

BAB I

PENDAHULUAN

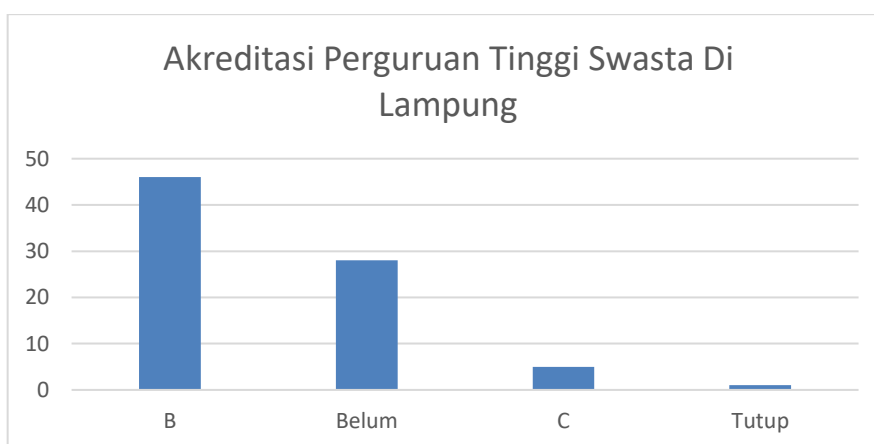
A. Latar Belakang

Globalisasi merupakan suatu fenomena yang mempengaruhi seluruh aspek didunia salah satu aspek yang dipengaruhi yaitu aspek pendidikan, dengan adanya globalisasi perguruan tinggi di Indonesia akan menghadapi tantangan besar. Tantangan-tantangan ini harus disikapi dengan tepat dan bijaksana. Globalisasi tidak hanya berdampak pada perekonomian, namun hampir semua elemen termasuk perguruan tinggi. Ilmu pengetahuan dan teknologi adalah bagian penting dari globalisasi yang akan menyentuh bidang pendidikan, khususnya pendidikan tinggi. Tantangan Indonesia pada bidang pendidikan ke depan ialah meningkatkan daya saing dengan bertumpu pada suatu kemampuan sumber daya manusia, teknologi, dan manajemen. Pada era globalisasi tantangan pendidikan tinggi ditandai dengan adanya perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan yang penuh persaingan (Kadarisman, 2017).

Secara spesifik hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi institusi pendidikan tinggi swasta, termasuk perguruan tinggi swasta yang ada di Lampung. Perguruan tinggi akan kesulitan dalam mempertahankan eksistensinya pada dunia pendidikan jika tidak ataupun kurang memiliki keunggulan bersaing, apalagi dengan bertambahnya jumlah perguruan tinggi sehingga mengakibatkan suatu persaingan yang semakin ketat dan kompleks serta semakin selektifnya pemilihan perguruan tinggi (Muhardi,

2004). Ditegaskan oleh Kotler dan Fox, (1995:173) bahwa: “Setiap universitas menghadapi persaingan”.

Beberapa permasalahan yang muncul pada perguruan tinggi swasta di Lampung selain tuntutan globalisasi yaitu perguruan tinggi swasta di Lampung memiliki persaingan kinerja, salah satunya dalam bentuk akreditasi. Berdasarkan data pada Pangkalan data perguruan tinggi (PDDikti), PTS yang ada di Lampung berjumlah 80 perguruan tinggi yang berbentuk universitas, institut, sekolah tinggi, politeknik, dan akademi.



Gambar 1. 1 Grafik Akreditasi Perguruan Tinggi Swasta Di Lampung

Sumber: <https://pddikti.kemdikbud.go.id/>

Berdasarkan pada grafik gambar 1.1 dapat disimpulkan bawah dari 80 perguruan tinggi swasta di Lampung belum ada yang memiliki akreditasi “A” dan didominasi oleh perguruan tinggi swasta yang masih berakreditasi “B”. Terdapat 28 perguruan tinggi yang masih dalam proses atau belum terakreditasi. Untuk yang masih berakreditasi “C” berjumlah 5 perguruan tinggi. Selain itu terdapat juga perguruan tinggi yang sudah tidak beroperasi atau tutup berjumlah 1. Hal itu disebabkan karena adanya

persaingan yang ketat, karena masih kurangnya upaya dalam meningkatkan kompetensi pada perguruan tinggi untuk meningkatkan keunggulan bersaing. Usaha untuk memiliki keunggulan bersaing pada perguruan tinggi merupakan suatu faktor yang penting untuk menentukan keberhasilan serta kelangsungan perguruan tinggi itu sendiri, baik yang negeri maupun yang swasta.

Kemampuan bersaing dalam dunia pendidikan tersebut sangat dipengaruhi oleh kinerja manajemen perguruan tinggi bersangkutan dalam merencanakan strategi yang berorientasi pada upaya membangun daya saing yang tinggi. Institusi pendidikan tinggi swasta perlu memiliki seperangkat sistem manajemen yang dapat menjamin kinerjanya agar sejalan dengan berbagai persyaratan standar pendidikan tinggi yang berlaku (Girikallo, 2017). Perguruan tinggi swasta juga membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas yang memiliki motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi serta berpikir kreatif. Selain memiliki perbedaan dengan organisasi lain pada menghasilkan output yaitu menghasilkan sarjana atau ahli yang handal, mereka juga sangat rentan terhadap segala bentuk gejolak dan hubungannya dengan lingkungan yang terus berubah (Efendi, 2021).

Sumber daya manusia merupakan penggerak terpenting untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan dibentuknya suatu organisasi yaitu agar tercapai tujuan bersama. Keberhasilan dalam mencapai tujuan bersama tersebut memerlukan pengelolaan yang baik dan benar serta memiliki daya saing dalam mengelola sumber daya yang dimiliki. Sumber daya manusia

berkontribusi dengan memberikan keterampilan, pengetahuan, dan ide yang dapat meningkatkan kinerja suatu organisasi.

Sumber daya manusia sebagai *human capital* dinilai mempunyai peran penting karena sumber daya manusia merupakan penggerak utama suatu organisasi. Aset tidak berwujud, terutama kualitas sumber daya manusia, merupakan faktor keberhasilan yang diperlukan bagi organisasi untuk mencapai kinerja yang luar biasa, karena dengan sumber daya manusia yang berkualitas dapat membentuk keunggulan organisasi memiliki efek meningkatkan daya saing organisasi (Tan, 2014).

Mengingat dalam suatu organisasi sumber daya manusia merupakan peran yang sangat penting, maka manajemen organisasi perlu lebih proaktif dalam mengubah sumber daya manusia menjadi modal manusia yang perlu terus dikaji dan diimplementasikan sejalan dengan dinamika lingkungan sekitar (Marginson, 2019). Suatu organisasi yang berfungsi dengan baik juga didukung oleh sumber daya manusia yang berpengetahuan dan terampil. SDM sebagai *human capital* yang memiliki pengetahuan dapat digunakan oleh organisasi dalam proses peningkatan kinerja organisasi, dimana *human capital* akan terus berkembang dengan pengetahuan yang diperoleh untuk beradaptasi sesuai dengan perkembangan zaman (Hanushek, 2013).

Manajemen sumber daya manusia adalah kekuatan pengolahan terbesar dari semua sumber daya yang ada di bumi, karena pada dasarnya

semua ciptaan Tuhan di bumi ini sengaja diciptakan Tuhan untuk kepentingan Tuhan. Hal ini dengan jelas difirmankan oleh Allah SWT:

وَسَخَّرَ لَكُمْ مَا فِي السَّمَاوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِنْهُ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ

“Dan Dia menundukkan untukmu apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berpikir.” (Q.S. Al-Jatsiyah: 13).

Sumber daya yang ada ini harus dikelola dengan baik karena merupakan amanah yang akan dipertanggung jawabkan di kemudian hari, untuk mencapai pengelolaan yang baik diperlukan pengetahuan untuk mendukung pemberdayaan dan memaksimalkan manfaat dari sumber daya yang ada. Dalam Surah Ar-Rohman ayat 33, Allah menganjurkan manusia untuk menuntut ilmu seluas-luasnya tanpa batas untuk membuktikan kemahakuasaan Allah SWT.

Dalam menghadapi persaingan di era globalisasi perguruan tinggi swasta tidak hanya harus meningkatkan kemampuan sumber daya manusia, tentunya teknologi informasi juga sangat berpengaruh, tidak bisa dipungkiri bahwa perkembangan teknologi informasi sudah membawa perubahan besar bagi organisasi. Organisasi perlu menerapkan transformasi digital, kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai transformasi digital ini tidak hanya terletak pada kemampuan teknologi informasinya, tetapi juga dipengaruhi oleh kemampuannya dalam mengelola dan menggunakannya. Kemampuan teknologi informasi (*IT Capabilty*) diyakini mampu

menciptakan keunggulan kompetitif bagi suatu organisasi, keunggulan kompetitif tersebut berkaitan sangat erat dengan kinerja dan nilai organisasi (Rahayu et al., 2020).

Kemampuan yang unik akan menciptakan keunggulan bersaing. Kemampuan unik yang bisa menciptakan keunggulan bersaing ialah kemampuan yang mempunyai empat sifat dasar yaitu bernilai, langka, sulit ditiru dan sulit digantikan (Barney, 1991). Dan kemampuan teknologi informasi (*IT Capability*) di nilai memiliki keempat karakteristik tersebut. *IT Capability* bisa dikatakan langka, karena setiap organisasi memiliki kapabilitas yang berbeda-beda. *IT Capability* berkaitan erat dengan kemampuan organisasi dalam mengelola dan memanfaatkan teknologi informasi yang tidak berwujud sehingga sulit untuk ditiru dan digantikan dengan demikian, secara teori tampak bahwa *IT Capability* memenuhi karakteristik yang bisa menciptakan keunggulan bersaing bagi suatu organisasi (Rahayu et al., 2020).

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Prasetya (2016) menjelaskan bahwa *human capital* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu dengan menjadikan Kinerja Organisasional PTS sebagai variabel dependen dan menambahkan Sistem Manajemen Kinerja sebagai variabel intervening dengan objek penelitian Perguruan Tinggi Swasta di Lampung. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui strategi perguruan tinggi dengan menggunakan variabel *human capital* dan *IT capability* dalam

melaksanakan usaha pada kinerja organisasi dengan sistem manajemen kinerja sebagai variabel intervening.

Ada beberapa perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu mengenai variabel *human capital* dan *IT capability* yang berkaitan dengan kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Wirawan (2017) menyatakan bahwa *human capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan, tetapi berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Saragih (2017) yang menyatakan bahwa *human capital* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan. Untuk variabel *IT capability* hasil penelitian yang dilakukan oleh Wardani et al (2021) menyatakan bahwa *IT capability* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, tetapi penelitian yang dilakukan oleh Amrul & Hardi (2010) menyatakan bahwa *IT capability* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil yang tidak konsisten ini tentunya memberikan peluang bagi peneliti untuk meneliti lebih lanjut, sehingga hasil dari penelitian ini dapat memberikan bukti baru yang bisa menguatkan hasil penelitian sebelumnya.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut dengan judul penelitian “PENGARUH *HUMAN CAPITAL* DAN *IT CAPABILITY* TERHADAP KINERJA ORGANISASIONAL PERGURUAN TINGGI SWASTA DENGAN SISTEM MANAJEMEN KINERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dijelaskan diatas, maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah *Human Capital* berpengaruh terhadap Kinerja Organisasional?
2. Apakah *IT Capability* berpengaruh terhadap Kinerja Organisasional?
3. Apakah *Human Capital* berpengaruh terhadap Sistem Manajemen Kinerja?
4. Apakah *IT Capability* berpengaruh terhadap Sistem Manajemen Kinerja?
5. Apakah Sistem Manajemen Kinerja berpengaruh terhadap Kinerja Organisasional?
6. Apakah *Human Capital* berpengaruh terhadap Kinerja Organisasional Melalui Sistem Manajemen Kinerja?
7. Apakah *IT Capability* berpengaruh terhadap Kinerja Organisasional Melalui Sistem Manajemen Kinerja?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh *Human Capital* terhadap Kinerja Organisasional

2. Untuk menguji dan memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh *IT Capability* terhadap Kinerja Organisasional
3. Untuk menguji dan memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh *Human Capital* terhadap Sistem Manajemen Kinerja
4. Untuk menguji dan memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh *IT Capability* terhadap Sistem Manajemen Kinerja
5. Untuk menguji dan memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh Sistem Manajemen Kinerja terhadap Kinerja Organisasional
6. Untuk menguji dan memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh *Human Capital* terhadap Kinerja Organisasional Melalui Sistem Manajemen Kinerja
7. Untuk menguji dan memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh *IT Capability* terhadap Kinerja Organisasional Melalui Sistem Manajemen Kinerja

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan dan mengembangkan informasi serta informasi ilmiah dalam pengembangan ilmu pengetahuan mengenai Kinerja Organisasional Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Lampung. Selain itu, penelitian ini juga menambah referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Kinerja Organisasional.

2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai bahan informasi bagi Perguruan Tinggi Swasta Provinsi Lampung untuk lebih memahami segala sesuatu yang berkaitan dengan Kinerja Organisasional.
- b. Untuk mengetahui secara pasti pengaruh *human capital* dan *IT capability* terhadap intervening (kasus pada PTS di Lampung).
- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pedoman bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan *human capital*, *IT capability*, kinerja organisasional PTS dan sistem manajemen kinerja.