

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kebutuhan dunia usaha untuk menyesuaikan diri dengan daya saing global yang terus berkembang setiap tahunnya. Keberhasilan suatu perusahaan di era transformasi yang cepat ini bergantung pada kualitas sumber daya yang dipunya. Memiliki tim yang kompeten akan memungkinkan bisnis mencapai tujuannya dengan relatif mudah pada perusahaan Haholongan et al (2023). Budaya yang mendorong kreativitas, kerja tim, adalah sesuatu yang dapat diciptakan oleh sumber daya manusia. Selain itu, SDM bertanggung jawab untuk mengembangkan strategi khusus organisasi untuk mencapai kinerja yang optimal. Tercapainya tujuan organisasi tersebut tentunya akan bergantung pada efisiensi dan efektivitas perusahaan dalam mengatur SDMnya. Dalam hal ini kepemimpinan dan manajemen pengetahuan memainkan peran penting untuk menghasilkan yang terbaik dalam diri setiap orang, memungkinkan mereka mencapai potensi penuh dan unggul dalam profesinya.

Kinerja akan berjalan dengan baik dan teratur apabila adanya pemimpin yang bisa melakukan kepemimpinan dengan baik sesuai gaya kepemimpinan yang diterapkan di setiap perusahaan Sembilan (2023). Diperlukannya peran pemimpin dalam organisasi untuk menginspirasi dan memotivasi setiap individu agar mencapai tujuan yang lebih tinggi, berperan sebagai pembimbing dan mentor bagi karyawan sehingga memberikan arahan, dan dengan adanya pemimpin, perusahaan mampu membuat keputusan yang mempengaruhi operasi dan arah perusahaan, pemimpin juga memainkan peran penting dalam membangun dan memimpin tim yang efektif. Pentingnya pemimpin dalam memotivasi tim mereka untuk melangkah lebih jauh ditunjukkan oleh kepemimpinan transformasional, yang merupakan salah satu gaya kepemimpinan.

Seorang pemimpin dengan keterampilan kepemimpinan transformasional dapat menginspirasi individu organisasi untuk meningkatkan standar hasil organisasi atau tim Christin & Nugroho (2020), dan menciptakan perubahan positif dalam organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, pemimpin transformasional berupaya memberikan dampak pada setiap karyawan sedemikian rupa sehingga pandangan, nilai, dan keyakinan pengikutnya mengalami perubahan besar. Dengan mendahulukan kebutuhan orang lain di atas kepentingannya sendiri adalah hal yang lebih penting bagi para pemimpin. Pemimpin yang mempunyai sikap transformasional akan memberikan dampak pada tim mereka dengan menekankan pentingnya persatuan dalam mencapai tujuan organisasi. Hendra dkk. (2022) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional secara signifikan meningkatkan kinerja organisasi. Dalam model ini, pemimpin perusahaan mendorong kinerja dengan memberikan inspirasi kepada karyawannya dan berkomitmen terhadap tujuan perusahaan. Hasilnya, menjadikan pekerja lebih efisien. Tidak terdapat korelasi antara kepemimpinan transformatif dengan peningkatan kinerja organisasi, berbeda dengan temuan (Nurhayati & Tanuwijaya, 2023) bahwa Kinerja organisasi tidak terpengaruh oleh gaya kepemimpinan transformasional. Selain kepemimpinan transformasional, manajemen pengetahuan yang efektif memungkinkan orang menyelesaikan pekerjaan mereka dan bekerja secara efisien, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja dan pertumbuhan organisasi Budiman (2020).

Manajemen pengetahuan dalam sumber daya manusia penting dalam memajemen tugas dan proyek yang organisasi kerjakan, memastikan pekerjaan diselesaikan sesuai jadwal dan anggaran, manajemen pengetahuan juga membantu dalam pengambilan keputusan, dan penilaian kinerja organisasi dalam pengembangan rencana kerja. Hal ini didukung hasil penelitian Khoiri (2022) Jika kurangnya keterikatan pegawai dalam pertimbangan perencanaan yang diberikan tentunya membuat dampak bahwa kinerja yang dihasilkan tidak maksimal, bahkan jika memenuhi standar tetap tidak dapat mencapai tujuan. Hal ini menunjukkan pentingnya manajemen pengetahuan dalam meningkatkan kinerja organisasi. Efisiensi suatu organisasi berbanding lurus dengan kualitas manajemen

pengetahuannya. Namun penelitian yang dilakukan (Christin & Nugroho, 2020) menemukan bahwa Karena strukturnya yang datar, penawaran produk yang terbatas, dan kurangnya kompleksitas antardepartemen dan intraorganisasi, manajemen pengetahuan tidak mempengaruhi kinerja organisasi secara signifikan.

PT Mahakam Berlian Samjaya merupakan dealer resmi kendaraan Mitsubishi Motors yang bergerak dibidang jasa penjualan suku cadang dan pemeliharaan kendaraan, Dalam menghadapi situasi yang terus berkembang. Ketidakpercayaan dan kurangnya kesatuan dalam bekerja sama Akibatnya, tidak mampu memfasilitasi penyelesaian tugas tim. Fakta bahwa sebagian besar proyek tim berada dalam departemen yang sama dengan bisnis lainnya adalah buktinya. Hampir semua tugas memerlukan tim untuk menyelesaikannya karena kesulitan tugas tersebut. Maka dari itu identifikasi masalah yang ditemukan oleh peneliti bahwa kurangnya kerjasama antar sesama tim. Dengan hal ini PT. Mahakam Berlian Samjaya perlu memperhatikan untuk meningkatkan kinerja dan mempertahankan keunggulan kompetitif, dunia usaha dapat melalui meningkatkan manajemen pengetahuan dengan pendekatan kepemimpinan transformasional.

Berdasarkan apa yang telah diuraikan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada Pt Mahakam Berlian Samjaya yang diberi Judul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Organisasi Melalui Manajemen Pengetahuan.

1.2 Rumusan Masalah

Masalah-masalah penelitian berikut ini telah disorot berdasarkan uraian latar belakang :

- i. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap manajemen pengetahuan pada PT Mahakam Berlian Samjaya?
- ii. Apakah manajemen pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada PT Mahakam Berlian Samjaya?
- iii. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada PT Mahakam Berlian Samjaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Dengan adanya rumusan masalah pada penelitian ini, maka penelitian ini bertujuan:

- i. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap manajemen pengetahuan pada PT Mahakam Berlian Samjaya.
- ii. Untuk mengetahui apakah manajemen pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada PT Mahakam Berlian Samjaya.
- iii. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada PT Mahakam Berlian Samjaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Di antara manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

- i. Bagi perusahaan
Jadi masukan yang bermanfaat bagi PT Mahakam Berlian Samjaya dalam melakukan pengambilan keputusan perusahaan khususnya di bidang manajemen pengetahuan, kinerja organisasi, dan kepemimpinan transformasional.
- ii. Bagi Penulis
Penelitian ini dapat menambah pemahaman kita tentang pembuatan dan cara kita mempraktikkan ide-ide yang telah kita pelajari di kelas, khususnya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

iii. Bagi Pihak Lain

Sebagai referensi di bidang sumber daya manusia yang berguna bagi kinerja perusahaan maupun organisasi. Selain itu, dapat digunakan sebagai referensi literatur untuk penelitian selanjutnya di lapangan.

1.5 Kajian Teori

A. Kepemimpinan Transformasional

Ciri pemimpin dengan gaya transformatif adalah kemampuannya memotivasi bawahannya untuk mencapai hasil yang luar biasa menurut (Rokhman et al., 2022). Pemimpin transformatif menginspirasi orang-orangnya untuk melangkah lebih jauh dengan memupuk lingkungan yang penuh kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan rasa hormat (Ashari, 2020).

Seorang pemimpin dengan pendekatan transformasional memotivasi para pengikutnya untuk mengutamakan kebutuhan mereka sendiri dan memberikan pengaruh yang luar biasa terhadap mereka. (Anggriany & Hasnawati, 2023). Menginspirasi pengikut untuk percaya pada diri mereka sendiri dan kemampuan mereka untuk membayangkan dan membangun masa depan bisnis yang lebih baik adalah ciri kepemimpinan transformasional. Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang membawa perubahan besar pada pribadi dan organisasi. (Hidayaturokhman & Kusumawati, 2020).

Dapat disimpulkan gaya kepemimpinan transformasional menciptakan seorang pemimpin yang dapat menjadi *role model* bagi bawahannya. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu mengayomi dan membimbing sehingga mendapatkan kepercayaan pengikutnya. Tingkat kepercayaan kepada pimpinan menciptakan sebuah Kerjasama tim dan membawa alur kerja dalam perusahaan menjadi lebih baik.

Ada beberapa fungsi kepemimpinan menurut (Rivai Zainal & Mulyadi, 2012): (i) Untuk memudahkan keberhasilan realisasi pilihan, pemimpin bertindak sebagai komunikator yang memutuskan apa (substansi perintah), bagaimana (bagaimana melaksanakannya), kapan (kapan memulai, melaksanakan, dan melaporkan hasil), dan dimana (dimana melaksanakannya). Oleh karena itu, mengikuti perintah adalah tanggung jawab eksklusif yang dipimpin. (ii) Peran konsultatif, dimana pemimpin memutuskan pilihan apa yang perlu dipertimbangkan dan berdiskusi dengan orang-orang yang dipimpinnya melalui proses komunikasi dua arah. (iii) peran partisipasi, di mana pemimpin dapat meminta bantuan para pengikutnya dalam merumuskan dan melaksanakan keputusan. (iv) peran delegasi, di mana pemimpin secara formal memberikan tanggung jawab untuk mengambil keputusan. Kepercayaan seorang pemimpin terhadap utusannya ditunjukkan melalui pendelegasian tanggung jawab dan jaminan dukungan yang menyertainya. (v) fungsi pengendalian—yaitu, pemimpin mempunyai kemampuan untuk mengarahkan, mengarahkan, mengkoordinasikan, dan mengawasi seluruh tindakan anggotanya.

B. Pengetahuan Manajemen

Pembelajaran organisasi adalah salah satu kegiatan yang paling penting, dan manajemen pengetahuan adalah faktor kunci dalam proses ini. Manajemen pengetahuan mempunyai potensi untuk meningkatkan standar apa yang perlu diketahui karyawan dan mempercepat proses penyebaran informasi ke seluruh perusahaan. Menurut (Pinasti & Nurdin, 2023) Tujuan dari manajemen pengetahuan adalah untuk meningkatkan kinerja organisasi melalui penyebaran informasi yang relevan secara efisien dan akurat kepada individu yang tepat pada waktu yang tepat melalui berbagai strategi yang mendorong kolaborasi, berbagi informasi, dan penerapan pengetahuan yang diperoleh dalam kegiatan rutin. tugas pekerjaan.

Pengetahuan manajemen adalah kemampuan untuk memanfaatkan informasi dan keterampilan khusus yang meningkatkan kinerja, menghasilkan ide-ide baru, memperluas wawasan, dan menyenangkan pelanggan. (Taufik et al., 2023). Salah satu dari banyak fungsi manajemen adalah manajemen pengetahuan, yang mencakup menghasilkan informasi baru, mengarahkan penyebarannya, dan memastikan informasi tersebut bermanfaat bagi perusahaan dalam jangka panjang. (Kurniawan & Martadisastra, 2022). Manajemen pengetahuan menunjukkan bagaimana suatu organisasi dapat memperoleh manfaat dalam jangka panjang dari kinerja yang lebih tinggi, kemampuan baru, dan manajemen keterampilan dan pengetahuan yang efisien dan efektif.

Penulis menarik kesimpulan bahwa manajemen pengetahuan merupakan keuntungan bagi organisasi dari definisi yang diberikan di atas. Hal ini menunjukkan bahwa pengetahuan adalah sumber daya berharga yang dapat meningkatkan kinerja organisasi. Sebuah perusahaan dapat memperoleh hasil maksimal dari karyawannya dengan membuat lebih banyak informasi mudah diakses oleh mereka dan mempermudah penyebaran informasi tersebut dengan cepat.

Dampak langsung dan jangka panjang terhadap operasi bisnis akan bermanfaat dari perangkat lunak manajemen pengetahuan. Organisasi dapat memperoleh beberapa manfaat dari manajemen pengetahuan. (Frappalo & Toms, 1997) antara lain: (i) Dunia usaha dapat menghemat waktu dan uang dengan menyederhanakan penggunaan kembali informasi menggunakan sumber pengetahuan yang terstruktur dengan baik, yang memungkinkan mereka menggunakan pengetahuan tersebut dalam situasi yang berbeda. (ii) sumber pengetahuan akan memudahkan setiap pegawai dalam menggunakannya sehingga akan meningkatkan aset pengetahuan; Hal ini akan berdampak pada peningkatan proses penggunaan pengetahuan di lingkungan perusahaan, yang pada akhirnya akan mendorong kreativitas dan inovasi lebih luas serta membantu karyawan meningkatkan kompetensinya. (iii) Dengan meningkatnya kapasitas adaptasi, perusahaan dapat dengan mudah merespons perubahan iklim bisnis yang bersifat langsung maupun jangka panjang. (iv) meningkatkan efisiensi, efisiensi bisnis dapat ditingkatkan dengan menggunakan kembali pengetahuan yang ada untuk menciptakan proses baru.

C. Kinerja Organisasi

Mencapai tingkat hasil tertentu merupakan salah satu cara untuk menggambarkan kinerja. Kinerja merupakan hasil akhir dari serangkaian proses yang dilalui suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Karena dapat digunakan untuk mengukur keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, evaluasi kinerja sangatlah penting. Menurut (Yeremias, 2014) Kata asli “pertunjukan” berarti “penampilan”, “demonstrasi”, atau “pencapaian”, dan kata terjemahan “pertunjukan” serupa. Kinerja suatu perusahaan dapat didefinisikan sebagai sejauh mana tujuannya tercapai secara konsisten. sedangkan menurut (Makena, 2017) Dalam perencanaan strategis, tujuan, sasaran, tujuan, dan visi organisasi dijabarkan. Besar kecilnya keberhasilan pelaksanaan suatu program, kegiatan, atau kebijakan digambarkan oleh kinerjanya.

Kinerja suatu organisasi dapat didefinisikan sebagai jumlah masukan, keluaran, hasil, manfaat, dan dampak selama periode waktu tertentu. Untuk memahami dan meningkatkan pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan yang paling efisien, diperlukan analisis kinerja organisasi. Meskipun manusia adalah sumber utama keberhasilan organisasi, variabel eksternal juga mempunyai peran. (Aditama & Widowati, 2017).

Dengan kata lain, kinerja organisasi adalah sejauh mana suatu organisasi mampu melakukan semua tugas yang diberikan dengan cara yang memajukan tujuan yang telah ditetapkan dan mewujudkan visinya. Ketika kita berbicara tentang kinerja organisasi, kita tidak hanya berbicara tentang hasil akhir—yaitu mencapai tujuan kita—tetapi juga tentang cara kita mencapainya. Tujuan organisasi, struktur, dan kepemimpinan semuanya mempunyai peran dalam tingkat kinerja ini.

1.6 Pengembangan Hipotesis

Peran utama pemimpin dalam mengembangkan dan menjaga pengetahuan manajemen sangat penting. Kualitas kepemimpinan suatu organisasi mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap efektivitas organisasinya. Oleh karena itu, hal ini memerlukan pemimpin yang memiliki kemahiran yang sesuai untuk menghadapi kejadian tak terduga (Al Zefeiti & Mohamad, 2015). Dengan meningkatkan tingkat keterlibatan dan dedikasi karyawan terhadap misi dan visi organisasi, Di antara gaya kepemimpinan yang dominan, kepemimpinan transformasional dianggap sebagai kepemimpinan paling efektif yang memberikan banyak manfaat utama dan berbagai hasil penting (Le & Le, 2021) kepemimpinan transformasional menginspirasi bawahan untuk memberikan segalanya dalam pekerjaannya. Hal ini dapat dicapai melalui pemimpin yang mengarahkan agar mengembangkan kemampuan dan keterampilan karyawan Top et al (2020). Menurut Hermanto (2018) Untuk mengelola tiga proses pengetahuan dasar utama secara efektif yaitu penciptaan, pembagian, dan mengeksploitasi para pemimpin di semua tingkatan perusahaan harus melakukan upaya bersama. Menurut hasil penelitian (Hutagalung et al., 2021), penelitian ini menambah bukti empiris yang menunjukkan dampak menguntungkan dari proses manajemen pengetahuan dalam meningkatkan kinerja organisasi. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memang meningkatkan pengetahuan manajemen; mereka adalah (Syafli & Muchtar, 2015) dan (Sriwidadi, 2014).

H1 : Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap manajemen pengetahuan

Manajemen pengetahuan semakin menjadi topik yang menarik di semua jenis organisasi karena semakin berkembangnya persaingan bisnis hal ini membuat kesadaran akan pentingnya pengetahuan bagi kemakmuran dan kelangsungan organisasi (Byukusenge & Munene, 2017). Pengetahuan merupakan sumber daya strategis yang mempengaruhi perkembangan dan keberhasilan organisasi.(Borodako et al., 2023). Pentingnya untuk meningkatkan kemampuan organisasi dalam menghadapi perubahan sangat bergantung pada kompetensi, kepercayaan, dan keterampilan karyawan yang dikembangkan agar sesuai dengan tuntutan organisasi (Cao & Le, 2022). Kinerja suatu organisasi merupakan cerminan dari hasil yang diperoleh dengan melaksanakan rencana, kegiatan, dan inisiatif yang dituju, maka dengan itu tujuan dan sasaran organisasi dapat dipenuhi dalam jangka waktu yang ditentukan. Melalui pengetahuan organisasi dapat mempertahankan keunggulan kompetitif dalam suatu perusahaan (Chang et al., 2022). Dengan menggunakan ini. Bisnis dapat belajar lebih banyak tentang klien, pesaing, dan vendor mereka dengan menggunakan sistem manajemen pengetahuan Arfati (2017). Berdasarkan hasil penelitian terdahulu Kurniawan & Martadisastra (2022) menyajikan bukti bahwa manajemen pengetahuan meningkatkan hasil bisnis. Penelitian ini selaras dengan penelitian lainnya Muis & Isyanto (2022), Christin & Nugroho (2022), Arfati (2017) Ini menegaskan bahwa kinerja organisasi dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh manajemen pengetahuan.

H2 : Manajemen pengetahuan memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi

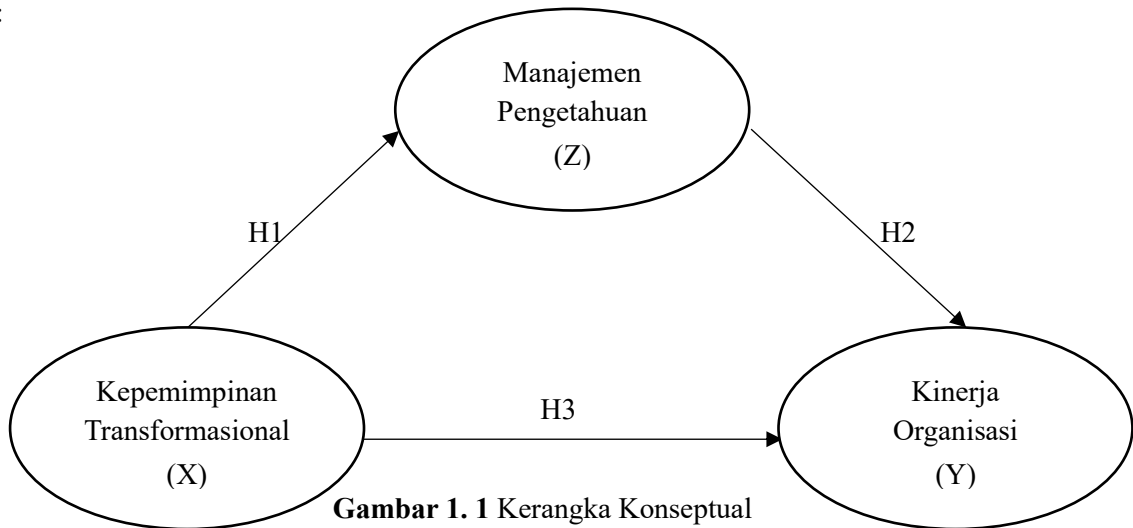
Kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh pemimpin karena setiap organisasi membutuhkan pemimpin yang dapat membangun hubungan emosional dan komitmen dalam organisasi. Kepemimpinan transformasional merupakan faktor yang paling mempengaruhi yang meningkatkan kemampuan karyawan untuk menghadapi segala macam keadaan, karena pemimpin tersebut menyediakan keadaan yang mendukung agar karyawan dapat mempertahankan tingkat optimalnya kesehatan mental melalui motivasi inspirasional dan juga meningkatkan tingkat kepercayaan diri mereka (Khan et al., 2020). Pemimpin transformasional mengartikulasikan visi menarik yang menginspirasi dan memotivasi orang lain untuk bekerja melebihi ekspektasi (Sayyadi, 2022). Seorang pemimpin yang dapat menginspirasi dan memotivasi pengikutnya untuk bekerja menuju tujuan bersama dan menjaga agar organisasi tetap berjalan baik adalah hal yang penting bagi sebuah organisasi. Di era

yang terus berkembang pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional berpotensi membantu bisnis mengatasi tantangan apa pun Sutrisno et al (2023). Kepemimpinan transformasional dianggap sebagai sumber daya kerja yang penting untuk memfasilitasi karyawan agar melampaui kepentingan pribadi mereka demi kepentingan pekerjaan mereka agar mencapai tujuan tim dan organisasi (Meng et al., 2022). Menurut (Portela Maquieira et al., 2020) kepemimpinan transformasional adalah seni mempengaruhi dan mendorong organisasi untuk bekerja dengan antusias menuju tujuan bersama. Hal ini dikuatkan dengan penelitian sebelumnya Anggraini et al (2023) bahwa kinerja organisasi meningkat di bawah kepemimpinan transformasional. Hasil ini selaras dengan penelitian lainnya Anggraini et al (2023), Ashari (2020), Anggriany & Hasnawati (2023), Wahyu et al (2022) Hal ini memberikan bukti lebih lanjut bahwa kepemimpinan transformasional memang benar-benar meningkatkan kinerja.

H3 : Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi

1.7 Kerangka Konseptual

Landasan teori dan penelitian sebelumnya memungkinkan kita untuk membangun kerangka teori berikut:



Gambar 1. 1 Kerangka Konseptual