

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perguruan tinggi merupakan salah satu lembaga yang secara formal disertai tugas dan tanggung jawab mempersiapkan mahasiswa sesuai dengan tujuan pendidikan nasional, yaitu mengisi kebutuhan masyarakat akan tersedianya tenaga ahli dan terampil dengan tingkat dan jenis kemampuan yang sangat beragam. Dalam melaksanakan tugasnya perguruan tinggi menyelenggarakan pendidikan tinggi yaitu jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program diploma, program sarjana, program magister, program doktor, dan program profesi, serta program spesialis.

Selain itu, perguruan tinggi juga memiliki kewajiban untuk melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi yang selanjutnya disebut Tridharma yaitu kewajiban perguruan tinggi untuk menyelenggarakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (UU No. 12 Tahun 2012, Pasal 1 Ayat 9). Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.

Penelitian adalah kegiatan yang dilakukan menurut kaidah dan metode ilmiah secara sistematis untuk memperoleh informasi, data, dan keterangan yang berkaitan

dengan pemahaman dan/atau pengujian suatu cabang ilmu pengetahuan dan teknologi. Sedangkan pengabdian kepada Masyarakat adalah kegiatan sivitas akademika yang memanfaatkan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi untuk memajukan kesejahteraan masyarakat dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Penyelenggaraan Tridharma ini wajib dilaksanakan oleh Perguruan Tinggi Negeri (PTN) maupun Perguruan Tinggi Swasta (PTS).

Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Indonesia saat ini tumbuh subur. Tentu saja, pertumbuhan jumlah PTS yang signifikan itu menimbulkan persaingan yang tinggi antara pelakunya. Dibandingkan dengan PTN yang jumlahnya hanya 122 unit, PTS di Indonesia mencapai 3.136 unit. Sementara jumlah PTS berdasarkan data Kopertis Wilayah X berjumlah 246 unit. Universitas Ekasakti (Unes) merupakan salah satu perguruan tinggi swasta di Kota Padang telah terakreditasi B pada tahun 2018. Jika dilihat peringkat Unes berdasarkan klusterisasi yang dilakukan oleh kemendikbud tahun 2020 Unes berada pada urutan ke-666 dan ke-120 di kluster lima dari 1.590 perguruan tinggi. Sementara jika dicek pada laman SINTA (*Science and Technology Index*) Unes menduduki posisi ke-597 dari 5.020 *affiliations* yang terdaftar, sangat jauh jika dibandingkan dengan universitas swasta yang ada di Sumatera Barat seperti Universitas Bung Hatta yang berada pada urutan ke-119 secara nasional. Meskipun bukan merupakan angka yang cukup baik tapi juga tidak terlalu buruk jika dibandingkan dengan perguruan tinggi lainnya di Indonesia. Untuk memperoleh pencapaian tersebut Unes telah melakukan berbagai inovasi. Inovasi yang telah dilakukan selanjutnya akan mendorong tercapainya Tridharma perguruan tinggi seperti yang telah dijelaskan di atas.

Ketercapaian dari Tridharma Perguruan Tinggi akan sangat tergantung dari dosen sebagai salah satu anggota civitas akademika. Sebagaimana diamanatkan dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dosen dinyatakan sebagai pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (Bab1 Pasal 1 ayat 2).

Terkait dengan pelaksanaan tridharma perguruan tinggi tersebut, dosen di Unes cenderung tidak maksimal dalam melaksanakannya. Hal ini ditandai dengan metode pengajaran yang digunakan masih monoton dan tidak variatif. Dosen lebih banyak menggunakan metode diskusi dan ceramah saja. Selain itu media pembelajaran yang digunakan juga tidak variatif dan belum lengkap. Sebagian besar dosen menggunakan *infocus* sebagai media pembelajaran dan jumlahnya masih terbatas dari yang seharusnya. Selain itu, salah satu hal yang paling penting dilakukan adalah pelatihan bagi dosen-dosen mengenai implementasi kurikulum dan lain-lain yang menunjang profesionalismenya sebagai seorang dosen sehingga mampu menghasilkan lulusan yang terampil. Hal tersebut masih dirasa kurang bagi sebagian besar dosen di Universitas Ekasakti.

Untuk lebih jelas berikut ini ditampilkan data hasil survey kepada 20 dosen di Unes terkait dengan inovasi mereka dalam hal pelaksanaan tridharma perguruan tinggi.

Tabel 1.1
Hasil Survey Inovasi Dosen Unes dalam Hal Tridharma PT

No.	Pernyataan	Jawaban			
		Orang		Persentase (%)	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1.	Saya mencari peluang untuk meningkatkan proses bekerja, teknologi, dan layanan dalam memberikan perkuliahan di kelas	6	14	30	70
2.	Saya mengenali peluang untuk membuat metode pembelajaran yang berbeda dalam perkuliahan di kelas	8	12	40	60
3.	Saya bereksperimen dengan ide-ide baru dalam metode perkuliahan di kelas	5	15	25	75
4.	Saya mengambil risiko untuk mendukung ide dari penelitian yang akan saya lakukan	3	17	15	85
5.	Saya mengevaluasi kekuatan dan kelemahan ide dari penelitian yang akan saya lakukan	4	16	20	80
6.	Saya menghasilkan ide-ide atau solusi untuk penelitian-penelitian yang akan saya lakukan	6	14	30	70
7.	Saya mencoba idea tau solusi baru yang belum pernah dilakukan sebelumnya	3	17	15	85
8.	Saya menggabungkan ide baru untuk meningkatkan teknologi yang berguna bagi masyarakat untuk rutinitas sehari-hari	8	12	40	60
9.	Saya menggabungkan ide baru untuk meningkatkan pelayanan jasa yang berguna bagi masyarakat untuk rutinitas sehari-hari	7	13	35	65
10.	Saya mencoba ideatau solusi baru untuk mengatasi masalah yang dihadapi masyarakat	5	15	25	75
Rata-rata				27.5	72.5

Sumber: Hasil survey awal (2019)

Dari tabel 1.1 dilihat bahwa mayoritas jawaban dari dosen adalah tidak yaitu sebanyak 70,83%. Hal ini berarti masih banyak dosen yang tidak melakukan inovasi melalui tridharma PT. Penelitian tentang inovasi telah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya (Munir dan Beh, 2019; Trivellas, 2017; Siagian dan Ikatrinasari 2019). Dari penelitian tersebut, manajemen pengetahuan, iklim organisasi, dan struktur organisasi berpengaruh positif terhadap inovasi.

Menurut Nasution dan Kartajaya (2018) inovasi merupakan penciptaan nilai (*creating of value*) yang melibatkan peningkatan teknologi, dimana dalam penciptaan nilai tersebut inovasi harus secara signifikan mampu memberikan nilai tambah kesejahteraan yang direpresentasikan pada layak jual (diterima pasar) atau tidaknya produk/jasa inovatif tersebut. Sementara inovasi pendidikan adalah suatu ide, barang, metode, yang dirasakan atau diamati sebagai hal yang baru bagi seseorang atau sekelompok orang (masyarakat) baik berupa hasil invensi atau diskaveri yang digunakan untuk mencapai tujuan pendidikan atau untuk memecahkan masalah pendidikan (Sutirna , 2018).

Menurut Siagian dan Ikatrinasari (2019) manajemen pengetahuan merupakan faktor yang menentukan inovasi dalam sebuah perusahaan. Tidak berbeda dengan Ikatrinasari dan Siagian, menurut Maha *et al* (2017), ada dua faktor yang menentukan inovasi yaitu TQM (*Total Quality Management*) dan *Knowledge Management*. Selain manajemen pengetahuan, berkembangnya inovasi juga dipengaruhi oleh iklim dan struktur organisasi. Iklim organisasi yang positif dapat memengaruhi tingkah laku inovatif dengan cara memberikan motivasi intrinsik pada karyawan dan membuat karyawan merasa mendapat dukungan penuh dari perusahaan, sehingga karyawan tidak segan untuk menampilkan perilaku inovatif. Menurut Susrini dkk (2019) bahwa iklim organisasi akan membangun dan meningkatkan inovasi.

Sementara struktur organisasi sendiri merupakan sistem formal tentang hubungan tugas dan wewenang yang mengendalikan bagaimana tiap individu bekerja sama dan mengelola segala sumberdaya yang ada untuk mewujudkan tujuan organisasi (Wisnu, 2019). Dengan adanya sebuah struktur organisasi yang terbentuk

dengan baik dan dijalankan dengan efektif dapat membantu perguruan tinggi dalam memastikan bahwa jalur komunikasi dan informasi pada perguruan tinggi dapat berjalan dengan baik. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Trivellas (2019) bahwa struktur organisasi berhubungan positif dengan kemampuan berinovasi sebuah perusahaan.

Menurut Chen *et al* (2010), inovasi dalam sebuah perusahaan akan berkembang karena dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu manajemen pengetahuan, struktur organisasi, dan iklim organisasi. Selanjutnya Chen *et al* (2010) juga menemukan bahwa iklim organisasi yang inovatif dan suportif berhubungan positif dengan manajemen pengetahuan, dan mereka juga menambahkan bahwa struktur organisasi turut mempengaruhi manajemen pengetahuan dalam suatu perusahaan.

Meskipun variabel manajemen pengetahuan, struktur organisasi, dan iklim organisasi merupakan variabel penentu terhadap inovasi, namun berdasarkan hasil penelitian terdahulu ditemukan bahwa variabel manajemen pengetahuan dipengaruhi oleh struktur dan iklim organisasi. Sehingga dengan demikian variabel manajemen pengetahuan berada diantara variabel struktur organisasi, iklim organisasi, dan inovasi. Dengan pengertian lain, manajemen pengetahuan berperan sebagai variabel mediasi atau intervening.

Tekanan globalisasi yang kompetitif dan kemajuan teknologi yang cepat meningkatkan kebutuhan perusahaan-perusahaan untuk terus beradaptasi, meningkatkan dan berinovasi (Brown dan Eisenhard, 1995; Gilson dan Shalley, 2004). Perusahaan dengan inovasi yang lebih besar akan lebih berhasil dalam menanggapi perubahan lingkungan dan mengembangkan kapasitas baru untuk

mencapai kinerja yang lebih baik (Montes *et al*, 2004 dalam Chen (2010)). Namun pemahaman perilaku inovatif dari organisasi dalam literatur tetap relatif tidak meyakinkan dan tidak konsisten (Cho dan Pucik, 2005; Fiol, 1996 dalam Chen *et al* (2010)).

Salah satu sumber inovasi berasal manajemen yang efektif dari pengetahuan. Pengetahuan secara luas diakui sebagai aset strategis yang memungkinkan perusahaan untuk mempertahankan kompetensi khas dan menemukan peluang inovasi (Chen, 2004; Grant, 1996). Beberapa studi sebelumnya telah mengungkapkan peran penting dari manajemen pengetahuan dalam proses inovasi dan hasil (Misalnya Argote *et al*, 2003; Nonaka dan Takeuchi, 1995) namun sedikit dari bukti empiris telah disediakan untuk menghubungkan antara manajemen pengetahuan dan inovasi perusahaan (Subramaniam dan Youndt, 2005).

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian terkait dengan inovasi di perguruan tinggi serta faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan judul **“Pengaruh Iklim Organisasi dan Struktur Organisasi terhadap Inovasi dengan Manajemen Pengetahuan Sebagai Variabel Mediasi (Studi : Universitas Ekasakti Padang)”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka rumusan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap manajemen pengetahuan di Universitas Ekasakti Padang?

2. Bagaimana pengaruh struktur organisasi terhadap manajemen pengetahuan di Universitas Ekasakti Padang?
3. Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap inovasi di Universitas Ekasakti Padang?
4. Bagaimana pengaruh struktur organisasi terhadap inovasi di Universitas Ekasakti Padang?
5. Bagaimana pengaruh manajemen pengetahuan terhadap inovasi di Universitas Ekasakti Padang?
6. Bagaimana pengaruh manajemen pengetahuan sebagai mediasi antara iklim organisasi dan inovasi di Universitas Ekasakti Padang?
7. Bagaimana manajemen pengetahuan sebagai mediasi antara struktur organisasi dan inovasi di Universitas Ekasakti Padang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa :

1. Pengaruh iklim organisasi terhadap manajemen pengetahuan di Universitas Ekasakti Padang.
2. Pengaruh struktur organisasi terhadap manajemen pengetahuan di Universitas Ekasakti Padang.
3. Pengaruh iklim organisasi terhadap inovasi di Universitas Ekasakti Padang.
4. Pengaruh struktur organisasi terhadap inovasi di Universitas Ekasakti Padang.
5. Pengaruh manajemen pengetahuan terhadap inovasi di Universitas Ekasakti Padang.

6. Pengaruh manajemen pengetahuan sebagai mediasi antara iklim organisasi dan inovasi di Universitas Ekasakti Padang.
7. Pengaruh manajemen pengetahuan sebagai mediasi antara struktur organisasi dan inovasi di Universitas Ekasakti Padang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian dibedakan menjadi dua yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis. Menurut Saputro (2017) manfaat teoritis adalah sumbangan hasil penelitian secara keilmuan, sedangkan manfaat praktis adalah kontribusi aplikatif dari hasil penelitian. Sehingga manfaat dari penelitian ini dibedakan sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu manajemen khususnya manajemen sumberdaya manusia terutama dalam hal peningkatan inovasi serta faktor-faktor lain yang mempengaruhinya diantaranya iklim organisasi dan struktur organisasi.

2. Manfaat Praktis

- 1) Memberikan informasi kepada pengambil kebijakan di Universitas Ekasakti Padang mengenai inovasi, iklim organisasi, struktur organisasi, dan manajemen pengetahuan yang ada di Unes sebagai upaya dalam perbaikan yang berkelanjutan ke depannya.
- 2) Memberikan gambaran bagi para dosen mengenai fenomena inovasi yang dimiliki serta terus meningkatkannya melalui faktor yang mempengaruhinya berupa iklim organisasi, struktur organisasi, dan manajemen pengetahuan yang ada.