

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL LEARNING CAPABILITY* DAN INOVASI
TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN**

JURNAL



Ditulis oleh :

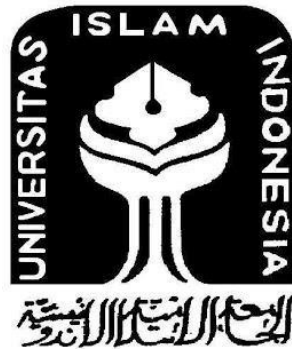
Nama : Ditha Delima Zaslya Musa
Nomor Mahasiswa : 14311203
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Operasional

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
YOGYAKARTA
2018/2019**

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL LEARNING CAPABILITY* DAN INOVASI
TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN**

JURNAL

**ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar
Sarjana Strata-1 di Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas
Islam Indonesia**



Disusun oleh :

Nama : Ditha Delima Zaslyya Musa
Nomor Mahasiswa : 14311203
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Operasional

**UNIVERSITAS ISLAM
INDONESIA FAKULTAS
EKONOMI YOGYAKARTA
T.A 2018/2019**

PENGARUH ORGANIZATIONAL LEARNING CAPABILITY DAN INOVASI TERHADAP

KINERJA PERUSAHAAN

Nama : Ditha Delima Zaslya Musa
NIM : 14311203
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Operasional



Yogyakarta, 16 Oktober 2018

Telah disetujui oleh

Dosen Pembimbing,

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, sweeping loop followed by a vertical line and a horizontal stroke at the end.

Anjar Priyono, S.E., M.Si., Ph.D.

PENGARUH *ORGANIZATIONAL LEARNING CAPABILITY* DAN INOVASI TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN

Ditha Delima Zaslya Musa

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam
Indonesia Email : dithazaslya02@gmail.com

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Organizational Learning Capability* terhadap inovasi, inovasi berpengaruh terhadap *Organizational Performance* dan pengaruh *Organizational Learning Capability* terhadap *Organizational Performance*. Penelitian ini dilakukan di usaha kecil menengah (UKM) yang berlokasi di jalan Kasongan Bantul Kota Yogyakarta. Populasi semua usaha kecil menengah (UKM) yang ada di jalan Kasongan Bantul Kota Yogyakarta dan sampelnya adalah 49 pemilik atau manajer UKM di Yogyakarta dengan menggunakan *convenience random sampling*. Adapun metode analisis data dalam penelitian ini adalah SEM dengan PLS. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *Organisational Learning Capitivity* terhadap Inovasi, terdapat pengaruh Inovasi terhadap *Organisational Performance*, terdapat pengaruh *Organisational Learning Capitivity* terhadap *Organisational Performance*.

Kata Kunci : *Organizational Learning Capability*, inovasi, *Organizational Performance* dan *Organizational Performance*.

I. PENDAHULUAN

Suatu industri mampu bertahan dalam menghadapi persaingan global salah satunya dengan cara mempertahankan inovasi. Menurut Rogers (1983) Inovasi adalah kegiatan penelitian, pengembangan, dan/atau perekayasaan yang bertujuan mengembangkan penerapan praktis nilai dan konteks ilmu pengetahuan yang baru, atau cara baru untuk menerapkan ilmu pengetahuan dan teknologi yang telah ada ke dalam produk atau proses produksi. Salah satu faktor yang mempengaruhi suatu industri mampu melakukan inovasi yaitu dengan melakukan *Organizational Learning Capability*. Kemampuan pembelajaran organisasi (*organizational learning capability*) dapat didefinisikan sebagai kemampuan organisasi untuk menerapkan praktek-praktek manajemen, struktur, sistem dan prosedur yang tepat dalam memfasilitasi dan memicu pembelajaran di organisasi tersebut (Goh dan Richard, 1997).

Pentingnya perusahaan melakukan *organizational learning* agar perusahaan mampu memperoleh, mengintegrasikan dan mengaplikasikan pengetahuan baru dan unik melalui eksperimentasi, perbaikan dan inovasi dalam kegiatan internal organisasi. Perusahaan tidak hanya mencari informasi khusus untuk mempertahankan daya saing dan keberlanjutan kompetensi intinya, tetapi juga belajar bagaimana memperoleh, memproses, menyimpan dan mendapatkan kembali informasi secara efektif dan efisien. Hal ini memungkinkan perusahaan untuk menentukan informasi yang dibutuhkan untuk memperbaharui, menyebarkan kembali atau menyusun kembali kompetensi intinya setelah dilakukan pemindaian dan penelitian yang teliti dan terus menerus pada lingkungan. Mencari cara inovatif untuk menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan bisnis. Dengan *organizational learning*, maka sikap inovatif dapat berkembang seiring dengan munculnya berbagi pengetahuan antar karyawan ataupun atasan dengan karyawan. Mendukung individu dan organisasi agar mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan. Dengan semakin mudahnya arus informasi masuk ke dalam tatanan kehidupan masyarakat akibat semakin canggihnya teknologi informasi, maka karyawan yang dibutuhkan adalah orang-orang yang memiliki pengetahuan. Oleh karena itu, karyawan berpengetahuan yang bekerja dalam suatu perusahaan hendaknya dinilai sebagai aset utama. Terakhir, dalam hal pengambilan keputusan manajemen, maka *organizational learning* akan membantu para eksekutif dan manajer untuk mampu membuat keputusan-keputusan terutama keputusan yang tidak terprogram secara lebih kreatif. *organizational learning* dipandang sebagai upaya untuk memaksimalkan kemampuan para manajer berpikir dan berperilaku efektif serta memaksimalkan potensinya. Artinya, para manajer

mampu memotivasi dan memberdayakan karyawan untuk mengambil keputusan secara mandiri.

Inovasi berkaitan dengan kemampuan *organizational learning*. Penulis seperti Calantone et al., (2002) dan Alegre and Chiva (2008) menunjukkan bahwa *organizational learning* digambarkan sebagai salah satu faktor yang mendahului inovasi. Jiménez and Valle (2011) menekankan bahwa *organizational learning*, inovasi dan kinerja adalah faktor yang saling berhubungan. Inovasi menyiratkan kebaruan dan penggunaan dan dapat memicu langsung hasil dalam kinerja organisasi atau bekerja dengan kinerja yang inovatif, yaitu hasil yang timbul dari inovasi (Alegre et al., 2006). Inovasi adalah kegiatan penelitian, pengembangan, dan/atau perekayasaan yang bertujuan mengembangkan penerapan praktis nilai dan konteks ilmu pengetahuan yang baru, atau cara baru untuk menerapkan ilmu pengetahuan dan teknologi yang telah ada ke dalam produk atau proses produksi Rogers (1983).

Permintaan konsumen mengharuskan suatu industri untuk melakukan inovasi diberbagai produknya dari berbagai faktor, tak terkecuali kualitas produknya yang berguna untuk meningkatkan penjualan. Dengan dilakukannya inovasi maka akan berdampak pada peningkatan kinerja organisasi. Definisi kinerja adalah hasil yang diperoleh dari apa yang dikerjakan oleh karyawan terhadap tugas yang diberikan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Amstrong and Baron (2012) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi kepada ekonomi. Kinerja dari organisasi ini juga akan berdampak pada meningkatnya keuntungan perusahaan, sehingga perusahaan mampu mempertahankan pangsa pasarnya.

Penelitian ini menggunakan UKM sebagai objek penelitian. Indonesia merupakan negara berkembang yang mempunyai jumlah penduduk yang besar dan padat. Kemiskinan dan pengangguran di Indonesia merupakan masalah utama sejak zaman penjajahan. Cara untuk memecahkan masalah-masalah tersebut bisa dilakukan dengan pelaksanaan pembangunan secara sadar, nyata, dan efektif yang diarahkan untuk menciptakan kesempatan kerja dan meningkatkan serta meratakan pendapatan seluruh masyarakat (Suroto, 1983). Provinsi Jawa Tengah memiliki sumber alam yang beraneka ragam dan jumlah penduduk mencapai 30 juta jiwa, dengan kondisi demikian iklim usaha di wilayah Jawa Tengah khususnya UKM memiliki potensi yang besar untuk dapat berkembang. Usaha UKM di wilayah Jawa Tengah tersebar pada banyak sektor usaha, antara lain pertanian, industri, perdagangan, pertambangan dan sebagainya. Gerak roda perekonomian

di Kota Yogyakarta, sangat dipengaruhi oleh UKM, sehingga UKM mempunyai peranan yang sangat penting di dalam mendorong pertumbuhan ekonomi yang mempunyai daya lentur dalam menghadapi berbagai guncangan badai krisis ekonomi. Oleh karenanya, para pelaku usaha terus didorong serta diberi kemudahan untuk meningkatkan produksinya. Dan yang tidak kalah pentingnya Pemkot Yogyakarta memfasilitasi mencari lokasi pemasaran bagi UKM yang ada di Yogyakarta dengan menggandeng berbagai jaringan instansi maupun lembaga yang terkait sebagai penunjang. Diantaranya dengan Kementerian Koperasi dan UKM, Kementerian Perdagangan, Pariwisata dan Kadin serta berbagai lembaga lainnya. Berdasarkan latar belakang uraian diatas, peneliti termotivasi untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Organizational Learning Capability* dan Inovasi terhadap Kinerja Perusahaan”**

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian secara umum untuk memberikan tambahan ilmu pengetahuan bahwa meningkatkan inovasi dalam setiap produk merupakan hal yang akan memberikan manfaat untuk perusahaan terkait *Organizational Learning Capability* dan Inovasi terhadap Kinerja Perusahaan sedangkan tujuan khusus dari penelitiannya adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh *Organizational Learning Capability* terhadap Inovasi
2. Untuk mengetahui pengaruh Inovasi terhadap *Organizational Performance*
3. Untuk mengetahui pengaruh *Organizational Learning Capability* terhadap *Organizational Performance*

Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan manfaat baik dalam akademis dan taktis, diantaranya adalah :

1. Manfaat Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa dijadikan sebagai salah satu alat bantu untuk memecahkan permasalahan yang terjadi dalam perusahaan dan juga meningkatkan *awareness* perusahaan terhadap komponen pendukungnya agar performa perusahaan dapat meningkat sehingga menjamin kehidupan perusahaan agar mampu melanjutkan pembangunan kinerja perusahaan.

2. Manfaat Bagi Penulis

Sebagai bentuk dari hasil konkrit atau nyata dari proses pembelajaran selama duduk di bangku perguruan tinggi Universitas Islam Indonesia (UII) dalam bidang manajemen operasional, khususnya segala hal yang berkaitan dengan penelitian yang akan saya lakukan

3. Bagi Akademik

Dapat menambah referensi bagi mahasiswa manajemen FE UII apabila ada yang tertarik untuk mengembangkan atau menjadikannya acuan dalam mengerjakan penelitiannya di waktu yang akan datang.

II. URAIAN PENELITIAN

Indikator UKM Yogyakarta

Organizational Learning Capability

Kemampuan pembelajaran organisasi (*organizational learning capability*) dapat didefinisikan sebagai kemampuan organisasi untuk menerapkan praktek-praktek manajemen, struktur, sistem dan prosedur yang tepat dalam memfasilitasi dan memicu pembelajaran di organisasi tersebut (Goh and Richard, 1997).

Inovasi

Inovasi menurut Owano et al., (2014) adalah perubahan yang dilakukan perusahaan untuk menjadi lebih baik dan mampu memenuhi kebutuhan pasar. Apabila perusahaan mampu memenuhi kebutuhan pasar, maka konsumen akan melakukan pembelian produk atau jasa pada perusahaan tersebut.

Kinerja Organisasi

Menurut Armstrong and Baron (2012) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi kepada ekonomi.

III. METODE PENELITIAN

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang dilakukan oleh peneliti yaitu metode angket (kuisisioner) dan wawancara. Metode pengambilan sample dilakukan dengan cara Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab oleh respon dan wawancara dilakukan apabila peneliti ingin mengetahui hal – hal dari respon yang lebih mendalam dan jumlah respondennya kecil

Penentuan Jumlah Sampel

Sampel yang diperlukan dengan tingkat keyakinan menaksir yaitu 95 % dalam tabel distribusi normal yaitu 1.96 dan kesalahan menaksir yang dilakukan peneliti tidak lebih dari 10 % atau 0.1.

Analisis Data Kuantitatif

Analisis data kuantitatif adalah analisa yang menggunakan angka-angka dan perhitungan statistik deskriptif untuk menghasilkan gambaran secara jelas mengenai suatu peristiwa atau keadaan, Uji yang digunakan yaitu Uji Validitas dan Uji reliabilitas.

Analisis *Structural Equation Modeling* (SEM)

Adapun alat analisis yang digunakan adalah metode *Partial Least Square* (PLS) dan dibantu dengan software smartPLS 3.0. Ada dua tahap pengujian dalam PLS, yaitu *outer model* dan *inner model*.

Pengujian Hipotesis dengan Uji Parsial (Uji t)

Pembuktian hipotesis dapat pula menggunakan uji t untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen (X) secara parsial atau individual terhadap variabel dependen (Y) (Ghozali, 2005).

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Nilai r_{hitung} dari semua item pada validitas $> r_{tabel}$, maka butir-butir instrumen penelitian tersebut dinyatakan valid. Sehingga semua butir instrumen pertanyaan yang berhubungan dengan variabel orientasi pasar, orientasi teknologi, orientasi kewirausahaan, kekuatan pasar, inovasi dan kinerja perusahaan dinyatakan valid sehingga pertanyaan-pertanyaan yang tertuang dalam angket penelitian dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung besarnya nilai Cronbach's *Alpha* dan *composite reliability* instrumen dari masing-masing variabel yang diuji. Apabila nilai *Cronbach's Coefficient Alpha* lebih besar dari 0,60, maka jawaban dari para responden pada kuesioner sebagai alat pengukur dinilai dinyatakan *reliabel*. Jika nilai *Cronbachs Coefficient Alpha* lebih kecil 0,60, maka jawaban dari para responden pada kuesioner sebagai alat pengukur dinilai dinyatakan tidak *reliable*.

Koefisien Determinasi Berganda

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.821 menunjukkan bahwa besarnya peran atau kontribusi variable *organizational learning capability* mampu menjelaskan variabilitas kontrak inovasi sebesar 78,6%, sisanya 21,4% diterangkan oleh kontrak lainnya diluar yang diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan *organizational learning capability* mampu menjelaskan variabilitas kontrak kinerja organisasi sebesar 81,3%, sisanya 18,7% diterangkan oleh kontrak lainnya yang diluar yang diteliti dalam penelitian ini.

Uji Parsial (Uji t)

1. Pengaruh *organizational learning capability* terhadap inovasi

H0 : $b_1 = 0$ Tidak ada pengaruh *organizational learning capability* terhadap inovasi

H1: $b_1 \neq 0$ ada pengaruh *organizational learning capability* terhadap inovasi

Berdasarkan dari hasil perhitungan yang ditunjukkan pada Tabel diatas, diperoleh nilai p-value hasil uji-t dari variabel sebesar 0,000. Dikarenakan nilai p-value lebih kecil dari tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ atau ($0,000 < 0,05$), maka H0 diterima ; yang berarti ada pengaruh *organizational learning capability* terhadap inovasi.

2. Pengaruh inovasi terhadap kinerja organisasi

H0 : $b_2 = 0$ Tidak ada pengaruh inovasi terhadap kinerja organisasi

H1: $b_2 \neq 0$ ada pengaruh inovasi terhadap kinerja organisasi

Berdasarkan dari hasil perhitungan yang ditunjukkan pada Tabel diatas, diperoleh nilai p-value dari variable orientasi teknologi sebesar 0,025. Dikarenakan nilai p-value lebih besar dari tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ atau ($0,025 < 0,05$), maka H0 diterima ; yang berarti ada pengaruh inovasi terhadap kinerja organisasi.

3. Pengaruh *organizational learning capability* terhadap kinerja organisasi

H0 : $b_3 = 0$ Tidak ada pengaruh *organizational learning capability* terhadap kinerja organisasi

H1: $b_3 \neq 0$ ada pengaruh *organizational learning capability* terhadap kinerja organisasi

Berdasarkan dari hasil perhitungan yang ditunjukkan pada Tabel diatas, diperoleh nilai p-value dari variabel orientasi kewirausahaan sebesar 0,000. Dikarenakan nilai p-value lebih besar dari tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ atau ($0,000 >$

0,05), maka H_0 diterima ; yang berarti ada pengaruh *organizational learning capability* terhadap kinerja organisasi.

V. PENUTUP

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Peningkatan kinerja perusahaan tidak terlepas dari pengaruh *organizational learning capability* dan inovasi. Dengan adanya *organizational learning capability* dan inovasi yang dimiliki maka akan lebih mudah meningkatkan kinerja dari perusahaan tersebut.
- 2) Dari uji hipotesis menunjukkan bahwa:
 - *Organizational Learning Capability* berpengaruh positif terhadap Inovasi
 - Inovasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Performance*.
 - *Organizational Learning Capability* berpengaruh positif terhadap *Organizational Performance*.

SARAN

Berdasarkan hasil analisis pembahasan serta beberapa kesimpulan pada penelitian ini, adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini, yaitu :

- 1) Bagi pemilik usaha *organizational learning capability* merupakan variabel yang signifikan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Dan juga tidak lupa untuk melakukan inovasi karena inovasi juga merupakan variabel yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan.
- 2) Bagi peneliti selanjutnya, masih ada beberapa faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja perusahaan namun belum dapat dimasukkan oleh peneliti, oleh karena itu disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk menambah variabel lain diluar variabel yang sudah diteliti untuk peningkatan kinerja perusahaan sehingga akan mendapatkan hasil yang lebih akurat.