

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

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

Perubahan adalah bagian dari fenomena terpenting pada abad ini dengan semakin maju dan berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi membuat banyak perubahan yang terjadi dalam berbagai bidang. Hal tersebut tentu berdampak pada perkembangan dan kemajuan dari suatu bangsa. Perubahan tersebut meliputi; politik, sosial, *sains*, kedokteran, pertanian, pembangunan dan bidang-bidang lainnya yang semuanya tidak terlepas dari peran sumber daya manusia yang kompetitif. Maka dari itu negara harus menyesuaikan diri dari semua aspek bidang tersebut tanpa terkecuali baik semua lembaga dan organisasi yang ada didalamnya. Selain itu organisasi dan perusahaan juga harus menyesuaikan diri dengan perubahan tersebut agar tidak tertinggal pada era saat ini yang disebut dengan era *VUCA*.

Pada era *VUCA* (*volatility, uncertainty, complexity, and ambiguity*) saat ini persaingan bisnis sudah tidak bisa dibendung lagi. Pada era ini perubahan di semua bidang menjadi cepat sekali, tidak menentu, ambigu dan sangat kompleks. Demikian pula dengan globalisasi yang terjadi secara besar-besaran telah ditanggapi oleh masyarakat dunia secara berbeda-beda. Globalisasi telah menciptakan sebuah kampung dunia dengan tatanan yang beroperasi di dalamnya sehingga membuat dunia semakin lepas kendali, kehilangan kontrol dan sebagainya. Hal tersebut juga disampaikan Fukuyama (2000) dalam karyanya *The Great Disruption* bahwa globalisasi menjadi pemicu kekacauan besar didalam struktur sosial yang mana peran agama sudah tidak berarti dan mengakibatkan tingkat kemiskinan, kriminalitas, bunuh diri serta korupsi juga terus merajalela.

Berbagai fasilitas kehidupan juga serba instan yang membuat manusia semakin pragmatis, etika moral dan nilai-nilai luhur diputar balikkan yang menyebabkan terjadinya perubahan sosial seperti; yang kaya semakin kaya dan yang

miskin semakin miskin. Dengan demikian pada masa yang akan datang harus disadari bahwa sumber daya manusia akan membutuhkan suatu model dan proses yang unggul untuk memperoleh kecakapan dalam dunia global, keefektifan dalam bekerja dan kemampuan dalam berkompetisi. Menurut Handoko (2012) sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. Oleh karena itu Sumber Daya Manusia (SDM) harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi atau perusahaan.

Sebagai contoh pada gambaran di atas dengan perubahan zaman yang semakin tidak menentu, ambigu, sangat kompleks dan semakin cepat berubah beberapa perusahaan banyak yang mengalami penurunan performa dan tidak mampu bersaing dengan kuat hingga beberapa perusahaan besar mengalami kebangkrutan dan harus ditutup. Beberapa perusahaan tersebut seperti; *Enron, Nokia, Toshiba, WorldCom, Lehman Brothers, MF Global Holdings, Washington Mutual (WaMu), General Motors, Kodak, Atari*

*Inc, Blockbuster, RadioShack, MGM,* dan lain-lain (SindoNews.com, 2016). Hal tersebut dikarenakan ketidakmampuan perusahaan untuk berubah dan berinovasi dalam menghadapi tantangan dan melihat peluang dimasa mendatang.

Tidak dapat dipungkiri lagi jika perusahaan atau organisasi ingin mempunyai daya saing secara global mereka harus menyiapkan suatu perubahan. Dengan dimulainya globalisasi, pengetahuan adalah sumber daya yang berharga untuk bisnis. Pengetahuan yang dimiliki karyawan atau pegawai dihargai sebagai keunggulan kompetitif dalam bisnis untuk mempertahankan dan memperkuat persaingan dalam proses bisnis. Ini berarti bahwa manajemen pengetahuan diantara karyawan atau pegawai menciptakan lingkungan bisnis pembelajar, manajemen percakapan, inovasi, dan kompetensi inti. Manajemen pengetahuan yang efisien merupakan aset tidak terlihat untuk bisnis. Kebutuhan untuk mengelola pengetahuan secara lebih efektif diperlukan untuk beradaptasi dengan perubahan dalam lingkungan yang

kompetitif. Pada gilirannya perusahaan atau organisasi perlu mengubah kesiapan dari kedua dimensi psikologis dan struktural untuk aktualisasi pengetahuan, proses penciptaan, dan berbagi (Rusly *et al.*, 2015).

Berbagi pengetahuan sangat penting bagi kesuksesan sebuah organisasi atau perusahaan di lingkungan yang sangat kompetitif saat ini (Grant, 1996). Dengan secara efektif mendorong karyawan untuk berbagi pengetahuan yang bermanfaat di seluruh organisasi dapat meningkatkan dan mempertahankan keunggulan kompetitif sebuah perusahaan (Liu & Phillips, 2011). Sejumlah studi tentang manajemen organisasi dan pengetahuan (*knowledge management*) telah membuktikan bahwa berbagi pengetahuan diantara karyawan dapat meningkatkan kinerja perusahaan seperti kemampuan penyerapan dan kemampuan inovasi misalnya dalam studi (Liao *et al.*, 2007; Liu & Phillips, 2011).

Dalam konteks bisnis, berbagi pengetahuan telah mendapat perhatian di antara banyak ilmuwan (Hopkins, 2008 dan Wahlstrom, 2011). Berbagi pengetahuan telah dibahas

secara serius di tempat kerja, seperti perilaku organisasi, komunikasi, strategi sumber daya manusia dan banyak area lainnya (Witherspoon *et al.*, 2013). Pada dasarnya, prinsip berbagi pengetahuan adalah sebuah proses yang dimaksudkan untuk mendapatkan pengalaman dari orang lain. Sementara mengacu pada Pulakos., *et al* (2003) menyebutkan bahwa berbagi pengetahuan mengacu pada persiapan informasi tugas, sehingga pengetahuan menuntut karyawan atau pegawai untuk berkolaborasi dengan orang lain agar dapat memfasilitasi diri dalam pemecahan masalah, menerapkan kebijakan, atau mengembangkan gagasan baru.

Dalam studi Witherspoon, *et al* (2013) berbagi pengetahuan adalah proses dalam manajemen pengetahuan yang digunakan untuk menciptakan, menghasilkan, dan mempertahankan proses bisnis. Evolusi berbagi pengetahuan itu merupakan tren atau trendi, sesuai dengan pentingnya dan penggunaan *knowledge sharing* terhadap bisnis. Oleh karena itu, berbagi pengetahuan adalah praktik tukar menukar, menyebarkan gagasan, pengalaman, dan pengetahuan dengan

orang lain untuk memastikan pengetahuan berlanjut atau bertahan dalam bisnis. Sama seperti Cabrera, *et al* (2006) pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan tertentu dalam bisnis harus diserahkan kepada karyawan lain agar nilainya dapat disesuaikan.

Berbagi pengetahuan adalah segmen yang paling penting dan merupakan tantangan pengelolaan pengetahuan (Rahmatullah *and* Mahmood, 2013). Lebih dari itu, Rahmatullah *and* Mahmood (2013), mengemukakan berbagi pengetahuan dapat tercermin sebagai salah satu elemen terpenting dalam proses manajemen pengetahuan dalam bisnis. Selain itu, praktik berbagi pengetahuan yang efektif berkontribusi untuk meningkatkan produktivitas dan profitabilitas, termasuk pertumbuhan pendapatan dan penjualan (Magnus & DeChurch, 2005) melalui berbagi ide, pengetahuan, dan pengalaman mereka dalam membuat keputusan, memecahkan masalah dan berinovasi ide-ide baru. Oleh karena itu, pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan harus menyebarluaskan dan berbagi dengan yang lain sebagai

strategi untuk mempertahankan pengetahuan dan meminimalkan karyawan yang berniat meninggalkan bisnis (Hansen, 1999 dan Cabrera *et al.*, 2006).

Karena niat berbagi pengetahuan karyawan adalah salah satu prediktor kuat dari perilaku berbagi pengetahuan karyawan (Ajzen, 1991), banyak peneliti telah mempelajari berbagai faktor pendukungnya seperti keterikatan karyawan, etika kerja Islam, dan modal sosial (Andrews *and* Mostafa, 2017; Tufail *et al.*, 2017; Kim *and* Park (2017); Tamta *and* Rao (2017); Murtaza, *et al* (2016); Lefebvre, *et al* (2016); Mursaleen, *et al* (2015); Yu, *et al* (2013); Mosby (2012); Kumar *and* Rose (2012); Ali *and* Al-Owaihan (2008); Rizk (2008); Reid (2007); Welbourne (2007); Sanchez *and* McCauley (2006); Willem *and* Scarbrough (2006); Koyuncu, *et al* (2006); Johnson *and* Jarley (2005); Yousef (2001); Yousef (2000); Ali (1988).

Kim *and* Park (2017) dalam studinya menyatakan bahwa keterikatan kerja karyawan mampu mendorong perilaku berbagi pengetahuan dalam organisasi. Demikian halnya

Mosby (2012) dalam studinya menyatakan bahwa keterikatan kerja karyawan dapat memberikan dampak positif terhadap kemauan berbagi pengetahuan karyawan dalam organisasi. Lebih lanjut dikatakan bahwa keterikatan kerja karyawan dalam organisasi mampu meningkatkan perilaku berbagi pengetahuan karyawan (Tamta *and* Rao, 2017). Seorang karyawan yang terikat adalah orang yang sepenuhnya bekerja dan antusias terhadap pekerjaan mereka dan akibatnya mengambil tindakan yang positif seperti berbagi pengetahuan untuk memajukan organisasi (Schaufeli *et al.*, 2002)

Murtaza, *et al* (2016) dalam studinya menyatakan bahwa etika kerja Islam sebagai penggerak organisasi dalam mencapai perilaku berbagi pengetahuan karyawan (*Knowledge Sharing Behaviour*), individu dengan etika kerja Islam yang tinggi lebih menunjukkan perilaku berbagi pengetahuan daripada individu dengan etika kerja Islam yang rendah. Sedangkan dalam studinya Mursaleen, *et al* (2015) menyatakan bahwa etika kerja Islam menjadi pendorong berbagi pengetahuan karyawan, dengan semakin tinggi etika

kerja Islam karyawan maka semakin tinggi tingkat berbagi pengetahuan karyawan. Selanjutnya dalam studi lain seperti Kumar *and* Rose (2012) menyatakan Bahwa kemampuan berbagi pengetahuan karyawan di organisasi ditemukan bergantung pada etika kerja Islam karyawan.

Andrews *and* Mostafa (2017) dalam studinya menyatakan bahwa modal sosial dapat mendorong karyawan untuk berbagi pengetahuan secara konstruktif. Sedangkan Yu, *et al* (2013) dalam studinya menyatakan bahwa modal sosial menjadi pendorong perilaku berbagi pengetahuan, baik berbagi pengetahuan secara *tacit* maupun *eksplisit*. Demikian halnya dalam studi Willem *and* Scarbrough (2006) mengungkapkan bahwa modal sosial pada umumnya cenderung meningkatkan berbagi pengetahuan dalam organisasi. Lebih lanjut Lefebvre, *et al* (2016) dalam studinya menyatakan bahwa modal sosial merupakan penggerak perilaku berbagi pengetahuan pada organisasi.

Reid (2007) dalam studinya menyatakan bahwa modal sosial mendorong keterikatan karyawan dalam organisasi

dengan berbagai dukungan dari banyak pihak. Sedangkan dalam studi yang dilakukan oleh Andrews *and* Mostafa (2017) menyatakan bahwa modal sosial memberi dampak positif terhadap keterikatan karyawan. Lebih lanjut dikatakan dalam studi Johnson *and* Jarley (2005) menyampaikan bahwa membangun modal sosial sangat menantang namun berpotensi menguntungkan organisasi dan mampu meningkatkan keterikatan karyawan pada organisasi.

Penelitian Tufail, *et al* (2017) menyatakan bahwa etika kerja Islam (*Islamic Work Ethic*) sebagai pendorong keterikatan karyawan (*Employee Engagement*) dalam organisasi. Sedangkan peneliti lain seperti (Sanchez *and* McCauley, 2006; Welbourne, 2007) menyatakan bahwa dampak dari karyawan yang terikat membawa hasil positif bagi individu dan keseluruhan organisasi. Demikian halnya dalam penelitian (Koyuncu *et al.*, 2006) menyatakan bahwa sangat penting organisasi harus mengembangkan strategi untuk mengikat karyawan di lingkungan ekonomi bisnis yang dinamis (lingkungan kerja).

Berdasarkan pada literatur-literatur di atas telah dipaparkan dari banyak penelitian tentang pengaruh dan pentingnya meningkatkan perilaku berbagi pengetahuan dan keterikatan karyawan serta etika kerja Islam dan modal sosial dalam organisasi dan bisnis. Dengan demikian pengaruh perilaku berbagi pengetahuan pada karyawan Universitas-universitas Islam dan Negeri di Yogyakarta sangatlah menarik untuk diteliti dengan mengkaitkan keterikatan karyawan, etika kerja Islam dan modal sosial dengan melihat realita yang ada pada perkembangan dunia pendidikan yang terus meningkat dan kompetitif. Sehingga menuntut para karyawan untuk meningkatkan kualitas kinerja dan prestasi. Selain itu alasan dilakukannya penelitian ini adalah :

- a) *Pertama*, karena bukti empiris pengaruh etika kerja Islam dan modal sosial terhadap keterikatan karyawan dan perilaku berbagi pengetahuan masih sangat sedikit bahkan belum ada penelitian dengan judul yang sama.
- b) *Kedua*, peneliti mencoba menindaklanjuti rekomendasi dari beberapa penelitian di atas agar melakukan penelitian

dengan tema yang sama dan objek yang berbeda atau sampel yang berbeda serta kultur budaya yang berbeda pula guna memperkuat penelitian tersebut atau menyangkalnya.

- c) *Ketiga*, beberapa penelitian di atas dilakukan di luar negeri dan belum pernah dilakukan di Indonesia yang sebagian besar penduduknya menurut Biro Pusat Statistik adalah Muslim ( $\pm 85\%$ ), disamping itu lembaga-lembaga pendidikan tinggi berbasis Islam banyak bermunculan (Universitas-universitas Islam).

Oleh karena itu fokus penelitian ini berjudul: Upaya Mendorong *Knowledge Sharing Behaviour* karyawan Perguruan Tinggi Melalui *Employee Engagement* dengan Etika Kerja Islam (*Islamic Work Ethic*) dan Modal Sosial (*Social Capital*).

## **B. Batasan Masalah Penelitian**

Pada penelitian ini, peneliti membatasi pengukuran preferensi karyawan pada empat hal, yaitu etika kerja Islam, modal sosial, keterikatan karyawan dan perilaku berbagi

pengetahuan karyawan dalam lingkup populasi karyawan perguruan tinggi negeri dan swasta Islam wilayah kopertis V Daerah Istimewa Yogyakarta. Responden cukup mewakili sampel dengan kriteria usia kerja produktif, memiliki pendidikan, dan pengalaman didunia kerja.

### **C. Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah etika kerja Islam berpengaruh pada perilaku berbagi pengetahuan?
2. Apakah modal sosial berpengaruh pada perilaku berbagi pengetahuan?
3. Apakah etika kerja Islam berpengaruh pada keterikatan karyawan?
4. Apakah modal sosial berpengaruh pada keterikatan karyawan?

5. Apakah keterikatan karyawan berpengaruh pada perilaku berbagi pengetahuan?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Pada dasarnya setiap penelitian mempunyai tujuan tertentu, baik tujuan yang bersifat khusus maupun yang bersifat umum. Berkaitan dengan penelitian yang mengambil pokok masalah peran etika kerja Islam dan modal sosial dalam mempengaruhi keterikatan karyawan dan perilaku berbagi pengetahuan, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh etika kerja Islam pada perilaku berbagi pengetahuan.
2. Menganalisis pengaruh modal sosial pada perilaku berbagi pengetahuan.
3. Menganalisis pengaruh etika kerja Islam pada keterikatan karyawan.

4. Menganalisis pengaruh modal sosial pada keterikatan karyawan.
5. Menganalisis pengaruh keterikatan karyawan pada perilaku berbagi pengetahuan.

### **E. Manfaat Penelitian**

#### 1. Manfaat di bidang teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan kontribusi dalam praktek sumber daya manusia terutama pengambilan kebijakan yang berkaitan dengan etika kerja Islam dan modal sosial terhadap keterikatan karyawan dan perilaku berbagi pengetahuan secara lebih tepat.

#### 2. Manfaat praktik

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai sarana untuk menerapkan teori yang didapat dalam praktik yang sebenarnya, serta dapat menambah referensi peneliti dibidang manajemen sumber daya manusia.

## **F. Orisinalitas Penelitian**

Orisinalitas dari penelitian ini terletak pada pengembangan model penelitian yang berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya. sepengetahuan penulis, penelitian mengenai etika kerja Islam, modal sosial, keterikatan karyawan dan perilaku berbagi pengetahuan belum banyak diteliti di Indonesia bahkan belum ada penelitian dengan judul yang sama namun telah banyak dilakukan oleh para peneliti di berbagai negara dengan topik yang sama.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya atau penelitian terdahulu adalah pada obyek penelitian dan subyek penelitian. Secara eksplisit, belum ada penelitian yang menggabungkan antara etika kerja Islam (*Islamic Work Ethic*) dan modal sosial (*Social Capital*) sebagai variabel bebas (*independent*) dengan (*Employee Engagement*) sebagai variabel *intervening* dan perilaku berbagi pengetahuan (*knowledge sharing behaviour*) sebagai variabel terikat (*dependent*). Subyek penelitian ini adalah pegawai perguruan tinggi negeri dan swasta Islam D.I. Yogyakarta.