

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia menjadi aset penting di organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Proses pengelolaan sumber daya manusia sangat krusial dalam menjalankan fungsi manajerial untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas kerja serta kinerja organisasi. Sehingga, suatu organisasi diharuskan dapat membuat strategi sesuai dengan kegiatan operasional yang dilaksanakan. Strategi yang dipilih disesuaikan dengan pola kepemimpinan yang diterapkan pada organisasi tersebut.

Analisis pola kepemimpinan yang diterapkan di suatu perusahaan dapat menjadi acuan yang tepat untuk meningkatkan performa kerja organisasi secara konstan. Selain itu, pola kepemimpinan yang baik juga dapat mengintegrasikan pertukaran dan pengaplikasian *knowledge* (pengetahuan) secara inovatif. Penelitian ini diharapkan dapat menjadikan *knowledge sharing* sebagai variabel yang mempengaruhi pola kepemimpinan dan kinerja organisasi (Kyei-Frimpong et al., 2022).

Kinerja organisasi menjadi acuan dalam penentuan siasat yang tepat dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Tri Juniarti et al., 2021). Kinerja sendiri merupakan hasil kerja berbentuk kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dengan dukungan manajemen perusahaan sebagai tolok ukur keberhasilan (Mangkunegara, 2017a). Kinerja organisasi yang dihasilkan pegawai dipengaruhi

oleh pola kepemimpinan, pengetahuan (*knowledge*), dan strategi yang diambil pimpinan.

Pola kepemimpinan yang digunakan oleh pimpinan suatu organisasi memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Pola kepemimpinan yang diterapkan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dan kinerja organisasi (Kyei-Frimpong et al., 2022). Pola kepemimpinan yang dapat diterapkan dalam suatu organisasi terdiri dari pola kepemimpinan transformasional dan pola kepemimpinan transaksional. Pola kepemimpinan transformasional merupakan pola kepemimpinan yang melibatkan karyawan dalam proses penentuan strategi operasional. Sedangkan pola kepemimpinan transaksional lebih mengandalkan sistem pemberian penghargaan dan hukuman pada karyawan (Dartey-Baah, 2015).

Pola kepemimpinan transformasional mendorong karyawan untuk lebih kreatif cenderung lebih cocok dengan konsep mediasi *knowledge sharing* dibanding pola kepemimpinan transaksional. Pemimpin yang menerapkan pola kepemimpinan transformasional sering kali bertindak sebagai mentor yang menyebarkan *knowledge* terhadap karyawannya. Melalui pola kepemimpinan ini, karyawan akan merasa ikut ambil bagian dalam organisasi sehingga mendapatkan motivasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama dalam organisasi (Burhanudin & Kurniawan, 2020). Sedangkan pola kepemimpinan transaksional mengedepankan pemberian penghargaan sehingga dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja organisasi (Rachmad Saputra et al., 2020).

Sumber daya organisasi dapat meliputi berbagai aset seperti kapabilitas, administrasi, atribut, informasi, pengetahuan (*knowledge*) dan aset lain yang akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional suatu organisasi. Salah satu faktor paling dominan dalam operasional organisasi adalah aset *knowledge* atau pengetahuan. Suatu organisasi harus mempertimbangkan proses *knowledge management* untuk meningkatkan kinerja organisasi. *Knowledge sharing* merupakan proses utama dari *knowledge management* yang menjadi salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja organisasi melalui pengetahuan (Nurchayo & Sensuse, 2019). *Knowledge sharing* yang dijalankan dengan tepat, secara signifikan akan mempengaruhi dan memberi implikasi positif terhadap hasil kinerja organisasi.

Objek dalam penelitian ini merupakan PT Wings Surya Purworejo yang terletak di Jalan Ringroad Selatan, Desa Boro Kulon, Kecamatan Banyuurip, Purworejo, Jawa Tengah. Perusahaan ini bergerak di jasa logistik dan distribusi barang *consumer good* yang berdiri sejak tahun 2011, dengan jumlah karyawan sebanyak 190 orang. PT Wings Surya Purworejo masuk dalam sektor primer sebagai penyedia jasa logistik dan distribusi barang *consumer good* untuk kawasan Purworejo. PT Wings Surya Purworejo yang berperan besar dalam penyediaan jasa logistik dan distribusi barang *consumer good* di Purworejo diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasinya sehingga lebih efisien dan efektif.

Objek ini dipilih untuk menguji dan menganalisis penerapan mediasi *knowledge sharing* terhadap pola kepemimpinan serta kinerja organisasi, pada perusahaan dalam sektor primer yang kebanyakan menganut budaya korporat

dengan batasan jelas antara pimpinan dan bawahan. Penelitian ini diharapkan dapat memperlihatkan pengaruh positif antara pola kepemimpinan terhadap kinerja organisasi. Selain itu, diharapkan dapat mengetahui fungsi *knowledge sharing* sebagai mediasi pola kepemimpinan dan kinerja organisasi. Melalui penelitian ini juga diharapkan dapat dihasilkan sebuah saran yang dapat mengembangkan organisasi di masa depan.

## 1.2 RUMUSAN MASALAH

Berlandaskan dari latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, terdapat beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Pola Kepemimpinan Transformasional (KTF) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi (KO)?
2. Apakah Pola Kepemimpinan Transaksional (KTS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi (KO)?
3. Apakah Pola Kepemimpinan Transformasional (KTF) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Knowledge Sharing* (KS)?
4. Apakah Pola Kepemimpinan Transaksional (KTS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Knowledge Sharing* (KS)?
5. Apakah *Knowledge Sharing* (KS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi (KO)?
6. Apakah *Knowledge Sharing* (KS) memediasi hubungan antara Pola Kepemimpinan Transformasional (KTF) dan Kinerja Organisasi (KO)?
7. Apakah *Knowledge Sharing* (KS) memediasi hubungan antara Pola Kepemimpinan Transaksional (KTS) dan Kinerja Organisasi (KO)?

### 1.3 TUJUAN PENELITIAN

Terdapat beberapa tujuan penelitian yang akan dicapai dari penelitian ini, meliputi:

1. Mengetahui apakah Pola Kepemimpinan Transformasional (KTF) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi (KO).
2. Mengetahui apakah Pola Kepemimpinan Transaksional (KTS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi (KO).
3. Mengetahui apakah Pola Kepemimpinan Transaksional (KTS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Knowledge Sharing* (KS).
4. Mengetahui apakah Pola Kepemimpinan Transaksional (KTS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Knowledge Sharing* (KS).
5. Mengetahui apakah *Knowledge Sharing* (KS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi (KO).
6. Mengetahui apakah *Knowledge Sharing* (KS) memediasi hubungan antara Pola Kepemimpinan Transformasional (KTF) dan Kinerja Organisasi (KO).
7. Mengetahui apakah *Knowledge Sharing* (KS) memediasi hubungan antara Pola Kepemimpinan Transaksional (KTS) dan Kinerja Organisasi (KO).

### 1.4 BATASAN PENELITIAN

Terdapat 3 variabel dalam penelitian ini, yang akan digunakan sebagai batasan, meliputi:

1. Kinerja organisasi, dapat diartikan sebagai totalitas kerja yang dicapai suatu organisasi secara efektif (Pasolong, 2019). Faktor individu, lingkungan, dan *job demands*, menjadi tiga aspek yang mempengaruhi kinerja organisasi. Dalam berjalannya suatu organisasi terdapat proses untuk membandingkan kinerja internal dengan organisasi lain yang sejenis atau yang dikenal dengan istilah *benchmarking*. Melalui proses ini suatu organisasi dapat memperoleh gambaran kondisi kinerja organisasi yang ingin diraih.
2. Pola kepemimpinan, merupakan suatu usaha yang dilakukan pemimpin dalam membuat keputusan untuk mempengaruhi bawahan dalam organisasi yang dipimpinnya (Northouse, 2013). Terdapat 2 jenis pola kepemimpinan yaitu pola kepemimpinan transformasional dan transaksional. Pola kepemimpinan transformasional memberikan kebebasan pada bawahan, sehingga memungkinkan mereka membentuk strategi yang baik untuk perusahaan. Sedangkan pola kepemimpinan transaksional menggunakan penghargaan dan hukuman berdasarkan kinerja organisasi untuk mempengaruhi karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi (Kyei-Frimpong et al., 2022). Pola kepemimpinan dianggap tepat apabila dapat memaksimalkan produktivitas, adaptif terhadap berbagai situasi dan meningkatkan kepuasan kerja.
3. *Knowledge sharing*, merupakan proses penyebaran informasi atau pengetahuan pada saat yang tepat sesuai kebutuhan karyawan dalam suatu organisasi (Tobing, 2016). *Knowledge sharing* terdiri dari 2 jenis yaitu *tacit knowledge* dan *explicit knowledge*.

## **1.5 MANFAAT PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat menginformasikan mengenai pengaruh *mediasi knowledge sharing* terhadap pola kepemimpinan dan kinerja organisasi khususnya pada PT Wings Surya Purworejo.

## **1.6 SISTEMATIKA PENULISAN**

### **BAB I. PENDAHULUAN**

Bab pendahuluan meliputi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, hipotesis, serta sistematika penulisan penelitian.

### **BAB II. TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini meliputi konsep atau landasan teori yang relevan dengan topik permasalahan penelitian, dapat berupa uraian kualitatif, atau model data terkait. Bab ini juga dapat menyertakan studi literatur terdahulu sebagai acuan penelitian.

### **BAB III. METODE PENELITIAN**

Bab berikut menjelaskan mengenai lokasi, data, model, alat dan batasan operasional penelitian. Lokasi mendeskripsikan wilayah atau organisasi yang dijadikan objek penelitian. Sedangkan data terkait harus menyertakan data primer dan teknik pengambilan sampling yang digunakan.

### **BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini menyajikan hasil dan pembahasan dari penelitian secara terpadu. Hasil dapat disajikan dalam bentuk tabel, grafik maupun bentuk lain. Sedangkan pembahasan penelitian disajikan secara teoritis dalam bentuk kuantitatif, kualitatif, maupun statistik.

## BAB V. PENUTUP

Bab penutup berupa kesimpulan dan saran dari hasil penelitian. Saran ditulis berdasarkan hasil penelitian untuk pengembangan pada bidang sejenis. Sedangkan untuk kesimpulan berupa pernyataan singkat yang membuktikan kebenaran hipotesis.

