

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

##### **2.1.1 Kapabilitas Organisasi**

###### **2.1.1.1 Definisi Kapabilitas Organisasi**

Menurut Hubeis dan Najib (2014) kapabilitas organisasi adalah kumpulan sumber daya yang menampilkan tugas atau aktivitas secara integratif. Biasanya, kapabilitas organisasi ditentukan berdasarkan dua pendekatan, yaitu (1) pendekatan fungsional dan (2) pendekatan rantai nilai (*Value Chain*). Kedua pendekatan tersebut banyak digunakan oleh organisasi untuk membentuk kapabilitas organisasi. Akan tetapi, yang perlu digaris bawahi kapabilitas hanya dapat dibentuk jika ada kerjasama yang terjalin diantara berbagai sumber daya dalam organisasi.

Sampurno (2011) menjelaskan kapabilitas organisasi yaitu kapasitas organisasi dalam menempatkan dan memanfaatkan sumber daya untuk memenuhi keinginan dan hasil yang dikehendaki oleh organisasi. Kapabilitas organisasi memerlukan berbagai keahlian individual yang diintegrasikan dengan teknologi, peralatan dan berbagai sumber daya lainnya.

Amit dan Schoemaker dalam Kusumasari (2014) melihat kapabilitas organisasi sebagai kapasitas organisasi untuk mengerahkan sumber daya, menggunakan proses organisasi untuk memengaruhi tujuan yang diinginkan. Definisi ini memiliki dua fitur utama. Pertama, kapabilitas adalah atribut dari sebuah organisasi yang memungkinkannya untuk mengeksploitasi sumber daya

yang ada dalam penerapan strategi. Kedua, tujuan utama kapabilitas adalah untuk meningkatkan produktivitas sumber daya lain yang dimiliki organisasi. Sumber daya yang dimaksudkan disini adalah atribut modal keuangan, fisik, individual, dan organisasi yang menjadi modal dasar organisasi.

Menurut Cabarcos, Monteorri & Rodriguez (2015), faktor-faktor kapabilitas organisasi terdiri dari kompetensi manajerial, pengetahuan dan keterampilan karyawan, iklim perusahaan, struktur organisasi yang efisien, kordinasi, perencanaan strategis, dan kemampuan untuk menarik karyawan kreatif.

Pada dasarnya yang dimaksud kapabilitas organisasi adalah kemampuan yang dimiliki oleh organisasi untuk menjalankan tujuan dan fungsinya untuk mencapai tujuan spesifik yang telah ditetapkan sebelumnya. Agar tujuan tersebut dapat tercapai kemampuan yang harus dimiliki orang-orang untuk bekerja dalam organisasi (organisasi profit maupun publik), baik untuk para eksekutif, manajer, dan karyawan

Pada organisasi yang kompleks, kapabilitas mempengaruhi struktur hierarki organisasi tersebut. Semakin tinggi tingkat kapabilitas, semakin banyak pula integrasi antar kapabilitas yang tingkatnya lebih rendah. Oleh karena itu dalam hal ini sangat diperlukan perpaduan diantara kapabilitas fungsional yang ada dalam organisasi.

Kapabilitas atau kemampuan sangat penting dimiliki oleh organisasi, karena kemampuan diidentifikasi sebagai salah satu sumber utama bagi pembangkitan dan pengembangan kompetitif, ketidak pastian dan perubahan lingkungan menjadi alasan kapabilitas harus dimiliki oleh organisasi untuk berubah dan

mengembangkan prasyarat penting dengan cepat untuk mempertahankan keunggulan kompetitif (Schreyog dan Kliesch – Eberl dalam Kusumasari, 2014).

### **2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mendukung Kapabilitas Organisasi**

Menurut Sampurno (2011) Kapabilitas saling berkaitan dengan sumber daya, strategi dan keunggulan kompetitif. Kualitas dan kapasitas sumber daya organisasi sangat menentukan kapabilitas organisasi . faktor pendukung kapabilitas organisasi sendiri berupa sumber daya wujud (tangible) dan sumberdaya nirwujud (intangible resources) dan sumber daya manusia (human capital).

Assauri (2013:54) menjelaskan bahwa fondasi yang penting dari kapabilitas adalah terletak pada keunikan dari keterampilan atau skills dan knowledge dari karyawan dan pimpinan organisasi, serta keahlian fungsional.

Peran kunci faktor manusia di dalam perspektif kapabilitas organisasi dapat dipahami sebagai berikut:

1. Faktor manusia lebih dari sekedar karyawan, mereka adalah sumber pengetahuan dan sekaligus merangkumnya yang pada gilirannya menjadi kapabilitas.
2. Memberdayakan orang sampai batas potensinya mencapai maksimum efektifitas, menjadi faktor pembeda kesuksesan dan kegagalan organisasi. Setiap orang adalah “eksekutif” karena posisi atau pengetahuannya memberi tanggung jawab untuk berkontribusi kepada kapabilitas organisasi. *“knowledge workers are neader bosses not workers, but rather something in between; resource who have responsibility for developing their most important resource, brainpower”*

3. Organisasi yang berbasis pengetahuan akan selalu dan selalu membangun kelompok kerja dan memanfaatkan mereka kembali, dan demikian untuk seterusnya.

Kemampuan kapabilitas organisasi, dapat diukur berdasarkan beberapa kemampuan yang dimiliki organisasi, yaitu:

- a. Kemampuan Kepemimpinan
- b. Kemampuan SDM Strategik
- c. Kemampuan Sarana dan Prasarana/ Infrastruktur/Dana
- d. Kemampuan Struktur/Sistem Organisasi, Lingkungan, dll

Interaksi dari seluruh kemampuan yang dimiliki organisasi publik tersebut, akan menghasilkan output yang dibutuhkan masyarakat terhadap pelayanan publik yang dilaksanakan oleh organisasi tersebut.

### **2.1.1.3 Indikator Kapabilitas Organisasi**

Menurut Thomson dan Strickland (2003) dalam Sampurno (2011) menjelaskan, untuk menganalisis kekuatan dan kapabilitas sumber daya perusahaan, aspek – aspek yang perlu mendapat perhatian antara lain adalah :

1. Keterampilan atau keahlian

Mencakup antara lain kekuatan dalam keahlian, layanan prima, iklan yang unik. Keterampilan dan keahlian ini perlu diproteksi oleh perusahaan sehingga tidak mudah ditiru oleh kompetitor.

## 2. Aset Sumber Daya Manusia

Mencakup antara penggunaan sumber daya manusia yang berharga dalam organisasi, seperti lain pekerja yang berpengalaman dan kompeten, pekerja yang energik dan bermotivasi tinggi.

## 3. Kapabilitas bersaing

Mencakup antara lain kemampuan perusahaan dalam waktu relative pendek hal baru, kemitraan yang kuat dengan pemasok kunci, dan yang terpenting ialah merespons perubahan yang terjadi pada kondisi pasar dan kemampuan yang terlatih baik dalam melayani pelanggan.

### **2.1.2 Pertumbuhan Pendapatan**

#### **2.1.2.1 Definisi Pertumbuhan Pendapatan**

Menurut Nurmasari (2019), pertumbuhan pendapatan merupakan Persentase dari selisih pendapatan perusahaan saat ini dengan periode sebelumnya. Pertumbuhan pendapatan menggambarkan penurunan/peningkatan penjualan seiring berjalannya waktu. Hal ini digunakan untuk mengukur seberapa cepat suatu bisnis dapat berkembang. Pertumbuhan pendapatan dapat membantu investor mengidentifikasi tren untuk mengukur pertumbuhan pendapatan dari waktu ke waktu (Okerekeoti, 2021).

Istilah pertumbuhan pendapatan mengacu pada tingkat perluasan bisnis perusahaan. Tingkat kenaikan atau penurunan tahunan pendapatan perusahaan digambarkan dalam grafik. Meskipun pertumbuhan pendapatan bervariasi dari tahun fiskal ke tahun fiskal dan kuartal fiskal ke kuartal fiskal, investor mencari

tren pertumbuhan pendapatan untuk mengukur pertumbuhan pendapatan selama periode waktu tertentu.

Menurut Kotler (2012) pertumbuhan pendapatan adalah peningkatan jumlah total uang yang dihasilkan oleh perusahaan dari penjualan produk atau jasanya dalam periode tertentu. Pertumbuhan pendapatan mencerminkan efektivitas strategi pemasaran dan pengelolaan perusahaan.

Menurut Begg (2003) , pertumbuhan pendapatan adalah peningkatan dalam jumlah pendapatan yang diperoleh dari penjualan barang dan jasa oleh sebuah perusahaan, yang dapat diukur secara tahunan atau periode tertentu lainnya. Pertumbuhan ini sering kali dilihat sebagai tanda kesuksesan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan pasar dan meningkatkan pangsa pasar (Soelistyo, 2015).

Pertumbuhan pendapatan mengacu pada peningkatan total pendapatan atau pendapatan perusahaan selama periode tertentu, biasanya dihitung setiap triwulan atau tahunan, namun dapat juga digunakan untuk menghitung pertumbuhan pendapatan bulanan atau mingguan. Pertumbuhan pendapatan perkapita yang positif dari tahun ke tahun menjadi indikator laju pertumbuhan ekonomi, dimana peningkatan pendapatan akan meningkatkan taraf kesejahteraan dan kemampuan masyarakat untuk memenuhi kebutuhannya (Yuniarti, 2008). Dalam hal ini, masyarakat akan membelanjakan pendapatan yang diterima di sektor-sektor ekonomi yang berdampak pada berputar roda perekonomian di daerah.

Dengan mengetahui penjualan pada tahun-tahun sebelumnya, perusahaan dapat mengoptimalkan sumber daya yang ada di perusahaan. Suatu perusahaan dengan tingkat pertumbuhan yang rendah tidak membutuhkan biaya eksternal tetapi

suatu perusahaan yang tumbuh dengan pesat memerlukan modal dari sumber eksternal. Semakin pesat tingkat pertumbuhan, semakin besar kebutuhan modal akan lebih aman memperoleh pinjaman dari pada perusahaan yang pertumbuhannya tidak stabil.

### **2.1.2.2 Indikator Pertumbuhan Pendapatan**

Indikator pertumbuhan pendapatan adalah ukuran yang digunakan untuk menilai pergerakan pendapatan dari waktu ke waktu. Indikator ini dapat digunakan untuk mengukur pertumbuhan pendapatan individu, bisnis, atau ekonomi secara keseluruhan. Berikut adalah beberapa indikator pertumbuhan pendapatan yang umum digunakan:

#### **1. Pendapatan per Kapita**

Pendapatan per kapita adalah rata-rata pendapatan yang diterima oleh setiap individu dalam suatu negara. Indikator ini dihitung dengan membagi total pendapatan nasional dengan jumlah penduduk. Pertumbuhan pendapatan per kapita menunjukkan peningkatan standar hidup individu dalam suatu negara.

#### **2. Laba Bersih:**

Laba bersih adalah pendapatan yang tersisa setelah semua biaya dan pajak telah dibayarkan. Pertumbuhan laba bersih menunjukkan peningkatan profitabilitas bisnis.

#### **3. Pangsa Pasar:**

Pangsa pasar adalah Persentase dari total pendapatan atau penjualan di pasar yang dibuat oleh bisnis perusahaan. Peningkatan pangsa pasar

menunjukkan bahwa UKM semakin kompetitif di industrinya dan berpotensi meningkatkan pendapatannya.

### **2.1.3 Kinerja Usaha**

#### **2.1.3.1 Definisi Kinerja Usaha**

Kinerja Usaha merupakan serangkaian kegiatan manajemen yang memberikan gambaran sejauh mana hasil yang sudah dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam akuntabilitas publik baik berupa keberhasilan maupun kekurangan yang terjadi (Ivancevich, 2007). Jenis kinerja dapat diklasifikasikan sebagai kinerja manusia, kinerja mesin dan kinerja organisasi di mana hasil kegiatan dilaksanakan secara efisien dan efektif.

Kinerja usaha adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya sumber daya yang dimiliki. Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi suatu organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Hidayat & Galib, 2018).

Menurut Lumpkin & Dess, (1996) pada jurnal Puspitowati, dkk (2024) yang menyatakan bahwa kinerja usaha memiliki sifat multidimensional yang berguna untuk menginterpretasikan dimensi yang berbeda dengan melihat kinerja keuangan serta pertumbuhan sebagai aspek berbeda dari kinerja, yang dimana masing-masing mempunyai informasi penting dan unik.

Kinerja usaha para pengusaha adalah serangkaian capaian hasil kerja dalam melakukan kegiatan usaha, baik dalam pengembangan produktivitas maupun kesuksesan dalam hal pemasaran, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya. Kinerja usaha yaitu semangat kerja, kualitas kerja, produk unggulan, dan keberhasilan usaha yang mempunyai hubungan signifikan terhadap kinerja pengusaha (Susanto & Sukarno, 2021).

### **2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Usaha**

Terdapat banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja usaha dalam menjalankan tanggung jawabnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja usaha ada yang berasal dari internal dan eksternal suatu usaha maupun dari diri pelaku usaha itu sendiri serta dari lingkungan sekitar perusahaan. Menurut Davis dalam Mangkunegara (2017:67) “Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja usaha adalah sebagai berikut :

1. Faktor Kemampuan (ability)

Kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dan sebenarnya perusahaan atau organisasi memang sangat membutuhkan orang-orang yang memiliki IQ di atas rata-rata. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

## 2. Faktor Motivasi (motivation)

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

### 2.1.3.3 Indikator Kinerja Usaha

Kinerja usaha merupakan ukuran prestasi yang didapatkan dari aktifitas proses pemasaran secara menyeluruh dari sebuah perusahaan atau organisasi. Selain itu, kinerja pemasaran juga dapat dipandang sebagai sebuah konsep yang digunakan untuk mengukur sampai sejauh mana prestasi pasar yang telah dicapai oleh suatu produk yang dihasilkan perusahaan (Respatiningsih, 2019).

Untuk mengukur kinerja usaha Rahayu (2013) dalam Shandra (2018) menjelaskan menggunakan 3 indikator yaitu peningkatan penjualan, peningkatan profit, dan pertumbuhan memuaskan. Berikut penjelasannya :

#### 1. Peningkatan penjualan

Peningkatan penjualan dapat diukur menurut penilaian pelaku usaha dengan rata-rata tingkat penjualan selama tiga tahun berakhir.

#### 2. Peningkatan pertumbuhan modal

Peningkatan perubahan modal yang digunakan untuk kegiatan usaha apabila dibandingkan dengan jumlah modal yang digunakan pada periode sebelumnya. Dimana modal usaha terdiri dari modal sendiri dan modal eksternal.

### 3. Pertumbuhan memuaskan

Menilai seberapa puas wirausahawan terhadap pertumbuhan usaha selama pertumbuhan usaha selama kurun waktu 3 tahun.

#### 2.1.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk peneltiain selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dapat memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
(Hendra Susila, Dede Jajang Suyaman, Sonny Hersona GW, 2023)	Pengaruh Kapabilitas Organisasi Terhadap Kinerja Bisnis (Studi Pada PT. Sanjaya Rezeki Mas Karawang)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kapabilitas organisasi dan kinerja bisnis PT Sanjaya Rezeki Mas Karawang saat ini sudah baik. Dan secara verifikatif hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kapabilitas organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bisnis PT Sanjaya Rezeki Mas Karawang sebesar 73,5%. Sedangkan sisanya 26,5% dari faktor lain yang tidak di teliti.	Penggunaan variabel kapabilitas organisasi dan kinerja bisnis.	Mempunyai lokasi studi kasus yang berbeda.
(Mohammad Ali Latifi, Shahrokh Nikou, Harry Bouwman, 2021)	Inovasi Model Bisnis Dan Kinerja Perusahaan: Menjelajahi Mekanisme Sebab Akibat Di UKM	Hasil menunjukkan bahwa, meskipun hubungan langsung antara BMI dan kinerja perusahaan tidak signifikan, namun jalur ini sepenuhnya signifikan dimediasi melalui pertumbuhan efisiensi, kemampuan organisasi, dan pertumbuhan pendapatan. Selain itu, ada efek langsung yang signifikan dari pertumbuhan efisiensi, kemampuan organisasi dan pertumbuhan pendapatan terhadap kinerja perusahaan.	Penggunaan variabel kapabilitas organisasi, pertumbuhan pendapatan, dan kinerja usaha	Perbedaan lokasi penelitian
(Chinedu U Okerekeoti, 2017)	Pengaruh Pertumbuhan Pendapatan Dan Kinerja Keuangan Perusahaan Manufaktur Yang Dikuti Di Nigeria	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada taraf signifikansi 5% terdapat pengaruh positif yang kuat hubungan antara pertumbuhan pendapatan dan Tobin's Q. Menurut survei, manufaktur perusahaan harus menjaga modal kerja mereka tetap positif dan, khususnya, meningkatkan penjualan sebesar menawarkan kredit kepada pelanggan mereka, yang mencakup sekitar setengah dari struktur aset mereka.	Penggunaan variabel Pertumbuhan pendapatan dan kinerja.	Tidak adanya variabel kapabilitas organisasi pada jurnal tersebut.
(Castelo & Gomes, 2024)	Peran Sistem Pengukuran Kinerja Dan Manajemen Dalam Mengubah Organisasi	Hasil penelitian didapatkan sistem pengukuran kinerja dapat membantu dalam mengembangkan kapabilitas organisasi yang berdampak pada pertumbuhan	Penggunaan variabel kinerja	Perbedaan pada variabel organisasi publik

<b>Nama Peneliti</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Persamaan</b>	<b>Perbedaan</b>
	Publik: Sebuah Studi Eksploratif	pendapatan dan peningkatan kinerja usaha.		
(Chiarelli, 2021)	Dampak Kapabilitas Dinamis Dan Orientasi Pasar Terhadap Kinerja Perusahaan: Studi Kasus Perusahaan Konsultan Pendidikan Tinggi	Dengan menggunakan survei yang diselesaikan oleh 60 UKM yang berbasis di Inggris, Eropa, dan Amerika Utara, penelitian ini menemukan bahwa kemampuan penginderaan merupakan penentu signifikan kinerja perusahaan, di samping apa yang didefinisikan penelitian ini sebagai MO operasional. Lebih jauh, MO operasional ditemukan secara signifikan memoderasi hubungan antara kemampuan belajar dan kinerja perusahaan.	Penggunaan variabel kinerja perusahaan	Penggunaan variabel kapabilitas dinamis dan orientasi pasar
(Bungara, Sugiarto, & Raharja, 2016)	Pengaruh Kapabilitas Organisasi dan Orientasi Bersaing (Dalam Hal Cita Rasa) Serta Implikasi Pada Kinerja Bisnis Warung Makan Di Kota Semarang	Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa peningkatan kinerja bisnis warung makan skala kecil secara langsung dapat dicapai melalui pengelolaan kapabilitas organisasi yang baik dan secara tidak langsung dapat dicapai dengan focus memaksimalkan sumberdaya yang ada akibat keterbatasan sumberdaya yang dimiliki.	Penggunaan variabel kapabilitas organisasi dan kinerja bisnis	Tidak adanya variabel pertumbuhan pendapatan dan adanya variabel orientasi bersaing
(Azmi & Harti, 2021)	Pengaruh Akuntansi Manajemen Strategik dan Kapabilitas Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial akuntansi manajemen strategik dan kapabilitas organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi perusahaan jasa Perhotelan di Kota Pekanbaru.	Penggunaan variabel kapabilitas organisasi dan kinerja bisnis.	Tidak adanya variabel pertumbuhan pendapatan dan adanya variabel akuntansi manajemen strategik
(Manurung & Katikasari, 2017)	Pengaruh Kebijakan Dividen Dan Pertumbuhan Pendapatan Terhadap Pertumbuhan Laba Pada Perusahaan Manufaktur	Hasil penelitian juga menemukan bahwa secara simultan dividend payout ratio, dividend yield dan pertumbuhan pendapatan berpengaruh signifikan terhadap pertumbuhan laba perusahaan.	Penggunaan variabel pertumbuhan pendapatan	Tidak adanya variabel kapabilitas organisasi dan kinerja usaha.

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Kinerja bisnis menjadi kunci pokok untuk tetap bertahan dalam era global. Kondisi persaingan yang semakin terbuka dan kompetitif pada saat ini menuntut suatu usaha untuk dapat semakin fleksibel, adaptif, dan bertindak cepat. Tentunya setiap organisasi /perusahaan mengharapkan kinerja yang lebih baik dalam setiap periode jalannya organisasi/ perusahaan. Banyak faktor yang menentukan kinerja bisnis contohnya seperti kapabilitas organisasi dan pertumbuhan pendapatan.

Kapabilitas organisasi akan mencerminkan sejumlah kemampuan untuk melakukan kegiatan perencanaan dan operasional organisasi serta melakukan

adaptasi dengan perubahan lingkungan yang kompleks dan dinamis. Sedangkan pertumbuhan pendapatan sebagai mediator meningkatkan penjualan perusahaan melalui eksplorasi hal-hal baru pasar, pelanggan dan proposisi nilai, atau pengembangan layanan bundling.

Beberapa bisnis fokus terutama pada efisiensi seperti meminimalkan biaya, meningkatkan produktivitas dan pengurangan waktu pemasaran. Kapabilitas organisasi sangat penting bagi kinerja bisnis jangka panjang, karena budaya kewirausahaan, keterbukaan, dan berbagi pengetahuan menciptakan tingkat kerja sama yang tinggi di dalam perusahaan serta jaringan terkaitnya.

Dari penjelasan diatas menunjukkan bahwa kapabilitas organisasi dapat berpengaruh terhadap kinerja usaha melalui pertumbuhan pendapatan agar mencapai hasil yang optimal dan untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang diharapkan suatu usaha guna meningkatkan kinerja usahanya. Kinerja usaha yang baik juga tidak semata-mata ada dengan sendirinya, namun kinerja usaha dapat diciptakan dengan adanya kapabilitas organisasi dengan melihat pertumbuhan pendapatannya.

### **2.2.1 Hubungan Kapabilitas Organisasi Terhadap Pertumbuhan Pendapatan**

Kapabilitas organisasi adalah seperangkat aset, keterampilan, dan proses yang dimiliki dan dikendalikan oleh organisasi yang memungkinkannya untuk menciptakan nilai dan mencapai tujuan strategisnya. Kapabilitas organisasi yang kuat dapat membantu organisasi untuk mencapai pertumbuhan pendapatan dimana organisasi dengan kapabilitas yang kuat dapat lebih efisien, inovatif, kompetitif,

dan berfokus pada pelanggan, yang semuanya dapat berkontribusi pada peningkatan pendapatan.

Salah satu penelitian yang menunjukkan hubungan positif antara kapabilitas organisasi dan pertumbuhan pendapatan adalah penelitian yang dilakukan oleh Dutta et al. (1999). Penelitian ini berjudul "*A Framework for Assessing the Effectiveness of Marketing Capabilities*" dan diterbitkan dalam jurnal *Marketing Science*. Penelitian ini berfokus pada kapabilitas pemasaran, salah satu jenis kapabilitas organisasi yang penting untuk mencapai pertumbuhan pendapatan. Kapabilitas pemasaran mengacu pada kemampuan organisasi untuk memasarkan produk dan jasanya secara efektif kepada pelanggan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi yang ingin mencapai pertumbuhan pendapatan yang lebih tinggi harus berinvestasi dalam pengembangan kapabilitas organisasinya, khususnya kapabilitas pemasaran.

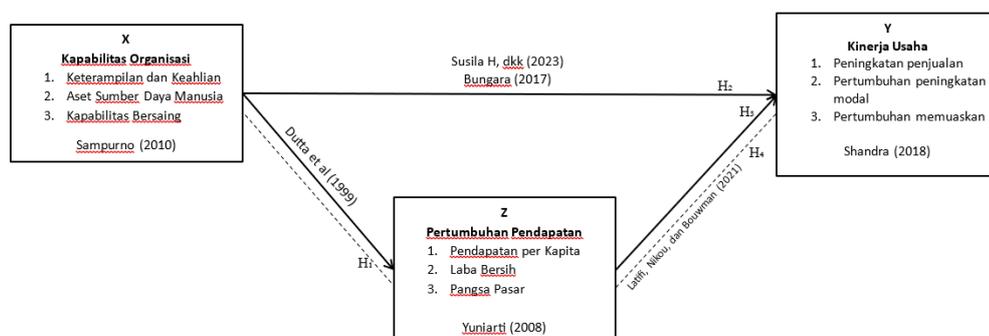
### **2.2.2 Hubungan Kapabilitas Organisasi Terhadap Kinerja Usaha**

Menurut Susila H dkk (2023) pada penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kapabilitas Organisasi Terhadap Kinerja Bisnis (Studi Pada PT. Sanjaya Rezeki Mas Karawang)” mengemukakan bahwa “Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa kapabilitas organisasi dan kinerja bisnis PT. Sanjaya Rezeki Mas Karawang saat ini sudah baik. Dan secara verifikatif hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kapabilitas organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bisnis PT Sanjaya Rezeki Mas Karawang sebesar 73,5%. Sedangkan 26,5% sisanya dari faktor lain yang tidak di teliti”

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bungara (2017) yang berjudul “Pengaruh Kapabilitas Organisasi dan Orientasi Kewirausahaan Terhadap Keunggulan Bersaing (Dalam Hal Cita Rasa) Serta Implikasi Pada Kinerja Bisnis Warung Makan Di Kota Semarang” didapatkan hasil adanya hubungan langsung antara kapabilitas organisasi terhadap kinerja bisnis. Dimana kapabilitas organisasi signifikan berpengaruh secara positif terhadap kinerja bisnis sebesar 24,7% dan sebesar 75,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Ghazali, Nasyira et al. (2014) menyatakan bahwa adanya kapabilitas organisasi yang baik akan membentuk komitmen organisasi yang baik, sehingga meningkatkan motivasi kerja pegawai.

### 2.2.3 Hubungan Pertumbuhan Pendapatan dan Kinerja Usaha

Pada penelitian Latifi, Nikou, dan Bouwman (2021) dengan judul “*Business Model Innovation And Firm Performance: Exploring Causal Mechanisms In SMEs*” di dapatkan hasil adanya efek langsung signifikan dari pertumbuhan efisiensi, kemampuan organisasi, dan pertumbuhan pendapatan terhadap kinerja perusahaan. Temuan ini mengkonfirmasi validitas model model dan berkontribusi pada literatur yang ada mengenai inovasi model bisnis usaha kecil menengah dan memberikan pedoman untuk membantu pemilik/manajer perusahaan menerapkan keputusan yang tepat dalam penerapannya berdasarkan strategi perusahaan.



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

### **2.3 Hipotesis Penelitian**

Menurut Sugiyono (2017:96) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan penjelasan pada kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis dalam penelitian adalah sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh signifikan kapabilitas organisasi terhadap pertumbuhan pendapatan pada Sentra Industri Kaos Suci Kota Bandung.

H2 : Terdapat pengaruh signifikan kapabilitas organisasi terhadap kinerja usaha pada Sentra Industri Kaos Suci Kota Bandung.

H3 : Terdapat pengaruh signifikan pertumbuhan pendapatan terhadap kinerja usaha pada Sentra Industri Kaos Suci Kota Bandung.

H4 : Terdapat pengaruh moderasi signifikan dari Kapabilitas organisasi terhadap kinerja usaha melalui pertumbuhan pendapatan pada Sentra Industri Kaos Suci Kota Bandung.