

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada kajian pustaka ini, penulis akan mengemukakan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi pada bab sebelumnya yang sudah di paparkan oleh penulis sehingga kajian teori ini dapat digunakan untuk memecahkan masalah serta mengarahkan penelitian ke dalam skema yang lebih sistematis. Permasalahan yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah hal-hal mengenai Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap *Knowledge Sharing*. Dimulai dari pengertian secara umum sampai pada pengertian yang fokus terhadap teori yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti oleh penulis.

2.1.1 Manajemen

Manajemen merupakan suatu aktivitas yang berhubungan dari aktivitas satu dengan aktivitas yang lain. Aktivitas tersebut tidak hanya mengelola orang-orang yang berbeda dalam suatu organisasi, melainkan mencakup tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengendalian yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki. Rangkaian ini dinamakan proses manajemen. Prinsipnya manajemen dalam organisasi mengatur bagaimana kegiatan berjalan dengan baik dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Tujuan yang telah ditetapkan

tersebut akan tercapai dengan baik bilamana keterbatasan sumber daya manusia dalam hal pengetahuan, teknologi, keahlian maupun waktu yang dimiliki dapat dikembangkan dengan mengatur dan membagi tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya kepada orang lain sehingga membentuk kerjasama secara sinergis dan berkelanjutan, karena manajemen adalah merupakan kegiatan dimana pencapaian suatu tujuan adalah melalui kerjasama antar sesama.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan suatu ilmu yang sangat dibutuhkan oleh seorang manajer dalam mengelola perusahaan yang dikelolanya untuk mencapai tujuan. Manajemen merupakan ilmu yang memiliki peran dalam mengidentifikasi, menganalisis, menetapkan tujuan-tujuan yang bentuk dicapai, dan mengkoordinasi secara efektif dan efisien seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi atau perusahaan tersebut. Berikut adalah pengertian manajemen menurut beberapa ahli diantaranya sebagai berikut:

Manajemen menurut T. Hani Handoko (2013:10), mengungkapkan bahwa :

“Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk menentukan, menginterpretasikan dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*).”.

Teori lain mengenai manajemen menurut George R. Terry dalam Affifudin (2013:5), mendefinisikan bahwa:

“Manajemen adalah sebagai suatu proses khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya”.

Sedangkan menurut Hasibuan (2013:2), mendefinisikan bahwa :

“Manajemen sebagai ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan sumber daya lainnya secara efisien, efektif, dan produktif merupakan hal yang paling penting untuk mencapai suatu tujuan”.

Berdasarkan pengertian dari para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah proses mencapai tujuan melalui tindakan-tindakan yang tepat. Tindakan tepat yang dimaksud adalah perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian melalui pemanfaatan sumber daya dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Manajemen memiliki fungsi untuk dijadikan acuan sekaligus sebagai suatu bentuk kegunaan. Fungsi dari pada manajemen ini adalah serangkaian pada suatu kegiatan yang dijalankan dalam manajemen berdasarkan dengan fungsinya masing-masing dan mengikuti tahapan-tahapan (prosedur) tertentu dalam pelaksanaannya. Dibawah ini terdapat fungsi – fungsi manajemen yang akan di jelaskan menurut Terry yang telah diterjemahkan oleh Hasibuan (2013:21) yaitu sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)

Merupakan fungsi manajemen yang fundamental, karena fungsi ini dijadikan sebagai landasan atau dasar bagi fungsi – fungsi manajemen lainnya. Perencanaan meliputi tindakan pendahuluan mengenai apa yang harus dikerjakan dan bagaimana hal tersebut akan dikerjakan agar tujuan yang dikehendaki tercapai.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Merupakan suatu proses penyusutan kelompok yang terdiri dari beberapa aktivitas dan personalitas yang dapat menjadi suatu kesatuan yang harmonis

guna untuk di tunjukan kearah pencapaian sebuah tujuan perusahaan atau instansi.

3. Menggerakkan (*Actuating*)

Merupakan suatu tindakan menggerakkan semua anggota kelompok agar mereka mau dan mampu berusaha untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan.

4. Pengawasan (*Controlling*)

Merupakan usaha yang dilakukan untuk mencegah terjadinya suatu hal yang tidak diinginkan dengan mengawasinya atau timbulnya penyimpangan – penyimpangan aktivitas yang telah dilakukan dari sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.

Maka dapat disimpulkan dari beberapa keterangan diatas mengenai fungsi dari pada manajemen di atas bahwa manajemen ini adalah sebuah proses dimana di dalam proses tersebut ada yang harus perlu dilakukan melalui fungsi – fungsi manajerial serta di koordinasikan dengan suatu sumber daya, yaitu sumber daya manusia dan sumber daya lainnya yang tentunya mempunyai kegunaan yaitu untuk melaksanakan suatu kegiatan – kegiatan yang dapat diperlukan untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Manajemen sendiri juga sangat lah penting bagi keberhasilan suatu organisasi dalam pemenuhan seluruh rencana untuk mencapai tujuan tertentu.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam bidang/fungsi

produksi, pemasaran, keuangan, ataupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Peran sumber daya manusia adalah untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan sebelumnya secara efektif dan efisien. Tujuan pokok sumber daya manusia adalah mewujudkan pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah penerapan manajemen berdasarkan fungsinya untuk memperoleh sumber daya manusia yang terbaik bagi bisnis yang sedang dijalankan dan bagaimana sumber daya manusia yang terbaik tersebut dapat dipelihara dan tetap bekerjasama .

Menurut Armstrong dalam Donni Juni Priansa (2014:28), mendefinisikan bahwa :

“Praktek sumber daya manusia (SDM) berkaitan dengan semua aspek tentang bagaimana orang bekerja dan dikelola dalam organisasi. Ini mencakup kegiatan seperti strategi SDM, manajemen SDM, tanggung jawab sosial perusahaan, manajemen pengetahuan, pengembangan organisasi, sumber-sumber SDM, manajemen kinerja, pembelajaran dan pengembangan, manajemen imbalan, hubungan karyawan, kesejahteraan karyawan, kesehatan dan keselamatan, serta penyedia jasa karyawan.”

Teori lain menurut Veithzal Rivai dalam Suwanto (2014:28) berpendapat bahwa:

“Manajemen SDM merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka

berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah manajemen mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya *me-manage* (mengelola) sumber daya manusia”.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2014:13) mengatakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, meletih, memberi penghargaan dan penilaian”.

Dari definisi-definisi di atas maka dapat di simpulkan bahwa pengertian dari manajemen sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk mengarahkan atau mengelola sumber daya manusia dalam proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan guna untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan dari awal oleh organisasi. hal tersebut ditujukan untuk peningkatan kontribusi sumber daya manusia terhadap pencapaian tujuan organisasi agar lebih efektif dan efisien.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia. Menurut (Hasibuan, 2014:21) meliputi sebagai berikut:

1. Perencanaan (*human resources planning*)

Merencanakan teaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan , kompensasi, pengintergrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan secara efektif.

2. Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dan bagan organisasi.

3. Pengarahan (*directing*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif & efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan baik dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila penyimpangan atau kesalahan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5. Pengadaan (*procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan (*development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan, teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

7. Kompensasi (*compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian (*integration*)

Integrasi adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan (*maintanance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan (*dicipline*)

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian (*separation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen SDM adalah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Departemen SDM dikatakan penting karena

departemen tersebut tidak mengontrol banyak faktor yang membentuk andil SDM misalnya : modal, bahan baku, dan prosedur. Departemen ini tidak memutuskan masalah strategi jelas-jelas mempengaruhi kedua-duanya. Manajemen SDM mendorong para manajer dan tiap karyawan untuk melaksanakan strategi yang telah diterapkan oleh perusahaan. Untuk mendukung para pimpinan yang mengoperasikan departemen-departemen atau unit-unit organisasi dalam perusahaan sehingga manajemen SDM harus memiliki sasaran, seperti :

1. Sasaran Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Sasaran perusahaan

Departemen SDM diciptakan untuk dapat membantu para manajer dalam mencapai sasaran perusahaan, dalam hal ini antara lain perencanaan SDM, seleksi, pelatihan, pengembangan, pengangkatan, penempatan, penilaian, hubungan kerja.

b. Sasaran fungsional

Sasaran ini untuk mempertahankan kontribusi departemen SDM pada level yang cocok bagi berbagai kebutuhan perusahaan, seperti : pengangkatan, penempatan, dan penilaian.

c. Sasaran sosial

Sasaran sosial ini meliputi keuntungan perusahaan, pemenuhan tuntutan hukum, dan hubungan manajemen dengan serikat pekerja.

d. Sasaran pribadi karyawan

Untuk membantu para karyawan mencapai tujuan-tujuan pribadi mereka, setidaknya sejauh tujuan-tujuan tersebut dapat meningkatkan kontribusi individu atas perusahaan.

2. Aktivitas manajemen sumber daya manusia

a. Kunci aktivitas SDM

Kalangan perusahaan kecil sekalipun bisa jadi tidak memiliki departemen SDM, dan mereka yang memiliki departemen pun, kemungkinan mengalami kekurangan anggaran dalam jumlah besar dan jumlah staff yang tidak memadai.

b. Tanggung jawab atas aktivitas MSDM

Tanggung jawab atas aktivitas manajemen SDM berada di pundak masing-masing manajer.

2.1.3 Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat diartikan sebagai suatu kerangka kerja kognitif yang didalamnya terdapat sikap-sikap, nilai-nilai dan norma-norma. Budaya organisasi sering diartikan juga sebagai nilai dan simbol yang dapat dimengerti dan dipatuhi oleh para anggota organisasi, dengan adanya budaya organisasi para anggota organisasi dapat merasakan bahwa dalam lingkungannya tersebut adalah satu kesatuan bahkan merasa satu keluarga dan menciptakan kondisi anggota organisasi.

Budaya mengikat anggota kelompok menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak. Seiring dengan bergulirnya waktu, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dapat pula dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan.

2.1.3.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana anggota memahami karakteristik budaya suatu organisasi. Setiap organisasi memiliki pengertian budaya yang berbeda-beda, maka setiap organisasi memiliki cara yang berbeda untuk mengimplementasikan arti budaya tersebut. Berikut adalah pengertian budaya organisasi menurut beberapa para ahli :

Menurut Hendyat Soetopo (2016:123), definisi budaya organisasi adalah sebagai berikut :

“Budaya organisasi berkenaan dengan keyakinan, asumsi, nilai, norma-norma perilaku, ideologi, sikap, kebiasaan, dan harapan-harapan yang dimiliki oleh organisasi (dalam hal ini termasuk organisasi universitas swasta).”

Teori lain budaya organisasi menurut Kinicki dan Fugate (2013:32) mengatakan bahwa :

“Organizational culture the set of shared, taken for granted implicit assumptions that a group holds and that determines how it perceives thinks about, and reacts to various enviroments.”

Definisi dari teori diatas dapat diartikan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat bersama diambil untuk memberikan asumsi implisit bahwa kelompok yang memegang dan menentukan bagaimana cara pandang, cara berpikir, dan bereaksi terhadap berbagai lingkungan.

Sedangkan menurut Darmawan (2013:143) mengatakan bahwa :

“Budaya organisasi adalah seperangkat nilai-nilai, keyakinan dan sikap utama yang diberlakukan diantara anggota-anggota organisasi.”

Berdasarkan beberapa definisi dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah keyakinan, nilai , sikap dan kebiasaan perilaku anggota dalam suatu organisasi yang menjadi ciri khas organisasi satu dengan organisasi lain.

2.1.3.2 Fungsi Budaya Organisasi

Budaya pada umumnya dibedakan dengan fungsi budaya kelompok atau budaya organisasi, karena budaya merupakan gejala sosial. Budaya organisasi memiliki fungsi yang sangat penting. Fungsi budaya organisasi adalah sebagai tapak batas tingkah laku individu yang ada didalamnya. Fungsi budaya organisasi menunjukkan peranan atau kegunaan dari budaya organisasi. Fungsi budaya organisasi menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki dalam Wibowo (2013:34) adalah:

1. Memberikan anggota identitas organisasi.

Dengan budaya organisasi yang diciptakan dan diterapkan dalam aktivitas organisasi maka dianggap khas oleh setiap individu yang menjadi anggota organisasi itu. Kekhasan itulah yang kemudian mejadi atau memberi identitas bagi individu.

2. Memfasilitasi komitmen bersama.

Dengan menerapkan budaya yang khas maka dapat membantu individu secara bersama membentuk perilakunya sesuai dengan budaya dalam organisasi itu.

Dengan demikian maka organisasi pada dasarnya memberikan kesempatan kepada setiap individu untuk komitmen pribadinya secara bersama.

3. Meningkatkan stabilitas sistem sosial.

Dengan terbentuknya komitmen yang tinggi dapat memudahkan pengelolaan berbagai potensi konflik yang terjadi di organisasi. Dengan adanya kesepakatan bersama tentang apa yang seharusnya dilakukan dan dicapai dalam organisasi itu, membuat lingkungan organisasi dan interaksi antar individu dalam organisasi itu lebih stabil.

4. Membentuk perilaku

Budaya organisasi dapat membentuk perilaku dan tindakan anggota dalam menjalankan aktivitasnya. Budaya organisasi sangat penting peranannya dalam mendukung terciptanya suatu organisasi yang efektif. Secara lebih spesifik, budaya organisasi dapat berperan dan menyajikan pedoman perilaku kerja bagi anggota organisasi terutama mahasiswa dalam proses belajarnya.

2.1.3.3 Tipe Budaya Organisasi

Tipe budaya organisasi bertujuan untuk menunjukkan aneka budaya organisasi yang mungkin ada direalitas, tipe budaya organisasi dapat diturunkan dari tipe organisasi misalnya dengan membagi tipe organisasi dengan membuat tabulasi silang antara jenis kekuasaan dengan jenis keterlibatan individu di dalam organisasi. Budaya organisasi menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2013:52) mempunyai beberapa tipe sebagai berikut:

1. Budaya konstruktif (*constructive culture*) merupakan budaya dimana pekerjaan didorong untuk berinteraksi dengan orang lain dan bekerja pada

tugas dan proyek dengan cara yang akan membantu mereka dalam memuaskan kebutuhan untuk tumbuh dan berkembang.

2. Budaya pasif-defensif (*passive-defensive culture*) mempunyai karakteristik menolak keyakinan bahwa pekerja harus berinteraksi dengan orang lain dengan cara yang tidak menantang keamanan mereka sendiri.
3. Budaya agresif-defensif (*aggressive-defensive culture*) mendorong pekerja mendekati yang tidak menantang keamanan mereka sendiri.

2.1.3.4 Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi

Suatu indikator tidak selalu menjelaskan keadaan secara keseluruhan tetapi kerap kali hanya memberikan petunjuk atau indikasi tentang keadaan keseluruhan tersebut sebagai suatu pendugaan. Dimensi dan indikator budaya organisasi diuraikan sebagai berikut menurut Robbins yang dikutip oleh Hendyat Soetopo (2016:130-131) menyebutkan ada 7 dimensi utama secara keseluruhan merupakan hakikat budaya organisasi yaitu :

1. Inisiatif individual

Sejauhmana organisasi/ fakultas memberikan kebebasan kepada setiap mahasiswanya dalam mengemukakan pendapat atau ide-ide didalam pelaksanaan tugas dan fungsinya sebagai mahasiswa.

- a. Kebebasan mengemukakan pendapat.
- b. Kebebasan untuk berinisiatif dalam proses belajar.

2. Toleransi terhadap tindakan beresiko

Sejaumana para mahasiswa dianjurkan untuk dapat bertindak agresif, inovatif dan mengambil resiko dalam kesempatan yang dapat memajukan dan mengembangkan organisasi.

- a. Kesempatan untuk bertindak aktif dalam proses belajar.
- b. Kebebasan dalam berinovatif.

3. Arah

Sejauhmana pimpinan menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang sesuai dengan kegiatan yang diinginkan, sehingga para mahasiswa memahaminya dan segala kegiatan yang dilakukan mahasiswa mengarah pada pencapaian tujuan organisasi.

- a. Kejelasan standar belajar pada mahasiswa.
- b. Kejelasan prestasi yang diharapkan.

4. Integrasi

Sejauhmana suatu organisasi / fakultas dapat mendorong mahasiswa untuk belajar dengan cara yang terkoordinasi.

- a. Koordinasi antar mahasiswa .
- b. Tingkat kerjasama antar bagian dalam kelompok mahasiswa.

5. Kontrol

Adanya pengawasan dari para pimpinan terhadap para mahasiswa dengan menggunakan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan demi kelancaran organisasi / fakultas.

- a. Sistem pengawasan dalam organisasi / fakultas
- b. Ketegasan peraturan dalam fakultas.

6. Identitas

Sejauhmana para mahasiswa mengidentifikasi dalam dirinya secara keseluruhan dengan organisasinya dari pada dengan para kelompok belajar tertentu atau dengan bidang keahlian professional lainnya.

- a. Kebanggaan terhadap organisasi / fakultas.

b. Pengetahuan mengenai nilai-nilai budaya dalam organisasi / fakultas.

7. Toleransi terhadap konflik

Sejauhmana mahasiswa didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka guna memajukan organisasi / fakultas.

a. Penyelesaian konflik yang ada difakultas.

b. Kebebasan menyampaikan kritik.

2.1.4 Kecerdasan Emosional

Semua emosi, pada dasarnya adalah dorongan untuk bertindak, rencana seketika untuk mengatasi masalah yang telah ditanamkan secara berangsur-angsur oleh evolusi akar kata emosi berasal dari bahasa latin yaitu *emovere* yang artinya “bergerak menjauh” menyiratkan bahwa kecenderungan bertindak merupakan hal mutlak dalam emosi Goleman yang dialih bahasakan oleh T.Hermaya (2015:7).

Sedangkan emosi menurut kamus bahasa inggris *Oxford* adalah setiap kegiatan atau pergolakan fikiran, perasaan, nafsu atau setiap keadaan mental yang hebat atau meluap-luap, emosi merujuk kepada suatu perasaan dan pikiran-pikiran khasnya, suatu keadaan biologis dan psikologis serta serangkaian kecenderungan untuk bertindak. Emosi dapat dikelompokkan sebagai suatu rasa amarah, sedih, takut, jengkel, malu dan lain-lain.

2.1.4.1 Pengertian Kecerdasan Emosional

Berikut adalah pengertian teori kecerdasan emosional dari beberapa para ahli adalah sebagai berikut:

Menurut teori dari Daniel Goleman yang diterjemahkan oleh T.Hermaya (2015:13) mengatakan bahwa :

“Kecerdasan emosi merupakan kemampuan pengendalian diri, semangat dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri”.

Teori lain dari Robbins dan Judge (2015:70) mendefinisikan bahwa :

“Kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) adalah kemampuan seseorang untuk menilai emosi dalam diri dan orang lain, memahami makna emosi-emosi dan mengatur emosi seseorang secara teratur”.

Sedangkan menurut McShane dan Von Glinow (dalam Wibowo, 2014) mengatakan bahwa :

“Kecerdasan emosional sebagai sekumpulan kemampuan untuk merasakan dan menyatakan emosi, mengasimilasi emosi dalam berpikir, memahami dan menghubungkan emosi dalam diri sendiri dan orang lain”.

Dari beberapa teori para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan mengendalikan, menilai, memahami emosi dan memotivasi diri sendiri dan orang lain secara teratur.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Kecerdasan Emosional

Teori dari Daniel Goleman yang dialih bahasakan oleh T.Hermaya (2015:267), menjelaskan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional seseorang, yaitu sebagai berikut:

1. Lingkungan keluarga

Kehidupan keluarga merupakan sekolah pertama dalam mempelajari emosi. Kecerdasan emosional dapat diajarkan pada saat masih bayi melalui ekspresi. Peristiwa emosional yang terjadi pada masa kanak-kanak akan melekat dan

menetap secara permanen hingga dewasa. Kehidupan emosional yang dipupuk dalam keluarga sangat berguna bagi setiap individu kelak dikemudian hari.

2. Lingkungan non-keluarga

Hal ini yang terkait adalah lingkungan masyarakat dan pendidikan maupun pekerjaan. Kecerdasan emosional ini berkembang sejalan dengan perkembangan fisik dan motivasi. Pembelajaran ini biasanya ditujukan dalam suatu aktivitas seseorang diluar dirinya dengan emosi yang menyertai keadaan orang lain.

2.1.4.3 Aspek-Aspek Kecerdasan Emosional

Menurut Agustin dalam Kholisin (2014:92) menyatakan bahwa kecerdasan emosional mempunyai aspek – aspek sebagai berikut :

Pertama, rasa aman tersebut memiliki keyakinan penuh bahwa yang memiliki kemuliaan dan yang menghendaki kegagalan adalah Tuhan. Rasa aman tersebut diwujudkan seseorang dalam entuk bersyukur ketika mendapat nikmat dan akan bersabar ketika mendapat ujian.

Kedua, kepercayaan diri yaitu kemampuan untuk mengendalikan serta menjaga keyakinan diri untuk membuat perubahan.

Ketiga, intergritas yaitu bekerja secara total, sepenuh hati, dan dengan semangat yang tinggi.

Keempat, kebijaksanaan yaitu mampu memngambil keputusan dengan akurat dan tidak gegabah. Dan kelima, mempunyai motivasi tinggi yaitu seseorang mempunyai semangat yang tinggi untuk berjuang dan meraih masa depan.

2.1.4.4 Dimensi Kecerdasan Emosional

Dimensi dan indikator merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian, dimana komponen-komponen untuk mengukur kemampuan seorang pegawai dalam bekerja. Secara konseptual kerangka kerja kecerdasan emosional yang dikemukakan oleh Goleman yang diterjemahkan oleh T.Hermaya (2015:56-57), terbagi menjadi dua kategori yaitu kecakapan pribadi dan kecakapan sosial. Berikut adalah dimensi dan indikator kecerdasan emosional yang dapat menjadi pedoman bagi individu untuk mencapai kesuksesan, yaitu:

1. Kesadaran diri / mengenali emosi diri, yaitu kemampuan individu yang berfungsi untuk memantau perasaan diri waktu ke waktu, mencermati perasaan yang muncul. Kemampuan memantau perasaan dari waktu ke waktu merupakan hal penting bagi seseorang untuk membentuk pemahaman diri. Ketidakmampuan untuk mencermati perasaan yang sesungguhnya mendadak bahwa orang berada dalam kekuasaan perasaan.
2. Pengaturan diri / mengelola emosi, yaitu kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepas kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat-akibat yang timbul karena kegagalan keterampilan emosi dasar. Seseorang yang mempunyai kemampuan yang rendah dalam mengelola emosi akan terus menerus bertarung melawan perasaan murung, sementara mereka yang memiliki tingkat pengelola emosi yang tinggi akan dapat bangkit kembali lebih cepat dari kemurungannya. Kemampuan mengelola emosi meliputi kemampuan penguasaan diri dan kemampuan menenangkan diri.
3. Memotivasi diri sendiri, yaitu kemampuan untuk mengatur emosi menjadi alat untuk mencapai tujuan dan menguasai diri. Seseorang yang memiliki

keterampilan ini cenderung lebih produktif dan efektif dalam upaya apapun yang dikerjakannya. Menata emosi sebagai alat untuk mencapai tujuan adalah hal yang sangat penting dalam kaitan untuk memberi perhatian, untuk memotivasi diri dan untuk berkreasi. Kemampuan ini didasari oleh kemampuan mengendalikan emosi yaitu menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati yang menjadi landasan keberhasilan dalam berbagai bidang.

4. Mengenali emosi orang lain (*empaty*), yaitu kemampuan yang bergantung pada kesadaran, kemampuan ini merupakan keterampilan dasar dalam bersosial seorang yang emaptik lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial tersembunyi yang mengisyaratkan apa-apa yang dibutuhkan atau dikehendaki orang lain.
5. Keterampilan sosial, yaitu merupakan keterampilan mengelola emosi orang lain mempertahankan hubungan dengan orang lain melalui keterampilan sosial, kepemimpinan dan keberhasilan hubungan antar pribadi ini merupakan keterampilan yang menunjang popularitas, kepemimpinan, dan keberhasilan antar pribadi. Seseorang yang hebat dalam keterampilan ini akan sukses dalam bidang apa pun yang mengandalkan pergaulan yang mulus dengan orang lain.

Berdasarkan dimensi dan indikator di atas, bahwa untuk mencapai atau mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi terdapat beberapa indikator yang harus bisa disesuaikan dan diselaraskan dengan kemampuan diri kita untuk mengelolanya supaya dapat diaplikasikan kedalam sebuah kegiatan terutama dalam menjalankan kegiatan.

2.1.5 Knowledge Management

Manajemen pengetahuan (*Knowledge Management*) merupakan manajemen yang meliputi berbagai bidang, multi-dimensi, dan mencakup sebagian besar aspek kegiatan perusahaan. Pada dasarnya *Knowledge Management* terdiri dari proses yang sistematis untuk memperoleh, menata, mempertahankan, menerapkan, berbagi, dan memperbaharui segala bentuk pengetahuan dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi dan menciptakan nilai. Manajemen pengetahuan menjadi aktivitas penting bagi pembangunan dan peningkatkn pengetahuan melalui proses menciptakan, memperoleh, memproses, mendistribusikan, menggunakan dan memanfaatkan kembali pengetahuan. Manajemen pengetahuan memfasilitasi akses, penggunaan dan pemanfaatan kembali sumber daya pengetahuan yang berharga.

Bagian terpenting dari *knowledge management* adalah mendorong individu-individu dalam organisasi untuk melakukan *knowledge sharing* (Aulawi *et al*, dalam Arina & Kusdi 2017). Untuk itu penulis akan menjelaskan tentang *knowledge sharing* tersebut:

2.1.5.1 Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*)

Pengetahuan tidak bergantung kepada aturan hasil yang merugi sebagai aset-aset fisik akan tetapi rangkaian pengalaman mempengaruhi (aturan dari hasil yang menguntungkan) nilai-nilainya berkembang sama seperti seringnya orang membagikan itu. Ada banyak pengertian dari *knowledge sharing*, dan ada beberapa ahli yang berpendapat bahwa *knowledge sharing* memiliki arti sama dengan *knowledge transfer*, dan tidak sedikit pula ahli yang menganggap bahwa *knowledge sharing* dan *knowledge transfer* adalah dua hal yang berbeda.

2.1.5.2 Pengertian Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*)

Kali ini penulis tampilkan beberapa teori tentang *knowledge sharing* dari para ahli sebagai berikut :

Menurut Trivellas *et al*, dalam Arina & Kusdi (2017) mengungkapkan bahwa :

“Budaya *knowledge sharing* dapat mengembangkan *general competencies* baru dalam individu atau mempertajam kompetensi yang sudah ada, seperti ide-ide baru, berkomunikasi, hubungan interpersonal, memprioritaskan suatu hal kreativitas, pemecahan masalah, dan *team working*.”

Teori lain dari Triana (2016) mengungkapkkn bahwa :

“Berbagi pengetahuan merupakan proses yang sistematis dalam penyampaian pesan antara individu maupun organisasi melalui media beragam.”

Sedangkan menurut Khoe Yao Tung (2018:99) mengungkapkan bahwa:

“*Knowledge sharing* merupakan proses membagikan, memindahkan, menyebarkan dan saling bertukar informasi, ide, pengalaman, pengetahuan melalui komunikasi dan interaksi sosial dalam individu ke individu lain.”

Berdasarkan beberapa teori dan pengertian yang telah dijelaskan diatas, dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing* atau berbagi pengetahuan itu merupakan suatu proses interaksi sosial dalam mengirimkan, pertukaran pikiran, pengalaman dan pengetahuan antar individu atau antar organisasi dengan metode yang beragam

2.1.5.3 Jenis – Jenis Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*)

Adapun jenis pengetahuan yang dapat dibagikan melalui proses *knowledge sharing* tidak hanya pengetahuan atau pengalaman yang bersifat prestasi atau

kesuksesan, namun pengetahuan atau pengalaman yang menghasilkan kegagalan pun harus dibagikan agar unit-unit atau organisasi yang lain tidak masuk dalam lubang yang sama.

Menurut Christensen dalam Lumantobing (2013:26) ada jenis-jenis *knowledge* lain yang dapat menjadi objek *knowledge sharing* yaitu :

1. *Profesional knowledge*, yaitu pengetahuan yang memungkinkan pemiliknya melakukan pekerjaannya atau sering disebut dengan istilah *know-how*. Pengetahuan ini dihasilkan dari kombinasi pendidikan formal dan pengalaman seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. *Profesional knowledge* merupakan pra-syarat untuk menjadi seorang spesialis yang berkontribusi dalam aktivitas organisasi.
2. *Coordinating knowledge*, terdapat pada aturan-aturan, standar dan cara-cara bagaimana pekerjaan harus dilaksanakan. *Coordinating knowledge* mengintegrasikan dan menuntun aplikasi dari *profesional knowledge*, agar terjadi transformasi *input* menjadi *output* yang aman di dalam organisasi. Dengan kata lain, *coordinating knowledge* merupakan proses bisnis yang mengatur siapa melakukan apa dan kapan, dan tidak mengatur “bagaimana” cara melakukan pekerjaan, karena “bagaimana” adalah porsi dari *profesional knowledge*.
3. *Object-based knowledge*, merupakan *knowledge* yang terkait dengan objek tertentu dan dilewatkan melalui jalur produksi dari perusahaan. Kombinasi dari *profesional knowledge* dan *coordinating knowledge* yang diintegrasikan dan diaplikasikan pada objek tertentu seperti pasien, pelanggan atau mesin, merupakan *object-based knowledge*. Contohnya, cara penanganan gangguan pada elemen sistem komunikasi, yang memadukan *profesional knowledge*

(pengetahuan tentang elemen telekomunikasi) dan *coordinating knowledge* (standar penanganan gangguan).

4. *Know-who* adalah *knowledge* tentang dimana *knowledge* yang dibutuhkan berada dan siapa pemiliknya. *Know-who* memungkinkan identifikasi tentang *expert* atau orang-orang yang mampu mendukung penyelesaian masalah-masalah yang spesifik. *Knowledge manager* perlu memiliki keterampilan dan kepemimpinan agar dapat melibatkan *expert* dalam penyelesaian suatu masalah.

Keempat jenis pengetahuan diatas merupakan persyaratan untuk berjalannya proses organisasional. Dengan kata lain, keempatnya tidak dapat dipisahkan karena proses organisasional tidak akan dapat berjalan jika ada salah satunya yang hilang. *Knowledge sharing* sangat bermanfaat bagi para pekerja atau karyawan karena dapat membantu menyelesaikan masalah-masalah yang pelik dalam menyelesaikan pekerjaannya sehari-hari. Selain itu dengan *knowledge sharing*, seseorang dapat menerima pengetahuan atau solusi yang sudah terbukti berdasarkan pengalaman yang dialaminya.

2.1.5.4 Manfaat Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*)

Manfaat lain dari *knowledge sharing* menurut Lumantobing (2013:27) adalah sebagai berikut:

1. Menciptakan kesempatan yang sama bagi anggota organisasi untuk mengakses pengetahuan dan mempelajarinya.
2. Menciptakan kecepatan belajar atau mengurangi waktu yang dibutuhkan untuk memperoleh atau mempelajari pengetahuan baru.
3. Mempercepat penyelesaian tugas atau masalah, karena penyelesaiannya tidak lagi dimulai dari nol.

4. Menyelesaikan masalah dengan memanfaatkan metode yang sudah terbukti efektif di unit atau di tempat lain (sehingga mencegah *reinventing the wheel*)
5. Menyediakan bahan dasar bagi inovasi berupa pengetahuan yang bervariasi dan multiperspektif.

2.1.5.5 Pendekatan-Pendekatan Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*)

Pelaksanaan kegiatan berbagi pengetahuan ini tidak mudah dilakukan, mengingat adanya mahasiswa yang berfikir ingin menyimpan pengetahuan yang dimiliki untuk dirinya sendiri. Mereka akan merasa terancam jika dapat menimbulkan persaingan yang tidak sehat. Oleh karena itu, perlu adanya pendekatan yang bisa dilakukan untuk memotivasi berbagi pengetahuan diantaranya :

1. *Supervisory Control*

Organisasi atau fakultas membuat aturan secara formal bagi mahasiswanya untuk melaksanakan kegiatan berbagi pengetahuan. Meskipun sulit, tetapi organisasi bisa melakukan sedikit pemaksaan kepada mahasiswanya agar terbiasa dalam pelaksanaan berbagi pengetahuan.

2. *Social Exchange*

Anggota organisasi (mahasiswa) menyadari adanya kaidah timbal balik. Mereka termotivasi melakukan kegiatan berbagi pengetahuan dengan adanya keyakinan bahwa orang lain juga akan memberikan kontribusi yang sama kepada dirinya.

3. *Perceived Organization Support*

Fakultas atau organisasi memberikan dorongan baik dalam bentuk insentif atau

penghargaan kepada mahasiswanya yang melakukan kegiatan berbagi pengetahuan agar mereka memiliki rasa untuk berkomitmen.

2.1.5.6 Faktor – Faktor Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*)

Menurut Cheng, dalam Ni Luh Ayu Kartika (2014) menjelaskan pada dasarnya, faktor – faktor *knowledge sharing* dapat dikelompokkan menjadi tiga kelompok, yaitu :

1. Faktor Organisasional

Faktor organisasi merupakan faktor yang tidak berasal dari individu pribadi. Hal ini dapat disebabkan oleh lingkungan atau individu lain untuk mempengaruhi sikap *knowledge sharing*. Sistem insentif, budaya organisasi, dan sistem manajemen diklasifikasikan sebagai faktor eksternal.

2. Faktor Individu

Faktor individu adalah faktor yang berasal dari pertimbangan penggerak individual, itu berarti bahwa itu berasal dari internal seseorang. Contoh faktor internal adalah keyakinan, persepsi, harapan, sikap dan perasaan.

3. Faktor Teknis

Faktor teknis berkaitan dengan teknologi manajemen pengetahuan, seperti perangkat lunak dan perangkat keras yang digunakan dalam kegiatan *sharing*.

2.1.5.7 Dimensi Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*)

Menurut Khoe Yao Tung (2018:107-109) terdapat beberapa dimensi penentu berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) diantaranya sebagai berikut:

1. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang dapat memuaskan seseorang dengan mendapatkan sumber-sumber motivasi dari luar seperti finansial dan nonfinansial. Anggota organisasi bersedia berbagi pengetahuan karena mengharapkan penghargaan atas apa yang dilakukannya, setidaknya pengakuan akan kepemilikan pengetahuan.

2. Kemampuan Menyerap

Yakni, kemampuan atau kapasitas mahasiswa menyerap pengetahuan. Kemampuan ini mencakup mengidentifikasi, mengasimilasi, dan mengeksplotasi pengetahuan dari lingkungan eksternal, termasuk mengimplementasikannya.

3. Kekayaan Media Komunikasi

Organisasi dapat melakukan proses berbagi pengetahuan melalui beberapa saluran atau media komunikasi yang menghubungkan mahasiswa satu dan yang lainnya dalam perguruan tinggi. Ketersediaan media dan saluran komunikasi sangat memengaruhi keberhasilan berbagi pengetahuan.

4. Rasa Harga Diri (*Sense Of Self-Worth*)

Merupakan konsep diri yang menjadi cerminan sikap mengenai kompetensi, status, dan perilaku moral yang berharga tentang seseorang di antara para rekannya. *Sense of self-worth* akan memengaruhi cara pandang menyeluruh seseorang terhadap dirinya atas kemampuan yang dimiliki (konsep diri, fisik, psikologis, sosial, emosional, aspirasi, dan prestasi), perasaan yang dialami, dan kondisi fisik dirinya dengan lingkungan terdekatnya.

5. Dalam Perilaku Peran (*In Role Behavior*)

Individu memiliki pengertian dan sikap nyata dalam menjalankan tugas yang diharapkan. Sikap yang ditunjukkan mahasiswa dalam pekerjaannya merupakan peran perilaku individu ini yang berkaitan dengan jabatan dan status.

6. Sikap Berbagi Pengetahuan

Sikap berbagi pengetahuan ditandai dengan perilaku individu dalam membagi pengetahuan yang diperolehnya dengan anggota lain dalam organisasi. Mahasiswa senior dalam fakultas akan langsung memberikan pengarahan kepada mahasiswa baru tentang pengetahuan yang dimilikinya.

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini peneliti mengacu kepada penelitian terdahulu dijadikan sebagai bahan acuan untuk melihat seberapa besar pengaruh hubungan antara satu variabel dengan variabel penelitian lainnya. Dasar atau acuan yang berupa teori-teori atau temuan melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya dijadikan sebagai data pendukung untuk menunjang penelitian ini. Selain itu penelitian terdahulu dapat digunakan sebagai sumber pembandingan dengan penelitian yang sedang penulis lakukan dan juga agar dapat mengetahui persamaan dan perbedaan penelitian yang sedang dilakukan dengan peneliti terdahulu. Judul penelitian diambil sebagai pembandingan yaitu yang memiliki variabel bebas mengenai budaya organisasi dan kecerdasan emosional terhadap *knowledge sharing* sebagai variabel terikat. Berikut ini pada tabel 2.1 mengenai beberapa penelitian terdahulu yang didapat dari jurnal-jurnal dan dari penelitian yang sebelumnya telah dilakukan :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| No | Nama, Judul, dan Tahun Peneliti | Persamaan | Perbedaan | Hasil Penelitian |
|----|---|---|------------------------------------|---|
| 1 | <p>Tamia Sammar Oktaviani, S.M.B. , Dr. Jafar Sembiring, M.Ed.M</p> <p>Pengaruh Faktor - Faktor Budaya Organisasi Terhadap Implementasi <i>Knowledge Sharing</i> di Kantor Distribusi PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) Distribusi Jawa Barat</p> <p><i>Jurnal e-Proceeding of Management: Vol.3 No.3 December (2016) ISSN : 2355-9357</i></p> | Budaya organisasi terhadap <i>knowledge sharing</i> | Objek penelitian, waktu dan tempat | Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap implementasi <i>knowledge sharing</i> . |
| 2 | <p>Nora Obermayer-Kovacs, Edit Komlisi, Cintia Szenteleki, and Erika Viktoria Toth</p> <p><i>Exploring Emotional Intelligence Trait Enablres for Knowledge Sharing: An Emperical Study International</i></p> <p><i>Journal of Synergy and Research Vol.4 No.1, (2015)</i></p> | Kecerdasan Emosional dan <i>Knowledge Sharing</i> | Objek penelitian, waktu dan tempat | Berdasarkan hasil penelitian kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap berbagi pengetahuan. Dilihat dari hasil elemen-elemen kecerdasan emosional yang menyatakan positif pada <i>knowledge sharing</i> |

| No | Nama, Judul, dan Tahun Peneliti | Persamaan | Perbedaan | Hasil Penelitian |
|----|---|---|--|--|
| 3 | <p>Masoomah Arabshahi, Mohammad Lagzian, Fariborz Rahinia and Azar Kafashpour</p> <p><i>The Impact of Emotional Intelligence on Faculty Members' Knowledge Sharing Behaviors</i></p> <p><i>International Journal Management Science Letters</i> 3 (2013) 2963-2970</p> | <p>Kecerdasan Emosional dan <i>Knowledge Sharing</i></p> | <p>Objek penelitian, waktu dan tempat</p> | <p>Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan dengan berbagi pengetahuan .</p> |
| 4 | <p>Ni Luh Ayu Kartika, Yuniastari Sarja</p> <p>Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Knowledge Sharing</i> Pada Perguruan Tinggi</p> <p>Jurnal Eksplora Informatika Vol. 3 No.2, Maret (2014)</p> | <p>Meneliti <i>Knowledge Sharing</i></p> | <p>Objek penelitian, waktu dan tempat</p> | <p>Ketiga faktor yang mempengaruhi <i>Knowledge Sharing</i> berpengaruh positif.</p> |
| 5 | <p>Akbar Mirzagholi, Zahra Mirzagholi, Tavakol Ghobadi, Eghbal Hosseini Sadr and Firoozeh Ghasemi</p> <p><i>The Correlation between Emotional Intelligence and Knowledge Transformation (Case study : A research organization)</i></p> <p><i>International Journal of Management Academy</i> (2013)</p> | <p>Sama-sama meneliti Kecerdasan Emosional dan <i>Knowledge Sharing</i></p> | <p>Lokasi, Waktu, dan Objek Penelitian</p> | <p>Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa beberapa aspek kecerdasan emosional mempengaruhi transformasi pengetahuan secara signifikan.</p> |

| No | Nama, Judul, dan Tahun Peneliti | Persamaan | Perbedaan | Hasil Penelitian |
|----|--|--|---|---|
| 6 | Viktoria Stifter <i>The Role of Emotional Intelligence In Knowledge Sharing</i> <i>Journal International RELIK 2013 Reprodusce lidskeho kapitalu - vzajemne vazby a souvislosti. 9 - 10 prosince 2013</i> | Sama-sama meneliti Kecerdasan Emosional dan <i>Knowledge Sharing</i> | Lokasi, Waktu, dan Objek Penelitian | Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap <i>knowledge sharing</i> |
| 7 | Sahar Khazaei Poul, Foad Khanlarzadeh, Vida Samiel <i>The Impact of Organizational Culture on Knowledge Sharing</i> <i>Journal International Revis (2016 No.3-4)</i> | Sama-sama meneliti budaya organisasi terhadap <i>knowledge sharing</i> | Lokasi, Waktu, dan Objek Penelitian | Dalam penelitian ini menunjukkan budaya organisasi berpengaruh terhadap <i>knowledge sharing</i> |
| 8 | Chaoyun Liang <i>Influences of Organizational Culture on Knowledge Sharing in an Online Virtual Community: Interactive Effects of Trust, Communication and Leadership</i> <i>Journal of Organizational and End User Computing Volume.28 Issue 4 2016</i> | Sama-sama meneliti variabel budaya organisasi dan <i>knowledge sharing</i> | penulis tidak meneliti <i>interactive effects, communication dan leadership.</i> Lokasi, waktu dan objek penelitian berbeda | Dalam penelitian ini budaya organisasi dan <i>knowledge sharing</i> saling mempengaruhi satu sama lain. |

| No | Nama, Judul, dan Tahun Peneliti | Persamaan | Perbedaan | Hasil Penelitian |
|----|--|---|-------------------------------------|--|
| 9 | <p>Ammar Dheyaa Noor, Hayder Salah Hashim, Norashikin Ali</p> <p><i>Factors Influencing Knowledge Sharing in Organizations: A Literature Review</i></p> <p><i>International Journal of Science and Research (IJSR) 2014</i> ISSN : 2319-7064</p> | Budaya Organisasi, <i>knowledge sharing</i> | Lokasi, waktu, dan Objek Penelitian | Jurnal ini mengkaji literatur dan mengusulkan metode konseptual untuk faktor utama yang mempengaruhi berbagi pengetahuan, yang didalamnya mencakup budaya organisasi, motivasi dan, <i>trust</i> . |
| 10 | <p>Mohammad Habibur Rahman, Immanuel Azaad Moonesar, Md Munir Hossain, Md Zahidul Islam</p> <p><i>Influence of organizational culture on knowledge transfer: Evidence from Government of Dubai</i></p> <p><i>Journal Public Affairs 2018</i></p> | Budaya organisasi terhadap <i>knowledge sharing</i> | Lokasi, Waktu, dan Objek Penelitian | Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa empat unsur budaya, akhirnya dipilih sebagai variabel independen untuk penelitian ini memiliki korelasi positif dengan berbagi pengetahuan. |
| 11 | <p>Victoria Adolfsson, Elias Aneheim- Ulvenas</p> <p><i>Organizational culture and its significance for knowledge shairng: a case study on psychiatric health care organization (2016)</i></p> | Budaya organisasi terhadap <i>knowledge sharing</i> | Lokasi, Waktu, dan Objek Penelitian | Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan pada <i>knowledge sharing</i> |

Sumber: Kumpulan beberapa jurnal internasional

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dapat dilihat dari tabel 2.1 pada halaman sebelumnya dapat dikatakan bahwa adanya perbedaan dan persamaan baik judul atau variabel metode yang diteliti, tempat atau objek penelitian, maupun waktu pelaksanaan penelitiannya. Dilihat dari judul atau variabel yang diteliti, bahwa sudah banyak penelitian yang menggunakan variabel budaya organisasi, kecerdasan emosional dan *knowledge sharing* sehingga penulis dapat merujuk pada penelitian sebelumnya.

2.2 Kerangka Penelitian

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat menentukan bagi kelangsungan dan kemajuan suatu organisasi, sebab meskipun seluruh sumber daya lainnya tersedia, tetapi apabila tidak ada kesiapan dari sumber daya manusianya organisasi tersebut dipastikan tidak akan berjalan dengan baik.

Untuk menunjang tercapainya tujuan berbagi pengetahuan dibutuhkan mahasiswa yang memenuhi kriteria tertentu diantaranya budaya organisasi dan kecerdasan emosional. Dengan adanya budaya organisasi dan kecerdasan emosional dari para mahasiswa dapat lebih menambah, kemampuan, pengendalian dan keyakinan dalam mengembangkan pengetahuannya, dengan kata lain berbagi pengetahuan mahasiswa akan lebih baik, budaya organisasi yang kuat dapat mempengaruhi perilaku mahasiswa yang menciptakan iklim internal dan atas pengendalian perilaku yang tinggi. Dengan pola perilaku yang baik dan selalu mengikuti perkembangan diharapkan budaya organisasi dapat membantu aktivitas saling berbagi pengetahuan dalam lingkungan kampus akan berjalan dengan baik.

Kerangka pemikiran tersebut akan menjelaskan hubungan antara variabel yang diteliti. Kerangka berpikir merupakan gambaran hubungan antar variabel

penelitian. Menurut Sugiyono (2013:388) mengemukakan bahwa kerangka berfikir merupakan konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Dengan demikian kerangka berfikir harus mampu menggambarkan keterkaitan antara variabel penelitian secara jelas berdasarkan teori yang mendukung.

2.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*)

Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berpikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi

Budaya organisasi dapat diartikan sebagai suatu kerangka kerja kognitif yang didalamnya terdapat sikap-sikap, nilai-nilai dan norma. Budaya organisasi sering diartikan juga sebagai nilai dan simbol yang dapat dimengerti dan dipatuhi oleh para anggota organisasi, dengan adanya budaya organisasi para anggota organisasi dapat merasakan bahwa dalam lingkungannya tersebut adalah satu kesatuan bahkan merasa satu keluarga dan menciptakan kondisi anggota organisasi.

Berdasarkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tamia Sammar Oktaviani dan Dr. Jafar Sembiring (2016) hasil penelitian yang berjudul pengaruh faktor-faktor budaya organisasi terhadap implementasi *knowledge sharing* menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap implementasi *knowledge sharing*. Selain itu didukung penelitian yang dilakukan oleh Adolfsson dan Aneheim (2016) dalam penelitian yang berjudul *organizational*

culture and its significance for knowledge sharing menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan pada *knowledge sharing*. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Sahar Khazaei Poul, Foad Khanlarzadeh, Vida Samiei (2016) yang berjudul *The impact of organizational culture on knowledge sharing* menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*).

Berdasarkan dari penelitian terdahulu di atas yang menjadi teori penghubung, maka dapat dikatakan bahwa budaya organisasi merupakan faktor yang sangat penting bagi tujuan organisasi yang sudah ditentukan. Mengacu kepada penelitian terdahulu tersebut dapat menguatkan penelitian ini mengenai budaya organisasi terhadap *knowledge sharing*.

2.2.2 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap *Knowledge Sharing*

Pengenalan dan pengendalian diri seseorang ditunjukkan dengan adanya kesadaran emosi serta mempunyai rasa percaya diri. Seseorang pegawai harus mampu melakukan pengendalian diri dapat dilihat dari adanya sikap kendali diri terhadap dirinya baik dihadapkan dengan orang lain maupun mengadapi dirinya sendiri. Kemampuan kecerdasan emosional yang dimiliki seorang mahasiswa dapat bertahan menghadapi tekanan, frustrasi, stress dan menyelesaikan masalah yang sudah menjadi kewajiban atau resiko seorang mahasiswa akan berpengaruh terhadap pencapaiannya mereka harus tetap bisa memotivasi dirinya sendiri dan orang lain.

Berdasarkan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Viktoria Stifter yang berjudul *The Role Of Emotional Intelligence In Knowledge Sharing* dalam *Journal International RELIK 2013 Reprodukce lidskeho kapitalu - vzajemne vazby*

a souvislosti. 9 - 10 prosince hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap *knowledge sharing*.

Selain itu penelitian dari Nora Obermayer-Kovacs, Edit Komlisi, Cintia Szenteleki, and Erika Viktoria Toth yang berjudul *Exploring Emotional Intelligence trait Enablers for Knowledge Sharing* dalam jurnal internasional *Journal of Synergy and Research* Vol.4 No.1 (2015) berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap berbagi pengetahuan. Selanjutnya penelitian dari Masoomah Arabshahi, Mohammad Lagzian, Fariborz Rahimnia and Azar Kafashpor yang berjudul *the impact of emotional intelligence on faculty members knowledge sharing behaviors* dalam *Management Science Letters* 3 (2013) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan dengan berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*). Dilihat dari hasil elemen-elemen kecerdasan emosional yang menyatakan positif pada berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*).

2.2.3 Pengaruh Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*)

Budaya organisasi dan kecerdasan emosional merupakan hal yang penting dalam melakukan berbagi pengetahuan satu sama lain antar mahasiswa. Begitu juga dengan mahasiswa tanpa adanya budaya organisasi yang bisa mendorong mahasiswa untuk berbagi pengetahuan, bertukar pengetahuan, serta saling percaya antar mahasiswa, dan kecerdasan emosional yang dapat mendorong mahasiswa mengatur, mengendalikan dirinya agar *knowledge sharing* dapat berjalan dengan baik.

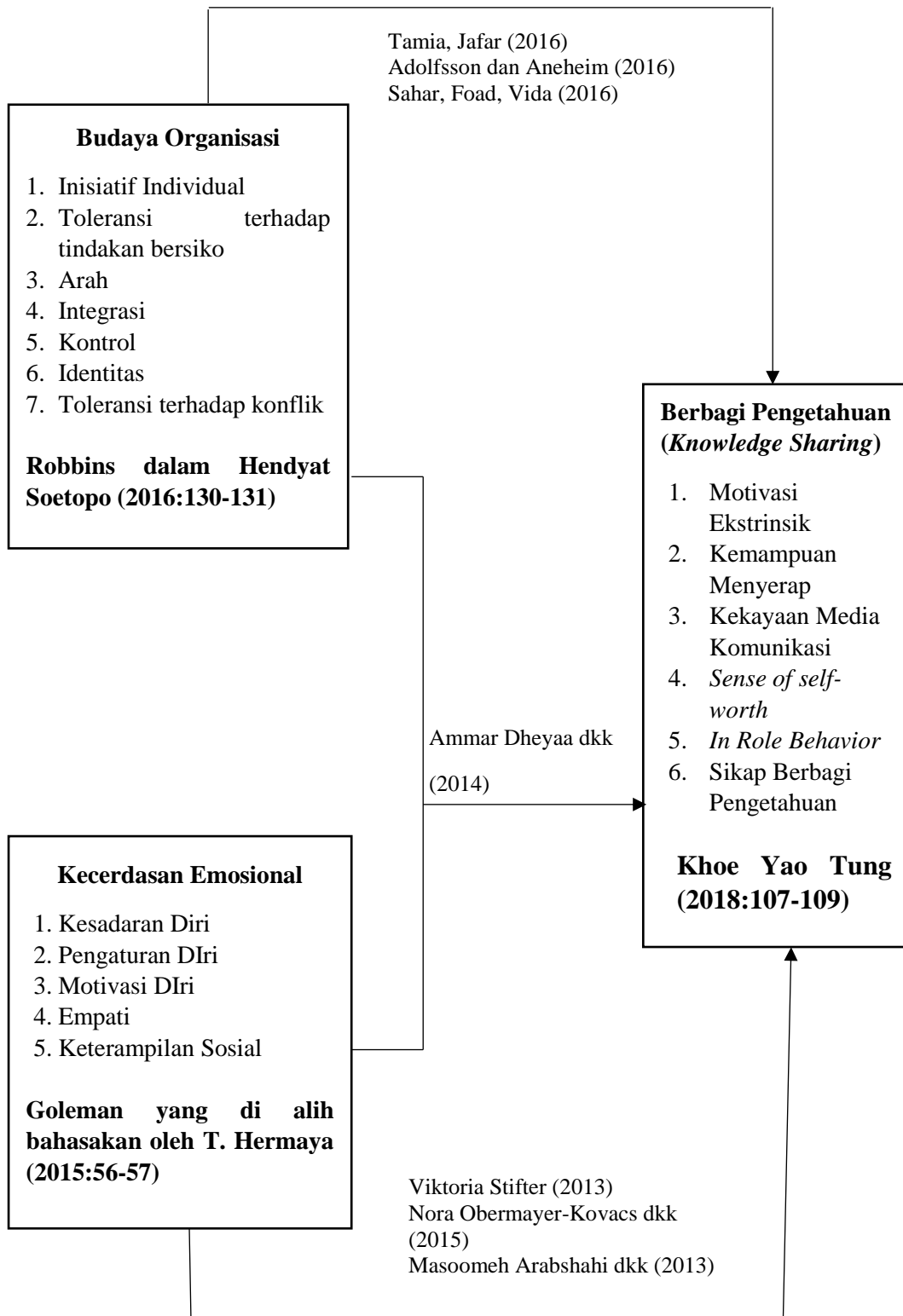
Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ammar Dheyaa Noor, Hayder Salah Hashim, Norashikin Ali yang berjudul *Factors Influencing Knowledge*

Sharing in Organizations dalam *international journal of science and research* (IJSR) 2014 dalam hasil penelitian terdapat dalam jurnal ini mengkaji literatur dan mengusulkan metode konseptual untuk faktor utama yang mempengaruhi berbagai pengetahuan, yang didalamnya mencakup budaya organisasi, motivasi dan *trust*.

Budaya organisasi dan kecerdasan emosional merupakan hal yang saling mempengaruhi satu sama lain. Seseorang yang memiliki budaya organisasi yang tinggi dibantu oleh kemampuan kecerdasan emosional yang tinggi akan lebih mudah dalam berbagi pengetahuan yang dimilikinya

2.3 Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian dapat diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antar variabel yang diteliti sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan, jenis dan jumlah hipotesis dan teknik analisis. Hubungan antar variabel tersebut harus dapat menjawab jenis dan jumlah rumusan masalah penelitian. Berdasarkan teori-teori dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan, maka dapat digambarkan secara sistematis hubungan antar variabel dalam paradigma penelitian pada halaman selanjutnya :



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:63) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan kerangka pemikiran dan paradigma diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Hipotesis Simultan

Budaya organisasi dan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*).

2. Hipotesis Parsial

a. Budaya organisasi berpengaruh terhadap berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*).

b. Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*).