

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan sangat penting untuk kemajuan suatu negara. Pendidikan adalah perolehan pengetahuan, keterampilan, dan kebiasaan oleh sekelompok orang yang diwariskan dari generasi ke generasi melalui pengajaran, pelatihan, atau penelitian. Perkembangan dunia pendidikan saat ini telah melahirkan pesaing-pesaing dalam dunia pendidikan khususnya perguruan tinggi untuk menciptakan pendidikan yang berkualitas dan masyarakat yang berpengetahuan.

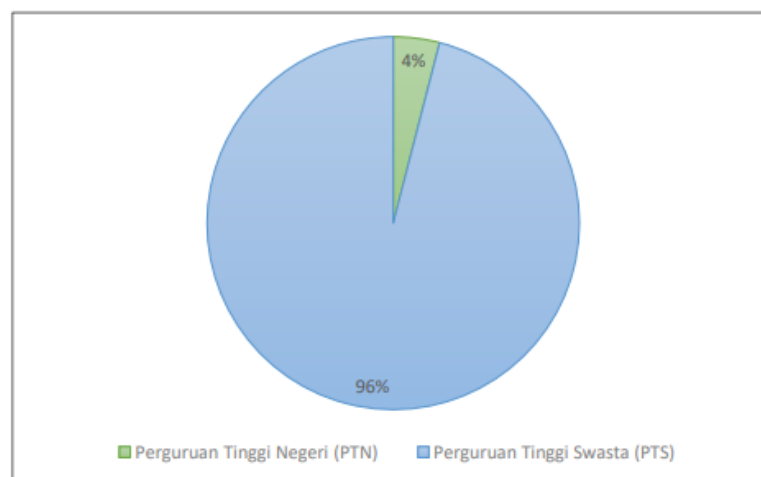
Dari masa ke masa, perguruan tinggi dituntut untuk dinamis dan belajar mengenai kemampuan teknis pada berbagai bidang yang terdapat di lingkungan pendidikan. Untuk mengatasi dilema perguruan tinggi secara holistik, dimulai dari tuntutan adaptasi terhadap pekerjaan sehingga terbentuk proses pelayanan yang baik dan cepat, perlu adanya suatu sistem yang dapat mengelola serta mendistribusikan pengetahuan pada karyawan agar pengetahuan yang terdapat pada karyawan senior (pakar) dapat dimiliki oleh karyawan yang baru dan meminimalisir terjadinya kesalahan dalam pekerjaan yang terjadi secara terus-menerus

Saat ini di Indonesia terdapat 3.115 perguruan tinggi di bawah Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek). Lebih dari 90 persen di antaranya berstatus swasta. Mengingat tingkat persaingan yang tinggi, terutama dalam mendapatkan mahasiswa baru, perguruan tinggi swasta harus mencari dan menggunakan cara-cara untuk meningkatkan kinerja perguruan tinggi (Prasetya, 2021).

Kinerja perguruan tinggi tentunya tidak lepas dari kinerja individu-individu di dalamnya. Kinerja individual karyawan merupakan suatu hasil yang di capai oleh karyawan dalam pekerjaan menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja individual karyawan kini menjadi momok yang sangat penting bagi perguruan tinggi swasta dikarenakan semakin tingginya tekanan untuk bertahan dalam persaingan daya inovasi SDM yang semakin tinggi dan tantangan perkembangan IT yang luas. Akibatnya, perguruan tinggi swasta perlu mengembangkan kompetensi inti dan daya saing mereka, dan mengukur kinerja mereka sebagai penilaian pencapaian tujuan dan sasaran organisasi mereka secara keseluruhan.

Masalah yang harus dihadapi oleh lembaga perguruan tinggi swasta adalah memastikan bahwa proses pendidikan dikelola dengan baik. Oleh karena itu kinerja perguruan tinggi baik internal maupun eksternal harus ditingkatkan.

Gambar 1.1 Jumlah Perguruan Tinggi di Indonesia Tahun 2022



(Sumber : Badan Pusat Statistik Indonesia Tahun 2022)

Untuk bisa meningkatkan kinerjanya, perguruan tinggi harus bertransformasi menjadi organisasi pembelajar melalui mutu manajemen pengetahuan, pembelajaran organisasi, dan inovasi (Latif, 2019).

Menurut (Sudargini, 2021), Barbosa (2021), Bravi, L., & Murmura, F. (2021), Cagnin et al. (2021) dan Candido (2021), manajemen pengetahuan adalah suatu disiplin yang mempromosikan suatu pendekatan terintegrasi terhadap pengidentifikasian, pengelolaan dan pendistribusian semua aset informasi suatu organisasi.

Dalam definisi lain, (Wahyudi, 2021) menyatakan bahwa manajemen pengetahuan merupakan suatu konsep yang mampu meningkatkan kemampuan organisasi untuk belajar dari lingkungannya dan menggabungkan pengetahuan ke dalam proses bisnis. Manajemen pengetahuan adalah serangkaian proses yang dikembangkan di dalam suatu organisasi untuk menciptakan, mengumpulkan, memelihara dan mendiseminasikan pengetahuan organisasi tersebut. Penelitian-penelitian sebelumnya, diantaranya Dayanti (2019), Sari (2021), Primawanti (2022) dan Southon and Todd (2021), membuktikan bahwa manajemen pengetahuan dapat meningkatkan kinerja individual karyawan.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja individual karyawan adalah pembelajaran organisasi. Menurut (Wheelen, 2017), Khandekar & Sharma (2019), Garvin (2021) dan Wahyusin (2020), pembelajaran organisasi adalah proses memperoleh pengetahuan secara individu dan kelompok yang berusaha mengaplikasikannya kedalam pekerjaan mereka dalam membuat keputusan saling mempengaruhi sebagai kapabilitas dinamik serta sumber keunggulan bersaing.

Dalam definisi lain, pembelajaran organisasi merupakan sebuah konsep yang memberikan kekuatan bagi sebuah organisasi untuk mampu bertahan menghadapi perkembangan lingkungan. Penerapan organisasi pembelajaran membuat organisasi memiliki fleksibilitas untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang semakin dinamis dan sulit diprediksi (Hamzali, 2022).

Penelitian-penelitian sebelumnya, diantaranya Afqarina (2018), Srimulatsih (2021), dan Harimu (2021) membuktikan bahwa pembelajaran organisasi dapat meningkatkan kinerja individual karyawan.

Faktor ketiga yang peneliti identifikasi sebagai upaya peningkatan mutu kinerja individual karyawan adalah inovasi. Menurut Al-Fansury (2020), Afqarina (2018), Dewi (2022), serta Hermawati (2022), inovasi adalah sebuah mekanisme perusahaan untuk beradaptasi dalam lingkungan yang dinamis, oleh karena itu perusahaan dituntut untuk mampu menciptakan pemikiran-pemikiran baru dan menawarkan produk yang kreatif serta peningkatan pelayanan yang memuaskan.

Studi empiris yang dilakukan sebelumnya oleh Indrajita (2021), Dewi & Wibawa (2022), Mauludia (2021) dan Purnamasari (2020), menunjukkan bahwa inovasi dapat berpengaruh terhadap kinerja individual karyawan. Semakin tinggi inovasi bekerja dalam suatu organisasi, maka semakin tinggi kinerja individual karyawan didalamnya.

Tetapi, dalam telaah literatur berbeda yang peneliti lakukan, kondisi yang teridentifikasi dari fenomena di atas belum memiliki bukti atau studi empiris yang jelas. Hal ini terbukti dalam penelitian Rawashdeh (2021), Darroch (2018), Liao (2019) serta Tippins (2020), terdapat hasil yang mendukung bahwa beberapa proses manajemen pengetahuan tidak mampu secara positif mempengaruhi kinerja karyawan. Terdapat klaim bahwa akuisisi pengetahuan tidak secara positif mempengaruhi kinerja secara langsung, dan penyebaran pengetahuan juga tidak secara positif mempengaruhi kinerja karyawan.

Juga, terdapat penelitian empiris yang dilakukan oleh Abdi & Mardini (2018) serta Jimenez & Sanz-Valle (2019). bahwa telah diperiksa secara komprehensif dan simultan dari proses manajemen pengetahuan yang berbeda pada hubungan antara

pembelajaran organisasi dan inovasi. Faktanya, ketiganya hampir tidak diperiksa bersamaan dalam literatur. Selain itu, tidak jelas apakah aspek pembelajaran organisasi mampu memfasilitasi atau menghambat manajemen pengetahuan atautkah mampu memiliki dampak terbesar pada keberhasilan atau kegagalan organisasi.

Studi ini dilakukan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang merupakan Perguruan Tinggi Swasta Terbaik yang berusia dibawah 50 tahun di wilayah Yogyakarta dan sekaligus menduduki peringkat ke-4 terbaik tingkat nasional berdasarkan pemeringkatan Kemristekdikti tahun 2018. Untuk mempertahankan prestasi tersebut, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta perlu menunjukkan bahwa institusi ini akan terus secara aktif untuk semakin berinovasi agar dapat mempertahankan atau semakin meningkatkan tata kelola hingga daya saing mereka ditengah gempuran era digitalisasi dan kompetisi perguruan tinggi swasta di Indonesia yang semakin meningkat.

Berdasarkan fenomena dan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai *“Pengaruh Knowledge Management Dan Organizational Learning Terhadap Individual Performance Melalui Inovasi Sebagai Variabel Intervening”*. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan dua variabel independen (manajemen pengetahuan dan pembelajaran organisasi), satu variabel intervening (inovasi) dan satu variabel dependen (kinerja individual karyawan).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka rumusan masalahpada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *knowledge management* berpengaruh terhadap kinerja individual karyawan?

2. Apakah *organizational learning* berpengaruh terhadap kinerja individual karyawan?
3. Apakah *organizational learning* berpengaruh terhadap inovasi?
4. Apakah *knowledge management* berpengaruh terhadap inovasi?
5. Apakah inovasi berpengaruh terhadap kinerja individual karyawan?
6. Apakah *knowledge management* berpengaruh terhadap kinerja individual karyawan melalui inovasi sebagai variabel *intervening*?
7. Apakah *organizational learning* berpengaruh terhadap kinerja individual karyawan melalui inovasi sebagai variabel *intervening*?

C. Tujuan

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji apakah *knowledge management* berpengaruh terhadap kinerja individual karyawan.
2. Untuk menguji apakah *organizational learning* berpengaruh terhadap kinerja individual karyawan.
3. Untuk menguji apakah *organizational learning* berpengaruh terhadap inovasi.
4. Untuk menguji apakah *knowledge management* berpengaruh terhadap inovasi.
5. Untuk menguji apakah inovasi berpengaruh terhadap kinerja individual karyawan.
6. Untuk menguji apakah *knowledge management* berpengaruh terhadap kinerja individual karyawan melalui inovasi sebagai variabel *intervening*.
7. Untuk menguji apakah *organizational learning* berpengaruh terhadap kinerja individual karyawan melalui inovasi sebagai variabel *intervening*.

D. Manfaat

Manfaat dari penelitian ini terdiri dalam tiga (3) aspek yaitu sebagai berikut:

1. Teoritis

Sebagai upaya untuk memperkaya bukti secara empiris pengaruh *knowledge management* dan *organizational learning* terhadap kinerja individu melalui inovasi sebagai variabel *intervening*.

2. Praktik

Sebagai dasar atau referensi dalam menganalisis secara langsung pengaruh *knowledge management* dan *organizational learning* terkait kinerja Sumber Daya Manusia pada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

3. Peneliti

Sebagai wadah dalam mengembangkan kapasitas pengetahuan khususnya terkait pengaruh *knowledge management* dan *organizational learning* terhadap kinerja individu melalui inovasi sebagai variabel *intervening*.