

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Karyawan dianggap sebagai bagian yang penting karena hubungannya yang kuat dengan organisasi. Keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang bertanggung jawab atas tugas mereka. Perusahaan yang memiliki karyawan berkualitas tinggi akan lebih berdaya saing.

Kinerja karyawan memengaruhi seberapa efektif sebuah organisasi. Rendahnya kinerja akan memicu permasalahan operasional. Sumber daya manusia dan elemen manusia sangat penting untuk menggerakkan organisasi (Gerung et al., 2022). Kinerja karyawan pada PT. Mulia Tani Jaya ini mengalami penurunan sehingga menyebabkan banyaknya pekerjaan yang tidak mempunyai kualitas kerja yang sesuai dengan prosedur dan arahan pimpinan, target pekerjaan yang diberikan oleh setiap pimpinan diselesaikan melewati waktu yang diberikan. Selain itu, ditemukan juga permasalahan kinerja berkaitan dengan sikap inisiatif dalam bekerja yang cukup rendah yang mengakibatkan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan tidak dapat di patuhi dan dipenuhi dengan baik. Kemudian rendahnya kinerja karyawan juga tercermin dari terjadinya keterlambatan kerja karyawan PT. Mulia Tani Jaya.

Tabel 1.1. Data Keterlambatan Karyawan PT. Mulia Tani Jaya Tahun 2024

Bulan	Total Keterlambatan Karyawan
Januari	44
Februari	53
Maret	48
April	57
Mei	56
Juni	38
Juli	41
Agustus	49
September	55
Oktober	59
November	64
Desember	79

Sumber: PT. Mulia Tani Jaya, 2025

Keterlambatan kerja dalam setiap bulan selalu terjadi. Dari data ini berarti bahwa karyawan kurang bersikap baik dalam hal manajemen waktu. Walaupun diberikan sanksi pemotongan gaji namun masih belum dapat membuat karyawan patuh terhadap aturan jam kerja perusahaan. Hal lain juga ditemukan bahwa tingkat semangat kerja dalam melaksanakan tugas dan Penurunan kinerja karyawan dalam perusahaan ini diakibatkan dengan hubungan *toxic* di berbagai divisi kerja sehingga memicu kesulitan dan ketidaknyamanan dalam bekerja serta karyawan merasakan tekanan dan tuntutan kerja melebihi batasnya yang pada akhirnya mengakibatkan karyawan merasakan kelelahan kerja yang berkepanjangan.

*Knowledge sharing* adalah cara untuk berbagi pengetahuan, pengalaman, dan gagasan yang dimiliki oleh karyawan satu sama lain (Pandannigrum dan Nugraheni, 2021). Dalam konteks perusahaan, jenis informasi atau pengetahuan yang dibagikan oleh karyawan dapat beragam, mulai dari pengalaman kerja hingga bagaimana pekerjaan dilakukan di perusahaan (Pandannigrum dan Nugraheni, 2021). *Research Gap* diperoleh dari penelitian yang dilakukan Khaerana dan Mangiwa, (2021), yang menghasilkan *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, terdapat hasil yang berbeda ditemukan oleh Affrianti, dkk., (2024), *knowledge sharing* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. . Fenomena *knowledge sharing* yang masih rendah di PT. Mulia Tani Jaya lebih banyak senior belum ingin membagi kemampuannya ketika membantu karyawan junior mengatasi masalah,

ditemukan juga komunikasi antara senior ya juga buruk karena hubungan kerja yang tidak harmonis.

*Servant leadership* memprioritaskan pelayanan. Fokusnya adalah untuk membantu orang lain dengan bekerja sama dengan bawahan mereka dan menumbuhkan rasa solidaritas di antara mereka sehingga mereka dapat bekerja sama saat membuat keputusan organisasi. *Research Gap* diperoleh dari penelitian yang dilakukan Waskita dan Rahayu (2021), yang menghasilkan *servant leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, terdapat hasil yang berbeda ditemukan oleh Agatha (2021), *servant leadership* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Permasalahan mengenai *servant leadership* bahwa pimpinan pada perusahaan ini kurang memiliki empati yang tinggi terhadap karyawan. Hal ini terbukti dari pimpinan yang terlalu banyak tuntutan walaupun kondisi karyawan dalam kurang *fit* dan banyaknya tekanan pekerjaan lainnya. Kondisi ini, tentunya mengakibatkan karyawan kelelahan kerja. *Servant leadership* yang rendah juga dilihat dari pimpinan yang kurang bijaksana dalam menyelesaikan permasalahan di antara karyawan. Masih terdapat tindakan diskriminasi di lingkungan perusahaan sehingga memicu konflik individual.

*Organizational citizenship behavior* berperan vital dalam tindakan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya yang sesuai dengan fungsinya (Sule & Priansa, 2018). Organisasi menginginkan karyawan yang bersedia dan sukarela menjalankan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka atau bisa disebut *organizational citizenship behavior*. *Organizational citizenship behavior* juga sangat penting peran nya dalam berjalannya suatu organisasi yang mana bisa meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan keuntungan bagi organisasi dan juga karyawannya. *Research Gap* diperoleh dari penelitian yang dilakukan Pangkorego (2023), yang menghasilkan *organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, terdapat hasil yang berbeda ditemukan oleh Lukito (2020), *organizational citizenship behavior* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Fenomena *Organizational citizenship behavior* yang menurun terlihat dari hubungan antara karyawan tidak ingin saling membantu akibat konflik yang sering terjadi dan tingginya tingkat persaingan kerja, sikap toleransi yang rendah oleh senior terhadap junior, peraturan manajemen yang juga belum mendukung karyawan dimana terkadang karyawan kesulitan meminta cuti kerja.

Penjabaran diatas memicu ketertarikan dengan topik "**Pengaruh Knowledge Sharing, Servant Leadership, dan Organizational Citizenship Behaviour terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mulia Tani Jaya**".

## 1.2 Identifikasi Masalah

Pengidentifikasi permasalahan yang diperoleh ialah:

1. Karyawan senior bersikap belum baik dengan cenderung belum ingin membagi kemampuannya.
2. Pimpinan pada perusahaan ini kurang memiliki empati yang tinggi terhadap karyawan. Hal ini terbukti dari pimpinan yang terlalu banyak tuntutan walaupun kondisi karyawan dalam kurang *fit* dan banyaknya tekanan pekerjaan lainnya.
3. Hubungan antara karyawan tidak ingin saling membantu akibat konflik yang sering terjadi dan tingginya tingkat persaingan kerja.
4. Rendahnya kinerja karyawan juga tercermin dari terjadinya keterlambatan kerja karyawan PT. Mulia Tani Jaya.

## 1.3 Perumusan Masalah

Masalah yang dirumuskan dalam beberapa pertanyaan ialah:

1. Apakah *Knowledge Sharing* memengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Mulia Tani Jaya?

2. Apakah *Servant Leadership* memengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Mulia Tani Jaya?
3. Apakah *Organizational Citizenship Behaviour* memengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Mulia Tani Jaya?
4. Apakah *Knowledge Sharing*, *Servant Leadership*, dan *Organizational Citizenship Behaviour* memengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Mulia Tani Jaya?

#### 1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian mempunyai tujuan ialah:

1. Menganalisis pengaruh *Knowledge Sharing* memengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Mulia Tani Jaya.
2. Menganalisis pengaruh *Servant Leadership* memengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Mulia Tani Jaya.
3. Menganalisis pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* memengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Mulia Tani Jaya.
4. Menganalisis pengaruh *Knowledge Sharing*, *Servant Leadership*, dan *Organizational Citizenship Behaviour* memengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Mulia Tani Jaya.

#### 1.5 Manfaat Penelitian

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain adalah:

1. Peneliti  
Agar memberikan perluasan wawasan terhadap hal yang diteliti..
2. Universitas Prima Indonesia  
Agar menjadi tambahan referensi bagi program studi S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia
3. PT. Mulia Tani Jaya  
Agar menjadi tambahan dalam mempertimbangkan hal yang diteliti.
4. Peneliti Selanjutnya  
Agar menjadi acuan dan dukungan untuk penelitian dengan judul yang sama.

#### 1.6 Tinjauan Pustaka

##### 1.6.1 *Knowledge Sharing*

Menurut Anwar, dkk., (2023), *knowledge sharing* ialah tahapan di mana orang berbagi pengalaman dan pengetahuan, yang membantu satu sama lain memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru untuk mencapai tujuan pribadi dan organisasi.

Menurut Praseto dkk., (2024), indikator *knowledge sharing* adalah *donating knowledge*, *collecting knowledge* dan *knowledge creation*. *Donating knowledge* kepada orang lain disebut memberi tahu. *collecting knowledge*, juga dikenal sebagai mengumpulkan pengetahuan, adalah proses mencari dan mendapatkan pengetahuan dari orang lain. *Knowledge creation* adalah bagian dari manajemen pengetahuan, dan merupakan proses di mana pengetahuan baru diciptakan dalam suatu organisasi sebagai hasil dari pertukaran dan pengolahan pengetahuan yang dimiliki oleh anggota organisasi.

##### 1.6.2 *Servant Leadership*

Menurut Suparwi, dkk., (2024), *servant leadership* (kepemimpinan mengabdikan) merupakan gaya kepemimpinan yang memprioritaskan pertumbuhan, kesejahteraan dan pembedayaan karyawan.

Menurut Siahaan (2024), indikator *servant leadership* adalah *value people* (menghargai orang), *develop people* (mengembangkan orang), *build community* (membangun

komunitas), *display authenticity* (menampilkan keaslian), *provide leadership* (memberikan kepemimpinan), *share leadership* (membagikan kepemimpinan).

### **1.6.3 Organizational Citizenship Behaviour**

Menurut Lukito (2020), *Organizational citizenship behaviour* diartikan sebagai sekumpulan perilaku yang tidak termasuk dalam persyaratan formal kerja suatu organisasi, tetapi dapat membantu pekerjaan dan kinerja organisasi.

Menurut Elvira dan Kustini (2022), Adapun indikator *organizational citizenship behaviour* (OCB) yang digunakan terdiri dari *altruisme* atau suatu perilaku untuk membantu, *conscientiousness* atau kesungguhan untuk bekerja, *sportmanship* atau kepemilikan toleransi tinggi, *courtesy* atau sikap yang sopan dan *civic virtue* atau mendahulukan kepentingan secara bersama.

### **1.6.4 Kinerja Karyawan**

Menurut Nurdin, dkk., (2023), Kinerja karyawan ialah pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan untuk memenuhi tugas dan tanggung jawabnya dalam disiplin ilmu yang diberikan kepadanya

Menurut Ferine (2024), aspek ukuran kinerja berkaitan prestasi kerja, keahlian, perilaku dan kepemimpinan.

## **1.7. Teori Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Lewaherilla, dkk., (2021), peran *knowledge sharing* dianggap sebagai salah satu alat yang memiliki pengaruh paling besar terhadap keberlangsungan dan operasi organisasi. Mereka dapat dievaluasi dari sudut pandang internal, eksternal, atau pada tingkat individu, kelompok, atau organisasi. Membangun inovasi, cara kerja inovatif, kinerja organisasi, dan keunggulan bersaing adalah fungsi penting dari pertukaran informasi.

## **1.8. Teori Pengaruh Servant Leadership terhadap Kinerja Karyawan**

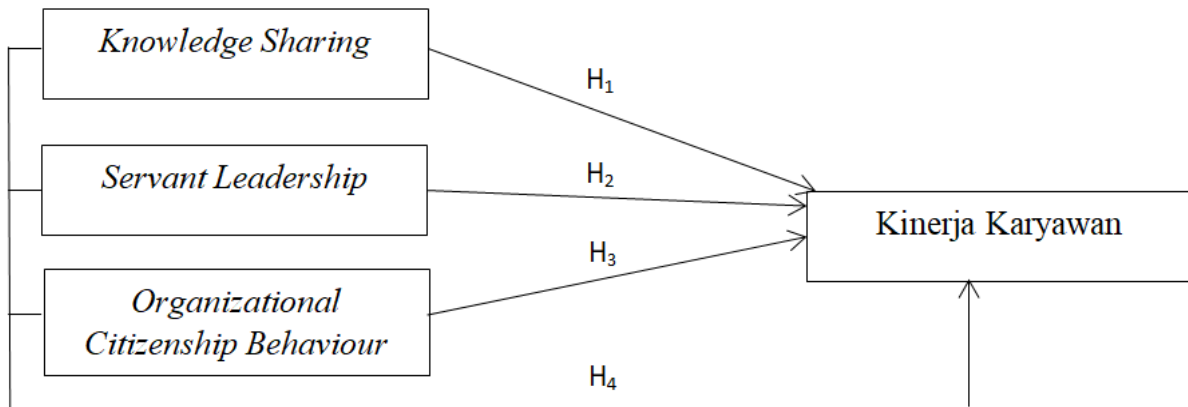
Menurut Buana (2023), *servant leadership* berpusat pada bagaimana seorang pemimpin dapat melayani pengikutnya. Pemimpin yang menerapkan servant leadership akan membangun kepercayaan, rasa adil, dan simpati dari karyawan. Pemimpin yang melayani akan memberi pengaruh pada karyawan untuk meningkatkan kinerja.

## **1.9. Teori Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Rista (2023), *organizational citizenship behaviour* yang optimal dapat menjadi dorongan dalam rangka memastikan kinerja berjalan dengan baik. *Organizational citizenship behaviour* yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai, sementara *organizational citizenship behaviour* yang kurang dapat mempengaruhi kualitas kinerja.

## **1.10. Kerangka Konseptual**

Gambar hubungan yang dapat dilihat dibawah ini:



**Gambar 1.1 Kerangka Konseptual**

### 1.11. Hipotesis Penelitian

Menurut Soeharso (2023), Hipotesis ialah jawaban sementara terhadap masalah populasi yang masih logis. Isi hipotesis adalah sebagai berikut:

$H_1$ : *Knowledge Sharing* memengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Mulia Tani Jaya.

$H_2$ : *Servant Leadership* memengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Mulia Tani Jaya

$H_3$ : *Organizational Citizenship Behaviour* memengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Mulia Tani Jaya.

$H_4$ : *Knowledge Sharing*, *Servant Leadership*, dan *Organizational Citizenship Behaviour* memengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Mulia Tani Jaya.