

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG**

Harapan kita sebagai warga negara Indonesia yaitu dengan memiliki pemerintahan yang baik. Tata kelola pemerintahan yang baik akan memastikan apakah bisa melakukan kinerja dengan baik atau tidak. Pemerintahan yang baik salah satunya didukung oleh lembaga pemerintah. Lembaga pemerintah merupakan entitas yang memegang aspek yang kompleks dengan bermacam visi dari jajarannya. Lembaga pemerintah mempunyai tujuan untuk memberikan pelayanan publik tanpa ada tujuan untuk mendapatkan laba. Sedangkan organisasi swasta mempunyai tujuan untuk mendapatkan laba. Pengukuran kepuasan pada sektor swasta lebih menekankan pada keuangan. Sebaliknya, dalam sektor publik lebih berorientasi kepada kesejahteraan rakyat, sehingga kepuasannya sulit diukur menggunakan ukuran keuangan.

Keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada aspek manusia sehingga sumber daya manusia (SDM) menjadi pemeran utama. Tanpa didukung sumber daya manusia maka organisasi tidak akan berjalan dengan lancar, karena sumber daya manusia merupakan aset. Aspek manusia juga menjadi pokok perhatian dari sistem pengendalian manajemen disuatu

organisasi. Ketersediaan sumber daya manusia yang handal dan cakap dalam menyelesaikan tugas yang diberikan mencerminkan bahwa di organisasi tersebut sudah memiliki sumber daya manusia yang profesional. Dalam setiap organisasi pasti ada suatu symbol atau aturan yang berlaku agar dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan adanya symbol atau aturan yang baik, maka akan berdampak pada kualitas kerja yang positif dan menentukan keberhasilan dalam organisasi.

Kualitas pegawai dalam organisasi dapat dibedakan dari masing-masing pegawai diberbeda tingkat organisasi dan setiap pegawai menghasilkan tingkat kinerja yang berbeda. Sebuah organisasi juga memiliki kepribadian yang disebut Budaya Organisasi. Cara pegawai bertindak dan berinteraksi dengan orang lain akan dipengaruhi oleh budaya organisasi yang ada di dalamnya. Agar terciptanya kinerja yang baik jika hanya mengandalkan pengetahuan dari diri sendiri tentu saja akan kurang, pengetahuan dan pengalaman orang lain juga sangat diperlukan. Pengetahuan dan pengalaman bisa kita dapatkan melalui rekan kerja atau organisasi. Adanya pengetahuan dan pengalaman dari rekan kerja akan mempermudah seseorang pegawai untuk memperoleh kinerja yang baik. Akan tetapi dalam mencari pengetahuan dan pengalaman dari rekan kerja terkadang memang sulit, karena tidak semua rekan kerja mau berbagi pengetahuan dan pengalaman yang mereka miliki. Sebagai umat islam kita selalu diajarkan untuk menuntut ilmu dan mengamalkannya seperti yang tertera pada surat Al-Kahf ayat 18.

Mengidentifikasi, mengembangkan dan menerapkan pengetahuan baru menjadi faktor kesuksesan berdirinya organisasi. Setiap organisasi baik bisnis maupun publik perlu menciptakan dan menerapkan jaringan pengetahuan, proses, metode, alat dan teknologi. Hal ini memungkinkan organisasi tersebut untuk belajar menciptakan dan menerapkan pengetahuan baru dengan lebih cepat. Metode atau langkah dalam manajemen pengetahuan digunakan untuk memberikan peluang bagi pegawai untuk berbagi teknis pengetahuan, pengalaman, ide yang mereka miliki kepada rekan kerja.

Dengan adanya *knowledge sharing* yang positif antar sesama pegawai di suatu organisasi maka dapat tergambarkan bahwa pegawai tersebut puas akan hasil kerjanya. Kepuasan kerja merupakan sikap yang dirasakan oleh seseorang pekerja atas hasil kerja mereka. Adanya kesesuaian hasil dengan ekspektasi dari suatu pekerjaan secara langsung berdampak pada kinerja pegawai. Kepuasan kerja menjadi efek mediasi pada hubungan antara budaya organisasi dan *knowledge sharing* yang menciptakan ikatan antara organisasi dan pegawai mencapai tujuan organisasi dan untuk meminimalkan ketidakpastian pegawai dan mencegah pegawai meninggalkan pekerjaannya. Selain itu, kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa internal dan faktor eksternal, seperti nilai-nilai individu, prinsip, kepribadian, peluang, dan sifat pekerjaan.

Dalam Badan Kepegawaian, Pelatihan dan Pendidikan Kota Yogyakarta, tentunya akan sangat mungkin untuk terjadinya pertukaran

pengetahuan oleh para pegawai yang ada dalam instansi tersebut baik itu suatu pengetahuan yang dimiliki berdasarkan pengalaman ataupun pengetahuan yang bersumber dari teori-teori yang sudah ada sebelumnya. Para pegawai tidak jarang akan saling berbagi tentang bagaimana proses pembelajaran yang mereka lakukan sehari-hari. Mereka juga akan saling melakukan diskusi tentang masing-masing tugas yang mereka kerjakan baik itu mengenai bagaimana kegiatan di berbagai Sub Bagian.

Di era Pandemi seperti saat ini, permasalahan yang muncul dalam budaya organisasi pemerintah dapat dilihat dari aspek perilaku kepegawaian yang memenuhi lingkup tertib administrasi, tertib kehadiran, disiplin kerja baik masuk atau pulang, dan sikap kerja dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Karena diberlakukan aturan baru dengan jam kerja shift, pada jam kerja sering didapati sejumlah ruangan kantor yang masih terlihat kosong, bahkan mungkin ada beberapa pegawai tidak masuk kantor tanpa alasan yang jelas. Adapun pegawai yang masuk kantor tak jarang datang terlambat padahal jam tersebut adalah jadwal shift mereka, dengan begitu akan berdampak menurunnya *knowledge sharing*.

Permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan kerja adalah rasionalisasi terhadap pegawai yang tidak produktif yang dilakukan untuk menekan pengeluaran anggaran gaji pegawai. Banyak PNS-PNS di daerah, yang tidak produktif, yang absennya tinggi, tidak jelas yang dihasilkannya, bahkan pelanggaran disiplin. Oleh karena itu kita harus melakukan pemetaan

yang lebih seksama. Setiap pegawai memiliki kewajiban dengan tugasnya dan mengerjakannya dengan baik sehingga berhak mendapatkan upah yang berstatus halal baginya. Jika dia tidak bekerja sebagaimana mestinya atau sama sekali tidak menunaikan kewajibannya maka dia sama sekali tidak berhak mendapatkan gaji atau upah. Gaji buta tersebut tidaklah halal baginya. Jika dia nekat mengambil gaji buta maka dia memakan harta dengan cara yang batil seperti yang tertera pada QS.An Nisa ayat 29 Artinya: *“Wahai orang-orang yang beriman janganlah kalian memakan harta orang lain dengan cara yang batil.”*

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat diketahui bahwa banyak faktor yang mempengaruhi *knowledge sharing*, diantaranya adalah budaya organisasi dan kepuasan kerja. Adapun judul penelitian yang diambil adalah **“Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Knowledge Sharing* dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi” (Studi pada Badan Kepegawaian, Pelatihan dan Pendidikan Kota Yogyakarta).**

Tabel 1.1 Research Gap Budaya Organisasi dan *Knowledge sharing*

Penulis, Tahun	Hasil	Research Gap
Astuti Aulia (2016)	Adanya pengaruh Budaya organisasi yang signifikan terhadap variabel <i>knowledge sharing</i> .	Inkonsistensi hasil antara pengaruh budaya organisasi dan <i>knowledge sharing</i> .
M.Subki, Afrida (2016)	Adanya pengaruh Budaya organisasi yang signifikan terhadap variabel <i>knowledge sharing</i> .	
Endang Eviline Giri, Umar Nimran, Djamhur Hamid, Mochammad Al Musadieq (2016)	Tidak ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap berbagi pengetahuan	
Bayan M. Al-Abdullat, Amr Dababneh (2017)	Tidak ada efek positif yang signifikan dari budaya organisasi pada KM di sektor perbankan di Yordania pada tingkat ( $\alpha = 0,05$ ).	

## B. RUMUSAN MASALAH

Untuk menyelidiki bagaimana budaya organisasi dapat meningkatkan pekerjaan kepuasan atas pengetahuan kerja yang efisien. Hubungan antara budaya organisasi dan *knowledge sharing* anggota organisasi dikembangkan dan dianalisis dengan mengusulkan memediasi peran kepuasan kerja. Melihat beberapa permasalahan yang ada, maka ada beberapa perumusan masalah yang akan dipecahkan dalam penelitian ini, di antaranya:

- 1) Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing*?

- 2) Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja?
- 3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing*?
- 4) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap *knowledge sharing* melalui kepuasan kerja sebagai variable mediasi?

### **C. TUJUAN**

Tujuan dari penelitian ini:

- 1) Untuk menguji signifikansi pengaruh budaya organisasi terhadap *knowledge sharing*.
- 2) Untuk menguji signifikansi pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.
- 3) Untuk menguji signifikansi pengaruh kepuasan kerja terhadap *knowledge sharing*.
- 4) Untuk menguji signifikansi pengaruh budaya organisasi terhadap *knowledge sharing* melalui kepuasan kerja sebagai variable mediasi.

### **D. MANFAAT**

Manfaat dari penelitian ini:

- 1) Bagi Teoritis
  - Menambah bukti empiris bagi peneliti tentang budaya organisasi terhadap *knowledge sharing* dengan kepuasan kerja sebagai variable mediasi.

2) Bagi Praktisi

- Bagi perusahaan terkait dapat memberikan manfaat dan mengetahui apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja terutama budaya organisasi dan knowledge sharing.

3) Bagi Peneliti

- Dapat memberikan pengalaman dalam melakukan penelitian yang terkait dalam bidang manajemen sumber daya manusia.