

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik dan benar, suatu organisasi atau perusahaan harus memiliki anggota atau karyawan yang memiliki pengetahuan, keterampilan serta mampu dan usaha yang tinggi agar dapat mengelola dan membangun budaya organisasi atau perusahaan dengan baik dan optimal sehingga kepuasan karyawan meningkat.

Menurut Gary Dessler (2015), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Budaya organisasi yang kuat akan memberikan stabilitas dan keadilan pada suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2015), budaya organisasi mengacu pada suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya.

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam

aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Jadi kepuasan kerja menyangkut psikologis individu didalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya.

Menurut Stephen P. Robbins dan Mary Coulter (2016), kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) merujuk pada sikap yang lazim ditunjukkan karyawan terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya. Budaya organisasi dapat membantu kerja karyawan perusahaan atau anggota organisasi, sebab menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi mereka untuk memberikan kemampuan terbaik dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya atau perusahaannya. Nilai-nilai yang dianut bersama membuat karyawan/anggota merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat karyawan/anggota mempertahankan keunggulan ditengah persaingan antar karyawan/anggota.

Untuk memaksimalkan budaya organisasi serta mempertahankan kepuasan dan kinerja anggota yang baik tentu saja membutuhkan pengetahuan dan pengalaman. Pengetahuan dan pengalaman yang kita dapatkan dari rekan kerja atau organisasi akan sangat membantu. Namun, mendapatkan pengetahuan dan pengalaman tersebut bukan hal yang mudah karena tidak semua orang ingin membagi pengetahuan dan pengalaman yang telah mereka miliki (*knowledge sharing*).

*Knowledge Sharing* merupakan sebuah proses sistematis dalam megirimkan, mendistribusikan, dan mendimensikan pengetahuan dan

konteks multidimensi dari seorang atau organisasi kepada orang atau organisasi lain yang membutuhkan melalui metode dan media yang variative (Lumbantobing, 2011). Fokus utama dari *knowledge sharing* dari masing-masing individu yaitu mampu menjelaskan, mengkodekan dan mengkomunikasikan pengetahuan kepada orang lain, kelompok, dan khususnya kepada organisasi.

Pengetahuan adalah aset organisasi. Semakin banyak anggota yang memiliki pengetahuan yang cukup untuk menyelesaikan tugas dengan cepat akan sangat menguntungkan dan meningkatkan kepuasan kerja pada anggota. Performa organisasinya akan meningkat dengan sendirinya.

Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, atau yang biasa disebut BEM FEB UMY, merupakan organisasi yang didirikan pada tahun 2015. Selain itu BEM FEB UMY juga mengurus kepanitiaan acara yang diselenggarakan di FEB. BEM FEB UMY menerapkan budaya organisasi kekeluargaan yang juga inovatif dan kreatif. Penulis tertarik meneliti organisasi BEM FEB UMY karena melihat fenomena yang ada adalah budaya organisasi yang sudah diterapkan ternyata belum sepenuhnya dapat membuat anggota merasa puas dalam bekerja. Ada beberapa anggota yang kurang aktif dalam diskusi berbagi pengetahuan. Adapun contohnya di setiap pekerjaan yang mereka lakukan tidak selalu ikut berpartisipasi karena mereka merasa tugas yang diberikan tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Karena itulah anggota menjadi tidak

bersemangat dan merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka. Anggota BEM Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta menjelaskan bahwa saat adanya sesi berbagi pengetahuan masih ada anggota yang tidak terlibat. Oleh karena itu, anggota menganggap bahwa pekerjaan hanya sekedar mendapatkan reward dan untuk menambah pengalaman. Hal itulah yang menyebabkan anggota tidak puas terhadap pekerjaannya sehingga bisa menyebabkan anggota tidak menyukai pekerjaan mereka.

Dalam literatur, banyak penelitian yang membuktikan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi terhadap kepuasan kerja (Ni Made Ria Satyawati, I Wayan Suartana, 2014; M. Subki, Afrida, 2016; Salman Habib, Saira Aslam, dkk, 2014; Jasman Sarippudin, 2018; Linggar Nariswari, Mudji Rahardjo, 2016). Pada variable budaya organisasi dapat mempengaruhi *knowledge sharing* (Dede Mustomi, 2017; M. Subki, Afrida, 2016; Tifani Irawati, 2019; Astuti Aulia, 2016). Pada variable *knowledge sharing* dapat mempengaruhi kepuasan kerja (M. Subki, Afrida, 2016; Ni Luh Putu Surya Astitiani, Desak Ketut Sintaasih, 2019). Namun, semua penelitian ini masih perlu dikaji. Oleh karena itu, dibuatlah penelitian ini untuk mengidentifikasi apakah budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dapat di mediasi oleh variabel *knowledge sharing* dengan mengajukan judul penelitian “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui *Knowledge Sharing* Sebagai Variabel Intervening”

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *knowledge sharing*?
3. Apakah *knowledge sharing* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja?
4. Apa pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja melalui *knowledge sharing* sebagai variabel *intervening*?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap *knowledge sharing*.
3. Untuk menguji pengaruh *knowledge sharing* terhadap kepuasan kerja.
4. Untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja melalui *knowledge sharing* sebagai variabel *intervening*.

## **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Teoritis  
Penelitian ini untuk menambah bukti empiris bagi para peneliti tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja melalui *knowledge sharing* sebagai variabel *intervening*.

## 2. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat memberikan pengalaman bagi sang peneliti saat melakukan penelitian yang dilakukan dalam bidang sumber daya manusia.

## 3. Bagi Pembaca

Penelitian ini dapat memberikan manfaat untuk pembaca tentang apa saja yang mempengaruhi budaya organisasi, kepuasan kerja, dan *knowledge sharing*.