

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan yang tidak dapat diperkirakan dimasa yang akan datang membuat organisasi harus terus berubah minimal untuk dapat mengikuti perkembangan yang terjadi agar tidak tertinggal. Organisasi harus mampu menghadapi tantangan yang ada, salah satu faktor yang memegang peranan penting agar organisasi tetap bertahan ditengah perubahan adalah sumber daya manusianya. Untuk itu, organisasi harus mampu merekrut orang-orang berkualitas atau yang berkeinginan menjadi berkualitas serta mempertahankan orang-orang terbaiknya tersebut.

Demi menjaga kestabilan organisasi, perlu ada *role model* atau pemimpin yang mampu untuk memberikan pengaruhnya dalam mempertahankan sikap dan keterampilan anggota agar mampu untuk terus bersaing dengan organisasi lainnya. Khususnya kepemimpinan transformasional adalah orang yang selalu belajar terus menerus dari orang-orang disekitarnya dan mendorong orang-orang untuk berbagi demi tujuan perbaikan bersama, dan melakukan permodelan perilaku yang diinginkan agar menjadi sebuah kebiasaan di dalam organisasi. Pemimpin yang memiliki jiwa transformasi mampu menginspirasi pengikutnya untuk melampaui kepentingan mereka sendiri demi kebaikan organisasi dan mendorong pengikut untuk mengadopsi metode inovatif dalam menghadapi situasi yang kompleks dan tidak bisa diprediksi (Sosik, 2006) dalam (Kim & Park, 2020). Kepemimpinan yang baik tentu akan memperhatikan anggotanya terutama dalam hal kepuasan kerja para anggota.

Kepemimpinan transformasional mengurangi stres di tempat kerja dan mendorong pengikutnya untuk bahagia karena kepemimpinan model ini menekankan pada kepuasan kerja, serta memberdayakan para anggota untuk terus mengejar kepuasan kerjanya (Nguon, 2022). Kepuasan kerja merupakan gabungan dari dua karakteristik sikap yang terpisah, karakteristik pertama berfokus pada afektif karyawan reaksi terhadap pekerjaan, dan yang kedua menjelaskan evaluasi keinginan karyawan dari pekerjaan (Sasmita, Utami, & Ruhana, 2023). Kepuasan kerja yang hadir dalam keseharian organisasi, tentu akan banyak membantu kemajuan organisasi, dimana rasa puas akan pekerjaan yang dilakukannya menandakan tingkat stres kecil, dan akan berakibat kepada kerja yang efektif untuk organisasi. Pentingnya Kepuasan kerja juga

dilihat sebagai pemantik untuk para anggota saling bertukar pikiran baik dalam hal bagaimana rasanya puas akan pekerjaan yang dilakukannya, maupun pengalaman-pengalaman dan keilmuan yang dimiliki masing-masing anggota.

Berbagi pengetahuan memungkinkan pertukaran pengetahuan di antara karyawan, sehingga berkontribusi terhadap kinerja pekerjaan dan keuntungan organisasi (Lin, 2010) dalam (Sasmita, Utami, & Ruhana, 2023). Pengetahuan telah menjadi fungsi manusia yang sangat membutuhkan pemimpin administratif yang diharapkan dapat membantu fokus pada metode pekerjaan dan untuk mengidentifikasi mekanisme yang membantu bereksprei dan mengeskpresikan serta memotivasi untuk membagikannya kepada yang lain. Memperdalam proses transfer dan penerapannya, dan mendorong arus pergerakan informasi sedemikian rupa sehingga pada akhirnya mendukung generasi pengetahuan baru dalam suasana motivasi, terutama untuk berkontribusi dalam mengubah perilaku organisasi sedemikian rupa sehingga meningkatkan budaya kerjasama, kepercayaan dan tanggung jawab. (Ipe, 2003) dalam (Hussein, Hameed, & Hameed, 2022)

Kebanyakan penelitian terkait *Transformational Leadership* memiliki hasil signifikan dan positif terhadap variabel terikatnya, termasuk di dalamnya berbagi pengetahuan dan kepuasan kerja. Adanya pengaruh dari pemimpin menjadikan berbagi pengetahuan sebagai budaya yang positif di sebuah organisasi, karena dengan seorang pemimpin akan memberikan dorongan motivasi kepada anggotanya untuk terus berkembang dan menciptakan peluang dan kesempatan dalam berbagi pengetahuan antar sesama anggota (Anselmann & Mulder, 2020) (Prasetyaningtyas, Raharjo, & Afrianty, 2020).

Setiap organisasi mempunyai budaya organisasinya masing-masing. Dengan berkembang dan meluasnya organisasi, budaya organisasi diadopsi oleh anggota baru. Dengan demikian budaya organisasi ditularkan dan menjadi tradisi (Robbins & Judge, Perilaku Organisasi, 2018). Budaya organisasi di definisikan sebagai *software* yang melekat dengan organisasi dan anggotanya secara bersamaan atau keyakinan bersama dalam suatu organisasi (Hofstede dan Hofstede, 2005) dalam (Nguyen, Siengthai, Swierczek, & Bamel, 2019). Para akademisi juga mengatakan bahwa nilai-nilai budaya yang *dishare* secara luas akan berdampak pada kinerja organisasi dan itu juga mempertimbangkan tingkat nilai yang *dishare*. Nilai yang dibangun organisasi mengarahkan anggota organisasi untuk berbagi pandangan terkait tujuan akhir yang diinginkan organisasi dan membuat para anggota menjadi membagikan pengalaman

yang dimilikinya agar tujuan yang diinginkan organisasi dapat diwujudkan. Tentu dalam mencapai itu Budaya organisasi juga meletakkan Kepuasan Kerja sebagai nilai yang harus dicapai terlebih dahulu.

Kepuasan bekerja pada diri seseorang dihasilkan berdasarkan kecocokan antara karakter pada individu dengan budaya organisasi (Wallach, 1983). Menurut Locke dalam (Wahyu, Tentama, & Sari, 2019) kepuasan kerja adalah keadaan emosi positif yang dihasilkan dari penilaian pengalaman kerja seseorang. Definisi ini terdiri dari dua hal, pertama, kognitif (penilaian terhadap pekerjaan seseorang), yaitu seseorang menyimpulkan sesuatu berdasarkan hasil pengalaman dan informasi yang diperoleh. Kedua, afektif (keadaan emosional), afektif dipengaruhi oleh 2 faktor, suasana emosional dan skema kognitif. Dapat diartikan juga bahwa kepuasan kerja sebagai suatu kondisi positif yang menyenangkan atau emosional yang berasal dari penilaian seseorang terhadap pekerjaan atau pengalaman kerjanya. Hal ini juga menandakan bahwa seseorang mampu beradaptasi dengan lingkungan yang ada di organisasi jika karakteristik organisasi sesuai dengan orientasinya (Vandenberghe, 1999). Berson dkk (2008) juga mengungkapkan bahwa budaya yang *supportive* berkorelasi positif terhadap kepuasan karyawan.

Salah satu yang membuat seseorang nyaman dan puas dengan kinerjanya, adalah posisi kerja yang ditempatkan kepadanya. Posisi yang pas ini akan menghantarkan seorang anggota organisasi untuk saling terbuka dengan teman 1 tim nya, sehingga akan terjadi pertukaran informasi di dalam sebuah organisasi terlebih di sebuah tim tersebut. Sependapat dengan itu, dalam sebuah studi oleh (Suliman & Al-Hosani, 2014) mengatakan bahwa ada hubungan dan pengaruh positif antara kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) terhadap berbagi pengetahuan (*Knowledge Sharing*). Kepuasan Kerja sering terjadi pada sebuah organisasi ketika di dalam organisasi tersebut menerapkan sebuah sistem yang tertata dengan baik atau yang juga disebut sebagai Budaya Organisasi.

Antara Budaya Organisasi dengan berbagi pengetahuan (*Knowledge Sharing*) memiliki pengaruh yang cukup signifikan di dalam sebuah organisasi (Kese & Hidayat, 2021). Ketika anggota organisasi memahami arah gerak organisasi dan tujuannya, maka dia secara sadar maupun tidak sadar akan membagikan apa yang dipahaminya dengan anggota lainnya, membagikan pengetahuan seputar organisasi demi mencapai tujuan organisasi.

Sebuah organisasi harus dan pasti akan terjadi sebuah interaksi di dalamnya terlebih lagi interaksi untuk saling berbagi pengetahuan. Kesatuan Aksi Mahasiswa Muslim Indonesia (KAMMI) Komisariat Universitas Muhammadiyah Yogyakarta juga memiliki hal tersebut, khususnya pada nilai-nilai yang ditanamkan dan diimplementasikan diantara anggota-anggota yang ada di dalamnya atau bisa disebut juga dengan 7 Filosofis Gerakan KAMMI. KAMMI sendiri adalah organisasi pergerakan mahasiswa yang bergerak pada isu-isu Sospol (sosial dan politik) memiliki tingkatan-tingkatan kepengurusan dari tingkat universitas hingga kepengurusan di Nasional, dan masing-masing dari tingkatan tersebut memiliki ketua dan budayanya sendiri sebagai sebuah bagian dari KAMMI secara menyeluruh. Kendati demikian, tingkat *transfer knowledge* yang terjadi di KAMMI tidaklah sama di masing-masing wilayah atau katakanlah di tingkatan paling bawah Universitas atau yang biasa disebut komisariat. Hal ini tentu dipengaruhi juga dengan bagaimana gaya kepemimpinan serta nilai-nilai yang sudah melekat di komisariat setelah bertahun-tahun eksis.

Rasa puas yang hadir dengan adanya lingkungan yang positif – pemimpin yang baik dalam memimpin juga suasana menyenangkan – menjadi sangat diperhatikan di KAMMI akhir-akhir ini melihat bagaimana *trend* kepuasan anggota sangat dibutuhkan dalam menjaga eksistensi organisasi.

Berdasarkan hal di atas penulis akan memodifikasi beberapa penelitian dengan sumber judul utama yang didapatkan dari satu jurnal (Prasetyaningtyas, Raharjo, & Afrianty, 2020) yang kemudian terdapat sedikit perubahan berdasarkan penelitian dari (Suliman & Al-Hosani, 2014) sehingga judul yang akan diteliti menjadi **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap *Knowledge Sharing* dimediasi Kepuasan Kerja dengan mengambil studi kasus pada anggota Kesatuan Aksi Mahasiswa Muslim Indonesia (KAMMI) Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta”**.

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan penjelasan yang tertera pada latar belakang di atas, dapat disimpulkan rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

- 1.2.1. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja?

- 1.2.2. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap *Knowledge Sharing*?
- 1.2.3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja?
- 1.2.4. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *Knowledge Sharing*?
- 1.2.5. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Knowledge Sharing*?
- 1.2.6. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap *Knowledge Sharing* yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja?
- 1.2.7. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *Knowledge Sharing* yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk memperoleh gambaran dan bukti berdasarkan latar belakang serta rumusan masalah di atas sehingga terdapat tujuan penelitian yang ingin dicapai, yaitu:

- 1.3.1. Mengidentifikasi pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja.
- 1.3.2. Mengidentifikasi pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Knowledge Sharing*.
- 1.3.3. Mengidentifikasi pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.
- 1.3.4. Mengidentifikasi pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Knowledge Sharing*.
- 1.3.5. Mengidentifikasi pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Knowledge Sharing*.
- 1.3.6. Mengidentifikasi pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Knowledge Sharing* yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja
- 1.3.7. Mengidentifikasi pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Knowledge Sharing* yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan atau referensi bagi peneliti lainnya, juga bagi perkembangan ilmu manajemen terkhusus di bidang sumber daya manusia (SDM) dalam membahas isu terkait

Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap *Knowledge Sharing* dan Kepuasan Kerja.

1.4.2. Manfaat praktisi

1.4.2.1. Bagi akademisi

Dari hasil penelitian ini diharapkan akan menambah wawasan pengetahuan akademisi yang fokus dalam Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan *Knowledge Sharing* untuk ilmu manajemen sumber daya manusia sehingga mampu memajukan bidang ini agar menjadi lebih baik lagi di masa yang akan datang.

1.4.2.2. Bagi organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi salah satu bahan bagi organisasi dalam mengambil kebijakan guna memajukan efektivitas organisasi dengan pendekatan kepada sumber daya manusianya. Terutama pendekatan menggunakan Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan *Knowledge Sharing*.