

PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi, aspek manusia sangat penting dalam menentukan keberhasilan dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Peran manusia dalam organisasi adalah sebagai pilar sekaligus penggerak kesuksesan organisasi untuk memenangkan persaingan, organisasi dituntut membantu karyawannya untuk meningkatkan kompetensi mereka, sedangkan pada saat yang sama, karyawan juga dituntut untuk bekerja secara optimal (Dwivedi et al., 2020). Menyadari pentingnya sumber daya manusia untuk kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan, maka perusahaan harus memiliki langkah-langkah untuk mendorong kinerja karyawan secara optimal dan mampu memenuhi *key performance index* yang sudah ditetapkan, ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan dan yang dapat mendukung kinerja karyawan di antaranya *transformational leadership*, *knowledge sharing* dan *affective commitment* (Han et al., 2016). Faktor kepemimpinan yang baik dari seorang pemimpin dalam sebuah tim kerja adalah kunci untuk organisasi (Baqi dan Indradewa, 2021). Penentuan gaya kepemimpinan pada akhirnya akan menjadi prioritas yang utama dalam kemajuan organisasi ke depan.

Gaya dan sikap kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi manajemen pengetahuan serta dapat pula mempengaruhi komitmen dan kinerja karyawan (Thomson et al., 2016; Dinc dan Plakalovic, 2016). Salah satu gaya kepemimpinan yang memiliki pengaruh dalam komitmen dan kinerja karyawan adalah Gaya Kepemimpinan Transformasional. Kepemimpinan transformasional memainkan peran penting dalam menyebabkan perubahan yang diperlukan untuk manajemen yang efektif. (Buil et al., 2019). Selain itu teori kepemimpinan Transformasional juga dianggap sebagai salah satu yang faktor paling signifikan dalam memotivasi karyawan untuk membuat kinerja yang luar biasa dan mempromosikan *knowledge sharing* (Morales et al., 2018). Menurut Al-husseini dan Elbeltagi (2018), Gaya kepemimpinan merupakan faktor penting yang mempengaruhi manajemen pengetahuan dalam organisasi, sebab Kepemimpinan transformasional telah diakui memiliki dampak umum yang positif pada kinerja dan manajemen pengetahuan (Al-husseini dan Elbeltagi, 2018).

Knowledge sharing merupakan sebuah ajang untuk mempromosikan inovasi yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja organisasi (Singh et al., 2021). *Knowledge sharing* menjadikan karyawan meningkat kemampuan pengetahuannya baik dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan yang nantinya dapat membantu dalam meningkatkan efisiensi dan kinerja yang maksimal. *Knowledge sharing* sendiri memainkan peran utama dalam organisasi karena mengarah pada pembentukan pengetahuan baru, Pengetahuan tersebut pada akhirnya memainkan peran penting dalam pengembangan organisasi di semua tingkatan (Vu dan Yazdani, 2021). Organisasi yang berkembang pada akhirnya akan mendorong penciptaan pengetahuan baru, organisasi perlu fokus untuk secara efektif mengeksplorasi sumber informasi yang tersedia dalam internal mereka melalui berbagi pengetahuan yang dimiliki oleh individu. Sebaliknya penyembunyian pengetahuan berdampak buruk pada kinerja karyawan dan menciptakan budaya kerja negatif dalam organisasi (Singh et al., 2019). Selain *Knowledge sharing* organisasi juga perlu komitmen karyawan yang kuat guna meningkatkan rasa percaya diri karyawan terhadap organisasi.

Menurut Luturlean et al. (2019) Komitmen afektif muncul dari dalam diri sendiri dan dibangun seiring berjalannya waktu. Organisasi perlu memastikan bahwa karyawan mereka memiliki komitmen afektif yang kuat. Unsur kepemimpinan khususnya yang bersifat transformasionalis di yakini dapat membuat karyawan merasa dihargai dan pada akhirnya memiliki komitmen yang kuat. Di samping itu, suasana dalam organisasi yang menyenangkan akan memperkaya pengalaman positif karyawan yang juga berdampak pada peningkatan komitmen afektif (Luturlean et al., 2019). Dengan komitmen efektif yang kuat maka kinerja karyawan akan meningkat sehingga organisasi juga akan mendapatkan manfaat yang lebih baik dari komitmen tinggi pengikut terhadap kerja kelompok dan organisasi tempat mereka bekerja (Indradewa et al., 2020).

Banyak penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu terkait dengan *transformational leadership* terhadap *knowledge sharing* Seperti penelitian yang dilakukan oleh Analoui et al. (2012) pada 111 manajer pengetahuan utama dari organisasi TIK di Inggris. Birasnav (2014) pada manajer umum yang bekerja di 119 perusahaan jasa di Bahrain. Riaz dan M.Naveed (2014) 1200 Karyawan organisasi

penyedia layanan dari rumah sakit, bank dan universitas yang terletak di provinsi Punjab, Pakistan. Han *et al.*, 2016) pada 426 karyawan tetap di Korea Selatan. Sedangkan penelitian tentang Penelitian *transformational leadership* terhadap *affective commitment* seperti penelitian Yucel *et al.* (2014); Kim dan Kim (2015); Patiar dan Wang (2016); Ashikali dan Groeneveld (2015); Ali dan Chin-Hong (2017), Ekeland (2005) Pradhan dan Pradhan (2016), yang meneliti terkait hubungan *transformational leadership* terhadap *affective commitment*

Penelitian yang di lakukan oleh Xiao *et al.* (2017) yang menjelaskan bahwa mengintegrasikan teori pertukaran sosial dalam hubungan antara *transformational leadership* dan *knowledge sharing*, di mana memiliki efek positif langsung pada kinerja tugas. Phong dan Lei (2017) dalam penelitiannya juga melakukan penelitian tentang *transformational leadership* terhadap *knowledge sharing*, selain itu Vu dan Yazdani (2021); Lin (2014) juga meneliti hubungan antara *transformational leadership* terhadap *knowledge sharing*. Kuzu dan Özilhan (2014) dalam penelitiannya di industri jasa, demikian juga dengan penelitian Henttonen *et al.* (2016) menegaskan hubungan *knowledge sharing* dengan kinerja individu. Sedangkan penelitian tentang kepemimpinan *transformational* terhadap *employee performance* seperti penelitian yang dilakukan oleh Ribeiro *et al.* (2018) yang meneliti pengaruh *transformational leadership* langsung terhadap *employee performance* pada petugas kesehatan di turki. Saragih dan Harisno (2015) menjelaskan hubungan *knowledge sharing* terhadap *employee performance* di Indonesia.

Sedangkan Penelitian yang membahas tentang mediasi *knowledge sharing* seperti penelitian yang dilakukan oleh Masa'deh *et al.* (2015), di mana dalam penelitiannya yang menjelaskan tentang pengaruh kepemimpinan *transformational* terhadap *employee performance* yang dimediasi oleh *knowledge sharing*, di mana tidak ada pengaruh signifikan *transformational leadership* terhadap *knowledge sharing*. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya terkait *transformational leadership*, *knowledge sharing* dan *affective commitment* dan kinerja karyawan menunjukkan hasil yang beragam, Namun demikian para penelitian sebelumnya hanya membahas hubungan *employee's performance*, *knowledge sharing* dan *affective commitment* dan Kinerja karyawan pada konteks perusahaan jasa, Kesehatan, Pendidikan dan perbankan dan TIK, sehingga penulis mencoba untuk melakukan penelitian pada perusahaan manufaktur otomotif di Indonesia pada periode tahun 2021, di mana kondisi saat itu sedang pandemi Covid 19. Selain itu penulis menambahkan variabel mediasi *knowledge sharing* dan *affective commitment* sebagai variabel mediasi dalam penelitian ini. Sampel yang dipergunakan adalah karyawan 10 perusahaan manufaktur otomotif di Indonesia.

Dari hasil penjabaran di atas maka tujuan penelitian ini untuk menguji dan mengetahui bagaimana pengaruh yang terbentuk dari hubungan *transformational leadership* terhadap *employee's performance* dengan *knowledge sharing* dan *affective commitment* sebagai variabel mediasi. Selain itu penelitian ini sebagai bahan evaluasi dan koreksi bagi manajemen perusahaan manufaktur di Kawasan Jababeka agar dapat melihat pengaruh *transformational leadership* terhadap *employee's performance* dengan *knowledge sharing* dan *affective commitment* sebagai variabel mediasi pada perusahaan dan bisa menentukan kebijakan yang tepat. Sedangkan bagi pihak pihak lain yang terkait penelitian ini bisa untuk dijadikan bahan acuan dan analisis serta pembelajaran untuk mengukur pengaruh dalam variabel tersebut sehingga dapat memberikan manfaat yang besar bagi masyarakat.

TINJAUAN PUSTAKA

Transformational Leadership

Kepemimpinan yang fleksibel mengadopsi partisipasi jenis manajemen dengan penekanan pada karyawan komunikasi dan apresiasi (Kishen *et al.*, 2020). Meskipun ada banyak teori tentang kepemimpinan (Karaca *et al.*, 2012). Kepemimpinan *transformational* adalah ekstrem lain karena para pemimpin ini mempengaruhi sikap dan kepercayaan pengikut dan memotivasi mereka sesuai dengan minat mereka sendiri untuk perbaikan organisasi (Ahmad *et al.*, 2006). Gaya kepemimpinan *transformational* sama sekali berbeda dari gaya kepemimpinan transaksional. Pemimpin