

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Karena persaingan yang ketat dan terus meningkat dalam dunia bisnis modern, kinerja karyawan (*employee performance*) sangat penting untuk keberhasilan organisasi. Organisasi memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia sebagai strategi yang efektif. Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (Ariansyah & Roni, 2023). Organisasi atau perusahaan dituntut untuk terus beradaptasi dan juga berinovasi guna meningkatkan kinerja dan mempertahankan keunggulan kompetitif. Dalam sebuah organisasi sumber daya manusia (SDM) adalah komponen utama yang mendukung pergerakan sebuah organisasi. Tanpa ada sumber daya manusia maka suatu organisasi tidak dapat mencapai visi misi organisasi tersebut dan tidak akan bisa mempertahankan keunggulan yang kompetitif. Oleh karena itu penting untuk menyadari bahwa betapa pentingnya manajemen sumber daya manusia agar organisasi berjalan dengan efektif dan dapat mencapai tujuan. Sumber daya manusia adalah komponen yang sangat mempengaruhi kinerja organisasi. Ketika karyawan merasa puas dan termotivasi dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung memberikan kinerja terbaik, menyelesaikan tugas dengan baik, dan berusaha semaksimal mungkin. Pada akhirnya, ini akan berdampak positif pada keberhasilan organisasi. Motivasi dalam suatu perusahaan maupun organisasi bertujuan dalam membuat karyawan aktif dalam melakukan pekerjaan guna

mencapai tujuan dan hasil yang sesuai dan optimal perusahaan atau organisasi tersebut (Ariansyah & Roni, 2023). Manajemen sumber daya manusia menggunakan berbagai strategi dengan efektif dan efisien terkhusus dalam industri yang kompetitif seperti industri makanan dan minuman atau yang sering disebut *F&B*.

Bisnis *food and beverages* sekarang ini menjadi perkembangan yang sangat pesat di Indonesia, terutama *coffee shop*. Fenomena budaya minum kopi menjadi sangat populer dan menjadi gaya hidup dan tidak terbatas lagi pada individu dan sudah menjadi kebiasaan dikalangan masyarakat. Dalam menjalankan operasional bisnis, karyawan menjadi garda utama dan terdepan karena karyawan yang akan berfokus dalam menjalankan operasional tersebut. Karyawan yang sadar lingkungan akan lebih termotivasi untuk melakukan yang terbaik, menyelesaikan segala pekerjaan dengan baik sesuai dengan ketentuan organisasi serta terlibat dalam melestarikan lingkungan seperti penghematan energi dan mendukung keberlanjutan.

Bisnis kedai kopi di Indonesia sangat meningkat pesat baik kopi lokal maupun kopi internasional sehingga muncul berbagai variasi beans kopi dan juga minuman kopi yang ditawarkan oleh *coffee shop* tersebut. Indonesia menjadi salah satu negara yang cukup baik untuk tumbuhan kopi sehingga Indonesia juga merupakan negara penghasil kopi dan Indonesia turut dalam perkembangan bidang tersebut. Untuk sekarang *coffee shop* tidak hanya menjual variasi minuman kopi saja, akan tetapi juga menawarkan presentasi kopi secara langsung kepada

konsumen nya atau lebih dikenal dengan *brewing coffee and experience bar*. Pada *experience bar* konsumen dapat menikmati presentasi kopi, *knowledge sharing* tentang cara brewing dan menikmati kopi dengan enak dari barista dan juga bisa berinteraksi, tanya jawab langsung dengan barista sehingga konsumen akan mendapatkan pengalaman baru dan ini menjadi kesan menarik bagi pecinta kopi. Dalam penelitian ini, gaya kepemimpinan transformasional dianggap sebagai salah satu gaya kepemimpinan yang paling efektif karena dapat mempengaruhi perilaku kinerja pribadi karyawan sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas dengan lebih baik dan mencapai hasil yang optimal. Selain itu, gaya kepemimpinan ini akan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Kepemimpinan transformasional dapat memotivasi dan juga menginspirasi karyawan melalui visi yang jelas. Selain kepemimpinan, perilaku kinerja individu dan *knowledge sharing* juga akan mempengaruhi *performance* karyawan. Kinerja tugas individu karyawan memberikan cerminan sejauh mana karyawan melakukan pekerjaan, menyelesaikan tugas, mencapai target kinerja yang diberikan oleh organisasi dan juga atasan. Penelitian ini berusaha memahami fenomena fenomena tersebut dengan menganalisis dampak dari kepemimpinan transformasional, perilaku kerja inovatif, dan kinerja tugas individu yang dimediasi oleh *knowledge sharing* di *coffee shop XYZ district 30*. Dalam industri kopi, *coffee shop* distrik 30 termasuk yang unggul dan menjadi pimpinan industri ini juga sangat berkomitmen pada manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada bisnis dan karyawan serta lingkungannya. Namun, di era modern ini, industri bisnis semakin kompetitif,

seperti yang dapat dilihat dari banyaknya *coffee shop* baru yang muncul. Pemahaman mendalam tentang kepemimpinan transformasional, perilaku kerja inovatif, dan *knowledge sharing* untuk meningkatkan produktivitas karyawan sebagai aset utama perusahaan. Adapun masalah kinerja karyawan yang dihadapi oleh *coffee shop XYZ district 30* yaitu terletak pada tingkat *performance* dan kinerja yang tidak konsisten di toko toko yang bertempat di distrik 30. Ketidakstabilan ini tercermin dalam data *Item per Labour Hour* (IPLH) yang merupakan tolak ukur produktivitas karyawan. IPLH menunjukkan bagaimana produktivitas kerja karyawan, dalam hasil IPLH bisa dilihat apakah saat bekerja karyawan produktif. Dengan menganalisis data dari sejumlah karyawan di berbagai cabang *coffee shop XYZ district 30*, salah satu yang menjadi fokus utamanya adalah adanya keluhan kurangnya pelayanan dan kecepatan pelayanan dari karyawan yang dirasakan oleh pelanggan yang dimana berbeda dari standar yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Coffee shop XYZ district 30 mempunyai target IPLH sebagai tolak ukur untuk tingkat produktivitas karyawannya, target tersebut yaitu 11. Jika store mendapat target IPLH 11 atau lebih dari 11 maka tingkat produktivitas kerja karyawan pada store tersebut bagus, yang berarti karyawan produktif saat *running shift*, akan tetapi jika store memperoleh IPLH dibawah 11 berarti karyawan pada toko tersebut saat *running shift* kurang produktif. Target IPLH dapat dicapai oleh karyawan toko dengan menjual *product* sebanyak mungkin, hal ini bisa dilakukan dengan *upselling* dan *cross selling* yaitu dengan menjual makanan, minuman,

additional pada minuman dan juga menjual merchandise yang ada di toko. Semakin banyak item yang bisa dijual karyawan dalam satu struk transaksi maka akan membuat IPLH semakin bagus. Sebaliknya, jika karyawan tidak bagus dalam melakukan *upselling* atau *cross selling* dan item yang terjual dalam satu struk transaksi hanya 1 atau 2 item maka akan berpengaruh pada IPLH dan IPLH akan rendah. Untuk memperoleh IPLH 11 maka dalam satu struk transaksi dibutuhkan minimal 3 item produk yang terjual. Dengan tetap bisa konsisten menjual minimal 3 produk dalam satu struk transaksi maka IPLH pada toko tersebut akan konsisten di angka yang ditetapkan. IPLH juga bisa dihasilkan dari penggunaan jam kerja karyawan, dengan menggunakan jam kerja yang sesuai kebutuhan toko. Beberapa toko pada *district 30* memperoleh angka IPLH lebih dari 11, namun toko yang lain juga ada yang memperoleh angka dibawah 11 dan bahkan jauh dari 11. Untuk toko yang memperoleh angka dibawah target IPLH maka akan mendapatkan subsidi silang yang dimana toko yang tinggi IPLH akan membantu toko yang rendah IPLH karena hasil IPLH *coffee shop District 30* akan terangkum dalam satu *report* yaitu hasil IPLH *District*.

Tabel 1. 1 *Item Per Labor Hour*

Coffee Shop XYZ distric 30			IPLH Q2 2024	IPLH (BREAKDOWN)		
NO	STORE	SITE	APRIL – JUNI	APRIL	MEI	JUNI
1	BINTARO SEKTOR 7	SC11	7.85	7.34	9.21	7.05
2	EMERALD	SC4B	12.75	12.40	13.56	12.30
3	VETERAN RAYA	SC4S	9.16	8.89	10.24	8.35
4	GRAHA RAYA	SC7P	9.6	8.85	10.35	9.8
5	CILEDUG	SCAG	9.29	9.85	9.88	8.15
6	BINPLAZ	SCB1	8.6	8.7	8.6	8.5
7	SEKTOR 9	SCG3	10.66	10.94	11.75	9.31
8	KM7 200	SCI8	10.80	9.30	11.76	11.36
9	BXC	SCL1	11.73	11.98	11.69	11.54

Sumber: Data Internal *Coffee Shop XYZ* (2024)

Tabel tersebut memberikan gambaran tingkat produktivitas karyawan seluruh toko di *coffee shop XYZ* district 30 selama tiga bulan. Dari tabel tersebut terlihat bahwa *coffee shop District 30* mempunyai tantangan dalam tingkat produktivitas karyawan karena ada toko yang memperoleh angka IPLH dibawah 11. Untuk toko yang tidak mendapatkan angka IPLH 11 maka akan mendapatkan bantuan IPLH dari toko yang lain sehingga *District 30* memperoleh hasil yang telah ditetapkan oleh *head office*.

MONTH		APRIL				MEI				JUNI			
DISTRICT 30		HOURS	ITEM SOLD	IPLH	IPT	HOURS	ITEM SOLD	IPLH	IPT	HOURS	ITEM SOLD	IPLH	IPT
STORE	SITE												
BINTARO SEKTOR 7	SC11	940	6898	7.34	2.5	848	7809	9.21	2.4	888	6263	7.05	2.53
EMERALD	SC4B	1417	17566	12.40	2.51	1500	20342	13.56	2.57	1348	15684	12.30	2.67
VETERAN RAYA	SC4S	1000	8892	8.89	2.7	968	9917	10.24	2.8	960	8017	8.35	2.7
GRAHA RAYA	SC7P	1048	8996	9.458	2.6	1024	9989	9.75	2.6	976	8021	8.21	2.65
CILEDUG	SCAG	592	5832	9.85	2.65	520	5135	9.88	2.68	488	3979	8.15	2.73
BINPLAZ	SCB1	956	8317	8.7	2.7	908	7808	8.6	2.6	816	7140	8.75	2.7
SEKTOR 9	SCG3	1092	11945	10.94	2.80	1024	12030	11.75	2.52	1104	10275	9.31	2.64
KM7 200	SCI8	1497	13929	9.30	2.95	1343	15799	11.76	2.92	1300	14773	11.36	3.01
BXC	SCL1	1520	18207	11.98	2.23	1460	17062	11.69	2.32	1356	15650	11.54	2.37

Gambar 1. 1 *Key Performance Indicator (KPI)*

Table tersebut memberikan gambaran KPI (*Key Performance Indicator*) pada *coffee shop district 30* yang berfokus pada IPLH (*Item Per Labor Hour*). Pada tabel tersebut juga terlihat IPT yang merupakan jumlah item dalam satu struk transaksi. Dari tabel tersebut terlihat bahwa setiap toko menggunakan jumlah jam kerja yang berbeda beda setiap bulan nya dan juga memperoleh IPLH yang berbeda beda. Penggunaan jam kerja yang berbeda beda dilakukan untuk menyesuaikan kebutuhan toko. Saat *peak season* maka penggunaan jam kerja karyawan akan lebih banyak karena toko akan ramai pengunjung dan saat seperti ini biasanya

menggunakan jam kerja karyawan paruh waktu. Sebaliknya, saat situasi normal maka penggunaan jam kerja karyawan akan disesuaikan lagi. Dengan menganalisa *staff cost* dan menggunakannya sesuai kebutuhan maka IPLH akan bisa dimaintain. Adapun penilaian IPLH pada *coffee shop District 30* adalah sebagai berikut:

4-6 = Buruk (tidak sesuai dengan yang diharapkan)
7-10 = Cukup Baik (karyawan produktif)
10-11 = Sangat baik (Karyawan sangat produktif)
11 – 13 = IPLH diatas target dan membutuhkan tambahan karyawan untuk operasional toko

Sumber: Data internal *Coffee Shop XYZ* (2024)

Pada toko yang mendapatkan angka IPLH diatas target dapat diartikan bahwa toko tersebut sangat produktif dan bahkan karyawan pada toko tersebut mengalami kelelahan yang sangat saat bekerja dan ini akan mempengaruhi kualitas pelayanan karena tidak akan maksimal dalam memberikan layanan terbaik kepada konsumen sehingga akan menimbulkan masalah baru yaitu kualitas pelayanan yang dirasakan konsumen, oleh sebab itu pada situasi ini maka akan ditambahkan karyawan pada toko tersebut. Pada toko yang mendapatkan IPLH dibawah target dan bahkan IPLH buruk maka akan mengurangi penggunaan karyawan pada toko tersebut dan dialihkan ke toko yang memperoleh IPLH tinggi.

Masalah kinerja karyawan yang selanjutnya yang dihadapi oleh *Coffee Shop XYZ district 30* yaitu adalah sebagian karyawan kurang mengerti akan produk yang dijual sehingga saat *customer* bertanya akan produk seperti *whole bean, tumbler* dan produk lainnya ada karyawan yang tidak mengerti sehingga membuat *customer*

merasa kesal, dan minuman yang dibuat oleh karyawan kadang berbeda rasa dari yang biasa juga membuat *customer* merasa tidak puas.

Tabel 1. 2 Distribusi keahlian terhadap perilaku kerja inovatif

Coffee Shop XYZ district 30						
NO	STORE	SITE	TOTAL PARTNER	Coffee Master (CM)	Advance Coffee Master (ACM)	Latte Art Master Coach (LAMC)
1	BINTARO SEKTOR 7	SC1I	7	4	4	1
2	EMERALD	SC4B	11	8	6	3
3	VETERAN RAYA	SC4S	6	5	5	2
4	GRAHA RAYA	SC7P	6	5	5	1
5	CILEDUG	SCAG	5	2	2	0
6	BINPLAZ	SCB1	6	4	4	2
7	SEKTOR 9	SCG3	7	5	4	2
8	KM7 200	SCI8	10	8	6	2
9	BXC	SCL1	10	8	8	1
TOTAL PARTNER			68	49	44	14

Sumber: Data Internal *Coffee Shop XYZ* (2024)

Tabel tersebut memberikan gambaran jumlah *partner Coffee shop XYZ* yang memiliki sertifikasi keahlian khusus yaitu, *Coffee Master (CM)*, *Advanced Coffee Master (ACM)*, dan *Latte Art Master Coach (LAMC)*, di seluruh store yang termasuk dalam *district 30*. Dalam konteks ini, sertifikasi keahlian menjadi elemen penting yang mendukung perilaku kerja inovatif *Coffee shop XYZ* karena *partner* yang terlatih dengan baik cenderung lebih mampu menciptakan,

mengomunikasikan, dan mengimplementasikan ide-ide baru yang dapat meningkatkan kualitas layanan dan pengalaman pelanggan. Berdasarkan informasi yang didapatkan melalui salah satu *Store Manager* bahwa 90% dari total jumlah *partner* di distrik harus memiliki kompetensi yang cukup untuk mendukung proses inovasi di setiap toko. Pencapaian target ini akan membantu memastikan bahwa seluruh *partner* di distrik tersebut dapat berkontribusi pada pengembangan ide-ide inovatif, yang sangat penting untuk menjaga daya saing dan kualitas layanan keahlian melalui sertifikasi untuk mendukung inovasi. Kompetensi yang dicapai oleh *partner* akan mendukung elemen elemen perilaku kerja inovatif di *Coffee shop* tersebut.

Di *Coffee shop* tersebut karyawan yang disebut *partner* ditargetkan harus menjadi *Coffee Master* (CM) dan juga harus bisa membuat *basic latte art patterns*, yang dimana ini sangat bermanfaat untuk memberikan pengalaman menarik kepada *customer*. Dengan menjadi *Coffee Master* maka *partner* akan mempunyai banyak pengetahuan yang bermanfaat yang bisa direalisasikan saat operasional, seperti saat *coffee testing* dengan *customer*, *coffee class* dengan *customer*, dan juga saat *upselling* produk yang ada di store tersebut. Saat *partner knowledgeable* tentang produk yang dijual maka akan menciptakan kepuasan pelanggan, dan ini sesuai dengan tujuan perusahaan yaitu *makes every customer feel special*. Berikut adalah analisis berdasarkan target 90% dari total jumlah *partner* di *district 30*:

Total partner: 68 Target sertifikasi 90% dari total partner: 61 partner
Coffee Master (CM): 49 partner (72% dari total) Masih kurang 12 partner untuk mencapai target
Advanced Coffee Master (ACM): 44 partner (65% dari total) Masih kurang 17 partner untuk mencapai target
Advanced Coffee Master (ACM): 44 partner (65% dari total) Masih kurang 17 partner untuk mencapai target
Latte Art Master Coach (LAMC): 14 partner (21% dari total)

Sumber: Data Internal *Coffee Shop XYZ* (2024)

Berdasarkan analisis tersebut terlihat bahwa *coffee shop District 30* mempunyai tantangan dalam pengembangan karyawan, yang dimana masih jauh dari target yang diharapkan.

Kepemimpinan berperan penting dalam kinerja karyawan. Karyawan akan cenderung melihat bagaimana atasan menerapkan gaya kepemimpinan dan akan berpengaruh pada bagaimana karyawan melakukan pekerjaannya. Kepuasan karyawan tidak hanya pada soal finansial seperti gaji dan tunjangan yang didapatkan, akan tetapi juga pada gaya kepemimpinan dan motivasi saat bekerja (Lestari et al., 2023). Gaya kepemimpinan akan menentukan suasana tempat kerja. Kepemimpinan yang sesuai akan membuat suasana tempat kerja menjadi positif, menjadi nyaman untuk karyawan bekerja sehingga tercapai tujuan dari organisasi dan juga kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini akan meninjau gaya kepemimpinan pada *coffee shop XYZ district 30* serta dampaknya terhadap performa kinerja karyawan dengan harapan bisa mengidentifikasi adanya kaitan kepemimpinan transformasional dan kinerja

karyawan.

Kepemimpinan dengan gaya transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang sesuai pada *coffee shop XYZ district 30* karena bergerak dibidang jasa yang dimana tujuan utamanya yaitu kepuasan konsumen dan kesejahteraan karyawan. *Coffee shop XYZ district 30* mempunyai pemimpin *district* yang disebut DM (*District Manager*). *District Manager* pada area tersebut mempunyai tugas dan tanggung jawab utama memimpin seluruh karyawan yang dibantu oleh *Store Manager* (SM) pada tiap *store*. Di *coffee shop XYZ* karyawan merupakan garda utama dalam operasional karena karyawan yang secara langsung melakukan pelayanan kepada konsumen sehingga kepuasan kerja karyawan sangat penting untuk diperhatikan. Karyawan yang puas dan termotivasi dengan pekerjaan mereka akan cenderung memberikan kinerja terbaik, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada keberhasilan organisasi *Coffee Shop XYZ* distrik 30. Di *coffee shop XYZ* karyawan memiliki peran penting dalam pelayanan kepada konsumen, kebersihan toko, dan juga kualitas minuman yang disajikan. Untuk memastikan hal ini dilakukan dengan baik oleh karyawan toko, *District Manager* (DM) melakukan kunjungan secara rutin ke setiap toko yang ada di *district* nya. Saat melakukan kunjungan ke toko toko, setiap toko di cek apakah toko tersebut melakukan pelayanan yang baik, apakah toko tersebut bersih, apakah tujuan organisasi yaitu kepuasan konsumen terlaksana di toko tersebut.

Berdasarkan pemahaman akan fenomena yang ada di industri *coffee shop XYZ district 30*, peneliti menyadari bahwa berbagai faktor seperti dampak

kepemimpinan transformasional serta *knowledge sharing* sebagai indikator penting dalam meningkatkan performa kinerja dan perilaku inovatif karyawan. Dengan mempertimbangkan fenomena tersebut, peneliti merasa termotivasi untuk melaksanakan penelitian yang lebih mendalam terhadap *coffee shop XYZ District 30* dengan judul **“ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF DAN KINERJA TUGAS INDIVIDU: *THE MEDIATING ROLE OF KNOWLEDGE SHARING DI COFFEE SHOP XYZ DISTRICT 30.*”** Diharapkan penelitian ini akan membantu manajemen *coffee shop district 30* dan menjelaskan bagaimana indikator-indikator tersebut saling berpengaruh pada kinerja karyawan di tempat kerja. Dengan demikian, strategi dapat dioptimalkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang dapat penulis tarik dari latar belakang masalah diatas adalah sebagai berikut:

1. Apakah Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif karyawan di *coffee shop XYZ district 30*?
2. Apakah Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh positif dengan kinerja tugas karyawan *coffee shop XYZ district 30*?
3. Apakah *Knowledge Sharing* memediasi pengaruh positif antara Kepemimpinan Transformasional dan Perilaku Kerja Inovatif di *coffee*

shop XYZ district 30?

4. Apakah *Knowledge Sharing* memediasi pengaruh positif antara Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Tugas Individu di *coffee shop XYZ district 30?*

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian pada saat ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh positif kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif karyawan di *coffee shop XYZ district 30*.
2. Mengetahui kepemimpinan transformasional positif dengan kinerja tugas karyawan *coffee shop XYZ district 30*.
3. Mengetahui *knowledge sharing* memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan perilaku kerja inovatif di *coffee shop XYZ district 30*
4. Mengetahui *knowledge sharing* memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja tugas karyawan di *coffee shop XYZ district 30*.

1.4 Manfaat Penelitian

Penulis berharap temuan penelitian ini akan bermanfaat dan bermanfaat dalam konteks akademik, teoritis serta praktis, terutama pada *coffee shop XYZ district 30* dan dapat digunakan untuk pelayanan yang lebih baik yang bisa diterapkan secara luas oleh karyawan untuk performa yang lebih baik.

1.5 Manfaat Teoritis

Dari sisi teori, penelitian ini memberikan implikasi pemikiran penting dan berharga, memberikan pengetahuan mendalam mengenai “analisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif dan kinerja tugas individu: *the mediating role of knowledge sharing di coffee shop XYZ district 30.*

1.6 Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis adalah sebagai berikut:

1. Bagi *coffee shop XYZ district 30.* Harapannya bermanfaat untuk memberikan evaluasi yang berguna sebagai masukan untuk performa kinerja karyawan yang lebih baik.
2. Bagi Pendidikan. Harapannya penelitian ini bermanfaat sebagai acuan dan berguna untuk memperluas wawasan tentang analisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif dan kinerja tugas individu yang dimediasi oleh *knowledge sharing* pada industri *food and beverages.*
3. Bagi Penulis. Harapannya pengetahuan tentang manajemen terlihat dan memperluas wawasan dan pengetahuan akan manajemen, kepemimpinan transformasional perilaku kerja inovatif, kinerja tugas individu dan *knowledge sharing.*

1.7 Garis Besar Penelitian

Tidak berbeda dari penelitian lainnya dimana penelitian ini akan terdiri dari beberapa bab didalamnya, pada setiap bab akan menguraikan garis besarnya masing masing. Berikut merupakan ringkasan singkat dari isi setiap bab, yaitu:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini membahas pengantar yang mencakup “latar belakang penelitian, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, kontribusi penelitian garis besar penelitian. Bab ini menjelaskan pendahuluan dari tema utama yang akan diteliti.

BAB II: TINJAUAN LITERATUR

Bab ini menguraikan berbagai teori yang menjadi landasan dan mendukung penelitian. Topik-topik yang dibahas meliputi pemahaman tentang kepemimpinan transformasional, perilaku kinerja inovatif (*work behaviour*), performa tugas (*task performance*), *knowledge sharing*, hipotesis penelitian, serta model penelitian.

BAB III: METODE PENELITIAN

Dalam bab ini, menjelaskan metode penelitian yang digunakan, termasuk kerangka berpikir, sumber data, jenis data, dan teknik analisis data.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan analisis akan diuraikan hasil analisis data serta jawaban responden melalui kuisisioner yang diuji validitas dan reliabilitas.

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dari penelitian yang diturunkan dari bab bab sebelumnya. Bab ini juga akan berisikan saran untuk penelitian selanjutnya dan saran untuk perusahaan yang diteliti.

