

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perubahan lingkungan global yang ditandai dengan kemajuan teknologi dan era disrupsi digital menuntut organisasi, termasuk perguruan tinggi, untuk bertransformasi agar mampu bersaing dan beradaptasi dengan cepat. Universitas Adiwangsa Jambi sebagai salah satu institusi pendidikan tinggi yang berkembang di Provinsi Jambi, dihadapkan pada tantangan untuk meningkatkan daya saing dan kualitas sumber daya manusianya, terutama dosen dan tenaga kependidikan. Dalam konteks ini, manajemen sumber daya manusia (MSDM) memegang peranan strategis dalam menentukan kinerja organisasi.

Lebih lanjut, penelitian oleh Saridan Nugroho (2022) menunjukkan bahwa pendekatan technoentrepreneurship dalam MSDM tidak hanya berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai, tetapi juga berdampak tidak langsung melalui peningkatan kepuasan kerja.

Tabel 1.1 Fenomena Manajemen SDM

No	Pertanyaan Pra-Survey	Setuju (F, %)	Netral (F, %)	Tidak Setuju (F, %)
1	Perencanaan kebutuhan pegawai dilakukan secara sistematis	9 (60%)	4 (26,7%)	2 (13,3%)
2	Proses rekrutmen dan seleksi dilakukan secara objektif dan transparan	8 (53,3%)	5 (33,3%)	2 (13,3%)
3	Pelatihan dan pengembangan pegawai rutin dilaksanakan	6 (40%)	5 (33,3%)	4 (26,7%)
4	Evaluasi kinerja dilakukan secara adil dan terukur	10 (66,7%)	3 (20%)	2 (13,3%)

Tabel 1.2 Fenomena Technoentrepreneurship

No	Indikator / Pertanyaan Pra-Survey	Setuju (F, %)	Netral (F, %)	Tidak Setuju (F, %)
1	Inovasi berbasis teknologi diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari	11 (73,3%)	3 (20%)	1 (6,7%)
2	Pemanfaatan sistem digital sudah optimal di lingkungan kerja	9 (60%)	4 (26,7%)	2 (13,3%)
3	Pegawai berani mengambil risiko dalam penggunaan teknologi	8 (53,3%)	5 (33,3%)	2 (13,3%)

	baru			
4	Kepemimpinan mendorong inovasi dan kreativitas berbasis teknologi	10 (66,7%)	3 (20%)	2 (13,3%)

Tabel 1.3 Fenomena Kepuasan Kerja

No	Indikator / Pertanyaan Pra-Survey	Setuju (F, %)	Netral (F, %)	Tidak Setuju (F, %)
1	Merasa puas dengan jenis pekerjaan yang dilakukan	10 (66,7%)	3 (20%)	2 (13,3%)
2	Hubungan dengan atasan dan rekan kerja terjalin baik	12 (80%)	2 (13,3%)	1 (6,7%)
3	Peluang pengembangan karir sesuai harapan	8 (53,3%)	4 (26,7%)	3 (20%)
4	Keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi terjaga	9 (60%)	3 (20%)	3 (20%)

Tabel 1.4 Fenomena Kinerja Pegawai

No	Indikator / Pertanyaan Pra-Survey	Setuju (F, %)	Netral (F, %)	Tidak Setuju (F, %)
1	Pekerjaan diselesaikan dengan kualitas yang baik	11 (73,3%)	3 (20%)	1 (6,7%)
2	Target pekerjaan tercapai tepat waktu	10 (66,7%)	4 (26,7%)	1 (6,7%)
3	Memiliki inisiatif untuk mengambil tugas tambahan	9 (60%)	4 (26,7%)	2 (13,3%)
4	Menjalankan tanggung jawab dengan konsisten	12 (80%)	2 (13,3%)	1 (6,7%)

1.2 Identifikasi Masalah

1. Belum optimalnya penerapan prinsip-prinsip technoentrepreneurship dalam manajemen sumber daya manusia, seperti penggunaan teknologi digital, budaya inovatif, dan orientasi kewirausahaan di lingkungan pegawai.
2. Rendahnya kompetensi digital dan kesiapan pegawai dalam menghadapi transformasi digital yang menjadi pilar utama technoentrepreneurship.
3. Kurangnya integrasi sistem informasi manajemen SDM yang dapat menunjang pengambilan keputusan berbasis data secara efektif dan efisien.
4. Masih adanya resistensi perubahan dari sebagian pegawai dalam menerima implementasi teknologi dan inovasi manajerial baru.
5. Tingkat kepuasankerja yang belum merata, yang dapat berdampak pada motivasidan komitmen pegawai dalam menjalankan tugas-tugas organisasi.
6. Belum diketahui secara pasti bagaimana pengaruh manajemen SDM berbasis technoentrepreneurship terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja.

1.3 Batasan Masalah

1. Subjek penelitian dibatasi pada pegawai tetap (dosen dan tenaga

kependidikan) di lingkungan Universitas Adiwangsa Jambi.

2. Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia yang dikaji difokuskan pada aspek- aspek technoentrepreneurship seperti pengembangan kompetensi digital, inovasi dalam proses kerja, dan pemanfaatan teknologi informasi dalam pengelolaan SDM.
3. Kepuasan kerja dalam penelitian ini didefinisikan sebagai persepsi pegawai terhadap kondisi kerja, lingkungan kerja, dan penghargaan atas kontribusinya.
4. Kinerja pegawai yang dikaji adalah kinerja individual berdasarkan indikator efektivitas, efisiensi, dan produktivitas kerja.
5. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, menggunakan instrumen kuesioner berbasis skala Likert.
6. Waktu penelitian dibatasi pada data dan kondisi terkini antara tahun 2022 hingga 2024 sebagai basis analisis dan pengambilan kesimpulan.

1.4 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh manajemen sumber daya manusia berbasis technoentrepreneurship terhadap kinerja pegawai di Universitas Adiwangsa Jambi?
2. Bagaimana pengaruh manajemen sumber daya manusia berbasis technoentrepreneurship terhadap kepuasan kerja pegawai di Universitas Adiwangsa Jambi?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Universitas Adiwangsa Jambi?
4. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh manajemen SDM berbasis technoentrepreneurship terhadap kinerja pegawai di Universitas Adiwangsa Jambi?
5. Apakah aspek technoentrepreneurship dalam manajemen SDM memengaruhi kepuasan kerja pegawai?
6. Apakah faktor-faktor dalam technoentrepreneurship memengaruhi peningkatan kepuasan kerja dan kinerja pegawai serta faktor mana yang paling dominan ?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh manajemen sumber daya manusia berbasis technoentrepreneurship terhadap kinerja pegawai di Universitas Adiwangsa

Jambi.

2. Untuk mengidentifikasi pengaruh manajemen sumber daya manusia berbasis technoentrepreneurship terhadap kepuasan kerja pegawai di Universitas Adiwangsa Jambi.
3. Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Universitas Adiwangsa Jambi.
4. Untuk mengkaji peran kepuasan kerja sebagai variabel intervening dalam hubungan antara manajemen sumber daya manusia berbasis technoentrepreneurship dan kinerja pegawai.
5. Untuk mengidentifikasi aspek technoentrepreneurship dalam manajemen SDM memengaruhi kepuasan kerja pegawai
6. Untuk mengidentifikasi faktor-faktor technoentrepreneurship yang paling dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan Universitas Adiwangsa Jambi.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

1. Menambah ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam integrasi pendekatan technoentrepreneurship pada pengelolaan pegawai di sektor pendidikan tinggi.
2. Memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori tentang pengaruh tidak langsung (mediasi) kepuasan kerja dalam hubungan antara manajemen SDM dan kinerja pegawai.
3. Menjadi referensi ilmiah bagi peneliti selanjutnya dalam mengembangkan kajian technoentrepreneurship dalam konteks organisasi non-profit seperti perguruan tinggi.
4. Memperluas pemahaman akademik mengenai hubungan antara teknologi, inovasi manajerial, dan perilaku organisasi dalam peningkatan kinerja sumber daya manusia.
5. Menyediakan model konseptual berbasis penelitian kuantitatif yang dapat dijadikan acuan dalam studi-studi lanjutan yang relevan.
6. Memperkuat posisi technoentrepreneurship sebagai pendekatan multidisiplin dalam kajian manajemen strategik dan perilaku organisasi di era digital.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Memberikan masukan strategis kepada pimpinan Universitas Adiwangsa Jambi dalam merancang dan mengimplementasikan kebijakan manajemen SDM berbasis technoentrepreneurship.
2. Menjadi bahan evaluasi bagi unit sumber daya manusia di Universitas Adiwangsa Jambi dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai melalui pemanfaatan teknologi dan inovasi.
3. Memberikan pemahaman kepada pegawai tentang pentingnya kompetensi technoentrepreneurial dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja.
4. Menjadi dasar pertimbangan dalam pengembangan pelatihan internal terkait literasi digital, manajemen inovasi, dan kewirausahaan berbasis teknologi di lingkungan kampus.
5. Memberikan rekomendasi konkret dalam optimalisasi sistem kerja berbasis digital yang efisien, adaptif, dan produktif.
6. Membantu universitas dalam merancang strategi pengembangan sumber daya manusia yang berorientasi pada efektivitas, kepuasan kerja, dan daya saing institusi.

1.7 Originalitas Penelitian

Penelitian ini memiliki originalitas dalam pendekatan, fokus objek, dan integrasi variabel yang belum banyak dikaji secara komprehensif dalam konteks institusi pendidikan tinggi, khususnya di lingkungan Universitas Adiwangsa Jambi. Sejauh penelusuran terhadap berbagai studi terdahulu, telah banyak penelitian yang membahas pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai, dan tidak sedikit pula yang meneliti peran kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Dengan demikian, secara keseluruhan penelitian ini memiliki kontribusi baru dalam memperluas cakrawala keilmuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dengan menekankan pada pendekatan technoentrepreneurial sebagai faktor strategis yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai dalam dunia pendidikan tinggi di era digital.