

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada zaman globalisasi saat ini, sumber daya manusia yang berkompeten sangatlah dibutuhkan dan diinginkan di berbagai bidang di semua organisasi, hal ini karena sumber daya manusia atau karyawan yang berkompeten akan dianggap sebagai aset organisasi yang berharga. Organisasi mengalami banyak tuntutan supaya dapat mengembangkan kompetensi karyawan yang dimiliki, supaya performa organisasi dapat bersaing dengan organisasi lain. Tak hanya pengembangan kompetensi karyawan yang menjadi tuntutan bagi organisasi, namun ada beberapa hal lain yaitu standar perekrutan calon karyawan baru, apalagi mayoritas pelamar pasti berasal dari *fresh graduate*, dimana organisasi tidak tahu seberapa kompeten seorang pelamar tersebut. Organisasi juga menerapkan metode *On The Job Training*, yaitu metode pelatihan, pendampingan dan mentoring kepada karyawan baru sembari melakukan pekerjaan seperti karyawan regular lain, hal ini dilakukan supaya karyawan baru yang sudah masuk dapat merasakan bagaimana ritme bekerja yang sesungguhnya didalam organisasi

Sumber daya manusia adalah kemampuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, dalam hal pemikiran dan perbuatan yang dilakukan, dengan pengertian tersebut maka sangatlah besar peran organisasi untuk meningkatkan efektivitas kinerja para karyawan dengan melakukan *training* dan pendampingan (Afandi, 2018). Karyawan akan sangat terbantu ketika didampingi

saat melakukan pekerjaan karena karyawan akan merasa diperhatikan dan percaya diri saat bekerja, hal ini akan sangat berpengaruh secara signifikan dari pada karyawan yang dibiarkan bekerja tanpa pendampingan dan *training*.

Kepemimpinan transformasional adalah sebuah perilaku dari pemimpin organisasi yang memiliki nilai, keyakinan dan keperluan yang mencakup segala perubahan atau terobosan pada organisasi. Pemimpin biasanya memiliki perilaku jujur dan memiliki integritas tinggi dalam organisasi dan hal ini merupakan contoh positif yang dipandang oleh karyawan sebagai nilai positif dari pemimpin. Dengan kata lain pemimpin menginspirasi karyawan untuk berani tampil pada tingkat yang lebih dari yang diharapkan organisasi dan punya potensi dari kepentingan pribadi para karyawan yang biasa-biasa saja demi mewujudkan visi para pemimpin organisasi. Kondisi karyawan yang mengikuti kondisi kepemimpinan transformasional ini akan bekerja secara maksimal dan karyawan akan termotivasi, memiliki komitmen, kepercayaan, kepuasan dan keterlibatan kerja.

Knowledge sharing merupakan hal yang sangat berguna pada organisasi, tidak peduli berapa jumlah karyawan pada sebuah organisasi. *Knowledge sharing* pada organisasi dapat membantu karyawan atau bahkan atasan untuk saling berbagi. Dengan *Knowledge sharing* atasan akan mendengarkan ide-ide dari karyawannya sendiri. Ketika karyawan merasa diberi kesempatan untuk mengutarakan ide dan pengetahuan kepada atasan, organisasi akan melakukan banyak terobosan karena orang-orang didalamnya saling berbagi ide kreativitas dan ketika ide tersebut dikembangkan, maka sesuatu yang baru akan terjadi pada organisasi, sehingga organisasi tidak akan mengalami *stuck*.

Karyawan yang memiliki komitmen kepada organisasi dan merasa nyaman, pasti akan menguntungkan organisasi, karena biasanya karyawan akan melakukan sesuatu yang disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah sebuah perilaku yang dilakukan secara sukarela dan tanpa paksaan untuk menguntungkan organisasi diluar *job desk* yang diberikan organisasi kepada karyawan, bisa dikatakan menguntungkan bagi organisasi karena secara tidak langsung perilaku ini meningkatkan efisiensi dan efektivitas sebuah organisasi dan tidak ada kaitannya dengan sistem penghargaan formal (*bonus/fee*) organisasi. Ada beberapa contoh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), seperti seorang sales motor pada dealer tertentu, dimana sales tersebut sudah kenal akrab dengan salah satu konsumen, maka konsumen tersebut akan merekomendasikan produk-produk yang dijual oleh sales tersebut kepada teman-temannya yang lain. Fenomena *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak terlepas dari peran organisasi yang senantiasa berusaha membuat para karyawannya betah bekerja di organisasi tersebut, pemimpin yang selalu memantau dan peduli akan karyawannya dibutuhkan dalam kasus ini karena pemimpin harus menciptakan nilai positif pada organisasi dan harus memberikan contoh baik kepada bawahannya.

Dalam penelitian ini bertujuan untuk mencari tahu apakah korelasi dari kepemimpinan transformasional terhadap *knowledge sharing* yang dimoderasi oleh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan hal penting dalam dinamika berorganisasi, karena dengan

fenomena ini, karyawan secara tidak langsung akan mempromosikan produk atau jasa yang organisasi jual kepada teman-teman karyawan tersebut diluar *job desk* karyawan.

Menurut saya, topik ini menarik untuk diteliti karena setiap organisasi punya karakternya sendiri, dimana karakter tersebut bisa dilihat dari seberapa sering karyawan melakukan pertukaran pendapat atau *knowledge sharing* yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan organisasi dan seberapa pengaruh gaya kepemimpinan tersebut mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan yang telah saya utarakan pada latar belakang, maka saya menyusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT. Samudera Selang?
2. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *knowledge sharing* karyawan PT. Samudera Selang?
3. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh terhadap *knowledge sharing* karyawan PT. Samudera Selang?

4. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *knowledge sharing* karyawan PT. Samudera Selang?

1.3 Batasan Masalah

Supaya penelitian ini mengerucut atau lebih spesifik, maka peneliti harus membuat batasan masalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mempengaruhi karyawan hingga membuat karyawan merasa mempunyai rasa percaya diri, kebanggaan, loyalitas dan rasa hormat pada pemimpinnya dan juga punya motivasi untuk melakukan hal yang lebih besar dari target organisasi (Suwatno, 2019).
2. *Knowledge sharing* adalah sebuah konsep yang memvisualisasi atau menggambarkan kondisi interaksi antar sesama dalam bentuk komunikasi berdasarkan pengalaman yang didapat setiap individu, lalu secara Bersama-sama digunakan untuk meningkatkan pemikiran dan gagasan setiap individu (Maulana et al., 2018).
3. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah suatu partisipasi dari seorang individu dalam suatu pekerjaan yang melampaui persyaratan peran karyawan tersebut. OCB berisikan berbagai tindak seperti perbuatan saling tolong menolong kepada orang dalam suatu pekerjaan (Robbin & Judge, 2015).

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah penulis utarakan, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT. Samudera Selang.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *knowledge sharing* karyawan PT. Samudera Selang.
3. Untuk menganalisis pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap *knowledge sharing* karyawan PT. Samudera Selang.
4. Untuk menganalisis peran mediasi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *knowledge sharing* karyawan PT. Samudera Selang.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat, yaitu:

1. Manfaat teoritis:

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan ide atau pemikiran secara teoritis bagi peneliti-peneliti selanjutnya terkait dengan peran mediasi OCB terhadap kepemimpinan transformasional dan *knowledge sharing*.

2. Manfaat praktis:

- a. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai pedoman bagi perusahaan sebagai wawasan maupun pengetahuan terkait dengan peran mediasi OCB terhadap kepemimpinan transformasional dan *knowledge sharing*.
- b. Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan bagi penulis terkait peran mediasi OCB terhadap kepemimpinan transformasional dan *knowledge sharing*.

1.6 Sistematika Laporan

Sistematika laporan penelitian ini terdiri dari lima bab, yaitu:

Bab I Pendahuluan

Bab ini berisi mengenai gambaran penelitian secara umum yang disajikan pada latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika laporan.

Bab II Tinjauan Pustaka

Bab ini berisi mengenai uraian teori yang mendasari permasalahan penelitian yaitu *person-organization fit*, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dan keterikatan kerja, kerangka penelitian dan hipotesis.

Bab III Metodologi Penelitian

Bab ini berisi mengenai penjelasan lokasi penelitian, populasi dan sampel, metode pengambilan sampel, data penelitian, metode pengumpulan data,

instrumen penelitian, metode pengujian instrumen, dan metode analisis data.

Bab IV Hasil dan Pembahasan

Bab ini berisi mengenai karakteristik responden, hasil pengujian instrumen berupa uji validitas dan uji reliabilitas, analisis deskriptif, analisis regresi, uji F dan uji t diakhiri dengan pembahasan. Hasil penelitian yang dibahas adalah perhitungan hasil penelitian yang sudah diolah menggunakan metode yang tepat untuk menjelaskan dan membuktikan hipotesis.

Bab V Penutup

Bab ini berisi mengenai kesimpulan dari hasil penelitian yang diperoleh dari analisis serta pembahasan, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, dan saran.

