

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan suatu aset yang sangat penting yang dimiliki oleh organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain. Manajemen sumber daya manusia yang penting karena bisa menjadi suatu sumber yang signifikan bagi keunggulan kompetitif organisasi (Robbins dan Coulter, 2010). Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik supaya efektivitas dan efisiensi organisasi dapat meningkat. Sumber daya manusia yang baik, akan lebih memungkinkan mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi.

Adanya sumber daya manusia yang baik maka organisasi akan memiliki keunggulan kompetitif dalam menjalankan kegiatan usaha mereka sehingga akan lebih mungkin untuk dapat berhasil mencapai tujuan organisasi dan bersaing dengan organisasi lainnya. Sumber daya manusia yang baik tentunya harus mempunyai pengetahuan yang baik pula guna dapat mencapai tujuan organisasi. Adanya pengetahuan, sumber daya manusia dalam organisasi akan lebih mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan lebih efisien dan efektif.

Pengetahuan merupakan suatu aspek yang penting bagi organisasi karena dengan pengetahuan organisasi dapat memiliki keunggulan kompetitif dibandingkan dengan organisasi lainnya. Bagi organisasi,

pengetahuan bisa menjadi suatu keunggulan dalam persaingan kompetitif dari organisasi yang lainnya di mana pengetahuan ini mempengaruhi kinerja organisasi dengan memanfaatkan sumber daya intelektual yang dimiliki oleh sumber daya manusia dalam organisasi.

Pengetahuan yang dimiliki dalam organisasi bukan hanya dalam bentuk tertulis ataupun yang telah terdokumentasi dalam sistem informasi organisasi (*explicit knowledge*). Tetapi, pengetahuan yang dimiliki organisasi kebanyakan berada pada sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut (*tacit knowledge*). Pengetahuan yang ada dalam kepala seorang individu bisa menjadi sesuatu yang sangat bermanfaat untuk individu lainnya dalam organisasi untuk dapat membantu mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Tetapi terkadang seorang individu dalam organisasi tidak mengetahui bahwa individu lainnya yang ada dalam organisasi itu memiliki suatu pengetahuan yang mereka butuhkan dalam melakukan kegiatan mereka. Pengetahuan yang dimiliki individu itu dapat diberikan pada individu lainnya dengan cara *berbagi pengetahuan* yang dapat memberikan suatu pengetahuan kepada individu tersebut untuk memiliki pengetahuan yang dimiliki oleh individu lainnya.

Dalam lembaga perguruan tinggi swasta Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dimana pengetahuan bersumber, tentunya akan sangat mungkin untuk terjadinya pertukaran pengetahuan oleh para tenaga pendidik yang ada dalam institusi tersebut baik itu suatu pengetahuan yang dimiliki berdasarkan pengalaman ataupun pengetahuan yang

bersumber dari teori-teori yang sudah ada sebelumnya. Para dosen tidak jarang akan saling berbagi tentang bagaimana proses pembelajaran yang mereka lakukan pada para mahasiswa yang mereka ajar. Mereka juga akan saling melakukan diskusi tentang mata kuliah yang mereka ampu dengan dosen lain yang mengampu mata kuliah yang sama baik itu mengenai bagaimana metode pembelajaran yang diberikan, bagaimana cara untuk mendesain perkuliahan supaya tujuan perkuliahan lebih tercapai, berdiskusi tentang permasalahan yang ada dalam suatu mata kuliah dan bagaimana cara mengatasinya, bertukar pengalaman tentang suatu mata kuliah, dan kegiatan berbagi pengetahuan lainnya.

Para dosen biasanya memiliki suatu pengetahuan yang lebih mengenai suatu bidang tertentu yang di mana dia memang benar-benar memiliki kompetensi dalam suatu bidang tersebut. Semisal nya, seorang dosen memiliki pengetahuan yang lebih pada bidang “Komitmen Organisasional” sedangkan satu dosen lainnya memiliki pengetahuan yang lebih pada bidang “Budaya Organisasi”. Hal ini bisa membuat para dosen untuk saling berbagi pengetahuan yang mereka miliki kepada dosen lainnya terutama untuk mempermudah mereka dalam proses pembelajaran kepada para mahasiswa. Dalam proses pembimbingan skripsi, dosen pembimbing juga terkadang membutuhkan pengetahuan dari dosen lainnya yang memiliki pengetahuan lebih mengenai suatu variabel penelitian tertentu supaya dapat mendukung proses pembimbingan mereka kepada para mahasiswa.

Berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) dapat menjadi suatu cara yang dapat dilakukan untuk mentransferkan pengetahuan yang dimiliki individu maupun yang dimiliki organisasi kepada sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Berbagi pengetahuan merupakan suatu proses di mana seorang individu menukarkan suatu pengetahuan yang dia miliki serta menciptakan suatu pengetahuan baru bersama (Hoof & Rider, 2004). Berbagi pengetahuan menjadi cara yang baik untuk mentransfer pengetahuan karena manusia merupakan makhluk sosial yang membutuhkan dan dibutuhkan oleh orang lain sehingga manusia umumnya akan lebih nyaman untuk berhubungan dengan manusia yang lain. Adanya berbagi pengetahuan ini menjadikan pengetahuan yang awalnya ada pada seorang individu akan dapat diberikan kepada individu yang lainnya dan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi dapat saling bertukar pengetahuan yang dimilikinya baik itu berasal dari pengalamannya maupun dari media atau informasi yang dia dapat dari pihak lain. Adanya berbagi pengetahuan, individu dapat memiliki pengetahuan yang dimiliki individu lainnya yang berarti pengetahuan sumber daya manusia dalam organisasi akan meningkat. Adanya peningkatan pengetahuan yang dimiliki individu dalam organisasi tentunya akan membuat organisasi memiliki kemampuan kompetitif yang menguntungkan bagi organisasi.

Berbagi pengetahuan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor baik itu faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor yang dapat mempengaruhi berbagi pengetahuan yang difokuskan pada penelitian ini adalah

kepercayaan (*trust*) dan komitmen organisasional. Dua faktor ini merupakan faktor yang dapat mempengaruhi perilaku Berbagi pengetahuan. Faktor-faktor ini merupakan faktor individu yang bisa mempengaruhi Berbagi pengetahuan dalam organisasi (Hoof & Rider, 2004).

Komitmen organisasional merupakan suatu keadaan psikologis di mana individu mempunyai suatu hubungan dengan organisasinya serta tetap ingin untuk berada dalam organisasi tersebut (Allen & Meyer, 1990). Komitmen organisasional merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi Berbagi pengetahuan (Giri, Nimran, Hamid, & Musadieg, 2016; Badar & Seniati, 2017; Hashim & Tan, 2015). Dosen yang berkomitmen akan memiliki suatu hubungan keterikatan yang positif pada organisasi mereka dan mereka akan rela untuk melakukan suatu hal yang dapat mencapai suatu tujuan organisasi. Mereka akan lebih mungkin untuk melakukan kegiatan positif untuk organisasi sehingga mereka juga akan mau untuk membagi pengetahuan mereka yang berdasarkan pengalaman mereka ataupun bersumber dari pengetahuan yang sudah terdokumentasi kepada anggota organisasi yang lainnya. Hal ini tentunya akan memberikan dampak positif bagi organisasi karena dengan ada proses berbagi ini, organisasi dapat memiliki suatu keunggulan kompetitif yang mendukung keberhasilan organisasi.

Dosen yang memiliki komitmen akan merasa memiliki suatu keterikatan emosional dengan organisasinya. Mereka memiliki suatu keinginan yang kuat untuk dapat mencapai suatu tujuan organisasi. Para

dosen yang memiliki komitmen ini akan lebih mungkin untuk melakukan berbagi pengetahuan karena mereka memiliki suatu rasa keinginan emosional serta merasa memiliki suatu kewajiban untuk dapat berbagi pengalaman serta pengetahuan yang dia miliki kepada individu lainnya dalam organisasi maupun untuk mendapat suatu pengalaman dan pengetahuan dari individu lain.

Dalam Penelitian terdahulu yang pernah dilakukan mengenai variabel terkait dengan pengaruh komitmen organisasional terhadap berbagi pengetahuan, peneliti menemukan beberapa hasil riset yaitu :

Tabel 1.1
***Research gap* komitmen terhadap berbagi pengetahuan**

Nama Peneliti	Hasil	<i>Research Gap</i>
(Han, Seo, Yoon, & Yoon, 2016)	Komitmen berpengaruh positif terhadap berbagi pengetahuan	Masih ditemukan adanya kesimpangsiuran hasil penelitian komitmen terhadap berbagi pengetahuan. Dimana penelitian yang dilakukan terdahulu tidak semuanya menunjukkan pengaruh yang positif.
(Yam & Chan, 2014)	Komitmen berpengaruh positif terhadap berbagi pengetahuan	
(Giri, Nimran, Hamid, & Musadieg, 2016)	Komitmen berpengaruh positif terhadap berbagi pengetahuan	
(Indra, 2014)	Komitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap berbagi pengetahuan	

Research gap ini menunjukkan adanya kesimpang siuran hasil penelitian mengenai variabel komitmen dan berbagi pengetahuan yang

membuat peneliti menjadi tertarik untuk melakukan penelitian menggunakan variabel ini.

Faktor lain yang mempengaruhi berbagi pengetahuan adalah kepercayaan (*Trust*) (Tan, 2015). Kepercayaan adalah keinginan individu melakukan sebuah tindakan berlandaskan suatu ekspektasi terhadap individu yang lainnya (Mayer, Davis, & Schoorman, 1995). Dosen yang memiliki kepercayaan akan lebih dapat berbagi pengetahuan dengan dosen lainnya karena dia memiliki rasa percaya dan integritas untuk dapat berbagi dengan para dosen lainnya. Kepercayaan yang dimiliki oleh para dosen akan membuat mereka memiliki pandangan yang positif pada dosen lainnya dan akan membuat mereka senang untuk berhubungan dan berkomunikasi dengan dosen lainnya.

Adanya kepercayaan akan dapat membuat para dosen memiliki suatu ikatan dengan organisasi maupun dengan individu dalam organisasi sehingga akan lebih mungkin untuk mereka dapat melakukan berbagi pengetahuan dengan dosen lainnya, seperti yang pernah diteliti oleh peneliti sebelumnya (Badar & Seniati, 2017; Hashim & Tan, 2015; Masoudi, Iraj, Malekzadeh, & Ardaghyan, 2016). Kepercayaan ini akan membuat para dosen merasa nyaman untuk dapat saling melakukan berbagi pengetahuan dengan para dosen lainnya dan mereka akan merasa senang untuk dapat berbagi dengan individu yang lainnya sehingga kegiatan berbagi pengetahuan dalam institusi akan dapat meningkat.

Kepercayaan memiliki hubungan yang positif dengan berbagi pengetahuan (Hoof & Rider, 2004). Variabel ini dapat memiliki keterkaitan yang kuat dalam mempengaruhi berbagi pengetahuan. Namun, peneliti masih menemukan hasil yang tidak signifikan antara kedua hubungan ini.

Dalam Penelitian terdahulu yang pernah dilakukan mengenai variabel terkait dengan pengaruh kepercayaan terhadap berbagi pengetahuan, peneliti menemukan beberapa hasil riset yaitu :

Tabel 1.2
***Reseach gap* kepercayaan terhadap Berbagi pengetahuan**

Nama Peneliti	Hasil	<i>Research Gap</i>
(Tan, 2015)	Kepercayaan berpengaruh positif terhadap Berbagi pengetahuan	Masih ditemukan adanya kesimpangsiuran
(Elianto & Wulansari, 2016)	Kepercayaan berpengaruh positif terhadap Berbagi pengetahuan	hasil penelitian kepercayaan terhadap Berbagi pengetahuan.
(Badar & Seniati, 2017)	Kepercayaan berpengaruh positif terhadap Berbagi pengetahuan	Dimana penelitian yang dilakukan terdahulu tidak semuanya menunjukkan pengaruh yang positif.
(Gunawan, Fauziati, & Nugroho, 2017)	Kepercayaan tidak berpengaruh signifikan terhadap Berbagi pengetahuan	

Reseach gap ini menunjukkan adanya kesimpang siuran hasil penelitian mengenai variabel kepercayaan dan berbagi pengetahuan yang membuat peneliti menjadi tertarik untuk melakukan penelitian menggunakan variabel ini.

Kepercayaan yang dimiliki oleh para dosen akan membuat mereka memiliki pandangan yang positif pada institusi mereka karena mereka percaya pada organisasi mereka. Adanya kepercayaan juga akan dapat membuat para dosen memiliki suatu ikatan dengan organisasi maupun dengan individu dalam organisasi sehingga akan lebih mungkin untuk mereka memiliki komitmen organisasional, seperti yang pernah diteliti oleh peneliti sebelumnya (Badar & Seniati, 2017; Hashim & Tan, 2015; Masoudi, Iraj, Malekzadeh, & Ardaghyan, 2016).

Dosen yang memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi akan merasa organisasi dapat memberikan suatu manfaat yang menguntungkan baginya dan tidak akan merugikannya karena mereka memiliki rasa percaya pada organisasi maupun setiap individu dalam organisasi. Rasa percaya ini dapat menimbulkan suatu kelekatan emosional pada individu yang membuatnya merasa bertanggung jawab pada organisasi, sehingga kepercayaan ini dapat menumbuhkan suatu komitmen pada individu dalam organisasi yang dapat membuat individu tersebut memiliki komitmen organisasi yang tinggi apabila tingkat kepercayaan juga tinggi.

Dalam Penelitian terdahulu yang pernah dilakukan mengenai variabel terkait dengan pengaruh kepercayaan terhadap komitmen organisasional, peneliti menemukan beberapa hasil riset yaitu :

Tabel 1.3
***Reseach gap* kepercayaan terhadap komitmen**

Nama Peneliti	Hasil	<i>Research Gap</i>
(Lewicka & Krot, 2015)	Kepercayaan berpengaruh positif terhadap komitmen	Masih ditemukan adanya kesimpangsiuran
(Hashim & Tan, 2015)	Kepercayaan berpengaruh positif terhadap komitmen	hasil penelitian kepercayaan terhadap komitmen.
(Masoudi, Iraj, Malekzadeh, & Ardaghyan, 2016)	Kepercayaan berpengaruh positif terhadap komitmen	Dimana penelitian yang dilakukan terdahulu tidak semuanya
(Filho, Faria, Martins, & Serio, 2015)	Kepercayaan tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen	menunjukkan pengaruh yang positif.

Reseach gap ini menunjukkan adanya kesimpang siuran hasil penelitian mengenai variabel kepercayaan dan komitmen yang membuat peneliti menjadi tertarik untuk melakukan penelitian menggunakan variabel ini.

Dosen yang memiliki kepercayaan yang tinggi akan lebih mungkin untuk dapat melakukan berbagi pengetahuan jika memiliki komitmen organisasional. Karena dengan adanya komitmen, variabel kepercayaan akan dapat berpengaruh lebih kuat pada aktivitas berbagi pengetahuan yang terjadi dalam organisasi.

Berdasarkan fenomena yang ada pada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta peneliti ingin mengkaji tentang pengaruh kepercayaan terhadap

berbagi pengetahuan dengan komitmen organisasional yang memediasi kepercayaan dan berbagi pengetahuan yang ada pada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Penelitian ini akan menjadikan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta sebagai objek penelitian dan para dosen yang ada di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta sebagai subyek penelitian ini.

Penelitian yang saya lakukan ini merupakan sebuah replikasi dari jurnal milik Badar & Seniati (2017) yang menjelaskan hubungan kepercayaan mempengaruhi berbagi pengetahuan dan komitmen sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan kepercayaan terhadap komitmen. Penelitian milik Badar & Seniati (2017) dilakukan dengan obyek penelitian pada beberapa perguruan tinggi yang ada di Indonesia dengan menyebar kuisioner secara langsung maupun melalui aplikasi sosial.

Beberapa *research gap* yang peneliti temukan dari penelitian terdahulu dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian yang akan peneliti lakukan. Masih adanya beberapa kesimpangsiuran dari variabel-variabel yang digunakan sebagai bahan penelitian dapat peneliti jadikan sebagai hal menarik yang dapat diteliti. Variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah berbagi pengetahuan, komitmen dan kepercayaan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang ada, rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Apakah kepercayaan berpengaruh secara langsung terhadap komitmen organisasional?
2. Apakah kepercayaan berpengaruh secara langsung terhadap berbagi pengetahuan?
3. Apakah komitmen organisasional berpengaruh secara langsung terhadap berbagi pengetahuan?
4. Apakah komitmen organisasional dapat memediasi hubungan antara kepercayaan dan berbagi pengetahuan?

C. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini bertujuan untuk dapat memberi suatu gambaran bagi organisasi tentang Berbagi pengetahuan yang terjadi dalam suatu organisasi dan beberapa faktor yang mempengaruhi terjadinya Berbagi pengetahuan yaitu kepercayaan dan komitmen organisasional. Yang menjadikan beberapa tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh kepercayaan terhadap komitmen organisasional.
2. Menganalisis pengaruh kepercayaan terhadap berbagi pengetahuan.
3. Menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap berbagi pengetahuan .
4. Menganalisis pengaruh kepercayaan terhadap berbagi pengetahuan melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan praktis, sebagai berikut :

1. Untuk memberikan gambaran mengenai berbagi pengetahuan yang ada pada dosen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
2. Untuk memberi gambaran untuk lembaga perguruan tinggi tentang bagaimana kepercayaan berpengaruh terhadap berbagi pengetahuan melalui komitmen sebagai variabel intervening.
3. Untuk memberikan bukti empiris pengaruh kepercayaan terhadap berbagi pengetahuan melalui komitmen sebagai variabel intervening
4. memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya yang menguji pengaruh kepercayaan terhadap berbagi pengetahuan dengan komitmen organisasional sebagai mediasi.

