

## PENDAHULUAN

*Innovation performance* menjadi salah satu materi ilmu manajemen yang sering di bahas belakangan ini (e.g., Buenechea-Elberdin *et al.*, 2018; Wendra *et al.*, 2019; Li *et al.*, 2019; Al-Tal dan Emeagwali, 2019). Berbagai jenis industri yang mengandalkan asset tak berwujud seperti *innovation performance* guna bertahan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat (Li *et al.*, 2019). Kianto *et al.* (2017) turut menjelaskan bahwa *innovation performance* menjadi salah satu isu penting yang perlu diperhatikan dalam suatu organisasi. Al-Tal dan Emeagwali (2019) mengungkapkan jika *innovation performance* bisa berupa produk atau proses terbaru yang ditemukan atau dibuat oleh karyawan atau anggota organisasi. Selanjutnya, Wendra *et al.* (2019) menjelaskan adanya *innovation performance* mampu membuat suatu organisasi memiliki potensi keunggulan kompetitif untuk bertahan di tengah persaingan yang kian pesat. Dengan adanya *innovation performance* yang tinggi, organisasi akan lebih percaya diri pada kemampuannya untuk berkembang dan mencapai kesuksesan (Ali *et al.*, 2021).

Kianto *et al.* (2017) menjelaskan bahwa inovasi bergantung pada sumber daya manusia yang efektif, hal ini dikarenakan inovasi didapat dari perkembangan pengetahuan yang dimiliki dari sumber daya manusia tersebut seperti ide baru, konsep baru, dan lain sejenisnya. Dalam penelitiannya, Kianto *et al.* (2017) mengutarakan bahwa sumber daya manusia dan pengetahuan merupakan kunci utama dalam membangun suatu inovasi, dimana *knowledge-based HRM practices* memberikan pengaruh positif pada *innovation performance* perusahaan. Hal serupa juga ditemukan dalam studi Al-Tal dan Emeagwali (2019), penelitiannya mengungkap bahwa pentingnya *knowledge-based HRM practices* untuk inovasi produk dan proses UKM. Teori lainnya turut mengungkap bahwa *knowledge management* termasuk dalam poin penting yang harus dipertimbangan organisasi agar dapat mencapai inovasi dan keberlangsungan hidup yang berkelanjutan (Li *et al.*, 2019).

Selanjutnya, beberapa peneliti sebelumnya telah membahas hubungan saling berkaitan antara HRM dalam perspektif pengetahuan dengan inovasi (e.g., Jiménez-Jiménez dan Sanz-Valle, 2005; de Saá-Pérez dan Díaz-Díaz, 2010; Gil-Marques dan Moreno-Luzon, 2013; Al-Tal dan Emeagwali, 2019) dan *intellectual capital* (e.g., Leitner, 2011; Moreno *et al.*, 2011; Kianto *et al.*, 2017), hubungan ini tentunya memiliki dampak positif bagi sebuah organisasi ataupun perusahaan. Konsep penelitian Kianto *et al.* (2017) telah mengidentifikasi pengaruh *knowledge-based HRM practices* pada *intellectual capital* perusahaan dan peningkatan hasil *innovation performance* yang lebih tinggi. Dimana penelitiannya mengungkap bahwa *knowledge-based HRM practices* memiliki andil yang cukup besar dalam mempengaruhi inovasi perusahaan, mulai dari proses perekrutan, pengembangan, evaluasi, serta kompensasi. Selain itu, Kianto *et al.* (2017) juga mengungkap *intellectual capital* sebagai prediktor penghasil nilai tak berwujud milik perusahaan, seperti keterampilan untuk memotivasi karyawan, membangun hubungan eksternal, dan pengetahuan yang terkandung di dalam sistem informasi, dokumen, dan *database* perusahaan.

*Intellectual capital* nantinya juga akan memberikan pengaruh pada inovasi perusahaan. Hubungan ini telah dibuktikan oleh beberapa hasil studi sebelumnya (e.g., Cabello-Medina *et al.*, 2011; Jiang *et al.*, 2012; Buenechea-Elberdin *et al.*, 2018; Ali *et al.*, 2021; Aljuboori *et al.*, 2022). Secara keseluruhan, praktik HRM memiliki peran yang cukup penting dalam

menentukan inovasi melalui pengetahuan yang dimiliki organisasi dan peningkatan *intellectual capital* (Kianto *et al.*, 2017). Hingga saat ini, keterkaitan hubungan variabel-variabel tersebut, masih menjadi isu menarik yang paling sering ditelusuri oleh berbagai peneliti. Namun demikian, masih jarang dari peneliti-peneliti tersebut yang menyelidiki hubungan *knowledge-based HRM practices*, *intellectual capital*, dan *innovation performance* pada sektor kesehatan, khususnya Rumah Sakit, seperti studi Rossi *et al.* (2016), penelitiannya dilakukan pada pemerintahan, de Saá-Pérez dan Díaz-Díaz (2010); Jiang *et al.* (20120; Kianto *et al.* (2017); Buenechea-Elberdin *et al.* (2018); Al-Tit *et al.* (2022) di perusahaan, Al-Tal dan Emeagwali (2019) pada UKM, Ali *et al.*, (2021) pada bank dan Aljuboori *et al.* (2022) pada perusahaan manufaktur.

Berdasarkan hal tersebut, penulis ingin mengeksplorasi hubungan *knowledge-based HRM practices*, *intellectual capital*, dan *innovation performance* pada sektor kesehatan, khususnya Rumah sakit swasta, dengan fokus utamanya pada karyawan yang memiliki kedudukan tinggi seperti direktur RS, wakil direktur RS, dan manajer RS. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh *knowledge-based HRM practices* pada *innovation performance* melalui *intellectual capital* serta pengaruh langsung antara tiap variabel pada petinggi Rumah sakit swasta. *Intellectual capital* dalam penelitian ini akan dijabarkan sebagai *human capital*, *structural capital*, dan *relational capital*. Konsep penelitian ini terinspirasi dari konsep penelitian yang dilakukan oleh Kianto *et al.* (2017). Selanjutnya, bagi praktisi bisnis khususnya sektor kesehatan, penelitian ini menawarkan pemahaman bagaimana pengetahuan organisasi dalam manajemen HRM Rumah sakit dapat digunakan untuk meningkatkan *intellectual capital* beserta *innovation performance* dari Rumah sakit tersebut.