

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Periode Globalisasi kontemporer dibedakan oleh banyak perubahan yang disebabkan oleh laju percepatan kemajuan ilmiah dan teknologi. Mengerti ketatnya persaingan, maka perlu bergeser dari pandangan berbasis pengetahuan yang mengandalkan analisis sumber daya manusia ke pandangan berbasis pengetahuan yang bergantung pada peningkatan kemampuan sumber daya manusia, sehingga penerapan manajemen pengetahuan dapat berfungsi sebagai sumber inovasi berkesinambungan. (Gochhait dalam Fereshti, dkk: 2019).

Pengetahuan dipandang sebagai sumber daya strategis penting untuk kelangsungan hidup, kontinuitas, ekspansi, dan kemajuan organisasi di era berbasis pengetahuan. Selain itu, pengetahuan dipandang sebagai landasan untuk penciptaan keterampilan inti yang akan meningkatkan kinerja organisasi dan memberi pesaing keuntungan. Berbagi informasi dengan mitra luar dan mengikuti perkembangan barang, layanan, taktik, dan praktik terbaik pesaing akan membantu perusahaan tetap kompetitif. Sebaliknya, manajemen pengetahuan menggunakan pendekatan yang lebih terfokus, menurut Millmore dalam Astuti (2019), dan bertujuan untuk mengumpulkan, berkomunikasi, dan menggunakan informasi terkini dan baru untuk menjaga perusahaan tetap kompetitif dan mendorong perilaku inovatif. Organisasi juga harus siap beradaptasi dengan setiap hambatan perubahan untuk mempersiapkan munculnya lingkungan yang tidak dapat diprediksi. Oleh karena itu, organisasi harus membuat langkah signifikan dalam memprediksi pergeseran

ini. Meningkatkan kapasitasnya untuk belajar adalah salah satu hal yang paling penting untuk dilakukan. Tidak semua organisasi dapat beradaptasi dengan cukup cepat untuk bertahan hidup di dunia pembelajaran organisasi. Untuk menanggapi perkembangan lingkungan yang rumit dan meningkatnya persaingan global, perusahaan harus terus-menerus beradaptasi dan fleksibel. Pembelajaran organisasi adalah konsep dalam konteks organisasi yang dinamis dan merupakan taktik untuk keberhasilan organisasi.

Pengembangan pembelajaran organisasi yang efektif akan berdampak pada kinerja organisasi dan kemampuan untuk menghasilkan ide-ide baru. Dengan membina pembelajaran organisasi yang kondusif dan dapat diterima oleh karyawan, bisnis dapat bersaing tidak hanya pada lingkungan eksternal tetapi juga pada lingkungan internal. Dengan menolak untuk beradaptasi dengan perubahan luar dan hanya berfokus pada faktor keuangan dan kriteria kinerja seperti kualitas, tidak ada perusahaan yang dapat mencapai kesuksesan. Dengan mengembangkan inovasi, proses telah membuat kapasitas organisasi untuk belajar ukuran penting keberhasilannya (Kiziloglu, 2015)

Hal ini diantisipasi bahwa mengelola pengetahuan dan pembelajaran organisasi akan mengarah pada inovasi baru yang dapat meningkatkan kinerja organisasi yang ada. Dalam beberapa tahun terakhir, keberhasilan penggunaan inovasi telah mendapatkan penerimaan luas sebagai strategi untuk menciptakan keunggulan kompetitif jangka panjang dan meningkatkan kinerja organisasi. Kemampuan bisnis untuk berinovasi, atau untuk membawa konsep, ide, atau produk segar, disebut sebagai kapasitas inovatifnya. Bagian yang sangat penting

dari manajemen pengetahuan dalam bisnis adalah memastikan bahwa semua modal intelektual yang dimiliki perusahaan dimanfaatkan dengan benar.

Organisasi saat ini harus berhadapan dengan dunia yang menjadi lebih global dan, tentu saja, memiliki berbagai budaya daerah. Oleh karena itu, agar perusahaan tetap kompetitif dalam lingkungan yang lebih global ini, mereka harus mampu menciptakan strategi pertumbuhan organisasi yang jelas. Mengelola pengetahuan dan informasi yang dimiliki organisasi adalah satu hal yang dapat dilakukan organisasi. Perusahaan harus, tentu saja, mengatasi amnesia perusahaan sebagai akibat dari globalisasi.

Inovasi memberi perusahaan keunggulan kompetitif yang dapat digunakannya untuk mengungguli para pesaingnya dan meningkatkan kinerja organisasi. Aspek strategi inovasi memiliki dampak langsung yang substansial terhadap kinerja organisasi, seperti yang disebutkan oleh Rita (Dihan: 2019). Penelitian ini bertujuan untuk menguji bagaimana manajemen pengetahuan dan pembelajaran organisasi, inovasi, dan kinerja terkait.

persyaratan pengunjung yang luas ke Kepulauan Riau. Masuk akal bahwa wisatawan akan membutuhkan akomodasi. Akhirnya, para pelaku bisnis perhotelan memanfaatkan meningkatnya permintaan penginapan untuk membangun hotel di Kepulauan Riau, khususnya di Pulau Bintan, salah satunya adalah Bintang Residence Hotel. Saat ini, hotel menawarkan lebih dari sekedar kamar hotel. Mereka juga menawarkan berbagai fasilitas. Di sebuah hotel, bisnis akomodasi diubah menjadi perusahaan nirlaba dengan menawarkan fasilitas seperti kamar tamu (kamar tamu), makanan, dan minuman, serta layanan tambahan seperti area rekreasi, tempat

olahraga, ballroom, spa, dan fasilitas lainnya. Mengingat daya saing dalam industri perhotelan Kepulauan Riau, manajemen hotel harus mengembangkan ide-ide baru yang dapat digunakan untuk menarik perhatian para tamu. Hal ini juga diakui bahwa inovasi adalah kunci keberhasilan di pasar. Implementasi ide atau praktik yang sukses dalam suatu organisasi disebut sebagai inovasi organisasi (Noruzy dalam Afqarina R: 2018)

Ide bisnis inovatif dan prosedur bisnis inovatif juga merupakan contoh inovasi. Inovasi juga dikenal sebagai metode perusahaan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah. Akibatnya, korporasi harus mengembangkan perspektif segar dan konsep asli untuk memberi klien barang-barang mutakhir dan layanan pelanggan yang memuaskan. Inovasi menjadi lebih penting sebagai alat untuk membantu bisnis berhasil di pasar serta untuk memastikan keberadaannya.

Seperti yang dikemukakan oleh Rita dan Prajogo dalam Dihan (2019) bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara dimensi strategi inovasi terhadap kinerja organisasi. Menurut Dihan (2019) kinerja organisasi adalah sesuatu yang menggambarkan sudah sampai sejauh manakah sebuah kelompok telah melaksanakan seluruh kegiatan pokok sehingga bisa mencapai visi dan misi dari institusi tersebut. Hotel Residence bintang merupakan salah satu hotel terbesar di Kabupaten Bintan maka di perlukan pembaharuan inovasi secara berkala.

Sesuai masalah pergantian keperluan SDM yang awalnya mempercayakan pandangan yang berbasis pada sumber daya manusia menjadi yang berbasis pada analisis bidang ilmu pengetahuan terhadap kelompok oleh karena itu, peneliti hendak menjalankan penelitian mengenai pandangan yang berbasis pada sumber

daya manusia di Hotel Residence Bintan. Alasan peneliti melakukan penelitian di Hotel Residence Bintan ini adalah salah satu hotel terbesar di Bintan tentunya perlu melakukan pembenahan dari segi fasilitas maupun pelayanan. Dengan demikian, penulis berpendapat bahwa hotel ini telah menerapkan inovasi untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan memanfaatkan sejumlah aspek yang berkontribusi. Karena keahlian manajerial dan pembelajaran organisasi adalah dua faktor yang menjadi subyek perdebatan ahli yang intens dalam konteks perubahan ekonomi yang cepat, penulis memilih dua faktor ini untuk penelitian ini. Demikian peneliti menjalankan penelitian yang berjudul **“Manajemen pengetahuan Dan Pembelajaran Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Melalui Inovasi Sebagai Variabel Intervening”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari uraian fenomena diatas, maka Penulis mengidentifikasi beberapa permasalahan antara lain:

1. Penyampaian pengetahuan antar divisi belum maksimal.
2. Terdapat karyawan yang masih enggan untuk belajar tentang pengetahuan baru.
3. Penggunaan teknologi baru belum sepenuhnya di gunakan maksimal.
4. Pelatihan atau pembelajaran yang di peroleh dari perusahaan masih minim.

1.3 Rumusan masalah

Dari fenomena diatas sudah di jelaskan beberapa alasan kenapa penelitian ini di lakukan. Penelitian ini berupaya mengulas pengetahuan manajemen serta

pembelajaran organisasi terhadap kinerja organisasi melalui inovasi sebagai variabel intervening, sesuai ualasan diatas, bisa diambil beberapa rumusan masalah yakni:

1. Apakah pengetahuan manajemen berpengaruh terhadap inovasi?
2. Apakah pembelajaran organisasi berpengaruh terhadap inovasi?
3. Apakah pengetahuan manajemen berpengaruh terhadap kinerja organisasi?
4. Apakah pembelajaran organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi?
5. Apakah inovasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi?
6. Apakah pengetahuan manajemen berpengaruh terhadap kinerja organisasi melalui inovasi sebagai variabel intervening?
7. Apakah pembelajaran organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi melalui inovasi sebagai variabel intervening?

1.4 Pembatasan Masalah

Mengingat fenomena seperti yang telah dijelaskan di atas, maka diperlukan penyempitan masalah agar dapat mengeksplorasi dan memusatkan masalah yang akan digali, mengingat permasalahan yang ada saat ini sangat beragam. Para peneliti membatasi penelitian ini hanya untuk mengatasi masalah terkait agar lebih bertarget dan fokus terkait pada pengaruh Manajemen pengetahuan Dan Pembelajaran Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Melalui Inovasi Sebagai Variabel Intervening.

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai fenomena dan rumusan masalah yang telah diuraikan, oleh karena itu, penelitian ini bertujuan:

1. Guna mengetahui pengaruh manajemen pengetahuan terhadap inovasi.
2. Guna mengetahui pengaruh pembelajaran organisasi terhadap inovasi.
3. Guna mengetahui pengaruh pengetahuan manajemen terhadap kinerja organisasi.
4. Guna mengetahui pengaruh pembelajaran organisasi terhadap kinerja organisasi.
5. Guna mengetahui pengaruh inovasi terhadap kinerja organisasi.
6. Guna mengetahui manajemen pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja organisasi melalui inovasi sebagai variabel intervening
7. Guna mengetahui pembelajaran organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi melalui inovasi sebagai variabel intervening

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian yang Penulis lakukan ini diinginkan mampu menghadirkan keuntungan secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Bagi Objek Penelitian

Hasil penelitian ini harus menjelaskan bagaimana keahlian manajerial dan pengembangan organisasi dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Sehingga dapat diperhitungkan oleh bisnis atau organisasi ketika membuat keputusan mengingat perubahan cepat pada lingkungan eksternal mereka.

2. Bagi Peneliti

Manfaat bagi peneliti yang ingin memastikan bagaimana manajemen pengetahuan dan pembelajaran organisasi sebagai variabel intervensi mempengaruhi kinerja organisasi. Selain itu, penulis ingin memahami lebih

lanjut tentang pentingnya pembelajaran organisasi dan keahlian manajerial di lingkungan perusahaan.

3. Bagi Fakultas Ekonomi

Hal ini diharapkan bahwa penelitian ini akan menambah tubuh pengetahuan di departemen ekonomi, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia, dan menyediakan sebagai bahan bacaan untuk perpustakaan fakultas.

4. Bagi Universitas Maritim Raja Ali haji

Penelitian ini dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan penelitian sebelumnya tentang kinerja organisasi melalui inovasi sebagai variabel intervensi dalam manajemen, pemantauan, dan pembelajaran organisasi.

1.7 Sistematika Penulisan

Untuk memastikan bahwa tesis diatur dan diarahkan, perlu untuk membuat referensi ke sistematika yang ditetapkan ketika menulis tesis. Tulisan dalam penelitian ini disusun dengan cara sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Berisi informasi latar belakang tentang masalah, identifikasi masalah, formulasi, dan keterbatasan, serta tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan standar penulisan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Memberikan landasan teoritis untuk analisis dan diskusi. Selain itu, bab ini mencakup studi sebelumnya, kerangka konseptual, pembuatan hipotesis, dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Berisi tujuan dan ruang lingkup penelitian, teknik penelitian, variabel penelitian operasional, teknik pemilihan populasi dan sampel, metode pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Temuan penelitian menggambarkan data penelitian, temuan penelitian, dan komentar dari temuan penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Temuan dan rekomendasi dari penelitian ini dibahas dalam bab ini.

