

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan untuk mencapai tujuan dan kemajuan dalam persaingan bisnis di era globalisasi yang sudah semakin kompleks dituntut untuk meningkatkan daya saing dan mempersiapkan diri menjadi perusahaan yang kompetitif. Kemajuan dan keberhasilan sebuah perusahaan dapat dikatakan bergantung dari investasi dan aset yang dimiliki perusahaan tersebut, perusahaan harus menyadari bahwa nilai aset tidak berwujud merupakan salah satu penentu bagi daya saing organisasi. Tercapainya organisasi dalam mewujudkan tujuan yang telah direncanakannya merupakan output dari pengelolaan kinerja yang efektif dan efisien. Investasi atau modal yang ditanamkan berfungsi sebagai faktor untuk membangun sarana dan prasarana penunjang dalam kegiatan bisnis. Namun, tak kalah pentingnya dalam memperoleh sumber daya manusia yang memiliki keterampilan dan kemampuan yang dibutuhkan dalam perusahaan tersebut, disamping bagaimana mempertahankan sumber daya manusia yang bekerja secara efektif, efisien dan optimal sehingga dalam meningkatkan produktivitas yang diharapkan. Sumber daya manusia merupakan komponen yang tidak dapat diabaikan dan merupakan aset utama sebagai pelaku aktif setiap kegiatan perusahaan untuk menyediakan barang dan jasa guna mendukung tercapainya tujuan yang telah direncanakan oleh perusahaan. Kualitas dan kuantitas Sumber daya manusia hendaknya dikelola dan disesuaikan dengan kebutuhan organisasi atau perusahaan agar efisien dan efektif

dalam menggapai tujuan perusahaan.

Melihat kondisi ekonomi pada saat ini, pemerintah daerah dapat mengandalkan Perusahaan milik Daerah atau Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) sebagai katup pengaman ekonomi rakyat. Tujuan itu dapat dicapai jika pemerintah memiliki BUMD yang mampu berkontribusi terhadap pembangunan di daerah. BUMD adalah perusahaan yang didirikan dan dimiliki oleh Pemerintah Daerah. Bentuk hukum BUMD dapat berupa PT (Perseroan Terbatas) atau perusahaan daerah (PD).

PDAM merupakan salah satu perusahaan milik daerah dan sebagai unit pelaksanaan teknis dan Badan Pengelola Air Minum diharapkan mampu meningkatkan kinerjanya sehingga kebutuhan masyarakat terhadap air memenuhi syarat kebersihan dan kesehatan dapat terpenuhi dengan baik dalam artian kualitas, kuantitas dan kontinuitas (K3). Kebutuhan air bersih dan sehat merupakan prioritas seluruh umat manusia. Tak hanya itu, pertumbuhan industri juga mempengaruhi permintaan air sebagai kebutuhan utama dalam proses industrialisasi.

Modal intelektual adalah sumber kreativitas dan inovasi yang dapat menjadi salah satu inisiator dalam pengembangan dan pencapaian kesuksesan didalam perusahaan. Hal ini menekan perusahaan untuk kreatif dan unggul dalam ide – ide mereka untuk mencapai keunggulan yang diinginkan melalui modal intelektual untuk memberikan solusi yang efektif pada masalah saat ini dan masa depan. Organisasi harus memahami proses bisnis, mengadopsi strategi baru untuk keterbukaan ekonomi, mengelola persyaratan revolusi informasi melalui adopsi

metode dan praktik praktis, berkonsentrasi pada modal intelektual melalui polarisasi, mengembangkan dan mempertahankan agar memiliki sumber daya tak berwujud (termasuk pengetahuan diam - diam yang tertanam dalam pikiran sumber daya manusia mereka), dan menambah nilai atau pangsa pasar lebih besar dari para pesaingnya (Luiza, 2016) dalam Shadi Abualoush, dkk (2018).

Teknologi telah menjadi semakin penting di seluruh dunia saat ini. Di abad ke 21 ini globalisasi semakin meninggalkan organisasi yang kurang cepat dan cerdas dalam menghadapi perubahan perekonomian. Terdapat banyak sekali perusahaan dengan tingkat kapitalisasi pasar yang besar perlahan menurun, bahkan saat ini jarang sekali merk – merk tersebut terlihat. Sebagai contoh, Kodak atau perusahaan yang pertama kali menemukan film gulung dan fotografi itu bangkrut karena lambat berinovasi. Hal ini membuktikan bahwa adanya ancaman dan organisasi memerlukan solusi untuk mengatasinya. Perekonomian kini telah berubah menjadi berbasis pengetahuan. Akibatnya, peran pengetahuan sebagai unit inti kekayaan telah bergantung pada kemampuan kreatif, keahlian, dan keterampilan individu untuk menghasilkan pengetahuan baru. Pengetahuan yang dihasilkan dan interaksinya dengan elemen manusia (diwakili oleh pengalaman manusia), nilai - nilai, kepercayaan, dan keterampilan sekarang menjadi salah satu elemen yang paling efektif, berpengaruh, dan diadopsi dalam proses manajemen di seluruh organisasi. Dalam hal ini untuk mencapai tujuan ini, kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada sumber daya berwujud yang tersedia dalam organisasi, tetapi juga pada sumber daya tidak berwujud seperti *knowledge management* yang efektif dan pengembangan modal intelektual.

Pengetahuan merupakan salah satu sumber daya utama dan berperan untuk mencapai keunggulan kompetitif melalui peningkatan kinerja karyawan. Sebagai salah satu aset kompetitif, pengetahuan harus dimiliki oleh setiap individu untuk dapat mengembangkan keterampilan, melalui keterampilan dan penguasaan pengetahuan oleh individu berdampak pada pengelolaan karir mereka sendiri. Oleh karenanya melalui sistem *knowledge management* dapat membantu individu dalam mengelola pengetahuannya. Dengan digunakannya *knowledge management* organisasi dapat mengidentifikasi, menciptakan dan mendistribusikan pengetahuan yang nantinya akan digunakan kembali dan dipelajari dalam organisasi. Kegiatan ini biasanya terkait dengan objektif organisasi yang nantinya berkaitan dengan upaya mencapai suatu hasil tertentu seperti pengetahuan bersama, peningkatan kinerja untuk mencapai keunggulan kompetitif. Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada *knowledge management* dalam menghadapi perubahan lingkungan. Menurut Barney (1991) dalam Navik Puryanti, dkk (2017) bahwa Keunggulan kompetitif organisasi yang berkelanjutan berasal dari kekhasan dari sumber daya yang berharga, langka, tidak sempurna dan tidak imitable disubstitusikan.

Menurut Navik Puryanti, dkk (2017) kinerja merupakan suatu proses yang digunakan oleh pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga langkah-langkah yang digunakan untuk mewakili kinerja dipilih berdasarkan keadaan organisasi yang sedang diamati. Selain *knowlegde management* sebagai bentuk aset yang tidak terwujud dibutuhkan pula modal intelektual sebagai dorongan mencapai

tujuan organisasi. Hal ini dalam mengelola modal intelektual menjadi efektif dibutuhkan *knowledge management* sebagai alat untuk mengelolanya.

Modal intelektual (*Intellectual Capital*) juga dikenal sebagai aset tak terwujud baru yang biasanya digunakan sebagai pengetahuan yang bernilai bagi organisasi. Modal intelektual juga dapat meningkatkan nilai perusahaan, masalah yang terjadi dari dalam atau luar perusahaan dapat teratasi apabila modal intelektual dimanfaatkan dengan optimal. *Human capital* membawa berbagai pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang baru didalam diri seseorang akan berdampak dalam pembentukan inovasi baru yang menguntungkan perusahaan. *Structural capital* yang baik membantu sumber daya manusia yang ada untuk memberikan dorongan agar mampu untuk bekerja secara optimal dalam perusahaan. *Customer capital* memungkinkan perusahaan untuk mengetahui apa saja keinginan pasar dan bagaimana memperlakukan konsumen dengan baik.

Modal intelektual dapat disesuaikan untuk mempengaruhi kinerja karyawan. Modal intelektual sendiri didasari oleh kombinasi dari modal manusia, modal struktural, modal pelanggan (Keow & Richardson, 2000) dalam Maryam Jameelah Hashima (2015). Selain itu study ini dikembangkan kembali oleh Bontis, dkk (2000) menjadi modal sosial, modal teknologi dan modal spriritual. Dengan kata lain, terdapat 6 yang menjadi dasar modal intelektual, meliputi modal manusia, modal struktural, modal pelanggan, modal sosial, modal teknologi, dan modal spritual. Kompleksitas karakteristik ini mewakili keunggulan kompetitif yang berasal di dalam perusahaan.

Oleh karena itu, kelangsungan hidup dan keberhasilan kompetitif

perusahaan sangat bergantung pada manajemen strategis modal intelektualnya dibandingkan dengan sumber daya keuangan. Salah satu tantangan pada saat mengelola modal intelektual ketika para manajer tidak jelas bahwa perusahaan mereka memiliki sumber daya yang berharga, yang dapat mengarah pada keberhasilan strategi baru.

Tabel 1. 1

Research Gap

Penelitian	Hasil
Rhindy Roel Regary dan Drs. Djoko Wahjuadi (2017)	Signifikan
Ridha Choirun Nisa, dkk (2016)	Tidak Signifikan
Indra Taruna Anggapraja (2016)	Positif Signifikan
Shahid Razzaq, dkk (2018)	Positif Signifikan

Penelitian tentang *knowlegde management* dengan kinerja karyawan sudah dilakukan sebelumnya. Bukti empiris dari penelitian yang dilakukan oleh Rhindy R dan Drs. Djoko Wahjuadi (2017), Indra Taruna Anggapraja (2016) mengatakan bahwa *knowledge management* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, selain itu penelitian lainnya yang dilakukan oleh Shadiq Razzaq, dkk (2018) berpendapat bahwa *knownledge management* berpengaruh positif signifikan. Akan tetapi, penelitian yang dilakukan oleh Ridha Choirun Nisa, dkk mengatakan sebaliknya bahwa *knowlegde management* memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja organisasi. Hal ini yang membuat penulis merasa masih adanya kesimpangsiuran mengenai hasil penelitian tentang *knownledge management* terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan bentuk replikasi dan modifikasi dari penelitian (Shadi Abualoush *et al*, 2018) yang dilakukan di dengan sektor industri makanan

diJordan judul “*The Role Of Knowledge Management Process And Intellectual Capital As Intermediary Variables Between Knowledge Management Infrastructure And Organization Performance.*” Perbedaan dengan penelitian terdahulu ialah tidak menggunakannya *knowledge management infrastructure* sebagai variabel independen dan mengganti variabel kinerja organisasi menjadi kinerja karyawan serta penentuan objek yang digunakan dalam penelitian. Oleh karena itu, penulis menulis penelitian ini dengan judul “Peranan Modal Intelektual Dalam Memediasi Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan.”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah *knowledge management* memiliki pengaruh terhadap modal intelektual didalam diri karyawan.
2. Apakah modal intelektual memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Apakah *knowledge management* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Apakah *knowledge management* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan didorong oleh modal intelektual sebagai mediasi.

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan bertujuan sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh *knowledge management* terhadap modal intelektual dalam diri karyawan.
2. Menganalisis pengaruh modal intelektual terhadap kinerja karyawan.
3. Menganalisis pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan.
4. Menganalisis pengaruh *knowlegde management* terhadap kinerja karyawan dengan modal intelektual sebagai mediasi.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan

Model penelitian ini dirancang untuk membantu para manajer dan pengambil keputusan untuk meningkatkan kemampuan manajemen mereka serta kinerja karyawan mereka dengan mengeksplorasi infrastruktur *knowledge management* organisasi dan pendekatan modal intelektual.

2. Bagi Peneliti

Temuan kami dapat digunakan sebagai basis pengetahuan untuk melakukan studi lebih lanjut tentang kemampuan *knowledge management*, modal intelektual, dan kinerja karyawan mengikuti berbagai kriteria dan prosedur penelitian.