

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Seiring dengan berkembangnya teknologi dan globalisasi saat ini, semakin meningkat juga terciptanya tekanan dan tantangan bagi pemilik usaha dan karyawannya. Dengan adanya tekanan, mereka juga menetapkan standar dan berfokus pada perilaku dan *Employee Performance* di tempat kerja. Perusahaan juga perlu mengembangkan karakteristik yang unik untuk mencapai keunggulan kompetitif serta dapat bertahan pada pasar dengan kondisi lingkungan yang dinamis (Diamantidis & Chatzoglou, 2019). Dalam lingkungan bisnis yang dinamis dan berubah dengan cepat, perusahaan juga harus kontemporer untuk tetap bertahan. Salah satunya yaitu dengan memiliki keunggulan kompetitif. Dalam mencapai keunggulan kompetitif, perusahaan sangat bergantung pada kualitas SDM untuk berbagi pengetahuan kepada karyawan (Grant, 1996a). Perusahaan tidak hanya memiliki keunggulan kompetitif, tetapi perusahaan juga harus memenangkan persaingan.

Perusahaan dalam memenangkan persaingan memiliki tuntutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan, sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Untuk mendapatkan keunggulan kompetitif dan memenangkan persaingan, peran SDM sangat penting bagi perusahaan. Pernyataan tersebut didukung oleh (Tarmidia et al., 2019) bahwa fokus perusahaan lebih ditingkatkan pada SDM

mereka, khususnya pada *Employee Performance* yang dapat menjadi sumber keunggulan strategis. *Employee Performance* yang baik juga merupakan gambaran keberhasilan perusahaan, baik dalam pengembangan karyawannya maupun pencapaian tujuan organisasi.

Employee Performance merupakan hasil dari pengukuran kualitas dan kuantitas yang telah dilakukan oleh karyawan (Alefari, M., Fernandez Barahona, A. M., & Salonitis, 2018). Kinerja dapat diterapkan dalam pelaksanaan tugas dan dapat dinilai hasilnya, jadi bukan hanya bagaimana untuk mencapai hasil namun juga hasil dari usaha mental dan fisik. Namun, untuk menciptakan *Employee Performance* yang baik, penting bagi perusahaan untuk mengidentifikasi dan menggabungkan aktivitas dalam batas-batas organisasi yang dapat meningkatkan *Employee Performance*. Untuk itu, peran SDM sangat penting bagi perusahaan untuk memperhatikan *Employee Performance* secara baik dan adil agar karyawan melaksanakan tugasnya dengan maksimal (Dwipayana, 2016). Maka apabila perusahaan tidak dapat mencapai target dalam waktu tertentu, maka terdapat indikasi bahwa perusahaan memiliki masalah dengan *Employee Performancenya*.

Employee Performance dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya yaitu *Knowledge Sharing Behavior*. Saat ini pengetahuan dipandang sebagai sumber daya yang berharga (Chang, Y. W., Hsu, P. Y., Shiau, W. L., & Tsai, 2015). Pengetahuan menurut Raharso, S. (2016) dapat diartikan sebagai pengolahan informasi yang dapat berupa relevansi dari ide atau fakta yang dapat meningkatkan kinerja individu, tim, dan organisasi. Salah satu upaya

untuk meningkatkan pengetahuan individu yaitu dengan melakukan *Knowledge Sharing*. Perusahaan dapat memberikan dorongan kepada karyawannya untuk berbagi pengetahuan baik secara individual maupun berkelompok (kerja sama tim) yang dapat menghasilkan *Employee Performance* yang lebih baik, mengembangkan keahlian baru dan secara berkelanjutan juga akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Menurut Aksoy , Y., Ayranci, E., & Gozukara (2016) penggunaan pengetahuan yang efektif dan efisien dalam perusahaan mempengaruhi peningkatan *Employee Performance* dalam organisasi di era digital saat ini. Selain berdampak pada *Employee Performance*, *Knowledge Sharing Behavior* juga dapat mengembangkan inovasi dan keterampilan baru karyawan berdasarkan studi oleh Abaoub, E., Hammami, M. D., & Garaa (2019). Oleh karena itu, meningkatnya kolaborasi dan inovasi yang berpengaruh pada nilai perusahaan merupakan dampak positif dari *Knowledge Sharing Behavior*. Henttonen et al. (2016) juga menjelaskan bahwa melakukan transfer pengetahuan sebagai bentuk aset dan sumber daya organisasi merupakan tujuan utama dari *Knowledge Sharing*. Penelitian lain juga menjelaskan salah satu tahapan utama dalam menghasilkan pengetahuan yang bermanfaat dan meningkatkan kualitas sumber daya yaitu dengan menerapkan *Knowledge Sharing Behavior* (Mafabi et al., 2017).

Dengan menerapkan *Knowledge Sharing Behavior* antar anggota akan mempermudah dalam memahami dan menentukan visi atau tujuan yang sama sehingga menghasilkan output yang baik bagi setiap divisi dan perusahaan.

Akram, F., & Bokhari (2011) juga mengatakan bahwa karyawan secara individu harus bersedia untuk berbagi pengalaman dan pengetahuan kepada karyawan lainnya. *Knowledge Sharing* merupakan hal yang penting karena dapat terbentuknya media antara individu dan organisasi yang dapat menjadi nilai kompetitif bagi perusahaan. Sebuah studi juga menyebutkan bahwa untuk mencapai keunggulan kompetitif dalam industri yang dinamis seperti saat ini merupakan efek pentingnya melakukan *Knowledge Sharing* (Saeed, 2016).

Selain menerapkan *Knowledge Sharing Behavior*, meningkatnya *Employee Performance* juga dapat dipengaruhi oleh *Organizational Learning*. *Organizational Learning* dapat meningkatkan kepuasan kerja, menurunkan niat berpindah dan komitmen terhadap organisasi yang meningkat merupakan bentuk dorongan untuk belajar terus menerus dan menghasilkan kinerja yang positif dari karyawan (Egan, T. M., Yang, B., & Barlett, 2004; Islam, T., Ahmed, A., & Ahmad, 2015; Jo, S. J., & Joo, 2011). *Organizational Learning* didefinisikan sebagai proses pembelajaran dimana individu saling belajar dan berkolaborasi dengan individu lainnya (Song, J.H. and Kolb, 2009).

Perusahaan menggunakan pembelajaran organisasi untuk memodifikasi budaya organisasi untuk mempelajari pengetahuan yang baru dan mendapatkan wawasan yang lebih luas. Selain itu, menerapkan *Organizational Learning* dapat meningkatkan produktivitas perusahaan dan menumbuhkan kreativitas yang dapat mendukung kemampuan dan meningkatkan *Employee Performance*. Secara tidak langsung dengan menerapkan *Organizational Learning*, dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Studi lain menurut

Savitri, F. M., & Alfizi (2019) juga mengatakan bahwa *Organizational Learning* dapat mempengaruhi *Employee Performance*, karena *Organizational Learning* merupakan proses pemberdayaan pengetahuan yang dapat dikembangkan untuk mendapatkan pengetahuan baru dan meningkatkan *Employee Performance*.

Dalam meningkatkan *Employee Performance*, diperlukan adanya seorang pemimpin yang dapat memotivasi karyawannya. Pemimpin memiliki peran penting dalam menyampaikan secara jelas mengenai peran karyawannya dan membimbing mereka untuk menghasilkan kinerja yang baik (Singh, SK, Gupta, S., Busso, D. dan Kamboj, 2019). Berbeda dengan pemimpin, kepemimpinan memiliki arti yaitu kemampuan individu untuk membimbing dan mempengaruhi tim atau anggota lainnya dengan tujuan mereka dapat bekerja sesuai dengan arah yang ditentukan. Salah satu gaya kepemimpinan yaitu *Transformational Leadership*. *Transformational Leadership* merupakan tindakan membuat keputusan yang baik dan dapat menginspirasi individu atau karyawan untuk bekerja dengan baik (Dwivedi et al., 2020).

Transformational Leadership diterapkan dengan menginspirasi dan memotivasi karyawannya terutama dengan cara komunikasi, berbagi pengetahuan, dan mempromosikan karyawannya (Garcia-Morales, V.J., Jimenez-Barrionuevo, M.M. and Gutierrez-Gutierrez, 2012). *Transformational Leadership* menggunakan konsep dengan menciptakan hubungan emosional di antara karyawannya dan menginspirasi mereka untuk membangun nilai yang lebih tinggi. Pernyataan tersebut didukung berdasarkan studi oleh Luo, A.,

Guchait, P., Lee, L. and Madera (2019) bahwa *Transformational Leadership* mengacu pada gaya kepemimpinan yang dapat menggerakkan karyawannya untuk mengesampingkan kepentingan diri mereka sendiri demi kebaikan kelompok dengan tetap menerapkan moral, cita-cita, minat, dan nilai diri mereka sendiri.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi *Employee Performance* adalah adanya *Workplace Spirituality*. *Workplace Spirituality* tidak membahas mengenai agama tetapi tentang karyawan yang memahami dirinya sebagai makhluk spiritual yang perlu menutrisi jiwanya di tempat kerja (Astuti et al., 2020). Saat ini, karyawan lebih banyak menghabiskan sebagian besar waktu mereka di tempat kerja (Harley, S., Muller-Camen, M., Collin, 2004). Karyawan akan mencari tujuan, makna, dan menghubungkan identitas sosial mereka dengan pengalaman yang mereka miliki dan interaksi dengan orang lain (Cartwright, S., Cooper, 1997). Adanya peristiwa tersebut akan mendorong fokus karyawan pada spiritualitas di tempat kerja. Pernyataan tersebut juga didukung oleh Neck, C., & Milliman (1994) bahwa saat ini karyawan tidak hanya menerapkan spiritualitas dalam kehidupan sehari-hari, tetapi mereka juga menerapkan *Workplace Spirituality*. Neck, C., & Milliman (1994) menambahkan bahwa *Workplace Spirituality* memiliki efek penting pada upaya peningkatan *Employee Performance*.

Faktor lain yang menjadi alasan mengapa beberapa karyawan menunjukkan kinerja yang lebih baik merupakan dampak karena adanya perbedaan *Gender*. *Gender* merupakan usaha penggolongan perilaku dan sikap

sosial yang berdasar pada jenis kelamin dan bersifat relatif karena adanya latar belakang sosial, ilmu pengetahuan, budaya, dan kepercayaan (Yonata, 2020). Dengan adanya perbedaan *Gender*, dapat mengakibatkan perilaku atau kinerja yang berbeda ketika karyawan ingin mencapai target melalui tindakan naluriah yang muncul berdasarkan *Gender* karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada PT UMB (Perseroan Terbatas Unit Mandiri Berkemajuan). PT UMB merupakan Perseroan Terbatas dan berbadan hukum dimana kepemilikan saham dipegang oleh Persyarikatan Muhammadiyah dan UMY. PT UMB memiliki modal dan kekayaan yang terpisah dari UMY dan Persyarikatan, dengan rekening dan NPWP tersendiri atas nama PT UMB, dan seluruh laba digunakan untuk kepentingan Persyarikatan dan UMY. PT UMB memiliki 17 unit bisnis yang bergerak di berbagai bidang. Dengan jumlah unit bisnis yang tidak sedikit dan di berbagai bidang, tentunya peran seorang pemimpin yang dapat mengkoordinasi seluruh karyawan di seluruh unit bisnis untuk bersama-sama mencapai tujuan perusahaan sangatlah penting. Namun tidak hanya seorang pemimpin yang bertanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi, peran karyawan untuk saling berbagai pengetahuan dan menerapkan *Knowledge Sharing Behavior* juga tak kalah penting.

Peneliti telah melakukan survei dan pengamatan terhadap PT UMB mengenai *Knowledge Sharing Behavior*, *Organizational Learning*, *Transformational Leadership*, dan *Workplace Spirituality* terhadap *Employee Performance*. Berdasarkan **fenomena** yang terjadi pada PT. UMB, ditemukan hasil bahwa masih adanya kesalahpahaman dalam pendelegasian tugas dari

atasan kepada karyawan di PT UMB karena kurangnya berbagi pengetahuan dari atasan kepada karyawan atau antar karyawan, belum optimalnya pemahaman akan informasi yang ada di PT. UMB, dorongan dan dukungan dari atasan kepada bawahan belum optimal, dan dorongan antar sesama karyawan maupun unit bisnis di PT. UMB yang belum optimal berdampak juga pada *Employee Performance* yang kurang optimal.

Penelitian menurut Rohim & Budhiasa (2019) menyatakan bahwa *Knowledge Sharing Behavior* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance*. Wollah, A. L., Cahyaningrum, B. N., & Wijayanti (2020) menyatakan bahwa *Organizational Learning* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance*. Penelitian menurut Dwivedi et al. (2020) menyatakan bahwa *Transformational Leadership* secara positif berpengaruh terhadap *Employee Performance*. Dan penelitian menurut Dastane (2020) menyatakan bahwa *Transformational Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance* dengan moderasi *Gender*. Terdapat penelitian lain yang menyatakan bahwa *Workplace Spirituality* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance* (Bharadwaj & Jamal, 2020).

Namun, pada penelitian sebelumnya menurut Saragih & Harisno (2015) terdapat perbedaan hasil penelitian yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh *Knowledge Sharing Behavior* terhadap *Employee Performance*. Penelitian lain juga menyebutkan terdapat perbedaan hasil bahwa *Organizational Learning* tidak berpengaruh terhadap *Employee Performance* (Hendri, 2021). Penelitian berdasarkan (Prabowo et al., 2018) menunjukkan

bahwa *Transformational Leadership* tidak berpengaruh terhadap *Employee Performance*. Dan terdapat penelitian bahwa *Workplace Spirituality* tidak berpengaruh terhadap *Employee Performance* (Astuti et al., 2020).

Berdasarkan fenomena dan hasil riset yang masih simpang siur, peneliti melakukan penelitian modifikasi dari (Baidun et al., 2023; Bharadwaj & Jamal, 2020; Dwivedi et al., 2020; Tan & Olaore, 2022) untuk meneliti pengaruh *Knowledge Sharing Behavior*, *Organizational Learning*, *Transformational Leadership* dan *Workplace Spirituality* terhadap *Employee Performance* dengan *Gender* sebagai variabel moderasi.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah untuk penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah *Knowledge Sharing Behavior* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance*?
2. Apakah *Organizational Learning* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance*?
3. Apakah *Transformational Leadership* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance*?
4. Apakah *Workplace Spirituality* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance*?
5. Apakah *Knowledge Sharing Behavior* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance* dengan moderasi Gender?

6. Apakah *Organizational Learning* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance* dengan moderasi Gender?
7. Apakah *Transformational Leadership* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance* dengan moderasi Gender?
8. Apakah *Workplace Spirituality* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance* dengan moderasi Gender?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah untuk penelitian ini sebagai berikut:

1. Menguji pengaruh *Knowledge Sharing Behavior* terhadap *Employee Performance*
2. Menguji pengaruh *Organizational Learning* terhadap *Employee Performance*
3. Menguji pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Employee Performance*
4. Menguji pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap *Employee Performance*
5. Menguji pengaruh *Knowledge Sharing Behavior* terhadap *Employee Performance* dengan moderasi Gender
6. Menguji pengaruh *Organizational Learning* terhadap *Employee Performance* dengan moderasi Gender
7. Menguji pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Employee Performance* dengan moderasi Gender

8. Menguji pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap *Employee Performance* dengan moderasi Gender

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman mengenai pentingnya menerapkan *Knowledge Sharing Behavior*, *Organizational Learning*, *Transformational Leadership* dan *Workplace Spirituality* yang akan mempengaruhi *Employee Performance*. Dan hasil penelitian ini diharapkan bisa menambah bukti empiris dan pengetahuan tentang *Knowledge Sharing Behavior*, *Organizational Learning*, *Transformational Leadership* dan *Workplace Spirituality* terhadap *Employee Performance* pada berbagai perusahaan maupun unit bisnis.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan acuan bagi perusahaan untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *Employee Performance* seperti *Knowledge Sharing Behavior*, *Organizational Learning*, *Transformational Leadership* dan *Workplace Spirituality*. Dan diharapkan penelitian ini dapat memperbaiki dan meningkatkan SDM PT UMB itu sendiri.

