

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG**

Dalam menghadapi situasi dan kondisi saat ini, sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam berjalannya sebuah organisasi, karena tanpa adanya sumber daya manusia sebuah organisasi tidak dapat mencapai tujuannya sehingga sumber daya manusia adalah komponen dalam memberikan kontribusi serta saran dalam pekerjaan organisasi untuk mencapai tujuan. Kualitas sumber daya manusia didalam organisasi dapat dilihat tidak hanya dari seberapa banyak individu yang memberikan kontribusi dan mampu menyelesaikan semua tugas-tugasnya dengan baik, akan tetapi dapat dilihat dari seberapa banyak individu tersebut yang memiliki inisiatif tersendiri dalam menyelesaikan pekerjaan lainnya diluar job description nya. Perilaku melakukan pekerjaan diluar job description ini biasanya disebut dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior* yang disingkat menjadi OCB (Ardiyanto & Rijanti, 2023).

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) atau perilaku kewargaan organisasi adalah kontribusi pribadi untuk melampaui tuntutan peran di tempat kerja. OCB melibatkan sejumlah perilaku, termasuk perilaku seperti membantu orang lain, sukarela mengambil tugas tambahan, dan mengikuti peraturan dan prosedur tempat kerja. Perilaku ini menggambarkan nilai tambah individu sebagai bentuk perilaku pro-sosial, yaitu perilaku positif yang membantu masyarakat, konstruktif, dan bermakna. Artinya OCB dapat dikatakan sebagai perilaku individu yang berakar dari kerelaan dirinya untuk memberikan kontribusi melebihi peran dan tanggung jawab tugasnya terhadap organisasi. Dalam hal ini, organisasi dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi dalam proses mencapai tujuan organisasi (Benshlomo, 2023).

Ada banyak faktor yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan OCB, salah satunya adalah *Organizational culture*. *Organizational culture* merupakan seperangkat nilai yang dapat mendasari perilaku, tradisi, kebiasaan, tradisi kehidupan sehari-hari dan simbol-simbol yang dapat dicapai. Definisi ini lebih menekankan pada tradisi atau praktek yang baik dan dapat diterapkan pada lingkungan organisasi. Dengan budaya organisasi yang baik maka dapat memungkinkan munculnya perilaku taat dan patuh terhadap peraturan organisasi (OCB). Hal ini diperkuat dengan kutipan Ladoopun Moton et al. (2022) yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *organizational culture* terhadap *organizational citizenship behavior*. Selain itu menurut Haryati (2019) bahwa OC berpengaruh terhadap OCB.

*Organizational Culture* (OC) atau budaya organisasi merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan motivasi individu. Karena *organizational culture* akan mempunyai dampak positif yang sangat kuat terhadap perilaku para anggotanya termasuk kerelaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dan bersikap untuk mencapai target baik itu target individu maupun target organisasi, selain itu OC juga berfungsi sebagai perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi dan dapat mengendalikan serta membentuk sikap serta perilaku anggota dalam organisasi Az zuhri & Permanasari (2019). Dengan adanya budaya organisasi yang baik maka akan meningkatkan *intrinsic motivation* anggota organisasi. Hal ini diperkuat dengan kutipan dari Kurniawan (2021) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi mampu memberikan pengaruh positif terhadap motivasi intrinsik. Selain itu dalam penelitian selanjutnya menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi intrinsik (Gunawan & Efendi, 2022).

Selain *organizational culture* faktor selanjutnya adalah *knowledge sharing*. *Knowledge sharing* merupakan proses pertukaran pengetahuan antar karyawan yang dapat menciptakan pengetahuan baru sebagai hasil untuk pembelajaran. Menurut Kurniawan (2021) berbagi

pengetahuan adalah aktivitas yang berpusat pada pengetahuan dan metode utama dimana individu menukar pengetahuan untuk memperkaya modal pengetahuan organisasi dan menciptakan keunggulan kompetitif organisasi. Dengan adanya berbagi pengetahuan didalam organisasi maka dapat menciptakan suasana sosial yang baik karena individu harus saling bertukar informasi dan saling membantu satu sama lain. Dengan demikian maka *knowledge sharing* dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas dalam pekerjaan, serta dapat memungkinkan munculnya OCB antar anggota dalam organisasi. Hal ini diperkuat dengan hasil peneliti terdahulu yang menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif signifikan terhadap OCB (Ardiyanto & Rijanti, 2023). Penelitian dari Muhamad Ichsan Azhari (2022) juga menunjukkan bahwa *knowledge sharing* memiliki pengaruh yang positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

Menurut Setyawati et al. (2021) *knowledge sharing* adalah pertukaran pengetahuan yang dapat berdampak pada pengetahuan individu yang bertambah, dimana hal ini akan membantu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang ada dalam organisasi secara efektif dan efisien. Dengan adanya dukungan organisasi dalam hal berbagi pengetahuan ini maka akan membuat kemampuan dan keterampilan individu berkembang dan meningkat. Sehingga dengan demikian berbagi pengetahuan dapat menimbulkan motivasi untuk berkembang terhadap diri individu. Hal ini diperkuat dengan kutipan Chen et al. (2018) yang menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan akan mendorong seseorang untuk mengembangkan diri dengan pengetahuan baru yang diperoleh sehingga dapat memiliki motivasi tinggi untuk mengembangkan kemampuannya.

Selain *knowledge sharing* ada faktor lain yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan OCB, yaitu *Intrinsic Motivation*. *Intrinsic motivation* atau motivasi intrinsik adalah keinginan yang kuat dalam diri individu, semakin kuat *intrinsic motivation* itu sendiri, semakin besar kemungkinan orang tersebut menunjukkan perilaku yang kuat untuk mencapai tujuan.

IM ini akan mengedepankan integritas terhadap suatu tujuan, baik tujuan kolektif maupun tujuan individu, sehingga keduanya merasa puas dengan hasil yang dicapai. Dengan demikian maka dapat memungkinkan seseorang melakukan OCB. Hal ini diperkuat dengan kutipan Ladoopun Moton et al. (2022) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara IM ke OCB. Artinya OCB akan muncul ketika motivasi muncul dari dalam diri individu dan untuk membangkitkan motivasi intrinsik diperlukan dorongan dari pimpinan dan juga lingkungan organisasi yang baik.

Berdasarkan pemaparan diatas, meskipun sudah banyak yang melakukan penelitian terkait tetapi masih ditemukan adanya *gap research* yang mendapati perbedaan hasil peneliti yang satu dengan peneliti lainnya. Hasil penelitian dari Suwibawa et al. (2018) menunjukkan bahwa *organizational culture* berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Sedangkan menurut Baihaqi & Saifudin (2021) menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap OCB.

Penelitian ini akan dilakukan pada Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang beralamat di Kampus UMY, Gedung E2 Lantai 1, Jl.Brawijaya, Kasihan, Bantul, DI Yogyakarta. Organisasi ini adalah organisasi kemahasiswaan dan merupakan salah satu organisasi otonom Muhammadiyah yang bergerak dibidang keagamaan, kemahasiswaan, dan kemasayarakatan. Tujuan dari organisasi ini yaitu mengusahakan terbentuknya akademisi islam yang berakhlak mulia dalam rangka mewujudkan tujuan muhammadiyah. Anggota dalam IMM FEB UMY ini berjumlah 124 mahasiswa.

Selain adanya *research gap* dari penelitian terdahulu, peneliti telah melakukan observasi awal kepada beberapa pimpinan dan anggota untuk dapat mengetahui beberapa informasi yang dibutuhkan peneliti dalam menyusun penelitian ini. Dari hasil observasi

tersebut diketahui bahwa IMM FEB memiliki budaya organisasi yang baik dan harus diterapkan oleh semua anggota organisasi, seperti berpakaian dan berperilaku sesuai syariat islam. Selain itu didalam organisasi ini juga sering diadakan diskusi yang bertujuan untuk membagi pengetahuan antara satu individu ke individu lain sebagai bahan pembelajaran dan berkembang, dengan demikian maka IMM FEB menerapkan *knowledge sharing* secara rutin dengan baik. Selain itu ditemukan adanya fenomena yang terjadi pada IMM FEB UMY, dimana akibat adanya pandemi *covid-19* di tahun 2020 seluruh kegiatan baik akademik maupun nonakademik dialihkan menjadi *online* sehingga hal ini yang membuat mahasiswa kurang memiliki motivasi dan semangat dalam melakukan aktivitas kuliah. Selain itu akibat seluruh mahasiswa UMY dirumahkan pada saat *covid-19* menyebabkan adanya pengaruh tentang kemampuan bersosialisasi terhadap mahasiswa, seperti lebih suka menyendiri dan susah beradaptasi dengan lingkungan sekitar sehingga hal ini mengakibatkan kurangnya rasa empati terhadap orang lain. Permasalahan ini juga termasuk yang sedang dirasakan oleh mahasiswa secara umum dan menyangkut organisasi dalam lingkup kampus termasuk Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengkonfirmasi bahwa *gap research* yang ada itu sesuai dengan apa yang terjadi pada fenomena di IMM FEB UMY. Sehingga dengan adanya *gap research* dan fenomena tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh *Organizational Culture* dan *Knowledge Sharing* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan *Intrinsic Motivation* sebagai Variabel Mediasi”.

Penelitian ini dilakukan dengan cara memodifikasi jurnal penelitian dari Ladoopun Moton et al. (2022) yang berjudul “analisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap OCB dengan motivasi intrinsik sebagai variabel intervening”. Sehingga kebaruan dalam penelitian ini yaitu dengan menambahkan variabel *knowledge sharing*

sebagai variabel independen. Serta yang membedakan dari penelitian sebelumnya yaitu objek dan subjek penelitian.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah *organizational culture* memiliki pengaruh positif terhadap *intrinsic motivation*?
2. Apakah *knowledge sharing* memiliki pengaruh positif terhadap *intrinsic motivation*?
3. Apakah *organizational culture* memiliki pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*?
4. Apakah *knowledge sharing* memiliki pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*?
5. Apakah *intrinsic motivation* memiliki pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*?
6. Apakah *organizational culture* memiliki pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* dengan dimediasi *intrinsic motivation*?
7. Apakah *knowledge sharing* memiliki pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* dengan dimediasi *intrinsic motivation*?

## **C. TUJUAN PENELITIAN**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji pengaruh *organizational culture* terhadap *intrinsic motivation*.
2. Untuk menguji pengaruh *knowledge sharing* terhadap *intrinsic motivation*.
3. Untuk menguji pengaruh *organizational culture* terhadap *organizational citizenship behavior*.

4. Untuk menguji pengaruh *knowledge sharing* terhadap *organizational citizenship behavior*.
5. Untuk menguji pengaruh *intrinsic motivation* terhadap *organizational citizenship behavior*
6. Untuk menguji pengaruh *organizational culture* terhadap *organizational citizenship behavior* yang dimediasi *intrinsic motivation*.
7. Untuk menguji pengaruh *knowledge sharing* terhadap *organizational citizenship behavior* yang dimediasi *intrinsic motivation*.

#### **D. MANFAAT PENELITIAN**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi :

1. Manfaat Teoritis :

Dapat memberikan wawasan dan menambah khasanah keilmuan, khususnya mengenai variabel *organizational culture*, *knowledge sharing*, *intrinsic motivation* dan *organizational citizenship behavior*.

2. Manfaat Praktis :

- a. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai informasi dan pengetahuan tentang hubungan antara *organizational culture* dan *knowledge sharing* yang dimediasi *intrinsic motivation* dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) sehingga anggota organisasi dapat meningkatkan OCB didalam organisasi.

- b. Bagi Instansi dan Pimpinan Universitas

Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan gambaran atau informasi kepada instansi dan pimpinan tentang *organizational culture* dan *knowledge sharing* yang dimediasi *intrinsic motivation* untuk meningkatkan OCB dalam kaitannya dengan tujuan organisasi.

- c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan perbandingan penelitian selanjutnya.