

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

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

Sumber daya manusia berperan sangat penting melalui visi, misi, strategi, struktur, proses dan sistem yang baru dalam mencapai suatu tujuan organisasi. Ada beberapa perilaku dalam organisasi yaitu individu, kelompok dan struktur. Dalam tiga hal tersebut berkaitan dengan organisasi dengan tujuan untuk menerapkan ilmu pengetahuan sebagai upaya meningkatkan efektifitas organisasi.

Sumber daya manusia telah memegang peranan yang sangat penting bagi terwujudnya suatu organisasi yang berkualitas baik bagi organisasi pemerintahan ataupun organisasi non pemerintahan yang merupakan modal yang mendasar bagi pembangunan Nasional. Oleh sebab itu, kualitas senantiasa diarahkan supaya mempunyai kualitas sumber daya manusia yang baik agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Semakin pesat berkembangnya ekonomi dalam hal ini karyawan yang memiliki kualitas yang baik merupakan aset dan inventasi jangka panjang bagi perusahaan. Bagi suatu perusahaan sumber daya manusia dianggap sebagai sumber daya utama keunggulan kompetitif yang sulit untuk digantikan dan ditiru. Oleh karena itu, sangatlah penting dan diperlukan karena sumber daya manusia merupakan salah satu unsur strategis.

Seperti telah kita ketahui bahwasanya pengetahuan berperan penting bagi kehidupan manusia, pengetahuan yang baik akan menjadikan organisasi dalam suatu perusahaan baik pula. Selain itu dapat meningkatkan inovasi, pemikiran, kompetensi dan keahlian pada individunya sehingga akan berkontribusi dengan baik bagi perusahaan. Serta dapat memberikan kemudahan dalam menjalankan suatu tujuan terutama dalam tujuan organisasi.

Etika kerja Islam menurut (Khan et al 2013) berfokus pada kerja sama, komitmen, dedikasi untuk bekerja dan adanya larangan memperoleh kekayaan dengan cara yang tidak etis. Setiap tindakan yang dimaksudkan dengan menyakiti, sekalipun tindakan tersebut memberikan manfaat bagi mereka yang melakukannya akan dianggap melanggar hukum dalam Islam (Ali and Al-Owaidan, 2008). Berdasarkan data yang diperoleh dari Johnson and Grim (2013), yang menjelaskan bahwa populasi umat muslim sekitar 22,5% di dunia secara global. Selain itu, dunia sekarang ini sudah menjadi pasar global dimana pertukaran bisnis melibatkan adanya interaksi antara individu-individu dari latar belakang agama dan budaya yang berbeda. Globalisasi dan kebutuhan akan inovasi telah mengubah kembali tempat kerja dengan mendorong apresiasi terhadap keragaman tenaga kerja.

Sehingga menurut Rice (1999), Islam dianggap merupakan agama yang membimbing para pengikutnya di semua bidang kehidupan. Di era sekarang ini, dimana inovasi dan kerjasama ditempat kerja merupakan dua syarat utama kesuksesan, hanya perusahaan yang menerima perubahan permintaan pelanggan dengan layanan, gagasan dan produk yang inovatif yang dapat bertahan (McAdam and Keogh, 2004). Dengan inovasi seperti itu dalam produk dan layanan memerlukan sharing pengetahuan dan kerja sama ditempat kerja, diantara perilaku lain

Oleh sebab itu, kinerja individu akan mencapai hasil yang lebih maksimal apabila didukung dengan *knowledge* yang dimiliki. Setiap individu diharapkan untuk terus

menggali pengetahuannya dan tidak hanya bergantung dengan sistem yang ada. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa setiap individu mempunyai peran penting di dalam meningkatkan perusahaannya. Dalam hal ini, ada 2 faktor yang berkaitan dengan manajemen pengetahuan, diantaranya: pertama, pengetahuan dapat dilihat sebagai suatu aset yang tidak terlihat dan sulit untuk ditirukan maupun diganti dengan begitu pengetahuan menjadi keunggulan kompetitif. Kedua, menurut Ferguson, Mathur *and* Sha (2005), dalam perkembangan teknologi informasi dan komunikasi memungkinkan dalam mengumpulkan dan memproses informasi dari berbagai sumber baru. Dengan adanya fenomena tersebut suatu organisasi melakukan suatu perubahan dengan menerapkan *knowledge management* pada karyawannya.

Dalam organisasi biasaya diterapkan *Knowledge management* yang terbagi menjadi 2 yaitu, *tacit knowledge* dan *explicit knowledge*. Dimana *tacit knowledge* yaitu pengalaman seorang individu yang didapat dari pengalaman sehari-hari, yang sulit untuk ditirukan dan diajarkan kepada orang lain karena pengetahuan dikategorikan dalam bentuk pengetahuan individu atau *personal knowledge*. Sedangkan *explicit knowledge* pengetahuan yang dapat dibagi kepada individu lainnya sehingga lebih mudah untuk dideskripsikan kedalam dokumen, praktik, pelatihan dan lainnya.

Pada era pengetahuan seperti sekarang ini, organisasi perlu untuk dapat memanfaatkan informasi dan mengelolanya menjadi pengetahuan bagi organisasi dan pengetahuan ini dapat menjadi dasar bagi pengambilan keputusan dan dapat mendorong inovasi dalam produk dan layanan. Oleh sebab itu keunggulan kompetitif hanya akan diperoleh apabila sumber pengetahuan individu dapat dikelola dan dipelihara.

*Knowledge sharing* merupakan bagian dari manajemen pengetahuan. Dimana *knowledge sharing* juga mampu membuat *tacit knowledge* para karyawan untuk tetap berada dalam suatu perusahaan walaupun pemiliknya telah meninggalkan perusahaan.

adapun selain itu *knowledge sharing* dapat mengurangi kesenjangan pengetahuan yang ada dalam suatu organisasi antara pegawai senior dan junior karena pada kenyataannya pengetahuan dalam suatu organisasi lebih banyak dimiliki pegawai senior ketika akan menjelang pensiun dibandingkan dengan pegawai yang masih junior. Dalam pengambilan keputusan *knowledge sharing* juga sangat berperan penting dalam suatu organisasi.

Pada dasarnya *knowledge sharing* merupakan sebuah prinsip dalam suatu organisasi, yang dimana dijadikan dasar untuk menangkap potensi pengetahuan yang dimiliki dalam pengorganisasian. Upaya untuk meningkatkan berbagi pengetahuan sangat penting untuk mengakui bahwa mengelola teknologi dan sumber daya manusia dalam rangka menyediakan lingkungan berbagi pengetahuan yang bermanfaat. Menurut Vanden and Weenan (2004) telah mendefinisikan bahwa *knowledge sharing* sebagai aktivitas para individu saling bertukar *intellectual capital personal*.

Menurut Collins and Hitt (2006), berbagi pengetahuan dianggap sebagai indikator untuk modal sosial suatu organisasi karena pengetahuan yang dimiliki suatu anggota dapat dibagi dengan mudah dan efisien jika mempunyai modal sosial yang cukup. Adanya ketersediaan individu untuk berbagi pengetahuan diantara anggota organisasi lainnya bergantung pada sumber daya yang tertanam dalam hubungan sosial dan struktur organisasi (Lin, 1999; Von Krogh, 2003).

Menurut Makino and Inkpen (2003), modal sosial telah menciptakan sekelompok prinsip pengorganisasian yang berperan dimana pengetahuan individu dapat diakses atau difahami oleh sekelompok individu lainnya dengan menggunakan bahasa yang sama dalam berbagi pengetahuan. Selain itu modal sosial dapat meningkatkan efisiensi dalam berbuat baik.

*Knowledge sharing* secara umum dapat menjadi suatu isu yang dapat meningkatkan nilai perusahaan. menurut (Nonaka 1995; Organ 1988) *Organizational*

*Citizenship Behavior* (OCB) dan *Knowledge Sharing Behavior* berperan penting bagi keberhasilan setiap perusahaan. Di era sekarang ini, dimana inovasi dan kerjasama menjadi syarat utama dalam meraih kesuksesan, hanya perusahaan yang memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggan dan memberikan produk yang inovatif untuk tetap bisa bertahan (McAdam *and* Keogh 2004). Inovasi dalam hal pelayanan memerlukan adanya sharing pengetahuan dan kerjasama didalam tempat kerja.

Komitmen afektif merupakan salah satu dari dimensi komitmen organisasi, yang dimana komitmen ini mempunyai ikatan secara emosional yang melekat pada diri seorang karyawan untuk mengidentifikasi serta ikut melibatkan dirinya dengan organisasi (Kartika, 2011). Komitmen afektif juga dapat dikatakan sebagai penentu yang penting atas dedikasi serta loyalitas seorang karyawan. Seorang karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi, dapat menunjukkan rasa memiliki atas organisasi perusahaan dan juga meningkatkan keikutsertaan dalam aktivitas organisasi, keinginan untuk mencapai tujuan organisasi, dan keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi (Rhoades, Eisenberger, *and* Armeli, 2001).

Pada dasarnya individu dan organisasi saling berkaitan dalam modal sosial. Dalam pernyataan Nahapiet *and* Ghoshal (1998), modal sosial diantara individu dapat diakumulasikan melalui kepercayaan, norma, dan identifikasi kelompok. Ikatan emosional terhadap organisasi dapat meningkatkan kesamaan yang dirasakan diantara individu-individu yang memiliki keanggotaan karena adanya rasa kesatuan (Kramer, Brewer, *and* Hanna, 1996). Oleh sebab itu, semakin banyak individu organisasi yang dilatih secara psikologis maka akan besar kemungkinan untuk percaya dan berinteraksi dengan anggota organisasi lainnya serta akan timbul rasa nyaman untuk berbagi pengetahuan.

Menurut Rice (1999), dalam islam juga mendorong adanya berbagi pengetahuan melalui pengumpulan dan penyebarluasan pengetahuan. Islam mendorong adanya kerja

sama ditempat kerja dan mementingkan kesejahteraan masyarakat (dalam hal ini sering disebut sebagai *altruism* salah satu dimensi yang ada dalam OCB).

*Altruism* adalah sikap atau perilaku tentang bagaimana seseorang memperhatikan atau mengutamakan kesejahteraan orang lain daripada diri sendiri, dalam artian *altruism* merupakan suatu perhatian kepada orang lain tanpa memperhatikan diri sendiri (Campbell, 2006). Perilaku ini telah menjelaskan bahwa adanya sikap tolong-menolong secara sukarela khususnya diluar pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya dalam suatu organisasi tersebut. Perilaku *altruism* adalah perilaku secara sukarela dalam membantu orang lain dan mencegah dari masalah-masalah yang mungkin terjadi pada suatu organisasi yang berhubungan dengan pekerjaan. Dalam hal ini menunjukkan bahwa dimensi pada *altruism* menjelaskan tentang persoalan yang berkaitan dengan membantu orang lain. Pada perilaku ini menjelaskan tentang perilaku yang dapat meningkatkan kerjasama dengan orang lain. Tanpa adanya tekanan pada kesadaran akan kepentingan diri sendiri.

Menurut Bock, Lee, Zmud, and Kim (2005), faktor sosial lebih deterministik daripada manfaat ekstrinsik dalam perilaku berbagi pengetahuan. Dengan demikian, berbagi pengetahuan memerlukan norma organisasi yang memadai (budaya organisasi), rasa identifikasi (komitmen organisasi), dan altruisme sukarela (*organizational citizenship behavior* (OCB)).

Berdasarkan isu-isu dan hasil penelitian diatas, maka peneliti terdorong untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Etika Kerja Islam dan Komitmen Afektif terhadap *Knowledge Sharing Behavior* dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai Variabel Intervening”. Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian (Virginie Marie Lavabvre, Douglas Sorenson, Maeve Henchion, Xavier Gellynck, 2016) yang berjudul “*Social Capital and Knowledge Sharing Performance of Learning*

*Networks*” dan penelitian (I. C. Mogotsi, J. A. Boon, L. Fletcher, 2011) yang berjudul “*Modelling the Relationships Between Knowledge Sharing, Organizational Citizenship, Job Satisfaction and Organizational Commitment Among School Teachers in Botswana*”.

## **B. Lingkup Penelitian**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh etika kerja Islam dan komitmen afektif terhadap *knowledge sharing behavior* dengan *altruism* sebagai variabel intervening.

1. Penelitian ini akan dilakukan di Yogyakarta.
2. Subyek penelitian yang akan diteliti adalah Mahasiswa MM (Magister Manajemen) yang sudah bekerja.
3. Variabel independen yang akan diteliti adalah etika kerja Islam dan komitmen afektif.
4. Variabel mediasi yang akan diteliti adalah *altruism*.
5. Variabel dependen yang akan diteliti adalah *knowledge sharing behavior*.

## **C. Rumusan Masalah Penelitian**

1. Apakah etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap *altruism*?
2. Apakah komitmen afektif berpengaruh positif terhadap *altruism*?
3. Apakah etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap *knowledge sharing behavior*?
4. Apakah komitmen afektif berpengaruh positif terhadap *knowledge sharing behavior*?
5. Apakah *Altruism* berpengaruh positif terhadap *knowledge sharing behavior*?

## **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada rumusan masalah, penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh etika kerja Islam terhadap *altruism*.
2. Untuk menganalisis pengaruh komitmen afektif terhadap *altruism*.
3. Untuk menganalisis pengaruh etika kerja Islam terhadap *knowledge sharing behavior*.

4. Untuk menganalisis pengaruh komitmen afektif terhadap *knowledge sharing behavior*
5. Untuk menganalisis pengaruh *altruism* terhadap *knowledge sharing behavior*

## **E. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Adanya penemuan dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan membantu dalam pengembangan ilmu pengetahuan dibidang ilmu manajemen sumber daya manusia, menjadi bahan kajian dan referensi bagi penelitian selanjutnya, khususnya dalam mengembangkan penelitian tentang hubungan antara variabel etika kerja Islam, komitmen afektif, *altruism*, *knowledge sharing behavior*.

### **2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan tentang pengelolaan anggota organisasi, khusus nya bagi mahasiswa Magister Manajemen.