

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan globalisasi saat ini membuat kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi sangat pesat, informasi yang diperoleh dengan cepat dan darimana saja. Perguruan tinggi merupakan salah satu lembaga pendidikan yang menjadi sarana utama dalam mencerdaskan bangsa. Pada saat ini banyak perguruan tinggi yang didirikan, dikelola, dan dikembangkan oleh pemerintah (negeri) ataupun swasta. Peran utama perguruan tinggi adalah mengeksplorasikan dengan cara melakukan penelitian dan mentransmisikan pengetahuan dengan cara melakukan pendidikan. Menurut Wang, (2010) menyatakan bahwa kinerja perguruan tinggi dapat diukur dari aspek pendidikan dan penelitian sejalan dengan peran dan fungsi dari perguruan tinggi. Karena banyaknya jumlah perguruan tinggi yang ada saat ini membuat persaingan diantara perguruan tinggi tersebut menjadi semakin pesat. Tidak hanya bersaing di tingkat nasional, tetapi juga harus bisa bersaing tingkat internasional.

Menurut Direktorat Jendral Kemnetrian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi (RISTEKDIKTI) pada tahun 2021, saat ini di Indonesia tercatat sebanyak 389 perguruan tinggi negeri. Sedangkan untuk perguruan tinggi swasta tercatat sebanyak 4.040. Ini dapat membuktikan bahwa perguruan tinggi di Indonesia berkembang sangat pesat sehingga masyarakat harus menyadari bahwa pentingnya memperoleh pengetahuan di jenjang perguruan tinggi.

Provinsi Sumatera Barat tercatat sebanyak 88 Perguruan Tinggi Swasta berdasarkan data LL DIKTI Wilayah X yang terdiri dari 12 Universitas, 2 Institut, 41 Sekolah Tinggi, 2 Politeknik dan 31 Akademik. Menurut Permenristekdikti No 32/2016, (BAN-PT) mengembangkan instrumen akreditasi yang relevan dengan pengembangan sektor pendidikan tinggi di Indonesia dan mengikuti perkembangan global. Beberapa kriteria mengukur tingkat

ketercapaian dan/ atau pelampauan Standar Nasional Pendidikan Tinggi dan standar yang ditetapkan oleh masing-masing perguruan tinggi, yaitu (1) Visi, Misi, dan Tujuan dan Sasaran, (2) Tata Pamong, Tata Kelola dan Kerjasama, (3) Mahasiswa, (4) Sumber Daya Manusia, (5) Keuangan, Saran, dan Prasarana, (6) Pendidikan, (7) Penelitian, (8) Pengabdian Kepada Masyarakat dan (9) Luaran dan Capaian Tridharma.

Tabel 1.1
Data Akreditasi Universitas Swasta di Sumatera Barat

No	Universitas Swasta	Akreditasi
1.	Universitas Baiturrahmah, Padang	B
2.	Universitas Bung Hatta, Padang	B
3.	Universitas Dharma Andalas, Padang	C
4.	Universitas Ekasakti, Padang	B
5.	Universitas Mahputra Muhammad Yamin, Solok	C
6.	Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, Padang	B
7.	Universitas Putra Indonesia YPTK, Padang	B
8.	Universitas Tamansiswa, Padang	B
9.	Universitas Nadhatul Ulama Sumatera Barat, Padang	Belum Terakreditasi
10.	Universitas Islam Sumatera Barat, Solok	Belum Terakreditasi
11.	Universitas Mohmmad Natsir, Bukitinggi	Belum Terakreditasi
12.	Universitas Dhamas Indonesia, Dhamasraya	Belum Terakreditasi

Sumber: LL DIKTI Wilayah X (2020)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat kita lihat bahwa belum adanya universitas swasta di Sumatera Barat yang mendapatkan akreditasi A, kebanyakan universitas swasta mendapatkan akreditasi B dan masih ada beberapa universitas yang bahkan belum terakreditasi dikarenakan universitas tersebut baru berdiri dan masih memiliki jumlah mahasiswa yang sedikit. Namun, pada tahun 2020 salah satu universitas swasta yang ada di Sumatera Barat meraih peringkat ke-83 untuk perguruan tinggi negeri (PTN) maupun perguruan tinggi swasta (PTS) se-indonesia yang berjumlah 2.136. Sedangkan untuk Sumatera Barat sendiri Universitas Bung Hatta mendapatkan peringkat pertama untuk perguruan tinggi swasta, hasil ini diliris secara resmi oleh Direktorat Jendral Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) RI melalui akun resmi <http://klasterisasi-pt.kemidikbud.go.id> .

Kinerja organisasi merupakan alat ukur untuk menilai dan mengevaluasi berhasil atau tidaknya suatu organisasi. Menurut Crabtree & DeBusk (2008) ukuran *non financial performance indicator* lebih bermanfaat digunakan untuk memprediksikan kinerja masa depan dan memfasilitasi kinerja organisasi. Kinerja organisasi merupakan peningkatan yang dapat dicapai suatu badan usaha yang dimana dapat meningkatkan pendapatan, penjualan, *output*, produktivitas, biaya, penerimaan layanan, kecepatan reaksi atau berubah, pencapaian standar kualitas atau reaksi pelanggan/klien. Untuk mengukur suatu kinerja organisasi tidak hanya dilihat dari keuangan saja, tetapi juga dapat dilihat dari tingkat kepuasan konsumen, pengembangan teknologi dan terciptanya lingkungan untuk mendukung pembelajaran dan pertumbuhan suatu organisasi.

Menurut *Córcoles et al*, (2011) pada perguruan tinggi *Intellectual capital* menjadi sangat penting, karena pengetahuan merupakan *output* dan *input* utama dari lembaga-lembaga ini. Di Indonesia *intellectual capital* mulai menjadi salah satu perhatian para akademisi dan pelaku bisnis ketika di keluarkannya PSAK No.19 (revisi 2011) yang menjadi sinyal bahwa keberadaan *intellectual capital* mulai berkembang. Walaupun tidak dijelaskan secara jelas di dalam PSAK No. 19 namun hal ini membuktikan bahwa *intellectual capital* mulai mendapat perhatian. *Intellectual Capital* merupakan kumpulan benda tak berwujud yang memungkinkan organisasi untuk menstransfer koleksi materi, keuangan dan sumber daya manusia ke dalam sistem yang mampu menciptakan nilai bagi pemangku kepentingan. *Intellectual Capital* menurut Sari, (2020) merupakan sumber daya berupa pengetahuan yang tersedia pada perusahaan yang pada akhirnya akan mendatangkan keuntungan di masa depan bagi perusahaan. *Intellectual Capital* tidak hanya berupa pengetahuan tapi juga informasi yang dapat diterapkan dalam pekerjaan (Solechan, 2017). Menurut Bratianu (2016) mendefinisikan *Intellectual Capital* sebagai semua sumber daya nonmoneter dan nonfisik

yang sepenuhnya dikendalikan oleh organisasi dan yang memberikan kontribusi untuk penciptaan nilai organisasi.

Human Capital sangat penting dalam kinerja universitas karena merupakan pengetahuan eksplisit dari staf Universitas (guru, peneliti, manajer, administrasi dan staf layanan) yang diperoleh melalui pendidikan normal dan non formal serta proses penyegaran yang termasuk dalam kegiatan mereka. Menurut Cabrita dan Bontis, (2008) *human capital* menggambarkan pengetahuan saham dari suatu organisasi yang diperlihatkan melalui karyawannya, sedangkan *human capital* merupakan kombinasi dari warisan genetik, pendidikan, pengalaman, dan sikap mengenai kehidupan dan bisnis. *Human capital* menggambarkan kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia yang dimiliki organisasi untuk dapat memajukan dan mengembangkan suatu organisasi.

Human capital juga bisa meningkat apabila suatu organisasi tersebut mampu mengelola kemampuan yang dimiliki oleh karyawannya (Ulum, Malik, & Sofyani, 2019). Intinya dengan adanya modal manusia dalam sebuah organisasi akan membantu jalan organisasi karena *human capital* memberikan pengetahuan didalamnya sehingga menciptakan nilai produk atau layanan, sehingga dapat memberikan arahan kepada organisasi agar bisa mencapai tujuan. Penelitian mengenai pengaruh *human capital* terhadap kinerja organisasi yang dilakukan oleh (Sari, 2020a) menunjukkan bahwa *human capital* berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh (Hashim, Osman, & Alhabshi, 2015; Ismail, 2010; Salinas-avila et al., 2020) menunjukkan bahwa *human capital* memiliki hubungan positif signifikan terhadap kinerja organisasi.

Structural Capital juga penting ada di dalam kinerja universitas yang merupakan pengetahuan eksplisit yang berkaitan dengan proses internal diseminasi, komunikasi dan manajemen keilmuan teknis di Universitas. *Structural Capital* menurut Ramírez & Gordillo, (2014) merupakan pengetahuan eksplisit yang berkaitan dengan proses internal diseminasi,

komunikasi, dan pengelolaan pengetahuan ilmiah dan teknis di Universitas. Seorang karyawan dapat berpotensi memiliki intelektualitas yang tinggi apabila sistem dan prosedur di suatu organisasi juga baik, namun sebaliknya apabila sistem dan prosedur di suatu organisasi buruk maka *intellectual capital* tidak dapat mencapai kinerjanya dan tidak dapat dimanfaatkan secara maksimal (Ulum et al., 2019).

Jadi *structural capital* merupakan penghubung antara modal manusia dengan *intellectual capital*, meskipun karyawan memiliki *intellectual* yg tinggi tapi tidak didukung dengan sarana yang memadai untuk mengaplikasikan inovasi mereka, maka kemampuan tersebut tidak menghasilkan *intellectual capital*. Penelitian mengenai pengaruh *structural capital* terhadap kinerja organisasi dilakukan oleh (Muzakki, 2020; Saragih, 2017) menunjukkan bahwa *structural capital* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja organisasi. Pada penelitian (Lestari, 2014) menunjukkan bahwa *structural capital* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi.

Selain *human capital* dan *structural capital*, *relational capital* juga memiliki peran penting di dalam mendorong meningkatnya kinerja universitas. Selain itu *structural relational capital* juga berkaitan dengan pengembangan aspek ekonomi, politik dan kelembagaan yang dikembangkan dan dijunjung tinggi antara universitas dan mitra non –akademiknya, yaitu perusahaan, organisasi non profit, pemerintah daerah dan masyarakat sekitar. *Relational capital* menurut Ulum et al., (2019) merupakan komponen kumpulan dari ekonomi, politik, dan hubungan kelembagaan yang dikembangkan dan ditegakkan antara universitas dan nonakademik, perusahaan, organisasi nonprofit, pemerintah daerah dan masyarakat pada umumnya.

Relational capital adalah pengetahuan yang terkandung dalam praktik periklanan, promosi dan penjualan serta jaringan asosiasi (Mumtaz & Abbas, 2014). Yang pada intinya *relational capital* merupakan hubungan organisasi dengan pihak luar. Penelitian mengenai

pengaruh *relational capital* terhadap kinerja organisasi yang dilakukan oleh penelitian (Alimy & Herawaty, 2020; Kusumawijaya & Astuti, 2012; Leha, Alam, & Djalante, 2020; Santosa, 2007; Sari, 2020a; Wahyuni Mardiana & Hariyati, 2014) menunjukkan bahwa relasional capital berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja organisasi.

Keberadaan *intellectual capital* mempunyai peran penting dalam perguruan tinggi karena memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Banyaknya penelitian yang telah dilakukan mengenai *intellectual capital* terhadap kinerja organisasi, namun masih jarang penelitian yang berfokus pada hubungan *intellectual capital* terhadap kinerja universitas.

Pada saat ini, hanya studi yang dilakukan oleh (Anggraini, Abdul-Hamid, & Azlina, 2018) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *intellectual capital* dan unsur-unsurnya dengan kinerja perguruan tinggi. Pada penelitian (Salinas-avila et al., 2020) menguji hubungan *intellectual capital* terhadap kinerja universitas di Medan yang menemukan hasil bahwa adanya pengaruh signifikan. (Ulum et al., 2019) menguji hubungan *intellectual capital* terhadap kinerja perguruan tinggi, menyatakan bahwa adanya pengaruh positif signifikan terhadap kinerja perguruan tinggi. Beberapa penelitian luar juga meneliti hubungan *intellectual capital* terhadap kinerja perguruan tinggi (Mumtaz & Abbas, 2014; Fazlagic, 2014; Jones, 2009; Leitner, 2004; Lu, 2012; Ramírez, 2014; Veltri, 2014; Zlate , 2015) menyatakan bahwa *intellectual capital* memiliki peran penting dalam kinerja organisasi khususnya universitas.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, penelitian merumuskan beberapa pertanyaan yang akan dianalisis di dalam penelitian, yaitu:

1. Apakah *intellectual capital* berpengaruh terhadap kinerja organisasi universitas swasta di Sumatera Barat?

2. Apakah *human capital* berpengaruh terhadap kinerja organisasi universitas swasta di Sumatera Barat?
3. Apakah *structural capital* berpengaruh terhadap kinerja organisasi universitas swasta di Sumatera Barat?
4. Apakah *relational capital* berpengaruh terhadap kinerja organisasi universitas swasta di Sumatera Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan kepada rumusan masalah maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan bukti empiris tentang:

1. pengaruh *intellectual capital* terhadap kinerja organisasi universitas swasta di Sumatera Barat.
2. pengaruh *human capital* terhadap kinerja organisasi universitas swasta di Sumatera Barat.
3. pengaruh *structural capital* terhadap kinerja organisasi universitas swasta di Sumatera Barat.
4. pengaruh *relational capital* terhadap kinerja organisasi universitas swasta di Sumatera Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat pada penelitian dan pihak lain. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Perguruan Tinggi, Diharapkan pihak perguruan tinggi dapat menggunakan informasi dalam penelitian ini untuk meningkatkan kinerja inovatifnya di masa yang akan datang yang ditunjang dengan peningkatan pada *intellectual capital*

(*human capital, structural capital, dan relational capital*) dan dapat digunakan sebagai pengambilan keputusan institusi.

2. Bagi Akademik, Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai bagaimana pengaruh *intellectual capital* terhadap Kinerja Organisasi Universitas Swasta di Sumatera Barat, serta dapat dijadikan bahan bacaan dan referensi bagi para peneliti yang akan datang agar melakukan penelitian yang lebih mendalam.

1.5 Sistematika Penulisan

Skripsi ini terdiri dari sub bab yang saling berhubungan antara satu dengan yang lainnya yang dapat dibuat dalam sistematika yaitu sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan. Bab ini menjelaskan latar belakang pengambilan judul, perumusan masalah, tujuan dan manfaat serta sistematika penulisan skripsi.

Bab II Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis, adalah bab yang menjelaskan berbagai teori yang relevan dengan permasalahan yang dibahas di dalam penelitian ini. Beberapa teori yang digunakan adalah tentang kinerja organisasi, *human capital, structural capital dan relational capital*. Bab ini juga akan membahas tentang pengembangan hipotesis dan model penelitian yang akan dipedomani di dalam tahapan pengolahan data.

Bab III Metode Penelitian, adalah bab yang menjelaskan proses pengambilan populasi dan sampel. Jenis dan sumber data. Defenisi operasional dan pengukuran variabel dan metode analisis yang digunakan di dalam melakukan pengujian hipotesis.

Bab IV Pembahasan, adalah bab yang menjelaskan tentang deskripsi objek penelitian, analisis data, interpretasi hasil dan argumentasi terhadap hasil penelitian.

Bab V Penutup, adalah bab yang menjelaskan kesimpulan-kesimpulan yang diperoleh dari hasil pengolahan data penelitian. Selain itu, dalam bab ini juga berisi saran-saran bagi penelitian selanjutnya.