

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Dewasa ini banyak sekali cafe ataupun coffee shop yang digemari anak muda untuk sebatas nongkrong, menikmati suasana, sampai dijadikan tempat untuk mengerjakan tugas. Terutama di Kulon Progo, banyak sekali cafe yang berkembang semenjak adanya bandara baru di Kulon Progo. Cafe-cafe tersebut berkembang di daerah kota wates dan sekitar. Adapula cafe yang berkembang di daerah menoreh, disana kita bisa menikmati pemandangan alam sekaligus. Menurut kementerian pariwisata dan ekonomi kreatif (pasal 1) usaha “Café adalah penyediaan makanan ringan dan minuman ringan dilengkapi dengan peralatan dan perlengkapan untuk proses pembuatan, penyimpanan dan/atau penyajiannya, di dalam 1 (satu) tempat tetap yang tidak berpindahpindah.” Di setiap cafe tentu saja memiliki banyak karyawan dengan berbagai sistem dan cara kerja mereka yang sesuai dengan SDM mereka masing-masing, sehingga apakah Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Knowledge Sharing* dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Dalam masing-masing kepribadian orang yang bekerja, berharap mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja sendiri dapat diartikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang

merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Robbins dan Judge 2008). Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Sehingga, organisasi butuh meningkatkan kinerja anggota untuk memenuhi kepuasan kerja setiap anggotanya.

Selain itu komitmen organisasi juga diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui *knowledge sharing*. Arti komitmen organisasi dalam umum merupakan persetujuan yang ditentukan bersamaoleh seluruh anggota organisasi yang mencakupi tentang pedoman dan pelaksanaan, selain itu juga tujuan yang pada masa depan akan tercapai. Menurut Mathis dalam Sopiah (2008: 155). "Komitmen organisasi yaitu suatu tingkatan, dimana seluruh karyawan setuju ataupun percaya terhadap seluruh tujuan yang dimiliki organisasi dan yang menentukan akan tetap bersama organisasi atau tidak akan pernah keluar dari organisasi."

Penerapan *knowledge sharing* dapat membuahkan hasil dari kepuasan kerja seluruh pegawai dalam suatu perusahaan. Dalam hal tersebut, kepuasan kerja memberikan implikasi bahwa membuat karyawan berkeinginan membagikan pengetahuannya kepada teman atau karyawan yang lainnya. Sedangkan,

knowledge sharing sendiri merupakan hal terpenting dalam *management knowledge*. Oleh karena hal tersebut, perusahaan mau tidak mau harus membuat rencana dan juga membuat tujuan yang sejalan dan dapat berhubungan dengan pengetahuan yang ada. (Al-Adaileh & Al-Atawi, 2011).

Kepuasan kerja adalah suatu kejadian yang cukup penting didalam suatu perusahaan, hal tersebut terjadi dikarenakan adanya hubungan antara sikap karyawan dan *feeling* seorang karyawan kepada suatu kerjaan yang sedang dikerjakannya. Semakin tinggi kepuasan kerja, dapat diyakini bahwa akan mendorong meningkatnya kinerja karyawan, sehingga pada ujungnya akan memberikan pengaruh baik seperti menambahnya efektivitas perusahaan dalam keseluruhan. Namun sebaliknya, jika kepuasan kerjanya yang rendah, dapat memunculkan hal negatif misalnya, tidak masuk kerja tanpa izin, selain itu juga para karyawan bekerja dengan lambat, berhenti bekerja, bahkan para karyawan juga bisa dengan mudahnya keluar dari oganisasi dan masuk ke suatu organisasi yang memiliki peluang lainnya, dengan begitu berarti tingginya tingkat kemungkinan para karyawan keluar dari organisasi. Kepuasan kerja tersebut, bisa memberikan petunjuk terhadap karyawan dengan adanya sikap yang positif dengan suatu pekerjaan yang sudah ditugaskan kepada karyawan tersebut harus selesai. Komitmen Organisasi yang tinggi akan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang semakin tinggi. Kepuasan Kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja yang semakin bagus. Komitmen

Organisasi yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja yang semakin bagus. *Knowledge Sharing* yang tinggi akan mendorong kinerja anggota untuk semakin baik.

Sedangkan untuk komitmen organisasional merupakan faktor yang berpengaruh terhadap *knowledge sharing* seperti konsesus yang dilakukan sebelumnya menemukan bahwa kesediaan karyawan untuk *knowledge sharing* tergantung pada tiga faktor utama yaitu: faktor individu (seperti komitmen karyawan terhadap organisasi), faktor kelompok (seperti kepercayaan terhadap rekan kerja) dan faktor organisasi (seperti lingkungan kerja dan etika di organisasi tersebut).

Kemudian daripada itu, kepuasan kerja terhadap *knowledge sharing* yang memiliki hubungan yang dilakukan oleh Suliman dan Al-Hosani (2014) mengungkapkan bahwa adanya hubungan langsung dan signifikan. Dalam menjalankan kenyataan *knowledge sharing* adalah dengan mengungkapkan hasil dari kepuasan kerja pegawai/anggota dalam suatu perusahaan. Hal tersebut membuktikan bahwa adanya implikasi dari kepuasan kerja yang membuat pegawai/anggota ingin membagiakan pengalaman kerjanya kepada pegawai/anggota yang lainnya. (Abdullah, 2014) mngungkapkan hasil bahwa adanya hubungan secara langsung di dalam praktik kepuasan kerja dan praktik *knowledge sharing* di dalam akademisi di Malaysia. Namun, ada pula diungkapkan hasil kontradiktif yang ditemukan dalam penelitian Husain dan

Husain (2014) dan juga Muleta (2014) yang memberikan pernyataan bahwa tidak adanya pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap *knowledge sharing*. Oleh karena perbedaan tersebut, saya ingin mengetahui bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Knowledge Sharing* dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.

Untuk gap research ada beberapa penelitian sebelumnya tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan telah dilakukan, seperti hasil dari penelitian yang dilakukan oleh penelitian Ali, Idris dan Kalalinggi (2013) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh penelitian Triyono (2011) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Karyawan dengan kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan mereka. Karyawan akan fokus dan bersungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaannya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Pristiyanti (2016), Bagaskara dan Rahardja (2018), serta Syawal (2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi terdapat hasil yang berbeda oleh Setyaningdyah et al. (2013) menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap *Knowledge Sharing*?
2. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap *Knowledge Sharing*?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
4. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan?
5. Apakah *Knowledge Sharing* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan?
6. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan *Knowledge Sharing* sebagai mediator?
7. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan *Knowledge Sharing* sebagai mediator?

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap *Knowledge Sharing*
2. Menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap *Knowledge Sharing*
3. Menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
4. Menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

5. Menganalisis pengaruh *Knowledge Sharing* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
6. Menganalisis peranan *Knowledge Sharing* sebagai pemediasi pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
7. Menganalisis peranan *Knowledge Sharing* sebagai pemediasi pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Bagi pengembangan ilmu: Memberi tambahan bukti empiris tentang teori- teori yang terkait dengan Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Knowledge Sharing* dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.
2. Bagi praktik organisasi: Hasil penelitian ini diharapkan memberikan informasi kepada pimpinan terkait dengan Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Knowledge Sharing* dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan sehingga bisa dijadikan sebagai dasar untuk pengambilan keputusan.
3. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan menambah wawasan ilmu pengetahuan, terutama di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Knowledge Sharing* dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.