

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kondisi perekonomian di Indonesia pada era sekarang ini yang mana semakin maju dan juga berkembang mengakibatkan banyak organisasi di negara Indonesia ini mulai berlomba-lomba untuk bersaing dengan organisasi lain agar bisa menjadikan organisasi mereka lebih unggul dan lebih maju dibandingkan dengan lainnya. Perkembangan dan pertumbuhan teknologi yang begitu pesat juga secara dramatis telah mengubah iklim organisasi. Oleh sebab itu, adanya pertumbuhan perubahan secara global ini, organisasi secara tidak langsung dituntut untuk mengubah cara organisasi dalam melakukan bisnis, menjadikan sumber daya manusia (SDM)-nya lebih kreatif dan inovatif, lebih memotivasi, kompetitif, dan tak terkalahkan dibandingkan organisasi lain (Waheed et al., 2019). Sebelumnya, dalam membangun sebuah organisasi, awalnya tentu memiliki sebuah tujuan utama dari berdirinya organisasi tersebut. Namun, organisasi tersebut membutuhkan banyak hal atau terobosan baru yang harus dipersiapkan dan direncanakan untuk bisa membangun organisasi berkembang menjadi yang lebih baik lagi.

Inovasi menjadi salah satu langkah tepat sebagai upaya mempertahankan kehidupan organisasi dalam lingkungannya. Peran dari inovasi organisasi menjadi sangat penting bagi organisasi karena untuk mengarahkan organisasi

tersebut agar lebih unggul dan berkembang menjadi lebih baik lagi dalam proses pencapaian tujuan organisasi yang tepat sasaran secara efektif dan efisien (Ekawati & Soleha, 2017). Suatu organisasi harus terus menerus mengupayakan untuk berinovasi supaya tetap kompetitif atau lebih unggul dalam bersaing dengan organisasi lain. Namun, pihak organisasi harus berfokus untuk memfasilitasi individu untuk bisa melakukan inovasi pada saat praktik dan proses inovasi tersebut berlangsung. Apabila praktik manajemen sumber daya manusia (SDM) dilakukan secara efektif & efisien maka bisa mempengaruhi inovasi organisasi (Vanhala & Ritala, 2016). Adanya inovasi organisasi juga dapat membawa perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan itu sendiri dan membantu perusahaan dalam menciptakan ide-ide baru guna menghadapi persaingan ketat antar perusahaan.

Adanya pembelajaran organisasi dapat menjadi suatu langkah pertama organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Pembelajaran organisasi menjadi salah satu bentuk fasilitas yang diberikan organisasi terhadap karyawannya dan sangat berguna bagi proses pengembangan inovasi organisasi. Karena pada zaman sekarang ini, banyak sekali perubahan dan tantangan baru yang mengharuskan suatu organisasi untuk membentuk kekuatan pembelajaran dan memperbaharui kualitas organisasi tersebut untuk dapat beradaptasi dengan perubahan yang ada, menjawab segala permasalahan-permasalahan yang ada dan menjaga organisasi untuk bertahan hidup dengan cara mencapai ilmu dan

pengetahuan dalam mengembangkan serta mengoptimalkan organisasi tersebut (Saadat & Saadat, 2016).

Konsep dari pembelajaran organisasi juga sudah banyak diterapkan di dalam beberapa organisasi terutama untuk organisasi yang sedang berjuang untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan mereka di dunia yang kompetitif. Terdapat banyak keuntungan dan manfaat yang timbul dengan adanya pembelajaran organisasi. Sebagai contoh pembelajaran organisasi sangat membantu organisasi itu sendiri dalam meningkatkan keunggulan kompetitif dan responsif terhadap segala perubahan-perubahan yang ada. Untuk mengatasi kondisi organisasi yang sedang kacau pun bisa diatasi dengan melakukan pembelajaran organisasi (Hussein et al., 2016). Pembelajaran organisasi dapat dilakukan secara internal dan eksternal. Contoh dari pembelajaran organisasi secara internal yaitu dalam rapat departemen, pembaharuan penjualan mingguan dan bisa juga pada saat kursus pelatihan triwulanan. Kemudian pembelajaran organisasi dapat terjadi secara eksternal, misalnya percakapan terhadap vendor, banyak membaca literatur tentang industri baru dan mengikuti konferensi atau pameran perdagangan (Guillory & Borders, 2019). Namun, pembelajaran organisasi perlu dilakukan secara konsisten supaya mendapatkan hasil yang maksimal, seperti sumber daya manusia (SDM) yang ada bisa meningkatkan ketrampilan dan pengetahuannya. Pihak organisasi perlu memfasilitasi proses pembelajaran bagi anggotanya agar dapat mendorong dan memotivasi

anggotanya untuk mengembangkan potensi dan bakat mereka. Dengan cara melakukan pembelajaran, individu akan lebih mudah untuk meningkatkan pengetahuan atau ketrampilannya. Selaras dengan pendapat Saadat & Saadat (2016), dari awal kita dilahirkan, manusia sudah memiliki kemampuan untuk belajar karena dengan kita melakukan pembelajaran maka kita akan siap untuk beradaptasi dengan perubahan yang ada di sekitar kita.

Melihat problematika suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, peran modal manusia sangat membantu dalam mencapai proses tersebut. Modal manusia menjadi salah satu komponen yang berpengaruh bagi organisasi untuk melakukan sebuah inovasi baru. Pentingnya modal manusia untuk semua bidang telah berkembang dan menjadi faktor utama yang mempengaruhi perkembangan dan pertumbuhan serta keberlangsungan hidup perusahaan. Peran manusia sebagai *human capital* (modal manusia) yang menghasilkan berbagai bentuk kompetensi sumber daya manusia seperti pengetahuan, ketrampilan, kreativitas, pengalaman, tingkat pendidikan, gagasan atau ide, dan produktivitas kerja. Bukan seperti modal lain yang diperlukan sebagai alat (*tools*). Melalui berbagai bentuk kompetensi sumber daya manusia, seperti pendidikan formal atau informal; ketrampilan dan pengalaman kerja, manusia sebagai modal manusia dapat menginvestasikan dirinya sendiri (Sombolayuk et al., 2019).

Secara sederhana, definisi dari modal manusia berbeda dengan modal fisik seperti properti, peralatan, dan modal finansial (Pasban & Nojedeh, 2016). Definisi dari modal manusia adalah penggabungan dari beberapa sumber daya yang terdiri dari ketrampilan atau keahlian, pengetahuan, kecerdasan dan pengalaman yang sudah dimiliki oleh individu itu sendiri (Dom & Ahmad, 2020). Maka dari itu, peran dari karyawan di dalam suatu organisasi sangat penting dan bermanfaat bagi kemajuan perusahaan karena sumber daya yang ada di dalam individu itu sendiri bisa digunakan untuk memunculkan ide-ide baru guna melakukan terobosan baru bagi organisasi itu sendiri. Karyawan di suatu perusahaan merupakan individu-individu yang penting karena keterlibatannya mereka terhadap segala kegiatan organisasi sehari-hari dan kontribusi karyawan atas ketrampilan dan pengetahuan mereka untuk kepentingan organisasi (Barrena-Martinez et al., 2019). Sebuah keberuntungan apabila ada organisasi yang memiliki karyawan yang bermotivasi dan berkomitmen tinggi. Tugas dari perusahaan adalah menyediakan pelatihan dan dukungan bagi karyawan tersebut agar dapat mempertahankan dan mengembangkan kemampuan yang mereka miliki supaya ketika kemampuan mereka dibutuhkan, para karyawan sudah dalam keadaan siap dalam melakukan segala pekerjaan (Dom & Ahmad, 2020). Organisasi yang di dalamnya diperkaya oleh para karyawan yang memiliki motivasi tinggi, berkomitmen, dan inovatif maka dapat mencapai segala apa pun tujuan organisasi dan tantangan yang kompetitif. Terlebih lagi, pada abad modern seperti saat ini, kesuksesan dari seorang manajer sepenuhnya bergantung

pada bagaimana cara mengelola sumber daya manusia yang efektif bagi organisasi (Waheed et al., 2019).

Objek dalam penelitian ini berfokus di BMT NU Sejahtera Semarang . Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) ialah suatu lembaga yang bergerak di bidang keuangan syariah yang menyatukan konsep dari *maal* dan *tamwil* di dalam kegiatan dari lembaga tersebut. Secara literal *baitul maal* memiliki arti rumah dana sedangkan *baitul tamwil* memiliki arti rumah usaha. *Baitul maal* merujuk terhadap usaha-usaha dalam penyaluran dan pengumpulan dana non-profit, misalnya: penggalangan dana zakat, infaq, sedekah hingga dana - dana sosial yang lainnya. Lalu untuk *baitul tamwil* lebih mengarah ke bagian bisnis yang mana menjadi penunjang operasional dari BMT itu sendiri. BMT mempunyai aktivitas yang berbasis ekonomi rakyat dengan menggunakan falsafah yakni dari, oleh dan untuk anggota. Menurut Undang-Undang RI Nomor 25 tahun 1992, pada umumnya BMT mempunyai kesamaan dengan koperasi simpan pinjam / unit simpan pinjam konvensional, letak perbedaannya terdapat pada aktivitas operasionalnya saja yang mana BMT menggunakan prinsip-prinsip syariah dan juga etika moral yang melihat pedoman yang halal atau haram pada saat melakukan aktivitas usaha tersebut (Hidayah, 2016). Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) termasuk salah satu badan keuangan syariah yang ternyata banyak mengenyami kondisi naik turun di Indonesia. Berdasarkan fakta di lapangan ternyata terdapat banyak BMT yang sudah jatuh dan tenggelam. Kondisi tersebut

ditimbulkan oleh beberapa aspek, yakni kurang memadainya sumber daya manusia yang ada itu sendiri yang mana juga disebabkan oleh kurang perhatiannya terhadap pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusianya (Rusydiana & Devi, 2013). Adapun penyebab lainnya yakni memiliki manajemen yang buruk, sumber daya manusianya tidak bekerja secara profesional, pengelola yang mencerminkan sikap tidak amanah, kesulitan mendapatkan kepercayaan masyarakat serta kesulitan dalam mendapatkan modal (Apriadi & Alexandi, 2013). Dibalik permasalahan tersebut, dengan adanya BMT memungkinkan dapat menyerap aspirasi masyarakat muslim perihal mengenai suatu aktivitas ekonomi yang berprinsip riba dan dapat menjadi pendukung pendanaan yang berguna untuk mengembangkan aktivitas pemberdayaan usaha berskala kecil dan menengah. Dengan begitu, akan hadirnya BMT dirasa dapat bermanfaat secara finansial bagi seluruh masyarakat.

BMT NU Sejahtera Semarang yang menjadi objek dalam penelitian ini juga tidak luput dari permasalahan-permasalahan seputar khususnya sumber daya manusianya. Banyak perusahaan atau organisasi sekarang ini yang mengalami berbagai kendala yang cukup serius yakni semakin meningkatnya tingkat keluar. Dapat dilihat tabel dibawah yang menunjukkan tingkat naik turunnya karyawan BMT NU Sejahtera Semarang dari tahun 2017 – 2020.

Tabel 1.1
Karyawan BMT NU Sejahtera Kota Semarang
Tahun 2017 - 2020

No.	Tahun	Jumlah Karyawan
1.	2017	116 karyawan
2.	2018	108 karyawan
3.	2019	136 karyawan
4.	2020	140 karyawan

Sumber : Kantor Pusat BMT NU Sejahtera Kota Semarang

Pada penelitian ini terdapat *research gap* pada variabel pembelajaran organisasi terhadap inovasi organisasi. Menurut Raj & Srivastava (2016) dan Saleem et al. (2017) menyatakan pembelajaran organisasi berpengaruh positif terhadap inovasi organisasi. Namun berbanding terbalik dengan hasil penelitian menurut Bolaji Bello & Olarewaju Adeoye (2018) yang menyatakan pembelajaran organisasi tidak berpengaruh terhadap inovasi organisasi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dengan latar belakang masalah, maka rumusan masalahnya adalah *bagaimana peran kualitas modal manusia dan pembelajaran organisasi terhadap inovasi organisasi?* , sedangkan pertanyaan penelitiannya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pembelajaran organisasi terhadap kualitas modal manusia?
2. Bagaimana pengaruh kualitas modal manusia terhadap inovasi organisasi?
3. Bagaimana pengaruh pembelajaran organisasi terhadap inovasi organisasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah maka diketahui tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh pembelajaran organisasi terhadap kualitas modal manusia.
2. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kualitas modal manusia terhadap inovasi organisasi.
3. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh pembelajaran organisasi terhadap inovasi organisasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, adapun manfaat penelitian adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Sebagai bahan informasi dan juga menjadi sebuah petunjuk bagi perkembangan ilmu pengetahuan yang memiliki hubungan dengan pembelajaran organisasi, kualitas modal manusia dan inovasi organisasi.

2. Manfaat Praktisi

Sebagai panduan referensi dan sumber informasi bagi para praktisi manajemen dalam upaya meningkatkan inovasi organisasi.

3. Manfaat Akademisi

Hasil penelitian ini dapat diaplikasikan sebagai pendukung penelitian selanjutnya yang akan melakukan penelitian berkaitan dengan pembelajaran organisasi, kualitas modal manusia dan inovasi organisasi.