

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada saat ini persaingan bisnis di semua sektor industri semakin ketat. Ada beberapa tantangan yang harus dijawab oleh perusahaan yang ingin menang dalam kompetisi yaitu: kolaborasi, inovasi, adaptasi, penguasaan teknologi dan pasar serta pengelolaan asset-aset intelektual. Organisasi telah menyadari bahwa kinerja organisasi tidak lagi tergantung pada penyebaran sumber daya berwujud, tapi lebih kepada sumber daya manusia dan pengetahuan yang mereka miliki (Masa'deh *et al*, 2016).

Menurut Anderson & Caldwell (2017), organisasi dapat mengungguli kompetitor dengan berfokus kepada kepemimpinan. Mempelajari gaya kepemimpinan adalah hal yang penting karena semakin baik kepemimpinan maka semakin tinggi pula kinerja bawahannya (Kurniawan, 2018). Diantara pendekatan gaya kepemimpinan yang dikenal adalah transaksional dan transformasional. Gaya kepemimpinan transaksional akan menciptakan *bargaining* antara pemimpin dan bawahan yang menyebabkan timbulnya *reward and punishment*. Sedangkan gaya kepemimpinan transformasional merujuk kepada peran pemimpin dalam memotivasi bawahan sehingga memiliki komitmen untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Daft, R.L, 2017). Gaya kepemimpinan merupakan faktor strategis yang mempengaruhi inovasi dan berbagi pengetahuan karena para pemimpin mampu mengintegrasikan dan menggunakan pengetahuan secara inovatif (Mushtaq & Bokhari, 2011).

Rumah sakit merupakan organisasi yang besar sehingga diperlukan ketrampilan dan kemampuan kepemimpinan yang luar biasa. Peran kepemimpinan di Rumah Sakit Condong Catur perlu ditingkatkan dalam penerapan *knowledge sharing* bukan hanya ditingkat pimpinan puncak namun juga pimpinan unit. Permasalahan yang biasanya muncul adalah rendahnya kinerja karyawan ketika bekerja secara kelompok dibandingkan jika bekerja secara individu. Masing-masing karyawan tidak menjadi inspirasi bagi yang lain jika mengalami kebuntuan dalam pemecahan masalah.

Sedangkan permasalahan manajemen yang dihadapi adalah kurangnya informasi yang diperlukan karyawan untuk menjalankan tugasnya. Dibutuhkan budaya *knowledge sharing* antar karyawan sehingga informasi mengenai perkembangan dari lingkungan luar maupun dari dalam dapat tersebar ke seluruh bagian dan tingkatan di dalam Rumah Sakit Condong Catur.

Oleh karena itu diperlukan gaya kepemimpinan yang tepat sehingga proses berbagi pengetahuan dapat berjalan dengan baik. Pemimpin bertanggung jawab untuk menetapkan budaya yang menghargai pengetahuan, memperkuatnya dan menciptakan loyalitas dalam organisasi (Bollinger & Smith, 2001). Melalui berbagi pengetahuan karyawan dapat membagikan pengalamannya, terciptanya inovasi, meningkatkan keterampilan setiap anggota, mengurangi resiko terulang kembali kesalahan yang pernah dilakukan dan menghemat waktu untuk penyelesaian masalah. Proses berbagi pengetahuan dapat efektif jika komunikasi yang terjadi antar individu bukan hanya antara atasan dan bawahan tetapi juga antar sesama anggota tim. Pelaksanaan *knowledge sharing* ini tidak

mudah dilakukan karena adanya karyawan yang berfikir ingin menyimpan pengetahuan yang dimiliki untuk dirinya sendiri.

Selain berbagi pengetahuan, kinerja dipandang sebagai variabel penting dalam manajemen sumber daya manusia (Roth *et al*, 2012). Definisi kinerja yang disampaikan oleh Mangkunegara (2009) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan adalah salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan secara keseluruhan. Disisi lain kapasitas pengetahuan sumber daya manusia yang belum merata dapat mempengaruhi kinerja secara individu. Hal ini terjadi karena minimnya kegiatan berbagi pengetahuan di lingkungan kerja.

Penelitian ini berfokus tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja karyawan dengan *knowledge sharing* sebagai variabel intervening. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kharis (2015) disebutkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi. Kemudian hasil pengujian penelitian yang dilakukan Pambudi dkk (2016) diketahui bahwa terdapat pengaruh tidak langsung antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang baik akan secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Darmasaputra & Sudibya (2019) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal senada juga diungkapkan oleh Waluyo & Jati (2018) yaitu gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Terkait dengan penelitian tentang *knowledge sharing*, hasil penelitian Sarah (2020) menyebutkan jika kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi secara bersama-sama memberikan sumbangan yang bermakna terhadap *knowledge sharing*. Suhana dkk (2019) menyebutkan juga bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap *knowledge sharing* dan perilaku inovatif. *Knowledge sharing* disini memediasi antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif.

Selanjutnya penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dengan *knowledge sharing* milik Birasnav (2014) menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan transaksional terhadap *knowledge sharing*. Sedangkan penelitian yang menunjukkan pengaruh antara *knowledge sharing* dan kinerja ditunjukkan oleh penelitian Huie (2020) dan Akram (2011).

Berdasarkan uraian tersebut peneliti tertarik untuk menganalisis pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional terhadap *knowledge sharing* dan kinerja karyawan yang terdapat di Rumah Sakit Condong Catur. Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Masa'deh *et al* (2016). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dengan kinerja. Premis di balik hubungan ini adalah pemimpin transformasional memiliki

kemampuan untuk memotivasi bawahan mereka dan memungkinkan mereka untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk beradaptasi dengan berbagai tantangan dan perubahan yang dihadapi mereka (Shahhosseini *et al.*, 2013). Namun, menurut temuan penelitian ini tidak ada hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan berbagi pengetahuan.

Temuan penelitian Masa'deh *et al* (2016) juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepemimpinan transaksional dan berbagi pengetahuan. Hubungan ini dijelaskan oleh fakta bahwa pemimpin transaksional dapat menggunakan imbalan kontingen untuk memotivasi karyawan untuk berbagi pengetahuan yang mereka miliki. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional terkait dengan kinerja. Yang terakhir adalah hasil analisis data mendukung hipotesis bahwa *knowledge sharing* dan kinerja berhubungan positif.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan)?
2. Apakah gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan)?
3. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

5. Apakah *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan) memediasi gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan?
7. Apakah *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan) memediasi gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap *knowledge sharing*.
2. Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap *knowledge sharing*.
3. Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk menguji pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan.
6. Untuk menguji pengaruh *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan) sebagai mediator gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.
7. Untuk menguji pengaruh *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan) sebagai mediator gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat-manfaat sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan kesadaran karyawan tentang pentingnya berbagi pengetahuan di antara mereka.
2. Bagi peneliti, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu dan pengetahuan tentang gaya kepemimpinan transformasional, transaksional, *knowledge sharing*, dan kinerja karyawan.
3. Bagi perguruan tinggi, penelitian diharapkan dapat menjadi referensi yang digunakan sebagai bahan perbandingan maupun pertimbangan untuk penelitian selanjutnya khususnya bagi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.