan perguruan tinggi lainnya maka perguruan tersebut akan mengalami dampak yaitu salah satunya penurunan jumlah pendaftaran calon mahasiswa baru. Bahkan pemerintah Indonesia membuat regulasi terkait dengan perguruan tinggi abal-abal. Oleh karena itu, melihat kondisi yang terjadi saat ini maka *knowledge management* hadir sebagai salah satu alternatif untuk memecahkan masalah tersebut.

Perguruan Tinggi (PT) adalah sebuah institusi yang bergerak di bidang industri jasa pendidikan. Dewasa ini, Perguruan Tinggi harus mampu menjawab tantangan zaman di era *disruptive* ini. Banyak tugas-tugas yang harus dilaksanakan oleh Perguruan Tinggi dalam menghadapi tantangan di era tersebut. Hal tersebut berlaku juga bagi Perguruan Tinggi Swasta. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY) adalah Perguruan Tinggi Swasta Terbaik yang berusia dibawah 50 tahun di wilayah Yogyakarta dan sekaligus menduduki peringkat ke-4 terbaik tingkat nasional berdasarkan pemeringkatan Kemristekdikti tahun 2018.

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta telah mencanangkan menjadi *International Reputable University* pada tahun 2020. Untuk

mencapai itu, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta melakukan implementasi strategi yang berfokus pada 5 bidang yaitu; Akademik; Sumber Daya Manusia; Keuangan dan Aset; Kemahasiswaan, Alumni, dan AIK; serta Organisasi, Kerjasama, dan Internasional. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu fokus Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dalam mencapai *International Reputable University* pada tahun 2020. Dalam rangka mencapai itu semua, maka dibutuhkan Sumber Daya Manusia yang memiliki kinerja yang optimal sehingga Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dapat bersaing dengan Perguruan Tinggi lainnya.

Berdasarkan pada penjelasan di atas, maka ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja individu. Diantara faktor tersebut seperti *knowledge management*, *organizational learning*, dan inovasi. Dengan demikian, peneliti mengambil judul “**Pengaruh Knowledge Management dan Organizational Learning terhadap Kinerja Individu melalui Inovasi sebagai variabel intervening (Studi Pada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta)**”.

Penelitian ini merupakan modifikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Afqarina (2018) tentang kinerja organisasi pada Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta. Pada penelitian tersebut menggunakan dua variabel independent (*knowledge management* dan *organizational learning*), satu variabel intervening (inovasi), dan satu variabel dependent (kinerja organisasi). Berdasarkan saran yang dituliskan oleh Afqarina

(2018) yaitu tentang sektor bisnis lainnya, oleh karena itu penelitian ini memilih objek Universitas Muhammadiyah Yogyakarta sebagai objek penelitian. Penelitian ini memiliki perbedaan yaitu pada variabel terikat, lokasi, waktu, dan jumlah sampel yang akan diteliti dengan penelitian sebelumnya.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *knowledge management* berpengaruh terhadap kinerja individu?
2. Apakah *organizational learning* berpengaruh terhadap kinerja individu?
3. Apakah *organizational learning* berpengaruh terhadap inovasi?
4. Apakah *knowledge management* berpengaruh terhadap inovasi?
5. Apakah inovasi berpengaruh terhadap kinerja individu?
6. Apakah *knowledge management* berpengaruh terhadap kinerja individu melalui inovasi sebagai variabel *intervening*?
7. Apakah *organizational learning* berpengaruh terhadap kinerja individu melalui inovasi sebagai variabel *intervening*?

## **C. Tujuan**

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji apakah *knowledge management* berpengaruh terhadap kinerja individu.

2. Untuk menguji apakah *organizational learning* berpengaruh terhadap kinerja individu.
3. Untuk menguji apakah *organizational learning* berpengaruh terhadap inovasi.
4. Untuk menguji apakah *knowledge management* berpengaruh terhadap inovasi.
5. Untuk menguji apakah inovasi berpengaruh terhadap kinerja individu.
6. Untuk menguji apakah *knowledge management* berpengaruh terhadap kinerja individu melalui inovasi sebagai variabel *intervening*.
7. Untuk menguji apakah *organizational learning* berpengaruh terhadap kinerja individu melalui inovasi sebagai variabel *intervening*.

#### **D. Manfaat**

Manfaat dari penelitian ini dalam tiga aspek yaitu sebagai berikut:

1. Teoritis

Sebagai memperkaya bukti secara empiris pengaruh *knowledge management* dan *organizational learning* terhadap kinerja individu melalui inovasi sebagai variabel *intervening*.

2. Praktik

Sebagai dasar atau referensi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dalam mengambil keputusan terkait Sumber Daya Manusia.

3. Peneliti

Sebagai wadah dalam mengembangkan kapasitas pengetahuan khususnya terkait pengaruh *knowledge management* dan *organizational*

*learning* terhadap kinerja individu melalui inovasi sebagai variabel *intervening*.