

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kepemimpinan Transformasional

2.1.1 Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Program-program pengembangan Kepemimpinan Transformasional dalam organisasi penting untuk dilakukan mengingat hasil penelitian yang menunjukkan hubungan langsung antara Kepemimpinan Transformasional. Meskipun masing-masing jenis gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki kelebihan dan kekurangannya masing-masing, Kepemimpinan Transformasional menarik banyak perhatian dalam organisasi karena kontribusinya terhadap inovasi perusahaan, organizational learning, dan skill kreativitas karyawan. Kepemimpinan dengan kinerja organisasi (Muhammad Akhsan Tenrisau : 2017) .

Kepemimpinan Transformasional adalah Kepemimpinan Transformasional yang bersifat sosial dan peduli dengan kebaikan bersama. Pemimpin transformasional yang bersifat sosial ini mengalahkannya kepentingan mereka sendiri demi kebaikan orang lain.

Kepemimpinan Transformasional peduli dengan perbaikan kinerja pengikut, dan mengembangkan pengikut ke potensi maksimal mereka. Beberapa faktor Kepemimpinan Transformasional, antara lain: pengaruh ideal (*idealized influence*), motivasi yang menginspirasi (*inspirational motivation*), rangsangan intelektual (*intellectual stimulation*), pertimbangan yang diadaptasi (*individualized consideration*) (Weny Suci Prasetyaningtyas : 2020). Kepemimpinan Transformasional merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain melalui hubungan interpersonal dan komunikasi untuk mencapai tujuan.

Kepemimpinan Transformasional adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu tidak disenanginya, Apriliana Rahmawati (2019).

2.1.2 Komponen Kepemimpinan Transformasional

Menurut Tati Nurhayati (2016) Kepemimpinan Transformasional mencakup tiga komponen, yaitu, Charisma, Stimulasi dan Perhatian yang di individualisasi.

1. Charisma dapat didefinisikan sebagai sebuah proses dimana seorang pemimpin mempengaruhi pengikut dan menimbulkan emosi-emosi yang kuat dan identifikasi dengan pemimpin tersebut.
2. Stimulasi intelektual adalah sebuah proses dimana para pemimpin meningkatkan kesadaran para pengikut terhadap masalah-masalah dan mempengaruhi para pengikut untuk memandang masalah-masalah dari perspektif yang baru.
3. Perhatian yang di individualisasi termasuk memberukan dukungan, membesarkan hati, dan memberi pengalaman-pengalaman tentang pengembangan diri kepada pengikut.

2.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan Transformasional

Faktor-faktor yang mempengaruhi adanya Kepemimpinan Transformasional menurut Putong (2015:18) adalah : pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Suwatno (2014:78) mengemukakan bahwa faktor- faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan Transformasional adalah faktor genetik, faktor sosial, faktor bakat.

Menurut Timotius (2016) memberikan pendapatnya tentang faktor-faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan Transformasional adalah interpretasi moral dan peristiwa hidup yaitu keyakinan, harapan, optimis, keuletan, interpretasi moral, peristiwa.

Maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang memengaruhi Kepemimpinan Transformasional merupakan yaitu keyakinan, optimis, keuletan, interpretasi moral, peristiwa, pelatihan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, kepribadian, harapan, karakteristik, persyaratan tugas, kultur dan kebijakan, perilaku rekan kerja. faktor genetis, faktor sosial, faktor bakat.

2.1.4 Indikator Kepemimpinan Transformasional

Indikator Kepemimpinan Transformasional menurut Weny Suci Prasetyaningtyas (2020) adalah sebagai berikut :

1. *Idealized influence* (pengaruh teridealisasi)
2. *Inspirational motivation* (motivasi inspirasional).
3. *Intellectual stimulation* (stimulasi intelektual).
4. *Individualized consideration* (perhatian individual).

2.2 Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*)

2.3.1 Definisi Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*)

Berbagi pengetahuan 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 merupakan salah satu metode atau salah satu langkah dalam manajemen pengetahuan 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. Berbagi pengetahuan hanya dapat dilakukan bilamana setiap anggota memiliki kesempatan yang luas dalam menyampaikan pendapat, ide, kritikan dan komentarnya kepada anggota lainnya.

Lumbantobing (2017:24) mengemukakan bahwa *knowledge sharing* adalah proses yang sistematis dalam mengirimkan, mendistribusikan, dan mendiseminasikan pengetahuan dan konteks multidimensi dari seorang atau organisasi kepada orang atau organisasi lain yang membutuhkan melalui metode dan media yang variatif.

Sedangkan Amalia Mazidah (2020) mendefinisikan bahwa *knowledge sharing* yaitu proses di mana para individu saling mempertukarkan pengetahuan mereka (*tacit knowledge* dan *explicit knowledge*). Mengidentifikasi risiko dalam berbagi pengetahuan adalah individu-individu yang paling sering dihargai untuk apa yang mereka ketahui, bukan apa yang mereka berbagi.

Jika pengetahuan tidak dibagi, konsekuensi negatif seperti isolasi dan resistensi terhadap ide-ide terjadi. Pengetahuan bersama menawarkan sudut pandang yang berbeda dan solusi yang mungkin untuk masalah. Untuk mempromosikan berbagi pengetahuan dan menghilangkan hambatan berbagi pengetahuan, budaya organisasi harus mendorong penemuan dan inovasi. Hal ini akan menghasilkan dalam penciptaan budaya organisasi.

2.3.2 Indikator Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*)

Dalam Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*) , penulis mengutip teori dari Amalia Mazidah (2020) yang menjadi indikator untuk mengukur Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*) dalam penelitian ini, yaitu :

- a. Dimensi Komunikasi, Komunikasi adalah proses penyampaian informasi, ide, sikap, dan gagasan dari seseorang kepada orang lain dengan tujuan tertentu yang dilakukan secara verbal maupun non-verbal. Disadari atau tidak dalam kehidupan sehari-hari perilaku kita tidak terlepas dari adanya komunikasi ini, baik dalam bentuk satu arah maupun dua arah, baik secara *verbal* maupun *non-verbal*. Dalam prosesnya terdapat pengiriman informasi dari seseorang yang menyampaikan informasi kepada orang lain yang merupakan target atau sasaran komunikasi.
- b. Dimensi Interaksi Sosial, Interaksi sosial adalah berupa proses artikulasi dalam memotivasi untuk berbagi informasi dan pengetahuan sehingga bisa dibagi dan ditularkan kepada orang lain dalam suatu organisasi.
- c. Dimensi Pengalaman, Pengalaman adalah proses transfer pengetahuan seseorang ke orang lain melalui pengamatan, pengulangan dan praktik secara

langsung. Pengetahuan yang disosialisasikan lebih pada bentuk keterampilan (*Skill*) yang diperoleh dari pengalaman. Pengetahuan seperti ini tidak mudah untuk dibagi atau dikeluarkan secara luas dalam organisasi.

- d. Dimensi Relasi, Relasi adalah proses kemampuan membangun hubungan positif untuk saling bekerjasama dan saling membantu. Bahasa lainnya adalah *learning by doing*. Dengan referensi dari manual dan buku yang ada, menemukan pengalaman baru, pemahaman baru dan *know-how* baru yang mungkin tidak didapatkan dari buku tersebut.
- e. Dimensi Kepercayaan, Kepercayaan adalah proses keterampilan, kompetensi, dan karakteristik yang memungkinkan satu pihak memiliki pengaruh dalam domain tertentu. Kemampuan spesifik trust mungkin sangat kompeten di beberapa bidang teknis, memberikan rasa layak dipercaya dengan tugas-tugas yang berkaitan di area tersebut.

2.3 Budaya Organisasi

2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah kebiasaan yang selalu dilakukan karyawan guna mentaati peraturan perusahaan, namun tidak semua budaya organisasi sama disetiap perusahaan. Menurut Edison dkk (2016) mengatakan, bahwa “budaya organisasi merupakan hasil dari suatu proses mencairkan dan meleburkan gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu”.

Budaya organisasi merupakan keyakinan, nilai-nilai, sikap maupun etika yang menjadi pedoman. Sehingga, budaya organisasi dapat dijadikan pengawas pegawai mulai dari cara bekerja sama maupun dasar seluruh anggota organisasi untuk menjalankan pekerjaannya.

Selain itu, budaya organisasi merupakan cara berinteraksi antara karyawan satu dengan yang lainnya. Jika budaya organisasi yang diterapkan baik maka akan berakibat baik pula terhadap kinerja yang dihasilkan terhadap perusahaan (Arianty, 2014).

2.3.2 Definisi Budaya Organisasi

Defenisi Budaya organisasi didefenisikan sebagai nilai-nilai yang dirasakan bersama oleh anggota organisasi (sub unit ortganisasi) yang diwujudkan dalam bentuk sikap pada organisasi (Amanah, 2015:53).

Dalam mengelola perusahaan para manajer sudah mengenal dan menerapkan prinsip prinsip manajemen modern, seperti penggunaan struktur, sistem, strategi dan lain sebagainya, meskipun begitu ada beberapa perusahaan masih menggunakan budaya organisasi secara tradisional.

Budaya organisasi juga satu wujud sebagai anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam (Moeheriono, 2015 : 335).

Budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana budaya adalah cara kita melakukan sesuatu disini (Sedarmayanti, 2014 : 99).

Berdasarkan kesimpulan diatas bahwa budaya organisasi adalah nilai-nilai yang dirasakan bersama menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktifitas kerja kesenambungan, perubahan, pengetahuan, kepercayaan, motis-mitos dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi meningkatkan komitmen terhadap visi dan misi organisasi serta memperkuat sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi.

2.3.3 Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Umam (2015), mengemukakan fungsi budaya organisasi sebagai berikut:

1. Pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.
2. Membangun rasa identitas bagi anggota organisasi.
3. Mempermudah tumbuhnya komitmen.
4. Meningkatkan kemantapan sistem sosial, sebagai perekat sosial menuju integrasi organisasi.

2.3.4 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Robibins dalam Romi dan Susi (2014) mengemukakan Indikator atau dimensi budaya organisasi meliputi:

1. Inovasi memperhitungkan resiko.
Suatu gagasan atau ide baru dalam memperhitungkan suatu resiko atau dampak yang akan terjadi di dalam suatu organisasi yang dijalani.
2. Memberi perhatian pada setiap masalah secara detail.
Dalam hal ini bagaimana suatu individu atau kelompok memberi perhatian lebih dalam terhadap suatu masalah yang terjadi di dalam suatu organisasi tersebut.
3. Berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai.
Suatu organisasi haruslah memiliki orientasi atau target capaian terhadap tujuan organisasi tersebut.
4. Berorientasi kepada semua kepentingan anggota.
Suatu organisasi haruslah memiliki orientasi atau target capaian terhadap tujuan organisasi dan memenuhi tercapainya kepentingan anggota dalam organisasi tersebut.
5. Agresif dalam bekerja.
Sikap pro-aktif yang diperlihatkan oleh individu atau kelompok di dalam menhdapi segala sesuatu yang terjadi di dalam organisasi tersebut.

6. Mempertahankan dan menjaga stabilitas dalam bekerja.

Bagi sebuah organisasi besar, menjaga stabilitas kerja di dalam organisasi memang sebuah keharusan. Saat suatu organisasi dalam kondisi bermasalah atau ada seorang anggota memiliki status kerja yang tidak jelas maka hal tersebut bisa mempengaruhi kinerja tim. Pasalnya, saat anggota tim ada yang merasa tertekan maka kerja sama tim yang sudah terbangun pun akan menjadi berantakan.

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan baik dalam kualitas maupun kuantitas bagi perusahaan. Namun kualitas disini yang dimaksud adalah dilihat dari kehalusan, keberhasilan dan ketelitian dalam pekerjaan sedangkan kuantitas dilihat dari jumlah atau banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai hasil kerja yang dicapai oleh karyawan yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriental atau non profit oriental baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai kombinasi dari kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas mempunyai keterkaitan erat tercapainya tujuan organisasi tidak dapat dilepaskan sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digunakan atau dijalankan oleh pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Menurut Edison (2016), bahwa “kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Mangkunegara (2015) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal tersebut berarti bahwa kinerja dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau hasil dari suatu aktivitas selama periode waktu tertentu.

Menurut Veitzhal Rivai (2016) Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen dan sebagainya.

Dengan demikian dari konsep yang ditawarkan tersebut dapat dipahami bahwa kinerja adalah konsep utama organisasi yang menunjukkan seberapa jauh tingkat kemampuan pelaksanaan tugas-tugas organisasi dalam rangka pencapaian tujuan.

2.4.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018 : 86-87) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah sebagai berikut :

1. Kemampuan
2. Kejelasan
3. Tingkat motivasi
4. Kompetensi
5. Fasilitas kerja
6. Budaya kerja
7. Kepemimpinan Transformasional
8. Disiplin kerja

2.4.3 Indikator-Indikator Kinerja

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan beberapa indikator yang dikemukakan Hasibuan (2015) antara lain:

1. Kuantitas Kerja Karyawan

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

2. Kualitas Kerja Karyawan

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin dan dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

3. Efisiensi Karyawan

Efisiensi karyawan adalah kemampuan karyawan untuk memanfaatkan tiap sumber daya dengan baik secara maksimal.

4. Usaha Karyawan

Usaha karyawan adalah kesadaran dalam diri karyawan untuk bekerja dengan penuh dedikasi dan berusaha lebih baik lagi.

5. Standar Profesional Karyawan.

Standar profesional karyawan merupakan ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.

6. Kemampuan Karyawan

Kemampuan yang dimiliki karyawan sesuai terhadap pekerjaan inti, dan kemampuan karyawan dalam menggunakan akal sehat.

2.5 Penelitian Terdahulu

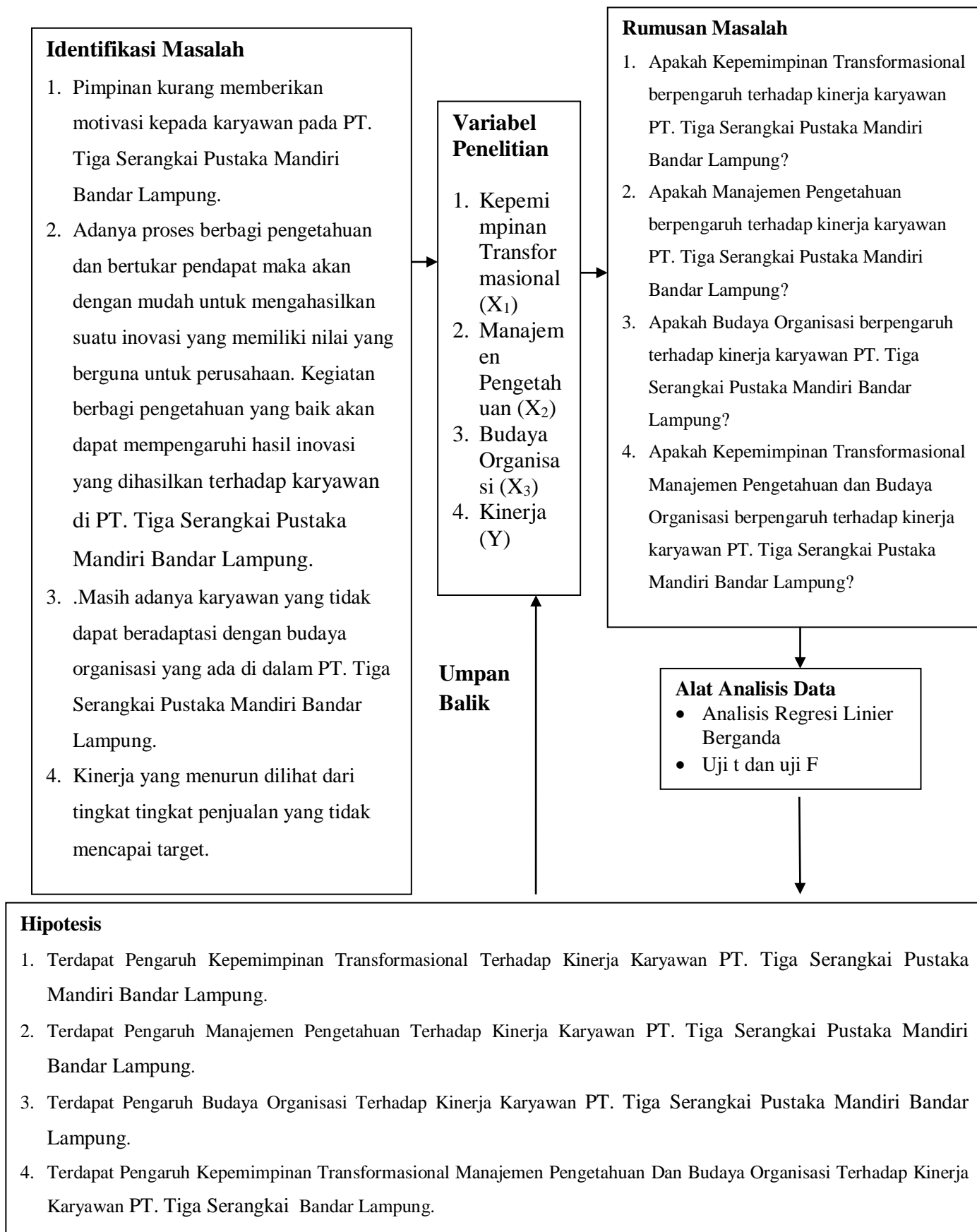
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Taufik Rahman (2020)	Pengaruh Berbagi Pengetahuan (<i>Knowledge Sharing</i>) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Yazid Bersaudara Kecamatan Tanjung Kabupaten Tabalong	Berbagi Pengetahuan (<i>Knowledge Sharing</i>) (X1) Terhadap Kinerja (Y)	<i>Generalized Structured Component Analysis</i> (GeSCA)	Berbagi Pengetahuan (<i>Knowledge Sharing</i>) berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan
2	Than Thanh Son (2020)	Transformational Leadership and Knowledge Sharing: Determinants of Firm's Operational and Financial Performance	Transformational Leadership (X), Knowledge Sharing (Y) : Organizational Performance, Knowledge Collecting And Donating, Operational And Financial Performance	Analysis of Moment Structures (AMOS)	Influence Of Transformational Leadership On Knowledge Sharing And Their Effects On Organizational Performance
3	Chaidir Ali Muharram (2019)	Analisis Pengaruh Berbagi Pengetahuan (<i>Knowledge Sharing</i>) Terhadap Kinerja Karyawan Serta	Berbagi Pengetahuan (<i>Knowledge Sharing</i>) (X) Terhadap	analisis jalur (<i>path analysis</i>)	Berbagi Pengetahuan (<i>Knowledge Sharing</i>) memiliki pengaruh yang signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

		Dampaknya Pada Keunggulan Bersaing (Studi Kasus Pada PT. Fortune Indonesia)	Kinerja Karyawan (Y) Keunggulan Bersaing (Z)		
4	Tuyet-Mai Nguyen and Ashish Malik (2020)	Cognitive Processes, Rewards And Online Knowledge Sharing Behaviour: The Moderating Effect Of Organisational Innovation	Cognitive Processes (X1) Rewards (X2) And Online Knowledge Sharing Behaviour (Y)	Multiple linear regression analysis	he results reveal that self-efficacy significantly affects online knowledge sharing behaviour in firms, regardless of the organisation type. Extrinsic rewards encourage employees in private companies to share knowledge online, whereas intrinsic rewards work effectively in public companies.
5	Elena-Madalina Vatamanescu (2020)	SMEs strategic networks and innovative performance: a relational design and methodology for knowledge sharing	Knowledge sharing (X1), Strategic networks (X2), Innovative performance (X3), Small and medium-sized enterprises	Multiple linear regression analysis	The results concluded that the structural model explains 38.5% of the variance in SMEs innovative performance, indicating the positive effects exerted by offline and online and by competitive

			(SMEs), Relational design and methodology (Y)		knowledge sharing on the dependent variable.
--	--	--	---	--	--

2.5 Kerangka Pikir



2.6 Hipotesis Penelitian:

2.6.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam kaitannya dengan permasalahan yang telah dikemukakan dan teoritis pemikiran di atas, maka dikemukakan hipotesis penelitiannya :

Seorang pemimpin adalah orang yang memberi inspirasi, membujuk, mempengaruhi, dan memotivasi kerja orang lain. Kemampuan untuk memberiinspirasi orang lain adalah unsur tertinggi dari Kepemimpinan Transformasional. Seorang pemimpin harus punya daya tarik personal atau menjadi suri tauladan agar bisa memberiinspirasi bagi orang lain. Membujuk adalah aspek penting lainnya dari seorang pemimpin. Dalam dunia bisnis yang kompetitif saat ini, banyak industri menghadapi fluks perubahan yang cepat, terutama dalam revolusi industri 4,0. Oleh karena itu perusahaan harus fokus pada perilaku kerja yang inovatif (IWB) dalam rangka untuk mendapatkan keunggulan kompetitif (Masduki Asbari : 2019).

Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam mempengaruhi dan memotivasi kerja orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama. Dengan kata lain Kepemimpinan Transformasional meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Setiap pemimpin akan memperlihatkan suatu contoh yang baik agar sikap dan tindakannya mendapatkan pandangan yang nantinya akan menjadi sorotan untuk karyawan. Kepemimpinan Transformasionalnya lewat perkataan, sikap serta tingkah lakunya yang dirasa oleh dirinya sendiri maupun orang lain. Hal ini di dukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan, sebagai berikut:

H1 : Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Bandar Lampung.

2.6.2 Pengaruh Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*) Terhadap Kinerja Karyawan

Knowledge atau pengetahuan sangat penting bagi setiap karyawan dalam menjalankan tugas. Sesuai dengan teori Mangkunegara (2014:67) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan yang terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*).

Semakin baik penerapan *knowledge sharing* akan meningkatkan inovasi proses dan kualitas produk melalui penggunaan teknologi baru, maka kinerja perusahaan akan semakin meingkat (Amalia Mazidah, 2020). Kemampuan dalam melakukan inovasi yang diwujudkan dalam bentuk selalu mencoba ide - ide baru, mencoba metode operasi baru, inovasi produk, akan dapat meningkatkan kinerja (Amalia Mazidah, 2020).

Fokus *knowledge sharing* di masing-masing individu yaitu mampu menjelaskan, mengkodekan dan mengkomunikasikan pengetahuan kepada orang lain dan kelompok kerja dalam organisasi. *Knowledge sharing* dapat terjadi diantara individu, di dalam dan diantara tim, antara unit organisasi, dan antara organisasi.

H2 : Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Bandar Lampung.

2.6.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam kaitannya dengan permasalahan yang telah dikemukakan dan teoritis pemikiran di atas, maka dikemukakan hipotesis penelitiannya: Menurut Budaya organisasi selalu berkaitan dengan nilai-nilai dan standar sosial serta bentuk hubungan dengan antara organisasi dan individu.

Agar budaya organisasi dapat berfungsi secara optimal, maka budaya organisasi harus diciptakan, dipertahankan, dan diperkuat serta diperkenalkan kepada karyawan melalui proses sosialisasi Budaya organisasi melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi.

Oleh karena itu jika pegawai yang mempunyai budaya organisasi yang tinggi biasanya mempunyai kepuasan kerja yang tinggi. Abdul Syukur (2019) menyebutkan dan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor budaya organisasi, dimana budaya organisasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Chaterina Melina Taurisa dan Intan Ratnawati (2012) budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan, sebagai berikut:

H3 : Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Bandar Lampung.

2.6.3 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Berbagi Pengetahuan

(*Knowledge Sharing*) Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan Transformasional yang berkompeten dan baik yang dimiliki oleh seorang pemimpin dapat mempengaruhi dan membimbing fasilitator untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan yang diharapkan.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurul Annisa (2019). Setiap organisasi atau perusahaan yang berbentuk swasta maupun pemerintahan yang bergerak di bidang industri, perdagangan, maupun jasa tentunya memiliki sebuah tujuan, baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek yang ingin dicapai.

Dalam organisasi atau perusahaan, sumber daya manusia disebut juga sebagai asset yang sangat vital, sebab sumber daya manusia dalam organisasi memiliki peranan dan fungsi yang sangat penting dalam mengatur jalannya operasional di dalam suatu organisasi. Kemudian organisasi akan memberikan *feedback* kepada pegawainya.

Banyak hal yang dilakukan perusahaan untuk memenuhi keinginan pegawai dengan tujuan untuk menjaga kepuasan kerja pegawainya. Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan, sebagai berikut:

H4 : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*) Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Bandar Lampung.

