

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Pelayanan publik merupakan kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang/jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik, penyelenggaraan pelayanan publik atau penyelenggara merupakan setiap institusi penyelenggara negara, korporasi, lembaga independen yang dibentuk berdasarkan undang-undang untuk kegiatan pelayanan publik, dan badan hukum lain yang dibentuk semata-mata untuk kegiatan pelayanan publik.

Pada Undang-undang Nomor 25 tahun 2009 tentang pelayanan publik telah diatur tentang prinsip-prinsip pemerintahan yang baik yang merupakan efektivitas fungsi-fungsi pemerintahan itu sendiri. Pelayanan publik yang dilakukan oleh pemerintahan atau korporasi yang efektif dapat memperkuat demokrasi dan hak asasi manusia, mempromosikan kemakmuran ekonomi, kohesi sosial, mengurangi kemiskinan, meningkatkan perlindungan lingkungan, bijak dalam pemanfaatan sumberdaya alam, memperdalam kepercayaan kepada pemerintah dan administrasi publik.

Puskesmas Sungai Dareh adalah salah satu perangkat daerah Pelayanan publik Kesehatan daerah yang bertugas menyelenggarakan

urusan Pelayanan Kesehatan di bawah Binaan Dinas Kesehatan Kabupaten Dharmasraya.

Sistem kesehatan dalam literatur dianggap salah satu komponen yang saling terkait yang paling rumit (Glouberman dan Mintzberg, 2001; Reay, dkk 2016), Terutama pada pengelolaan kegiatan kesehatan dan perencanaan untuk perubahan. Peneliti seperti Andersson (2015) dan Kannampall, dkk (2011) telah menunjukkan kompleksitas kesehatan dan efeknya pada kualitas kepedulian terhadap pasien dan kesiapan karyawan untuk perubahan organisasi.

Sistem Kesehatan di Kabupaten Dharmasraya berubah dengan cepat dan Pelayanan keperawatan pada khususnya menghadapi Pasien seperti meningkatkan tuntutan, ekuitas dalam menghadapi penurunan sumber daya dan permintaan untuk akuntabilitas publik yang lebih. Pada perubahan yang sedang berlangsung menjadi penting dalam keperawatan karena pertumbuhan yang cepat, usaha keperawatan baru, kesempatan yang menarik dan kepemimpinan serta manajemen pendekatan (Eliopoulos, 2013). Apapun alasannya, perubahan terus-menerus diperlukan untuk keberhasilan asuhan keperawatan (Khachian, dkk. 2013). Namun, untuk mencapai sebuah perubahan, organisasi harus siap untuk perubahan (Collins dan Hower, 2014). Peneliti seperti Johansson, dkk. (2014) dan Sterns, dkk. (2010) menyatakan bahwa bawahan harus siap untuk perubahan. Bernerth (2014) menyebutkan dalam studinya; “peneliti dan praktisi memiliki keduanya kesiapan karyawan ditemukan menjadi faktor penting dalam upaya perubahan yang berhasil”.

Rowden (2016) menekankan bahwa untuk sebuah lembaga kesehatan untuk dipindahkan ke sebuah organisasi belajar, praktisi dan lembaga harus dalam kesiapan konstan. Untuk direktur keperawatan untuk membantu perawat mempersiapkan perubahan, mereka harus membuat kesiapan untuk perubahan dan mengatasi resistensi (Cummings dkk., 2010).

Bernerth (2014) menyebutkan bahwa “Kesiapan lebih dari memahami perubahan, kesiapan lebih dari percaya perubahan, kesiapan adalah kumpulan pikiran dan niat ke arah tertentu menuju upaya perubahan”. Weiner, dkk. (2018) dalam tinjauan literatur mereka menunjukkan bahwa kesiapan organisasi untuk sebuah perubahan adalah prekursor penting untuk keberhasilan pelaksanaan perubahan yang kompleks dalam pengaturan kesehatan. Susanto (2008) juga menyatakan bahwa: para karyawan dalam kesiapan untuk berubah terlibat dengan keyakinan, sikap, dan niat mengenai sejauh mana perubahan yang diperlukan dan persepsi mereka tentang kapasitas individu dan organisasi untuk berhasil melakukan perubahan itu.

Kesiapan adalah keadaan pikiran tentang kebutuhan, Para peneliti menyatakan dalam pekerjaan mereka bahwa perubahan organisasi dipengaruhi oleh perilaku kepemimpinan seperti perilaku kerja terkait, komitmen organisasi, dukungan organisasi, dan kesuksesan karir subjektif.

Komitmen organisasi adalah Sikap karyawan dan perasaan terhadap organisasi yang mempekerjakan mereka, (Uskup dkk. 2005). Menurut Mathews dan Shepherd (2002): Karyawan berkomitmen memiliki

keyakinan yang kuat dan mencapai tujuan organisasi dan nilai-nilai serta menunjukkan kemauan untuk mengerahkan cukup *effort* atas nama organisasi dan memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam berorganisasi.

Sebuah studi langsung menghubungkan komitmen organisasi, perilaku kepemimpinan, dukungan organisasi, kesuksesan karir subjektif dan kesiapan untuk perubahan organisasi belum dilaporkan dalam konteks atau dalam literatur kesehatan. Nordin (2011) mengindikasikan bahwa perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan yang positif dan cukup terkait dengan kesiapan organisasi untuk perubahan. Devos dkk. (2002) menyatakan bahwa kegagalan perubahan organisasi sering terjadi karena kurangnya komitmen dan inspirasi dari staf. Oleh karena itu, Seruan perubahan organisasi meningkatkan keberhasilan dan upaya perubahan dapat menghasilkan kesiapan untuk berubah. Namun, beberapa studi telah menemukan korelasi langsung antara konstruksi ini. Eby dkk. (2000) menemukan bahwa karyawan yang terlibat dalam kegiatan perubahan diharapkan memiliki tingkat kesiapan yang lebih tinggi. menurut Weber (2001) menjelaskan bahwa karyawan dengan upaya keterlibatan yang tinggi dalam organisasi mereka lebih siap untuk perubahan organisasi.

Peneliti seperti Nohe dkk. (2013) dan Al-Hussami dkk. (2011), serta Goulet dan Singh (2002), dan Yoon dan Thye (2002) memiliki hubungan korelasi ditemukan antara komitmen organisasi dan konstruksi terkait kerja-dengan korelasi dengan kesiapan untuk perubahan. Eby dkk. (2000) melaporkan bahwa dirasakan dukungan organisasi dikaitkan

dengan kesiapan untuk perubahan. Weber dan weber's (2001) menemukan bahwa peningkatan kerja berkorelasi dengan kesiapan organisasi untuk perubahan. Cunningham dkk. (2002) mengungkapkan hubungan yang lemah antara kesiapan dan dukungan sosial. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk Mengetahui Pengaruh perilaku kepemimpinan dan komitmen Organisasi terhadap *Knowledge Sharing* dengan *Readiness Change* sebagai Variabel Mediasi Pada Puskesmas Sungai Dareh Kabupaten Dharmasraya.

Dewasa ini Pengetahuan adalah kunci penentu daya saing dan pertumbuhan suatu perusahaan (Søndergaard dkk, 2007) Wang dan Noe (2010), Witherspoon dkk, (2013). kekuatan pasar yang dinamis memerlukan usaha untuk merespon dengan cepat dengan mengantisipasi perubahan harapan klien. Hal ini mengakibatkan bisnis berfokus pada kemampuan intelektual karyawan. Perusahaan dengan kolam pengetahuan yang lebih besar, didukung oleh manajemen pengetahuan (KM) proses yang sedang berjalan, bisa mempertahankan keunggulan kompetitif mereka.

Berbagi pengetahuan adalah proses penting untuk mengelola pengetahuan dalam organisasi. Cockrell dan Stone (2010) dan dkk, (2010) (Lam dan Lambermont-Ford, 2010), Dan berbagai kerangka kerja untuk proses berbagi Pengetahuan telah direkomendasikan. Wang dan Noe, (2010) Witherspoon dkk., (2013). Namun, karena sifatnya kompleks dari berbagai proses, berbagi pengetahuan belum dipahami dengan baik. Ini

adalah formula Memeriksa studi pengetahuan dalam rumus layanan profesional (PFSs).

Dalam konteks PSFs, profesional dengan masa kerja lebih lama berpotensi mengembangkan pengetahuan unik yang dapat diterjemahkan ke dalam ide dan layanan kredibel. Pengetahuan ini tertanam dalam profesional, dan memotivasi mereka untuk berbagi pengetahuan pribadi dengan orang lain dapat menantang. Meskipun demikian, tanpa berbagi pengetahuan yang efektif, perusahaan-perusahaan tidak dapat sepenuhnya mengeksploitasi pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan yang ada. Organisasi juga menghadapi risiko kehilangan modal intelektual mereka ketika karyawan meninggalkan Perusahaan.

Studi sebelumnya menunjukkan peningkatan kegagalan berbagi pengetahuan dalam organisasi (Laycock 2005 dan Lu dkk., 2006; Matzler dan Mueller, 2011). Sangat mungkin bahwa banyak kegagalan dalam proses berbagi pengetahuan adalah manifestasi dari ketidaksiapan karyawan untuk berbagi pengetahuan. Akibatnya, penelitian ini bertujuan mengembangkan isu dalam proses berbagi pengetahuan dari perspektif kesiapan perubahan dalam konteks layanan profesional.

Pengetahuan adalah kunci penentu daya saing dan pertumbuhan suatu perusahaan (Søndergaard dkk., 2007; Wang dan Noe, 2010; Witherspoon dkk., 2013). kekuatan pasar yang dinamis memerlukan usaha untuk merespon dengan cepat dengan mengantisipasi perubahan harapan klien. Hal ini mengakibatkan bisnis berfokus pada kemampuan intelektual karyawan. Perusahaan dengan kolam renang pengetahuan yang lebih

besar, didukung oleh manajemen pengetahuan (KM) proses yang sedang berjalan, bisa mempertahankan keunggulan kompetitif mereka berbagi pengetahuan adalah proses penting untuk mengelola pengetahuan dalam organisasi (Cockrell dan Stone, 2010; Han Dkk., 2010; Lam dan Lambermont-Ford, 2010), berbagai kerangka kerja untuk proses berbagi pengetahuan telah direkomendasikan (Wang dan Noe, 2010; Witherspoon Dkk., 2013 ). Namun, karena sifat kompleks dari proses, berbagi pengetahuan belum dipahami dengan baik. Ini Formula Memeriksa studi pengetahuan dalam rumus layanan profesional (PFSs).

Dalam konteks PSFs, profesional dengan masa kerja lebih lama berpotensi mengembangkan pengetahuan unik yang dapat diterjemahkan ke dalam ide dan layanan kredibel. Pengetahuan ini tertanam dalam profesional, dan memotivasi mereka untuk berbagi pengetahuan pribadi dengan orang lain dapat menantang. Meskipun demikian, tanpa berbagi pengetahuan yang efektif, perusahaan-perusahaan tidak dapat sepenuhnya mengeksploitasi pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan yang ada. Organisasi juga menghadapi risiko kehilangan modal intelektual mereka ketika karyawan meninggalkan Studi sebelumnya menunjukkan peningkatan kegagalan berbagi pengetahuan dalam organisasi (Laycock 2005; lu Dkk., 2006; Matzler dan Mueller, 2011).

Kegagalan dalam proses berbagi pengetahuan adalah manifestasi dari ketidaksiapan karyawan untuk berbagi pengetahuan. Akibatnya, penelitian ini bertujuan berlangsung isu dalam proses berbagi pengetahuan dari perspektif perubahan kesiapan dalam konteks layanan professional.

Sisa kertas ini hasil sebagai berikut: memfokuskan bagian literatur tentang penelitian saat ini dalam berbagi pengetahuan. Bagian membahas berikutnya berbagi pengetahuan dari perspektif perubahan kesiapan, diikuti dengan penjelasan tentang pentingnya berbagi pengetahuan dalam konteks layanan profesional. Makalah ini kemudian menyajikan desain penelitian yang digunakan untuk studi ini. Temuan dan diskusi yang mengarah pada perumusan kerangka teoritis yang disediakan, dan berakhir dengan beberapa kesimpulan dari penelitian.

Berbagi pengetahuan dalam pikiran individu atau pengetahuan pribadi tersebut kurang nilai kecuali itu sedang disebarluaskan dan diterapkan pada tingkat organisasi (Nonaka, 1994; Nonaka dan Takeuchi, 1995). Berbagi pengetahuan adalah proses yang mengubah pengetahuan individu menjadi pengetahuan organisasi (cho dkk., 2007). Dalam kasus ideal, berbagi pengetahuan memungkinkan individu untuk belajar dan mendapatkan pengetahuan lebih, maka meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan. cho dkk., (2007).

Berbagi pengetahuan juga memungkinkan individu pengetahuan pribadi untuk dihubungkan dengan orang lain pengetahuan, pencampuran dan mengangkat pengetahuan untuk tingkat organisasi. Ini mengarah ke eksploitasi pengetahuan organisasi, sehingga berdampak positif pada kinerja perusahaan. Sastra menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan memungkinkan penerapan praktik terbaik, biaya meminimalkan terkait dengan pengembangan produk dan layanan (lu dkk., 2006; Wang dan Noe, 2010) Dan meningkatkan kemampuan inovatif. Ipe, dkk (2003).



Selanjutnya, proses ini juga meningkatkan pengambilan keputusan dan pemecahan masalah efisiensi. Cockrell dkk, (2010) serta meminimalkan kerugian modal intelektual firms' dalam jangka panjang. Selain itu, berbagi pengetahuan mendorong pelaksanaan proses KM lainnya. Han dkk., (2010). Untuk alasan ini, berbagi pengetahuan sangat penting untuk berkelanjutan suatu perusahaan. Karena pengetahuan milik individu, proses pembagian tergantung pada kesediaan individu untuk berbagi. Dari sudut pandang ini, berbagi pengetahuan dipandang sebagai tindakan dan perilaku yang dilakukan oleh individu dalam membuat pengetahuan pribadi tersedia untuk orang lain. Ding Dkk., (2007).

Dari pandangan yang lebih luas, berbagi pengetahuan melampaui proses individual. Berbagi demikian dikonseptualisasikan sebagai transfer pengetahuan dari pemegang pengetahuan kepada penerima, dan dari individu ke tingkat perusahaan. Yi, dkk (2009). Berbeda dengan arah tunggal ini pengetahuan flow, beberapa sarjana telah mengklaim bahwa berbagi pengetahuan melibatkan interaksi sosial. Ini merupakan proses timbal balik antara dua atau lebih individu yang manfaat dari proses. Bock dkk. (2001).

Dalam hal ini, berbagi membutuhkan saling tukar pengetahuan, keterampilan dan pengalaman di antara individu. Pelaksanaannya melibatkan proses ganda pengetahuan menyumbangkan dan mengumpulkan melalui kegiatan seperti belajar, mengamati, mendengarkan, bertanya dan meniru. (Bosua dan Scheepers 2007).

Artikulasi dan pengungkapan pengetahuan pribadi memungkinkan untuk diangkat untuk membentuk pengetahuan organisasi. Hal ini memungkinkan penyerapan pengetahuan, serta penciptaan kolaboratif dan penerapan pengetahuan baru untuk mencapai tujuan bersama. (Andreeva dan Kianto, 2011), Meskipun penggunaan dipertukarkan istilah pengetahuan berbagi, transfer dan pertukaran, Wang dan Noe (2010) mengusulkan bahwa khas definisi harus diterapkan untuk proses tersebut. tingkat pendidikan ini menunjukkan bahwa berbagi melibatkan penyediaan pengetahuan, sementara pertukaran mengacu pada kegiatan mencari dan menyumbangkan pengetahuan. Transfer pengetahuan lebih luas, yang melibatkan kontribusi pengetahuan dengan sumber pengetahuan yang diperoleh dan diterapkan oleh penerima pengetahuan. Pandangan berbeda pada berbagi pengetahuan juga mengakibatkan berbagai lensa teoritis yang diadopsi dalam menilai proses.

Penerapan konsep KM di berbagai lokasi, mengadopsi lensa teoritis yang berbeda dan definisi meningkatkan kompleksitas penilaian KM (Jones Dkk., 2011). Dalam cara yang sama, berbagai perspektif telah diadopsi dalam penilaian berbagi pengetahuan. Pendekatan awal mengadopsi perspektif sistem berbasis dengan bunga besar fokus pada merancang sistem yang memungkinkan penyebaran pengetahuan eksplisit dalam organisasi. Ia kemudian menemukan bahwa penggunaan teknologi tidak menjamin efek positif pada perilaku berbagi pengetahuan. (Lin, 2007).

Menyadari kompleksitas keterkaitan antara sistem dan pengaturan organisasi dalam proses berbagi pengetahuan, ulama telah bergeser minat mereka dari sistem berbasis inisiatif KM berbasis manusia (Ding Dkk., 2007). Kerangka berbagi pengetahuan telah diperpanjang dengan integrasi elemen keras dan lunak yang mendasari proses, yang mempromosikan perspektif sosio-teknis berbagi pengetahuan. Bock Dkk., (2005). Hasil yang beragam yang ditemukan berkaitan dengan pengaruh-pengaruh dari faktor-faktor keras dan lunak pada proses. Contohnya, Yang dan Chen (2007) mengusulkan bahwa kemampuan teknis suatu perusahaan memiliki hubungan yang lebih kuat dengan berbagi pengetahuan dibandingkan dengan kemampuan budaya organisasi. Di sisi lain, studi oleh Lin (2007). Lin dan Lee (2006) dan Søndergaard dkk., (2007) menunjukkan bahwa faktor organisasi lebih berpengaruh pada proses berbagi pengetahuan dari teknologi.

Perbedaan-perbedaan dalam temuan dapat dijelaskan oleh berbagai konteks di mana proses berbagi pengetahuan diimplementasikan. Karena berbagi pengetahuan melibatkan interaksi sosial, hubungan interpersonal dan tim menjadi semakin penting. Dalam hal ini, berbagi pengetahuan telah dipelajari dengan menggunakan pertukaran sosial, modal sosial, jaringan sosial dan teori-teori dilema social. Bock dkk., (2005). Temuan dari studi ini menyoroti isu-isu insentif, timbal balik dan hubungan sosial sebagai hambatan atau fasilitator dalam proses mentransfer pengetahuan pribadi individu menjadi pengetahuan bersama atau umum.

Selanjutnya, teori perilaku terencana (Ajzen, 1991) serta teori tindakan beralasan (Fishbein, 1979) mewakili lensa teoritis umum yang diadopsi untuk menilai dan memengaruhi sikap individu dalam membentuk niat dan perilaku terhadap berbagi pengetahuan (Cabrera 2005). Beberapa penelitian juga telah mempertimbangkan unsur kemampuan diri teori kognitif sosial (Bandura, 1986), Sementara beberapa penelitian lain menerapkan teori penentuan nasib sendiri (Cockrell dan Stone, 2010; Gagné, 2009), Membangun personal teori (Ding dkk., 2007) dan sifat-sifat kepribadian sebagai faktor mungkin dalam *fluencing* niat berbagi pengetahuan individu. Matzler Dkk., (2011). Dari perspektif ini, individu sikap, niat dan karakteristik dilihat sebagai memiliki peran penting dalam menentukan perilaku berbagi pengetahuan.

Meskipun studi ekstensif yang telah menggunakan sudut pandang teoritis yang berbeda untuk menilai berbagi pengetahuan, sukses berbagi pengetahuan masih dilema (Wang dan Noe, 2010). Studi menunjukkan bahwa kesediaan meningkatkan individu untuk berbagi pengetahuan menimbulkan tantangan besar bagi perusahaan-perusahaan. Cabrera dkk., (2006). Isu kebohongan mendasar dalam kenyataan bahwa inisiatif pengetahuan dalam individu.

Konflik kepentingan, penimbunan pengetahuan dan kurangnya pemahaman psikologis adalah salah satu alasan potensi kurangnya berbagi pengetahuan (Becerra-Fernandez dan Sabherwal 2010). Sementara pengetahuan perilaku berbagi individu jauh dipengaruhi oleh motivasi mereka untuk membuat pengetahuan pribadi diakses orang lain, perspektif

motivasi tidak jelas digambarkan dalam literatur (Cockrell dan Stone, 2010).

Motivasi untuk berbagi pengetahuan sangat penting untuk merangsang sikap positif terhadap proses (Witherspoon dkk., 2013). telah mengusulkan penerapan model motivasi dalam penilaian berbagi pengetahuan. Siemsen Dkk. (2008) menerapkan kerangka motivasi-peluang-kemampuan, berakar dalam karya MacInnis dkk. (1991), Untuk menilai driver berbagi pengetahuan. Motivasi dikonseptualisasikan sebagai kecenderungan karyawan dan kemauan untuk berbagi pengetahuan. Peluang disebut pengaturan organisasi dan lingkungan yang memungkinkan berbagi pengetahuan, sedangkan kemampuan adalah keterampilan individu atau pengetahuan dasar dari yang untuk berbagi pengetahuan.

Siemsen dkk (2008) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa hambatan dalam setiap inisiatif berbagi pengetahuan ketiga unsur ini menghambat. Juga, Wang dan Noe (2010) juga menunjukkan bahwa motivasi adalah penting untuk berbagi pengetahuan terlepas dari karakteristik individu dan interpersonal dan konteks organisasi dan budaya. sedikit usaha, bagaimanapun, telah difokuskan pada pemahaman anteseden atau unsur-unsur yang membentuk sikap diinginkan terhadap berbagi pengetahuan. Akibatnya, pekerjaan lebih lanjut diperlukan untuk mengungkapkan faktor-faktor yang positif dalam sikap memengaruhi dan niat terhadap berbagi pengetahuan.

Ada peningkatan minat di antara para sarjana untuk memahami berbagi pengetahuan dari lensa perubahan manajemen (Bock dan Kim, 2001). Penelitian ini mengusulkan bahwa untuk individu memotivasi untuk berbagi pengetahuan, fokus pada menanamkan kesiapan perubahan terhadap proses berbagi pengetahuan yang dibutuhkan.

Dari sekian banyak organisasi yang menyadari pentingnya *Knowledge Sharing*, salah satunya organisasi yang berada di Dharmasraya yaitu Puskesmas Sungai Dareh. Hal ini terlihat dari fenomena yang terdapat pada Puskesmas Sungai Dareh, setiap karyawan yang memiliki *Knowledge* untuk *Sharing* dengan rekan – rekan di organisasi tersebut. Baik itu pengetahuan yang di dapat dari dalam organisasi maupun dari luar organisasi, argumen ini diperkuat dengan hasil survei awal yang peneliti lakukan terhadap 35 Karyawan seperti yang terlihat pada tabel 1 berikut :

**Tabel 1.1.**  
**Hasil Survei *Knowledge Sharing* Karyawan Puskesmas Sungai Dareh Kabupaten Dharmasraya**

No	Pernyataan	Respon nden	Ya	Tidak	% Ya	% Tidak
1	Saya sering berbagi pengalaman saya atau pengetahuan dari pekerjaan dengan anggota lain di organisasi saya.	35	28	7	80	20
2	Saya akan berbagi pengetahuan yang saya peroleh dari anggota lain dalam organisasi kepada rekan baik saya	35	30	5	85,71	14,29
3	Saya akan berbagi pengetahuan dengan teman baik saya melalui email	35	15	20	42,16	57,14
4	Saya selalu bertukar informasi, pengetahuan, dan keterampilan dengan rekan-rekan saya di tempat kerja.	35	32	3	91,43	8,57
5	Organisasi ini didedikasikan untuk memfasilitasi pertukaran pengetahuan di antara karyawan dengan semua tingkatan	35	25	10	71,43	28,57
	<b>Rata – rata</b>				<b>74,29</b>	<b>24,71</b>

**Sumber: Puskesmas Sungai Dareh Kabupaten Dharmasraya (data peneliti) November 2020.**

Dari hasil survei awal yang dilakukan dapat dilihat bahwa kebanyakan responden memberikan jawaban ya sebanyak 74.29%, ini menunjukkan indikasi bahwa *knowledge sharing* sudah tinggi pada Puskesmas Sungai Dareh Kabupaten Dharmasraya, hanya saja masih ada sebesar 25,71% karyawan yang menjawab tidak.

Hal ini bisa dilihat pada pertanyaan nomor 1 bahwasanya masih ada sebanyak 20% Pegawai yang tidak mau berbagi pengetahuan dengan anggota lain dalam organisasi. Sementara Pada pertanyaan nomor 2 sebanyak 14.29% Pegawai yang tidak mau berbagi pengetahuan yang diperoleh dari rekan baiknya. Pada Pertanyaan nomor 3 menunjukkan sebanyak 57.14% Pegawai yang tidak berbagi pengetahuan lewat email. Pada Pertanyaan nomor 4 menggambarkan sebanyak 8.57% Pegawai yang tidak berbagi pengetahuan dan keterampilan dengan rekan kerja di tempat kerjanya. Sedangkan pada pertanyaan terakhir nomor 5 sebanyak 28.57% Pegawai yang menganggap organisasi tidak di dedikasikan untuk memfasilitasi pertukaran pengetahuan diantara Pegawai dengan tingkatan lainnya.

Menurut Lin C.P, (2007) *Knowledge Sharing* didefinisikan sebagai budaya interaksi sosial, yang melibatkan pertukaran pengetahuan karyawan, pengalaman dan keterampilan melalui seluruh departemen atau organisasi. Dalam dunia nyata, menciptakan dan mempertahankan budaya berbagi pengetahuan cukup sulit karena salah satu tantangan yang dihadapi adalah bahwa mendapatkan orang yang bersedia untuk berbagi pengetahuan dengan rekan-rekan lain. Lam, dkk. (2010).

Dengan demikian, tujuan penelitian ini untuk memperluas pemahaman kesiapan perubahan pengaruh-pengaruh pada berbagi pengetahuan melalui penelitian kualitatif dalam konteks industri jasa profesional Selandia Baru. Penelitian ini mengusulkan penilaian dari kedua unsur individu dan organisasi yang kesiapan perubahan bentuk terhadap proses berbagi pengetahuan. Dikatakan bahwa ketika suatu organisasi adalah perubahan siap, faktor-faktor sosial, struktural dan psikologis memungkinkan berbagi pengetahuan berperan sebagai variabel mediasi antara persepsi dukungan organisasi dan karakteristik pekerjaan terhadap *knowledge sharing*.

Atas dasar itu penulis tertarik untuk mengambil judul **Pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Knowledge Sharing dengan Readiness for Change sebagai variabel mediasi Studi Pada Puskesmas Sungai Dareh Kabupaten Dharmasraya.**

## **1.2. Perumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah Perilaku Kepemimpinan berpengaruh terhadap *Knowledge Sharing* pada Pegawai Puskesmas Sungai Dareh Kabupaten Dharmasraya?
2. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Knowledge Sharing* pada Pegawai Puskesmas Sungai Dareh Kabupaten Dharmasraya?



3. Apakah Perilaku Kepemimpinan berpengaruh terhadap *Readiness for Change* pada Pegawai Puskesmas Sungai Dareh Kabupaten Dharmasraya?
4. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Readiness for Change* pada Pegawai Puskesmas Sungai Dareh Kabupaten Dharmasraya?
5. Apakah *Readiness for Change* berpengaruh terhadap *Knowledge Sharing* pada Pegawai Puskesmas Sungai Dareh Kabupaten Dharmasraya?
6. Apakah *Readiness for Change* memediasi hubungan Perilaku Kepemimpinan terhadap *knowledge sharing* pada Pegawai Puskesmas Sungai Dareh Kabupaten Dharmasraya?
7. Apakah *Readiness for Change* memediasi hubungan Komitmen Organisasi terhadap *knowledge sharing* pada Pegawai Puskesmas Sungai Dareh Kabupaten Dharmasraya?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang hendak dicapai dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk Mengetahui pengaruh Perilaku Kepemimpinan terhadap *Knowledge Sharing* pada Pegawai Puskesmas Sungai Dareh Kabupaten Dharmasraya.
2. Untuk Mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Knowledge Sharing* pada Pegawai Puskesmas Sungai Dareh Kabupaten Dharmasraya.

3. Untuk Mengetahui pengaruh Perilaku Kepemimpinan terhadap *Readiness for Change* pada Pegawai Puskesmas Sungai Dareh Kabupaten Dharmasraya.
4. Untuk Mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Readiness for Change* pada Pegawai Puskesmas Sungai Dareh Kabupaten Dharmasraya.
5. Untuk Mengetahui pengaruh *Readiness for Change* terhadap *Knowledge Sharing* pada Pegawai Puskesmas Sungai Dareh Kabupaten Dharmasraya.
6. Untuk Mengetahui pengaruh *Readiness for Change* dalam memediasi hubungan Perilaku Kepemimpinan terhadap *knowledge sharing* pada Pegawai Puskesmas Sungai Dareh Kabupaten Dharmasraya.
7. Untuk Mengetahui pengaruh *Readiness for Change* dalam memediasi hubungan Komitmen Organisasi terhadap *knowledge sharing* pada Pegawai Puskesmas Sungai Dareh Kabupaten Dharmasraya.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Sesuai dengan tujuan penelitian diharapkan hasil yang di peroleh di dalam penelitian ini dapat memberikan manfaat positif, yaitu :

- a. Untuk mengukur pengaruh Pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap *Knowledge Sharing* dengan *Readiness for Change* sebagai variabel mediasi di Puskesmas Sungai Dareh Kabupaten Dharmasraya yang dapat memberikan gambaran kondisi ASN pada Pemerintah Kabupaten Dharmasraya khususnya bagi