

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Karyawan merupakan elemen yang menjadi sumber daya yang berpengaruh terhadap aktivitas yang ada di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia ini nantinya akan menjalankan kegiatan sehari - hari. Karyawan berperan baik terhadap perusahaan dan menjadi unsur penting dalam manajemen agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan mencapai visi misi dari perusahaan, maka di dalam perusahaan diciptakan sistem manajemen yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia yaitu manajemen yang menaungi bidang karyawan.

Manajemen karyawan ini yang akan mengembangkan, dan menerapkan nilai-nilai prosedur, serta program - program yang berhubungan dengan individu dalam perusahaan. Karyawan di dalam suatu perusahaan akan dapat bekerja dengan baik dalam menghasilkan suatu keuntungan bagi dirinya dan juga bagi perusahaan apabila mereka mempunyai semangat yang tinggi terhadap pekerjaan tersebut. Semangat yang tinggi dapat tumbuh apabila para pengusaha selalu menyadari akan kewajiban-kewajiban terhadap para karyawan tersebut, dalam hal ini membimbing, membina dan merawatnya secara wajar sesuai dengan asas-asas kemanusiaan serta menghargainya sebagai pelaksana dari perusahaan.

Kinerja Karyawan dapat diukur dari hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu terhadap apa yang dapat dihasilkan sesuai dengan tugas dan fungsinya. Sedangkan menurut Hasibuan (2015) menyatakan bahwa, kinerja suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Kinerja dalam perusahaan akan berkembang jika suatu karyawan berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain sebagai pelaksana tugas, karyawan juga merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya, karyawan juga mempunyai berbagai kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dipandang sebagai pendorong atau penyemangat untuk bekerja bagi karyawan.

Dampak positif dari karyawan yang memiliki kinerja adalah karyawan akan mendapatkan pengalaman dan keahlian karyawan di bidang yang diinginkannya. Dampak negatif dari karyawan yang memiliki kinerja yang rendah karena tidak semua karyawan suka dengan pekerjaan dan posisi yang baru ditawarkan oleh manajemen dalam program rotasi pekerjaan. Mereka dapat beranggapan bahwa kebijakan tersebut malah akan mengacaukan pekerjaan mereka sendiri.

PT. Tiga Serangkai adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayanan keilmuan dan mitra utama bagi semua pihak yang memiliki andil dalam memajukan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. PT. Tiga Serangkai berdiri pada 28 September 1958 dengan jumlah karyawan sebanyak 34 karyawan yang terdiri dari sebagai berikut : Dept. Pemasaran meliputi Kepala bagian Pemasaran 1, Wakil Kepala Bagian Pemasaran 1, Supervisor 1, Sales 8. Dept. Keuangan meliputi Kepala Bagian Keuangan 1, Wakil Kepala Bagian Keuangan 1, Staff Keuangan 4 , Dept. Personalia meliputi Kepala Bagian Personalia 1, Wakil Kepala Bagian Personalia 1, Staff Personalia 3, Administrasi meliputi Staff Administrasi 3, Driver 3, dan Kebersihan 3. PT Tiga Serangkai Bandar Lampung memiliki keunggulan dalam era digital sekarang ini yang dimana di dalam halaman buku terdapat barcode yang dimana apabila barcode tersebut di scan maka akan muncul berupa video berdurasi pendek yang menjelaskan materi pembelajaran. PT

Tiga Serangkai Bandar Lampung memiliki visi untuk ikut berpartisipasi dalam peningkatan kualitas pendidikan dengan menerbitkan buku-buku bermutu, mulai dari tingkat Prasekolah, TK, Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama, Sekolah Menengah Atas, serta Sekolah Madrasah.

Peran serta karyawan pada suatu perusahaan harus dapat mengikuti perkembangan dunia pendidikan yang ada saat ini sesuai dengan keinginan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Perusahaan memiliki tujuan dan sasaran perusahaan untuk dapat memperoleh laba yang maksimal yang ingin dicapai oleh suatu perusahaan. Dalam usaha untuk pencapaian tujuan perusahaan tersebut, perlu didukung oleh adanya kinerja yang baik dari karyawan dalam perusahaan tersebut.

Kinerja pada suatu karyawan yang terjadi pada PT. Tiga Serangkai Bandar Lampung menjadi perhatian tersendiri. Mengingat hal ini dikarenakan kinerja karyawan yang masih tergolong kurang baik. Hal tersebut yang mengakibatkannya tingkat penjualan pada suatu perusahaan yang terjadi setiap tahunnya mengalami penurunan tingkat penjualan pada suatu perusahaan tersebut. Adapun data penjualan buku yang dihasilkan pada PT. Tiga Serangkai Bandar Lampung adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Data Penjualan Buku PT. Tiga Serangkai**  
**Tahun 2019-2020**

Tahun	Penjualan	Persentase
2019	13.260	98.56 %
2020	11.670	72.52 %

*Sumber : PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri 2019*

Pada 2019 yang mengalami penurunan penjualan sebanyak 13.260 exp atau sebanyak 98,56% sedangkan pada tahun 2020 terjual sebanyak 11.670 exp atau sebanyak 72,52%. Menurunnya tingkat penjualan buku pada PT. Tiga Serangkai mengindikasikan terhadap buruknya kinerja karyawan pada PT. Tiga Serangkai.

Fenomena masalah yang berkaitan dengan kinerja PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Bandar Lampung yang mempengaruhi tidak tercapainya target produksi buku pada PT. Tiga Serangkai Bandar Lampung. Berikut tabel produksi buku PT. Tiga Serangkai Bandar Lampung :

**Tabel 1.2**  
**Target Produksi Buku PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri**  
**Bandar Lampung**

Tahun	Target Produksi	Pencapaian
2019	1.750 Eksemplar	985 Eksemplar
2020	1.1670 Eksemplar	725 Eksemplar

*Sumber : PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri tahun 2020*

Penurunan target produksi ini disebabkan ialah: kurangnya kemampuan karyawan PT. Tiga Serangkai Bandar Lampung untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan pada karyawan, kurangnya kuantitas karyawan dalam mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, kurangnya kualitas kerja yang ada dalam diri karyawan PT. Tiga Serangkai Bandar Lampung, Pelaksanaan tugas yang masih rendah, Tanggung jawab karyawan yang kurang yaitu dengan sering nya karyawan yang datang terlambat dan tidak absen sore.

Berdasarkan indikator jurnal Dwi Irvianti dan hasil penelitian PT. Tiga serangkai penulis berasumsi bahwa kinerja di PT. Tiga Serangkai baik karena hasil penelitian kinerja positif. Penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Penilaian kinerja ini penting bagi perusahaan pada saat bersamaan, karyawan juga membutuhkan *feedback* untuk perbaikan-perbaikan untuk mendapatkan peningkatan kinerja yang lebih baik. Berikut kriteria penilaian kinerja karyawan PT. Tiga Serangkai Bandar Lampung :

**Tabel 1.3**  
**Kriteria Penilaian Kinerja PT. Tiga Serangkai Bandar Lampung**

No	ASPEK	HURUF MUTU	BOBOT (%)	KETERANGAN
1	Orientasi Pelayanan	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk
2	Integritas	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk
3	Komitmen	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk
4	Disiplin	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk
5	Kerjasama	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk

Berikut data penilaian kinerja karyawan PT. Tiga Serangkai Bandar Lampung

**Tabel 1.4**

**Penilaian Kinerja Karyawan**

**PT. Tiga Serangkai Bandar Lampung Tahun 2020**

No	Unsur Yang Dinilai	Rata-Rata Presentase		Kategori	
		Tahun		Tahun	
		2018	2019	2018	2019
1.	Orientasi Pelayanan	84,5	82,4	B	B
2.	Integritas	86,4	84,2	B	B
3.	Komitmen	84,6	81,5	B	B
4.	Disiplin	84,5	78,6	B	C
5.	Kerjasama	84,5	79,4	B	C
Total Rata-rata		84,9	81,22		

*Sumber: PT. Tiga Serangkai Bandar Lampung*

Berdasarkan tabel 1.2 diatas menunjukkan bahwa penilaian kinerja karyawan mengalami fluktuatif yang cenderung mengalami penurunan yang cukup signifikan dari tahun ke tahun yaitu pada tahun 2019 sampai dengan 2020 pada PT. Tiga Serangkai Bandar Lampung. Akan tetapi pada tahun 2020 penilaian indikator Disiplin dan Kerjasama masih di bawah standar yang telah di tetapkan oleh PT. Tiga Serangkai Bandar Lampung yaitu di tingkat baik. Penilaian dihitung dengan menggunakan standar nilai yang sudah diatur oleh PT. Tiga Serangkai Bandar Lampung itu sendiri.

Dari hasil tersebut penilaian kinerja Karyawan pada indikator Disiplin dan Kerjasama di kategorikan cukup yaitu 78,6% dan 79,4% yang disebabkan karena kurangnya kordinasi dalam menjalankan tugas, pemahaman yang salah dalam menangkap informasi, kurangnya pendekatan antar karyawan, masih adanya karyawan yang tidak datang kerja dengan alasan yang tidak jelas, masih ada karyawan yang telat hadir di tempat kerja, karyawan mendapatkan tugas tambahan untuk menaungi beberapa bagian logistik, kurangnya karyawan bagian logistik, banyaknya karyawan yang pensiun dini dan tidak adanya perekrutan karyawan.

Hal tersebut akan berdampak negatif pada kinerja karyawan PT. Tiga Serangkai Bandar Lampung, karena adanya sanksi yang diberikan jika target yang telah ditetapkan tidak tercapai dengan baik. Jika hal ini terus terjadi maka akan menimbulkan dampak yang tidak baik bagi PT. Tiga Serangkai Bandar Lampung.

Salah satu upaya yang dilakukan PT. Tiga Serangkai Bandar Lampung guna meningkatkan Kinerja Karyawannya adalah dengan memberikan insentif bagi karyawannya yang berprestasi. Dikarenakan untuk meningkatkan kinerja karyawannya perlu adanya bonus atas pencapaian target pekerjaan yang telah dilakukan, jika hanya memberikan gaji pokok dan tidak adanya bonus atau insentif maka karyawan kurang semangat dalam bekerja.

Simamora (2014) menyatakan bahwa Insentif (*incentive*) merupakan program kompensasi yang mengaitkan bayaran (*pay*) dengan produktivitas. Program Insentif berupaya untuk menghubungkan bayaran dengan kinerja guna mengimbali kinerja di atas rata-rata secara cepat dan langsung, juga untuk memperkuat hubungan kinerja-imbalan, dengan demikian, memotivasi kalangan karyawan yang terpengaruh.

Program Insentif membayar seorang individu atau kelompok atas apa yang secara persis dihasilkannya. Semakin tinggi status dan kedudukan seseorang dalam perusahaan maka semakin tinggi pula kebutuhan akan harga diri yang bersangkutan. Berikut adalah pemberian insentif yang diterapkan pada PT. Tiga Serangkai Bandar Lampung.

**Tabel 1.5**  
**Bonus Karyawan**

No	Position	Incentive Per Position	Incentive Dibayar
1	Branch Manager	2.876.000	2.876.000
2	Supervisor	1.396.000	1.396.000
3	Admin	2.793.000	2.793.000
4	Sales	1.765.000	1.765.000
5	Logistik	1.301.000	1.301.000
6	Driver	620.419	620.419

Sumber : PT. Tiga Serangkai Bandar Lampung (2020)

Berdasarkan tabel 1.5 diketahui bahwa semakin banyak karyawan dapat insentif semakin semangat juga untuk meningkatkan kinerja nya. Pemberian insentif ini menjadi penyemangat karyawan untuk mencapai target dan karyawan merasa puas dengan pekerjaannya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*). Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*) merupakan suatu metode suatu kelompok untuk berbagi ilmu pengetahuan, teknik, pengalaman dan ide yang mereka miliki kepada anggota lainnya.

Menurut Danang Firmaiansyah (2016) Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*) merupakan salah satu metode atau salah satu langkah dalam Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*) yang digunakan untuk memberikan kesempatan kepada anggota suatu kelompok, organisasi, instansi, atau perusahaan untuk berbagi ilmu pengetahuan, teknik, pengalaman dan ide yang mereka miliki kepada anggota lainnya.

Melalui berbagi pengetahuan semua anggota organisasi dapat dengan mudah membagikan pengalaman terbaiknya, menciptakan ide baru yang segar, serta menghemat banyak waktu untuk memecahkan suatu masalah. Perusahaan tidak dapat menciptakan pengetahuan tanpa tindakan dan interaksi para karyawannya.

Di sinilah pentingnya perilaku para karyawan melakukan berbagi pengetahuan yang selanjutnya dapat menghasilkan suatu sikap yang inovatif yang memiliki manfaat bagi perusahaan. Berbagi pengetahuan memungkinkan suatu organisasi menghasilkan ide-ide baru yang digunakan untuk penciptaan inovasi. Hal tersebut dapat bermanfaat pula untuk pengembangan organisasi guna menciptakan hal baru yang dihasilkan dari rangsangan dan menambah pengetahuan serta kemampuan yang ada untuk membuat inovasi. Salah satu indikator terjadinya sikap inovatif ialah akibat terjadinya proses berbagi pengetahuan.

PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri melaksanakan kegiatan berbagi pengetahuan sejak tahun 2015. Kegiatan yang dilakukan terkait dengan berbagi pengetahuan yaitu bedah buku, *mentoring*, dan kegiatan lain terkait dengan pengetahuan individu maupun kelompok.

Kegiatan berbagi pengetahuan diharapkan semakin memperkuat *human capital* perusahaan termasuk dalam melakukan rancang bangun fasilitas produksi yang telah menjadi salah satu kompetensi inti perusahaan. Kegiatan ini sangat mendukung pelaksanaan *innovation, learning process, inter-group rotation*, maupun *career planning* karyawan perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja selain Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*) yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu nilai, kebiasaan yang dianut suatu organisasi demi membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Prabundu dalam Jurnal Mitra Manajemen Online (2019) mendefinisikan budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal.

Budaya organisasi merupakan suatu nilai, kebiasaan yang dianut suatu organisasi demi membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya.

Luthans dalam Vivit Nurhidayah (2019) mengartikan budaya organisasi sebagai pola pemikiran dasar yang diajarkan kepada personel baru sebagai cara untuk merasakan, berpikir, dan bertindak benar dari hari ke hari.

Davis dalam Vivit Nurhidayah (2019) mengartikan budaya organisasi sebagai pola keyakinan dan nilai-nilai (values) organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi.

Hubungan Budaya Organisasi dengan kinerja yang memberikan gambaran tentang sumber daya yang berkualitas tidak akan memberikan hasil kerja yang optimal tanpa adanya budaya organisasi yang baik dan terinternalisasi oleh para anggotanya.

Demikian pula sebaliknya, jika budaya organisasi buruk akan memberikan hasil kerja yang tidak optimal. Apabila persepsi karyawan terhadap budaya organisasi baik maka karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya.

Sebaliknya menurut Nawawi dalam Risky Nur Adha (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi. Pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun dari perilaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih saksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi itu.

Hubungan Budaya Organisasi dengan kinerja yang memberikan gambaran tentang sumber daya yang berkualitas tidak akan memberikan hasil kerja

yang optimal tanpa adanya budaya organisasi yang baik dan terinternalisasi oleh para anggotanya.

Demikian pula sebaliknya, jika budaya organisasi buruk akan memberikan hasil kerja yang tidak optimal. Apabila persepsi karyawan terhadap budaya organisasi baik maka karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya. Untuk menciptakan suatu budaya organisasi yang baik diantaranya sebagai berikut: 1) Hubungan komunikasi antar karyawan masih minim. 2) Kejelasan target capaian dengan misi yang diusung serta alat pendukung misi masih belum optimal. 3) Koordinasi antar karyawan masih bersifat intruksi (minim inisiatif). 4) Tingginya level persaingan antar karyawan. 5) Sanksi dan teguran ketika melakukan kesalahan masih belum optimal.

Budaya organisasi di PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Bandar Lampung yaitu penerapan asas pencapaian penjualan. Namun budaya organisasi tersebut belum dapat berjalan dengan baik. Hal-hal tersebut perlu mendapat perhatian khusus dari seluruh karyawan PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Bandar Lampung.

Karena dengan adanya budaya organisasi yang berjalan dengan baik, maka akan timbul suatu kekompakan dan juga komunikasi yang baik antara para karyawan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Bandar Lampung.

Salah satu kebijakan perusahaan PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Bandar Lampung yang merupakan upaya untuk membangun rasa keharmonisan antar karyawan ialah dengan mengadakan program sabtu bersih yakni gerakan gotong royong untuk membersihkan lingkungan perusahaan pada hari sabtu.

Budaya organisasi di PT. Tiga Serangkai Bandar Lampung yaitu penerapan asas pencapaian penjualan. Namun budaya organisasi tersebut belum dapat

berjalan dengan baik dengan memperhatikan hal-hal tersebut seperti, Inovasi memperhitungkan resiko mendapatkan suatu ide atau gagasan dalam ide baru dalam memperhitungkan suatu resiko,

Dukungan Manajemen dalam hal ini bagaimana suatu manajemen memberi perhatian lebih dalam terhadap suatu masalah yang terjadi pada karyawan. Dalam hal ini bagaimana suatu manajemen memberi perhatian lebih dalam terhadap suatu masalah yang terjadi pada karyawan tindakan nyata dari seorang pemimpin biasanya akan menjadi cermin penting bagi para karyawan, Mengedepankan misi perusahaan, Motivasi Pekerja membutuhkan dorongan untuk turut memecahkan masalah organisasi lebih inovatif dari pimpinan maupun dari seluruh karyawan PT. Tiga Serangkai Bandar Lampung.

Karena dengan adanya budaya organisasi yang berjalan dengan baik, maka akan timbul suatu kekompakan dan juga komunikasi yang baik antara para karyawan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Tiga Serangkai Bandar Lampung. Namun dalam beberapa kasus, sering sekali ditemukan kendala dalam membangun budaya organisasi di perusahaan yang bergerak dibidang penjualan dan distributor buku pelajaran sekolah.

Selain Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*) dan Budaya Organisasi ada faktor lain juga yang mempengaruhi kinerja yaitu Kepemimpinan Transformasional. Menurut (Masduki Asbari : 2020) mendefinisikan kepemimpinan transformasional adalah mereka yang mampu menginspirasi pengikut mereka untuk mengubah hidup mereka dan bercita-cita untuk tujuan dan visi yang lebih besar.

Sebaliknya menurut Robbins dan Judge (2015, p.256) apabila persepsi karyawan dalam suatu organisasi tidak baik, maka karyawan cenderung tidak

puas terhadap pekerjaannya. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi, dimana nilai-nilai tersebut digunakan untuk mengarahkan perilaku anggota-anggota organisasi.

Kepemimpinan Transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa dilakukan, dengan kata lain dapat mengingatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Untuk menunjang keberhasilan manajemen dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat melaksanakan tugas dan fungsi manajemen yang baik. Seorang pemimpin yang baik harus dapat memberikan motivasi agar organisasi dapat mencapai kinerja yang baik dalam bekerja.

Masalah Kepemimpinan Transformasional itu sendiri merupakan hal yang esensial bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam perusahaan. Karena dengan adanya Kepemimpinan yang berkompeten dan baik yang dimiliki oleh seorang pemimpin dapat mempengaruhi dan membimbing fasilitator untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan yang diharapkan.

Tujuan organisasi akan tercapai apabila Sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut dibekali dengan tugas, tanggung jawab, kewenangan dan hubungan tata kerjanya. Sumber Daya yang dimiliki oleh suatu organisasi seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum. Oleh karena itu fungsi manajemen memerlukan fungsi kepemimpinan dan begitu sebaliknya fungsi kepemimpinan juga memerlukan fungsi manajemen.

Faktor penting yang menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan adalah kepemimpinan.

Kepemimpinan menggambarkan hubungan antara pemimpin (*leader*) dengan yang dipimpin (*follower*) dan bagaimana seorang pemimpin mengarahkan akan menentukan sejauh mana *follower* mencapai tujuan atau harapan pimpinan.

Pemimpin mengembangkan dan mengarahkan potensi dan kemampuan bawahan untuk mencapai bahkan melampaui tujuan organisasi. PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Bandar Lampung merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang percetakan dan penerbitan buku yang memiliki andil dalam memajukan dan meningkatkan kualitas dalam dunia pendidikan. Sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk perkembangan dunia pendidikan perlu adanya usaha yang harus diperhatikan terhadap standar kompetensi pendidikan dan penerapan kurikulum pada setiap sekolah dan saat ini gambaran mereka mengenai suatu peluang yang bisa dikembangkan dalam penerapan pola kerja yang sangat di harapkan oleh perusahaan PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Bandar Lampung itu sendiri pada saat inilah perusahaan memperkuat semua bidang dengan memperbanyak pelatihan dan mengetahui standar pendidikan yang ada pada setiap sekolah.

PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayanan keilmuan dan mitra utama bagi semua pihak yang memiliki andil dalam memajukan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri berdiri pada 28 September 1958 yang memiliki visi untuk ikut berpartisipasi dalam peningkatan kualitas pendidikan dengan menerbitkan buku-buku bermutu, mulai dari tingkat Prasekolah, TK, Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama, Sekolah Menengah Atas, serta Sekolah Madrasah.

Seiring dengan keberhasilan PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri yang mendapatkan sertifikat ISO 9001 : 2000 untuk manajemen mutu terpadu

membuat manajemen PT.Tiga serangkai mengibarkan bisnisnya kembali dengan membuka beberapa cabang di Indonesia salah satunya pada Provinsi Lampung yang beralamat di JL.Sultan Agung No.44 Sepang Jaya Bandar Lampung.

Saat ini, PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Bandar Lampung memiliki 34 karyawan yang aktif dalam perusahaan tersebut yang di bagi pada beberapa departemen yang ada sesuai dengan masing – masing posisi atau jabatannya. Berdasarkan beberapa uraian di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*) Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Bandar Lampung.”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Terdapat Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja karyawan PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Bandar Lampung?
2. Apakah Terdapat Pengaruh Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Bandar Lampung?
3. Apakah Terdapat Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Bandar Lampung?
4. Apakah Terdapat Pengaruh Kepemimpinan Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*) Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Bandar Lampung?

## **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek**

Ruang lingkup subjek ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Bandar Lampung.

### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek**

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Kepemimpinan, Budaya Organisasi serta Kinerja karyawan PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Bandar Lampung.

### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat**

Ruang lingkup tempat pada penelitian ini adalah PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri, JL. Sultan Agung No. 3/44 Sepang Jaya, Bandar Lampung.

### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu**

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dilaksanakan 1 November 2020 s.d 18 Januari 2021.

### **1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian**

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah Kepemimpinan, Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*), Budaya Organisasi Serta Kinerja.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Bedasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah;

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Bandar Lampung.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Bandar Lampung.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Bandar Lampung.
4. Untuk Mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*) dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Bandar Lampung.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Bagi Penulis**

- a. Menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti, khususnya dalam bidang ekonomi yang berhubungan dengan Kepemimpinan Transformasional, Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*) dan Budaya Organisasi Serta Kinerja Karyawan.
- b. Untuk menambah pemahaman serta lebih mendukung teori-teori yang telah ada berkaitan dengan masalah yang telah diteliti serta untuk mengimplementasikan dan memperkaya ilmu pengetahuan yang lebih didapat dibangku perkuliahan.

### **1.5.2 Bagi Perusahaan**

Bagi Penerbit Tiga Serangkai, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pemikiran dan informasi akan hal-hal yang membuat Kepemimpinan karyawan meningkat yang selanjutnya akan mendorong peningkatan penjualan.

### **1.5.3 Bagi Institusi**

Menambah referensi perpustakaan fakultas Ekonomi dan Bisnis IIB Darmajaya.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Dalam penelitian ini, pembahasan dan penyajian hasil penelitian akan disusun dengan materi sebagai berikut :

### **1.6.1 Bab I : Pendahuluan**

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan tentang “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*) dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Bandar Lampung”.

### **1.6.2 Bab II : Landasan Teori**

Berisikan tentang teori-teori yang berhubungan dengan Kepemimpinan Transformasional, Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*) dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan, kerangka pikir dan hipotesis.

### **1.6.3 Bab III: Metode Penelitian**

Bab ini berisikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, variabel penelitian, definisi oprasional variabel, metode analisis data, serta pengujian hipotesis mengenai Kepemimpinan Transformasional, Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*) dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Bandar Lampung.

### **1.6.4 Bab IV : Hasil Dan Pembahasan**

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*) dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Bandar Lampung.

### **1.6.5 Bab V : Simpulan Dan Saran**

Dalam bab ini berisikan simpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

## **Daftar Pustaka**

## **Lampiran**

