

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Telkom University atau Universitas Telkom adalah salah satu perguruan tinggi swasta terbaik di Indonesia. Telkom University merupakan penggabungan dari empat perguruan tinggi yang berada di bawah badan penyelenggara Yayasan Pendidikan Telkom (YPT) yaitu Institut Teknologi Telkom (IT Telkom), Institut Manajemen Telkom (IM Telkom), Politeknik Telkom (Poltek Telkom) dan Sekolah Tinggi Seni Rupa dan Desain Indonesia Telkom (STISI Telkom). Penggabungan ini disetujui oleh Presiden Republik Indonesia Pak Soeharto pada tahun 1994 (Yayasan Pendidikan Telkom, 2021). Telkom University berdiri pada tanggal 16 Januari 2007. Telkom University terletak di Kabupaten Bandung, Jawa Barat tepatnya di Jalan Telekomunikasi Terusan Buah Batu, Bandung - 40257, Jawa Barat, Indonesia (Kementerian Pendidikan Kebudayaan Riset dan Teknologi, 2023).

Telkom University memiliki 991 dosen dan 473 Tenaga Penunjang Akademik yang dibagi ke dalam 7 Fakultas dan 50 Program Studi (Telkom University, 2023). Telkom University memiliki 7 Fakultas, yaitu Fakultas Teknik Elektro, Fakultas Rekayasa Industri, Fakultas Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Fakultas Industri Kreatif, dan Fakultas Ilmu Terapan (Telkom University, 2023). Telkom University memiliki 13 direktorat, yaitu Direktorat Sekretariat & Perencanaan Strategis, Direktorat *Bandung Techno Park*, Direktorat Akademik, Direktorat Pasca Sarjana dan *Advance Learning*, Direktorat Logistik dan Aset, Direktorat Keuangan, Direktorat Sumber Daya Manusia, Direktorat Pusat Teknologi Informasi, Direktorat Pemasaran & Admisi, Direktorat Pengembangan Karir, Alumni, & *Endowment*, Direktorat Kemahasiswaan, Direktorat Kerjasama Strategis & Kantor Urusan Internasional, dan Direktorat Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (Telkom University, 2023).

Telkom University memiliki visi untuk menjadi *research and entrepreneurial university* pada tahun 2023, yang berperan aktif dalam pengembangan teknologi, sains, dan seni berbasis teknologi informasi (Telkom University, 2023).

1.2 Latar Belakang Penelitian

Pendidikan Tinggi adalah sebuah jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang meliputi program diploma, program sarjana, program magister, program doktor, dan program profesi, serta program spesialis, yang diselenggarakan oleh Perguruan Tinggi berdasarkan kebudayaan bangsa Indonesia (Pemerintah Republik Indonesia, 2014). Perguruan Tinggi (PT) adalah satuan pendidikan yang dapat menjalankan pendidikan tinggi berupa program akademik, profesi, dan/atau vokasi (Pemerintah Republik Indonesia, 2009). Perguruan tinggi dapat berupa universitas, institut, sekolah tinggi, politeknik, akademi, dan akademi komunitas (Pemerintah Republik Indonesia, 2014). Dalam sebuah badan pengelolaan perguruan tinggi, dibutuhkan organisasi yang paling sedikit terdiri atas unsur penyusunan kebijakan, pelaksanaan akademik, pengawasan dan penjaminan mutu, penunjang akademik atau sumber belajar, dan pelaksanaan administrasi atau tata usaha (Pemerintah Republik Indonesia, 2014).

Perguruan tinggi sangat perlu untuk mengelola citranya karena hal tersebut akan berkaitan dengan kepercayaan publik terhadap kualitas pendidikan serta komponen mendasar lainnya yang melekat pada institusi pendidikan, sehingga jika citra positif dapat terwujud, maka perguruan tinggi secara nyata memang mengelola pendidikannya dengan mengacu pada konsep *good university governance* (Sulistyaningtyas, 2007). Semenjak ditetapkannya Rencana Strategis Tahun 2019 – 2023 oleh Telkom University, penjaminan mutu menjadi sangat penting bagi penyelenggaraan pendidikan tinggi. Salah satu indikator kinerja utama yang perlu dipenuhi dalam rencana strategis Telkom University yaitu tercapainya kepercayaan dari seluruh pemangku kepentingan (*stakeholder*) yang di dalamnya terdapat sasaran strategis untuk dapat menyelenggarakan *good university governance* (Tim Penyusun Renstra Telkom University, 2018). Hal ini menunjukkan bahwa di masa mendatang, eksistensi suatu perguruan tinggi tidak semata-mata tergantung pada pemerintah, melainkan tergantung pada penilaian *stakeholder* tentang mutu pendidikan yang diselenggarakannya. Maka dari itu, *stakeholder* menempati posisi yang menentukan

kesinambungan penyelenggaraan pendidikan di suatu perguruan tinggi (Purnama, 2014).

Stakeholder adalah kelompok atau individu yang dapat memengaruhi atau dipengaruhi oleh pencapaian tujuan organisasi. *Stakeholder* perguruan tinggi terdiri dari dua kelompok yaitu *stakeholder* internal dan *stakeholder* eksternal. Mahasiswa adalah *stakeholder* eksternal utama (*primary stakeholder*), sedangkan orangtua mahasiswa, pengguna lulusan serta pasar tenaga kerja adalah *stakeholder* sekunder (*secondary stakeholder*) (Purnama, 2014). Secara lengkap para *stakeholder* perguruan tinggi terdiri dari peserta didik/mahasiswa baik yang aktual maupun potensial, badan akreditasi, orang tua/wali, dosen, peneliti, karyawan serta staf pimpinan, dewan penyantun, universitas sejenis, pemasok, organisasi bisnis dan publik, yayasan, alumni, masyarakat setempat dan media masa. Para *stakeholder* inilah yang memberikan kontribusi besar bagi kesinambungan penyelenggaraan pendidikan di suatu perguruan tinggi (Purnama, 2014).

Kepentingan *stakeholder* yang beragam dan perlu dipenuhi, membuat perguruan tinggi kesulitan untuk mengakomodasinya. Penentuan *stakeholder* yang utama dalam perguruan tinggi akan sangat menentukan kebijakan, keberhasilan, dan lebih jauh dari itu proses pendidikan yang terjadi dan berdampak luas dalam masyarakat (Purnama, 2014). Sebagai contoh, jika *stakeholder* utamanya adalah mahasiswa, maka segala kebijakan dan target keberhasilan akan mengacu kepada mahasiswa saja. Sebagai contoh lainnya, jika *stakeholder* utamanya adalah pemerintah, maka kebijakan dan target keberhasilan pun akan mengacu kepada pemerintah saja (Purnama, 2014). Melalui adanya kompetisi antar *stakeholder* perguruan tinggi dengan berbagai kepentingannya, hal tersebut memberikan efek tekanan/*pressure* kepada *stakeholder* internal perguruan tinggi agar dapat membuat kebijakan dan peraturan yang ikut berubah tergantung kepada para *stakeholder* (Purnama, 2014). Maka dari itu, Tenaga Penunjang Akademik sebagai salah satu *stakeholder* internal perguruan tinggi juga memiliki peranan yang cukup penting dalam melaksanakan kebijakan dan peraturan yang sudah dibuat di perguruan tinggi tersebut.

Tenaga Penunjang Akademik adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan dan bertugas untuk melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan (Pemerintah Republik Indonesia, 2003). Salah satu tantangan yang dihadapi pada masa sekarang ini dalam mengelola PT yaitu persaingan yang sedemikian ketat baik dengan perguruan tinggi yang ada di dalam maupun luar negeri (Anwar, 2017). Maka dari itu, untuk mengantisipasi perubahan yang terjadi dan juga dalam rangka menghadapi tantangan tersebut diperlukan adanya sumber daya manusia yang unggul. Setiap PT dituntut untuk dapat mengelola sumber daya manusia dan mengevaluasi kinerjanya, baik tenaga pendidik (dosen) maupun Tenaga Penunjang Akademik (karyawan). Supaya sumber daya manusia yang dikelola dapat diketahui keefektifannya, maka perlu adanya pengukuran kinerja yang komprehensif dan terarah (Anwar, 2017). Bagi pihak manajemen perguruan tinggi, kinerja individu Tenaga Penunjang Akademik sangat berguna untuk mengambil keputusan seperti promosi dan pengembangan karier, mutasi, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), penyesuaian kompensasi, kebutuhan pelatihan dan mempertahankan status akreditasi perguruan tinggi yang telah diperoleh (Anwar, 2017).

Pandemi COVID-19 membawa banyak perubahan pada pendidikan tinggi, khususnya kebutuhan dalam informasi, teknologi, dan komunikasi yang sulit untuk ditawarkan lagi (Poernomo, 2020). Perubahan yang terjadi ini harus disikapi dengan bijaksana agar perguruan tinggi mampu menanggapi tantangan zaman. Di banyak industri, gelombang pasang naiknya *Volatility*, *Uncertainty*, *Complexity*, dan *Ambiguity* (VUCA) mengguncang pasar dan mengubah sifat kompetisi di beberapa sektor bisnis. Fenomena tersebut disebut sebagai era VUCA yaitu *Volatility*, *Uncertainty*, *Complexity* dan *Ambiguity*. Era VUCA sendiri adalah gambaran situasi lingkungan bisnis dan industri yang terdapat ketidakpastian, kompleksitas, dan menentang diagnosis yang meyakinkan dan membingungkan para eksekutif organisasi (Bennett & Lemoine, 2014; Poernomo, 2020). Dalam konteks perguruan tinggi, era

VUCA ini membuat perguruan tinggi harus menyiapkan sumber daya manusianya agar siap menghadapi era disrupsi yang di dalamnya terdapat semakin banyak ‘gangguan’ terjadi yang disebabkan oleh perubahan (Poernomo, 2020). Salah satu perguruan tinggi yang sedang melakukan upaya dalam era VUCA yaitu Telkom University.

Telkom University adalah perguruan tinggi swasta nomor satu di Indonesia yang berlokasi di Bandung. Telkom University memiliki akreditasi “Unggul” dan menempati peringkat ke 17 menurut Kemendikbudristek (PDDikti, 2022; Telkom University, 2023). Akreditasi yang unggul mencerminkan bahwa Telkom University telah memenuhi aturan dari BAN-PT, sehingga Telkom University memiliki mutu yang terjamin di bidang akademik atau nonakademik dan juga terbukti sebagai perguruan tinggi yang layak menurut Standar Nasional Pendidikan Tinggi (BAN-PT, 2022). Tercapainya akreditasi “Unggul” di Telkom University juga mencerminkan bahwa penjaminan mutu harus tetap dilakukan agar mempertahankan dan meningkatkan pelayanan pendidikan, termasuk pegawainya.

Salah satu hal yang bisa dijadikan poin peningkatan dengan tercapainya akreditasi “Unggul” di Telkom University yaitu pegawai harus tetap mempertahankan dan meningkatkan mutu dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya. Selayaknya di perguruan tinggi lainnya, di Telkom University dosen memiliki tugas utama untuk menjalankan Tri Dharma Perguruan Tinggi, sama halnya dengan pegawai / Tenaga Penunjang Akademik yang memiliki kewajiban untuk mengabdikan dirinya dalam menunjang penyelenggaraan pendidikan, sehingga mutu yang didapat dalam perguruan tinggi tersebut dapat dipertahankan atau ditingkatkan. Berikut merupakan aspek-aspek penilaian kinerja Tenaga Penunjang Akademik di Telkom University.

Tabel I. 1 Aspek Penilaian Tenaga Penunjang Akademik Telkom University

| | |
|--|------------------------------------|
| Aspek Lingkup Kerja Tenaga Penunjang Akademik | Tugas Inti |
| | Inovasi / Pengembangan dalam Tugas |

| | |
|---|------------------------------------|
| | Kontribusi lainnya |
| Aspek Evaluasi & Penilaian Tenaga Penunjang Akademik | Integritas |
| | Nilai Kinerja Individu (NKI) |
| | Inovasi/Pengembangan dalam Tugas |
| | Kontribusi dalam Kegiatan |
| | <i>Personal Quality / Attitude</i> |
| | Skor TOEFL/EPRT/IELT/ECCT |

Sumber: Dokumen Form Evaluasi Tenaga Profesional/Laboran Telkom University Tahun 2022

Berdasarkan Tabel I.1, penilaian kinerja pegawai dapat dinilai berdasarkan faktor-faktor yang sudah dijabarkan di dalam kriteria penilaian di atas. Aspek lingkup kerja dan aspek evaluasi digunakan sebagai faktor dalam penilaian pegawai. Periode penilaian kinerja pegawai dilakukan per semester berdasarkan kalender akademik. Untuk periode ganjil dimulai bulan Agustus hingga Januari, dilakukan pada bulan Februari dan untuk periode genap dimulai bulan Februari hingga Juli, dilakukannya pada bulan Agustus. Di tiap periode penilaian kinerja, NKI akhir didapat dari NKI dibagi rerata skor NKI seluruh dosen atau Tenaga Penunjang Akademik fakultas, dikalikan Nilai Kinerja Unit (NKU) fakultas atau direktorat. Berikut merupakan data NKI yang diperoleh oleh pegawai Telkom University dari tahun 2020 – 2022.

Tabel I. 2 Perolehan NKI (Nilai Kinerja Individu) Pegawai Telkom University Tahun 2020 – 2022

| 2020 | | 2021 | | 2022 | |
|----------------------|--------|----------------------|--------|----------------------|--------|
| Total: 1275 Pegawai | | Total: 1203 Pegawai | | Total: 1437 Pegawai | |
| P1 | 88 | P1 | 660 | P1 | 723 |
| P2 | 1043 | P2 | 460 | P2 | 449 |
| P3 | 113 | P3 | 67 | P3 | 242 |
| P4 | 6 | P4 | 3 | P4 | 17 |
| P5 | 25 | P5 | 13 | P5 | 6 |
| Rata-Rata NKI | 105,99 | Rata-Rata NKI | 109,62 | Rata-Rata NKI | 107,82 |

Sumber: Dokumen Direktorat Sumber Daya Manusia Telkom University Tahun 2023

Tabel I. 3 Kategori Perolehan NKI Pegawai Telkom University

| Range Nilai (%) | NKI | Keterangan |
|-----------------|-----|------------|
| ≥ 110 | P1 | Luar biasa |

| | | |
|-----------------------|----|----------------------|
| $103 \leq x \leq 110$ | P2 | Di atas target |
| $96 \leq x \leq 103$ | P3 | Mencapai target |
| $90 \leq x \leq 96$ | P4 | Di bawah target |
| < 90 | P5 | Jauh di bawah target |

Sumber: Dokumen Direktorat Sumber Daya Manusia Telkom University Tahun 2023

Berdasarkan Tabel I.2 dan I.3, dapat diketahui bahwa masih banyak pegawai yang memiliki NKI di bawah target dan jauh di bawah target. Berdasarkan Tabel I.3 terdapat beberapa kategori perolehan NKI yaitu, P1 adalah pegawai yang memiliki NKI di atas 110. P2 adalah pegawai yang memiliki NKI di antara 103 hingga 110. P3 adalah pegawai yang memiliki NKI di antara 96 hingga 103. P4 adalah pegawai yang memiliki NKI di antara 90 hingga 96. P5 adalah pegawai yang memiliki NKI di bawah 90. Berdasarkan pada Tabel I.2. dapat diketahui bahwa di tahun 2021 terdapat 16 pegawai yang memiliki NKI di bawah target dan di tahun 2022 terdapat 23 pegawai yang memiliki NKI di bawah target. Pegawai yang memiliki NKI di bawah target dikhawatirkan dapat mengurangi kinerja organisasi, karena sumber daya yang dimiliki organisasi tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Memiliki pegawai yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi organisasi. Selain itu, dengan memiliki pegawai yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya, dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi itu ditentukan oleh kinerja pegawainya (Wirawan dkk., 2019). Maka dari itu dengan adanya beberapa pegawai yang masih memiliki NKI di bawah target, dapat diketahui terdapat variabel yang memengaruhi *individual performance* pegawai Telkom University.

Individual performance adalah hasil dan perilaku karyawan yang terkait dengan mendukung tujuan organisasi (Mahmoud dkk., 2022). *Individual performance* juga didefinisikan sebagai sikap atau aksi yang relevan dengan tujuan dari organisasi (Koopmans dkk., 2014). Penelitian terdahulu Elnaga & Imran (2013) menyatakan bahwa kinerja individu pegawai didapatkan dari *individual learning* (pembelajaran individu) melalui pelatihan yang dapat menghasilkan peningkatan secara signifikan dalam ilmu, *skill*, dan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang sesuai dengan

bidangnya sehingga dapat meraih komitmen pegawai dalam mendukung tujuan organisasi. Penelitian sebelumnya Channi (2014), juga menyatakan bahwa beberapa perusahaan menganggap bahwa pembelajaran adalah instrumen efektif untuk pengembangan pegawai dan efektivitas organisasi.

Individual learning adalah pembelajaran yang melibatkan pengembangan pribadi dan perubahan perilaku, sikap, atau bahkan kepribadian sehingga individu dapat beradaptasi dengan kondisi lingkungannya. *Individual learning* ditandai dengan transformasi individu yang melihat dirinya sebagai orang lain dan membutuhkan keterampilan *interpersonal* yang lebih kompeten (Dewi dkk., 2022). Pada penelitian sebelumnya Loske & Klumpp (2021) dinyatakan bahwa, kelelahan mental adalah penurunan kinerja kognitif akibat pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan yang membutuhkan aktivitas kognitif dalam jumlah tinggi. Kelelahan ini berdampak pada proses pekerjaan individu dan juga proses pembelajaran individu (Loske & Klumpp, 2021). Kelelahan mental yang dialami oleh individu dapat disebabkan oleh ketidakmampuan individu dalam mengelola stres dalam kehidupannya, sehingga individu tidak memiliki kemampuan strategi *coping stress* yang kurang baik (Deklava dkk., 2014). Maka dari itu proses pembelajaran individu dapat dipengaruhi oleh *individual mental health*.

Individual mental health adalah suatu keadaan emosional dan psikologis yang baik, sehingga individu dapat memanfaatkan kemampuan kognisi dan emosi, berfungsi dalam organisasinya, dan memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari (WHO, 2022). Pada penelitian sebelumnya Chen dkk. (2022) menyatakan bahwa kesehatan mental adalah keadaan psikologis yang dapat memengaruhi efisiensi kerja seseorang. Pada penelitian sebelumnya Golbasi dkk (2008) menyatakan bahwa *individual mental health* pada tenaga kesehatan memengaruhi kinerja individu dalam konteks kemampuan untuk mengelola stress (*coping stress*). Pada dasarnya tiap individu memiliki kemampuan untuk mengelola stres yang bervariasi dan kemampuan tersebut dapat mengelola stres secara efektif karena jika kemampuan mengelola stres rendah akan memengaruhi kesehatan fisik, mental, dan kualitas pekerjaan yang dilakukan (Golbasi dkk., 2008).

Berdasarkan penjelasan pada dua paragraf sebelumnya mengenai pengaruh *individual mental health* terhadap *individual learning*, *information technology capability* juga memengaruhi *individual learning*.

Information technology capability adalah penerimaan dan adopsi teknologi, khususnya dalam pembelajaran (Dewi dkk., 2022). Dalam *information technology capability* terdapat teori yang dirancang untuk menjelaskan cara pegawai mengerti dan menggunakan sebuah teknologi informasi. Selain itu teori ini juga merepresentasikan penerimaan sistem teknologi informasi yang akan digunakan oleh *user* (Handayani dkk., 2018). Pada penelitian sebelumnya Lema & Agrusa (2014) dinyatakan bahwa *IT Capability* yang didapat dalam pembelajaran *World Wide Web* dapat menyediakan peluang karyawan untuk memiliki kesempatan mengambil tanggung jawab pembelajaran yang lebih besar. Pembelajaran berbasis teknologi informasi ini memungkinkan kesempatan belajar yang fleksibel dan format unik untuk pelatihan karyawan (Lema & Agrusa, 2014).

Berdasarkan data pada Tabel I.2 dan I.3 mengenai NKI yang diperoleh pegawai Telkom University dari tahun 2020 – 2022, dapat diketahui masih ada beberapa pegawai yang masuk ke dalam kategori P4 dan P5. Kategori P4 dan P5 adalah pegawai yang memperoleh NKI di bawah target dan NKI jauh di bawah target. Mengingat pendidikan tinggi yang saat ini berada dalam era VUCA, Telkom University memerlukan strategi yang tepat untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusianya. Adanya era VUCA, menyebabkan ketidakpastian dalam hal pekerjaan merajalela yang membuat individu merasa tertekan dan mengalami stres yang akhirnya mengarah pada kondisi depresi (Bennett dkk., 2014; Poernomo, 2020). Maka dari itu dapat diketahui bahwa terdapat masalah yang dihadapi Telkom University dalam mengoptimalkan sumber daya manusianya.

Berdasarkan penjelasan pada paragraf sebelumnya mengenai variabel yang memengaruhi *individual performance* pegawai dari beberapa studi literatur, dapat diketahui bahwa *individual performance* dapat dipengaruhi oleh *individual mental health*, *individual learning*, dan *information technology capability*. Berdasarkan

penelitian sebelumnya Rahmandani dkk, (2021) menyatakan bahwa terdapat 26,4% Tenaga Penunjang Akademik di PTNBH 'X' yang memiliki level distres psikologis berisiko terhadap masalah kesehatan mental, tidak dibedakan berdasarkan jenis kelamin dan bidang keilmuan fakultas tempat bekerja. Mayoritas Tenaga Penunjang Akademik di PTNBH 'X' mengalami distres psikologis pada "disfungsi sosial" dan "kecemasan dan depresi". Berdasarkan penelitian sebelumnya juga oleh Vitniawati dkk, (2021) menyatakan bahwa terdapat 68,1% pegawai Universitas Bhakti Kencana (dosen dan Tenaga Penunjang Akademik) mengalami *Post Traumatic Stress Disorder* (PTSD) yaitu suatu kondisi seseorang mengalami gangguan mental yang biasanya berkembang karena mengalami peristiwa yang mengancam atau mengerikan.

Berdasarkan observasi awal yang sudah dilakukan di Telkom University dengan melakukan wawancara kepada narasumber yaitu salah satu kepala bagian urusan, diketahui bahwa tiap individu memiliki kemampuan *individual learning* yang berbeda-beda. *Individual learning* pada tiap individu ditunjukkan dengan keahlian dan kemampuan yang berbeda-beda saat bekerja. Individu yang memiliki keahlian dan kemampuan yang tinggi biasanya diberikan pembelajaran secara *learning by doing*, sedangkan untuk keahlian dan kemampuan yang rendah membutuhkan usaha yang cukup besar karena perlu diberikan deskripsi, bimbingan, dan arahan secara detail mengenai pekerjaan yang perlu dilakukan.

Berdasarkan penelitian Channi (2014) dan Elnaga & Imran (2013), dapat diketahui bahwa kinerja individu dapat dipengaruhi oleh *individual learning*. Pada penelitian sebelumnya Loske & Klumpp (2021) dan Vanderlind (2017), menyatakan bahwa *individual mental health* memengaruhi *individual learning* dalam pekerjaannya. Selain *individual mental health*, *individual learning* juga dipengaruhi oleh *information technology capability* (Handayani dkk., 2018; Lema & Agrusa, 2014). Berdasarkan penjelasan pada kalimat-kalimat sebelumnya dapat diketahui bahwa variabel yang memengaruhi kinerja individu saling berhubungan, namun penelitian terdahulu belum dilakukan pada objek penelitian pendidikan tinggi. Melihat adanya *gap research* tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh *individual learning*,

individual mental health, dan *information technology capability* terhadap kinerja individu pegawai di pendidikan tinggi, khususnya Telkom University.

Berdasarkan uraian pada paragraf sebelumnya, permasalahan, dan juga fenomena yang terdapat pada objek penelitian, maka dari itu penelitian ini akan mengkaji lebih dalam mengenai pengaruh *individual learning*, *individual mental health*, dan *information technology capability* terhadap kinerja individu dalam membuat usulan strategi untuk meningkatkan kinerja individu pegawai di Telkom University.

1.3 Perumusan Masalah

Dalam mengidentifikasi rumusan masalah yang telah dipaparkan di latar belakang sebelumnya, diperlukan adanya hubungan antara teori, fakta, dan informasi yang jelas mengenai topik penelitian yang sedang dilakukan sehingga ditemukan fokus masalah (*root cause*) dengan lebih mudah. Fokus masalah pada penelitian ini yaitu diperlukan adanya penelitian yang menguji variabel-variabel yang dapat memengaruhi kinerja individu pegawai di Telkom University dan diperlukan adanya usulan strategi untuk meningkatkan kinerja individu pegawai di Telkom University.

Berdasarkan latar belakang penelitian dan fokus permasalahan yang telah disajikan mengenai variabel yang memengaruhi kinerja individu pegawai di Telkom University, maka berikut merupakan rumusan masalah pada penelitian ini:

1. Bagaimana pengaruh variabel *individual learning* terhadap *individual performance*?
2. Bagaimana pengaruh variabel *individual mental health* terhadap *individual learning*?
3. Bagaimana pengaruh variabel *information technology capability* terhadap *individual learning*?
4. Bagaimana usulan strategi untuk meningkatkan kinerja individu pegawai di Telkom University?

1.4 Tujuan Penelitian

Pada bagian ini diuraikan tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini, yaitu:

1. Mengetahui pengaruh variabel *individual learning* terhadap *individual performance*.
2. Mengetahui pengaruh variabel *individual mental health* terhadap *individual learning*.
3. Mengetahui pengaruh variabel *information technology capability* terhadap *individual learning*.
4. Merancang usulan strategi untuk meningkatkan kinerja individu pegawai di Telkom University.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Memberikan informasi mengenai pengaruh *individual learning* terhadap *individual performance* dan pengaruh variabel *information technology capability* dengan *individual mental health* terhadap *individual learning*.
2. Menghasilkan usulan strategis untuk Telkom University untuk dapat mempertahankan atau meningkatkan kinerja pegawainya berdasarkan hasil identifikasi pengaruh variabel yang memengaruhi kinerja individu pegawai.
3. Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam penyusunan strategi manajemen Telkom University untuk memperhatikan variabel; *individual learning*, *individual mental health*, dan *information technology capability* pada pegawai Telkom University

1.6 Batasan dan Asumsi Masalah

Pada penelitian ini terdapat batasan dan asumsi yang digunakan, sehingga permasalahan yang diselesaikan lebih spesifik. Batasan dan asumsi penelitian penelitian sebagai berikut:

1. Responden dari penelitian ini adalah Tenaga Penunjang Akademik di Telkom University.

2. Data kinerja individu yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data kinerja individu pegawai Telkom University tahun 2020-2022.
3. Penelitian ini tidak membahas aspek psikologis secara mendalam dan ketepatan target kinerja individu pegawai Telkom University.

1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan merupakan gambaran dari seluruh proses penelitian. Pada Subbab ini, dijabarkan sistematika penulisan dalam lima bab. Berikut merupakan penjelasan penulisan dari kelima bab tersebut:

A. Bab I Pendahuluan

Bab ini membahas tentang latar belakang penelitian, perumusan masalah yang diangkat oleh peneliti, tujuan dan manfaat dari penelitian, batasan masalah yang ada pada penelitian, serta sistematika penulisan yang menjelaskan tentang kerangka penulisan pada setiap bab pada penelitian ini terhadap topik perguruan tinggi yang akan diamati.

Pada bab ini membahas tentang penguraian gambaran umum mengenai objek penelitian yaitu variabel yang memengaruhi kinerja individu, latar belakang permasalahan penelitian, selanjutnya penjelasan mengenai alasan pengambilan topik permasalahan untuk penelitian, dan menerangkan manfaat yang akan dicapai dari penelitian dan diakhiri dengan sistematika penulisan dalam penulisan laporan tesis.

B. Bab II Tinjauan Pustaka

Pada bab ini dilakukan tinjauan pustaka untuk membahas rangkuman teori, model, konsep, dan penelitian terdahulu. Pada kajian pustaka dilakukan pembahasan mengenai teori-teori yang menjadi dasar untuk pengembangan model penelitian dan penentuan teori yang akan digunakan sebagai landasan dalam melakukan penelitian yaitu teori *individual mental health*, *individual learning*, *information technology capability*, *VUCA*, *stakeholder*, *Standard Equation Modelling (SEM)*, dan *Partial Least Square (PLS)* agar penelitian menjadi lebih fokus, terarah, dan jelas. Bab ini juga membahas mengenai posisi

penelitian saat ini, perancangan kerangka pemikiran, perancangan kerangka teoritis, hipotesis penelitian, dan ruang lingkup penelitian.

C. Bab III Metode Penelitian

Pada bab ini dijelaskan langkah-langkah penyelesaian yang akan dilakukan dalam penelitian secara rinci di tiap tahapannya. Bab ini menjelaskan juga jenis penelitian, elaborasi variabel, penentuan populasi dan sampel penelitian, pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, dan implikasi penelitian.

D. Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini dilakukan penguraian hasil penelitian dan pembahasan secara sistematis sesuai dengan perumusan masalah serta tujuan penelitian dan disajikan dalam sub judul tersendiri. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, di mana terdapat kuesioner yang akan digunakan sarana pengumpulan data dan dilakukan analisis pengujian statistik menggunakan *Structural Equation Modelling – Partial Least Square* (SEM-PLS). Aspek pembahasan pada bab ini dimulai dengan hasil analisis data, interpretasi, dan penarikan kesimpulan.

E. Bab V Kesimpulan dan Saran

Bab ini berisi rangkuman dari penelitian yang sudah dilaksanakan dan usulan topik penelitian yang dapat dilakukan pada penelitian selanjutnya.