

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi pemerintahan memainkan peran administratif yang sangat penting dan vital untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Kehadirannya di daerah memiliki tiga alasan pokok yang sangat esensial, yakni: (1) memberikan pelayanan, dengan tujuan menciptakan kondisi yang menjamin masyarakat dapat menjalani kehidupan mereka secara lancar; (2) memberdayakan masyarakat, dengan maksud menciptakan kemandirian dalam masyarakat; dan (3) mengembangkan pembangunan, yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara bertahap (Effendy, 2012; Rahmat, 2020).

Peranan sumber daya manusia merupakan kunci dari pencapaian suatu tujuan organisasi, baik itu organisasi publik (pemerintahan) maupun organisasi privat. Terdapat sejumlah faktor yang memengaruhi kesuksesan suatu organisasi, dan salah satunya adalah adopsi perilaku organisasi yang positif. Perilaku organisasi meliputi semua aspek yang terkait dengan tindakan individu yang terlibat dalam suatu entitas organisasi atau perusahaan, baik pengaruh organisasi terhadap individu maupun sebaliknya, yakni pengaruh individu terhadap organisasi itu sendiri. Oleh karena itu, sebuah organisasi yang berhasil adalah yang dihuni oleh individu yang memiliki visi dan misi yang jelas dan terinternalisasi.

Perilaku organisasi bermula dari perilaku individu, di mana individu yang memasuki lingkungan baru, yaitu organisasi, membawa beberapa unsur yang telah

membentuk karakteristik dirinya. Meskipun demikian, lingkungan baru tersebut memiliki karakteristiknya sendiri, seperti struktur hierarki, pekerjaan, tugas, wewenang, tanggung jawab, sistem pengendalian, dan lain-lain. Selanjutnya, dalam proses pencapaian tujuan organisasi, kedua karakteristik ini berinteraksi dan membentuk perilaku individu di dalam organisasi (Robbins dan Judge, 2016). Dalam konteks manajemen perubahan, perilaku organisasi melibatkan sikap dan tindakan karyawan dan pemimpin yang mendukung perubahan, serta proses dan praktik yang memfasilitasi perubahan yang efektif. Perilaku organisasi yang positif dan responsibilitas terhadap perubahan membantu organisasi untuk mengelola perubahan dengan lebih baik dan mencapai hasil yang diinginkan (Amir, 2017).

Perubahan teknologi secara mendadak (disrupsi teknologi) merupakan salah satu faktor yang dapat mengakibatkan perubahan yang substansial pada cara organisasi pemerintahan menyediakan layanan publik. Perubahan ini dapat mencakup berbagai aspek, mulai dari cara masyarakat berinteraksi dengan layanan publik yang diberikan organisasi pemerintahan, hingga transformasi fundamental dalam operasi organisasi pemerintahan itu sendiri (Putra, 2018). Salah satu contohnya yaitu adanya teknologi seperti *e-filing* dan pembayaran pajak secara elektronik telah membantu instansi pelayanan perpajakan untuk mengumpulkan dan memproses data pajak secara lebih efisien, mengurangi biaya administrasi, menyederhanakan proses administrasi, dan meningkatkan produktivitas (Parso dan Darmawan, 2023). Dalam menghadapi perubahan teknologi dan perkembangan ekonomi digital yang semakin pesat, serta

konsekuensi yang ditimbulkan dari perubahan tersebut bagi pelayanan publik, maka organisasi pemerintahan harus menjadi organisasi yang *agile* agar dapat terus beradaptasi dengan perubahan teknologi dan merancang strategi yang tepat untuk memaksimalkan pelayanannya kepada masyarakat dengan memanfaatkan potensi teknologi.

Konsep organisasi yang *agile* menekankan bahwa sistem yang dinamis memungkinkan suatu organisasi untuk beradaptasi secara fleksibel dan responsif terhadap peluang dan tantangan yang timbul. Meskipun demikian, organisasi tetap menjaga stabilitas dengan mempertahankan ketangkasan, ketangguhan, dan efisiensi dalam implementasi proses kerja (Aghina et al., 2015). Dalam konteks perilaku organisasi, agilitas organisasi merupakan kemampuan suatu organisasi untuk beradaptasi, berubah, dan bergerak dengan cepat dan efektif dalam menghadapi perubahan dalam lingkungan eksternal atau internal. Agilitas organisasi mencakup berbagai aspek, termasuk struktur, budaya, proses, serta kemampuan untuk mengambil keputusan yang cepat dan tepat. Terdapat lima karakteristik utama yang menandakan suatu organisasi memiliki agilitas, yaitu: (1) mampu merespon dengan cepat setiap perubahan yang terjadi baik di dalam maupun di luar organisasi, (2) memiliki struktur yang lebih fleksibel dan proses yang dapat disesuaikan dengan cepat, (3) mengedepankan pembelajaran kontinu dan adaptasi, (4) memiliki budaya yang mendorong setiap individu untuk berkontribusi, berkolaborasi, dan berinovasi, (5) pengambilan keputusan yang terdistribusi, dan (6) berfokus pada kebutuhan serta harapan masyarakat (Sugiharto et al., 2022).

Agilitas organisasi sangat penting bagi organisasi pemerintahan, termasuk instansi pelayanan publik. Hal ini dikarenakan lingkungan pelayanan publik sering kali berubah dengan cepat dan munculnya berbagai tantangan yang kompleks, seperti perubahan regulasi, tuntutan masyarakat yang beragam, dan perubahan ekonomi. Adanya agilitas organisasi memungkinkan instansi pelayanan publik untuk cepat beradaptasi dengan perubahan ini dan memberikan solusi yang relevan. Selain itu, agilitas organisasi membantu instansi pelayanan publik untuk lebih responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Dengan memiliki kemampuan untuk merespons permintaan dan keluhan masyarakat dengan cepat, instansi pelayanan publik dapat meningkatkan tingkat kepuasan masyarakat terhadap layanan yang diberikan. Agilitas organisasi juga memungkinkan instansi pelayanan publik untuk menerapkan inovasi dalam cara mereka memberikan layanan. Ini dapat mencakup penggunaan teknologi baru, proses yang lebih efisien, atau pengembangan layanan baru yang dapat lebih efektif memenuhi kebutuhan masyarakat (Marthalina, 2022; Raharso, 2018).

Agilitas organisasi juga diperlukan dalam menghadapi lingkungan yang mengalami perubahan yang cepat (*Volatility*), ketidakpastian (*Uncertainty*), kompleksitas (*Complexity*), dan ambiguitas informasi (*Ambiguity*) (Sakitri, 2021). Organisasi pemerintahan yang memiliki agilitas tinggi memiliki kemampuan beradaptasi yang baik terhadap perubahan lingkungan yang cepat (*volatility*), dimana kemampuan ini digunakan untuk mengubah arah strategi, sehingga organisasi tetap relevan dan berkinerja baik dalam menghadapi perubahan yang mendadak. Terkait dengan kompleksitas (*complexity*), lingkungan organisasi

sering kali kompleks, dengan banyak faktor yang saling berinteraksi. Agilitas organisasi membantu dalam mengelola kompleksitas ini dengan cara mengidentifikasi pola, relasi, dan interkoneksi yang ada. Organisasi pemerintahan yang responsif mampu merespons perubahan dan kebutuhan masyarakat, serta kondisi eksternal organisasi dengan lebih baik (Holbeche, 2015). Lingkungan organisasi juga dipenuhi dengan informasi yang tidak jelas atau ambigu, sebagai dampak negatif arus informasi yang semakin *massive* akibat disrupsi teknologi. Agilitas organisasi membantu dalam mengumpulkan, menganalisis, dan menginterpretasi informasi yang tidak pasti (*uncertainty*) dan ambigu (*ambiguity*) dengan cara yang lebih efektif. Organisasi yang mampu mengatasi ambiguitas informasi akan lebih baik dalam mengambil keputusan yang tepat dalam situasi yang tidak jelas (Holbeche, 2015).

Kesuksesan dalam usaha mewujudkan agilitas organisasi memerlukan perubahan yang berakar pada budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan landasan utama dalam pembangunan agilitas organisasi karena memengaruhi setiap aspek di dalamnya. Budaya organisasi memberdayakan organisasi melalui keyakinan dan nilai-nilai bersama, yang juga termasuk agilitas (Fahami et al., 2017; Sarshar dan Hezarjaribi, 2016). Budaya organisasi yang terbuka terhadap perubahan dan inovasi akan mendukung agilitas, dimana ketika individu merasa nyaman dengan perubahan dan didukung dalam mencoba ide-ide baru, mereka lebih cenderung proaktif untuk melakukan inovasi yang mencirikan karakteristik dari agilitas itu sendiri (Jafarnejad dan Shahami, 2010). Selain itu, budaya yang mendorong kesadaran terhadap lingkungan eksternal dan internal organisasi akan

membantu organisasi dalam mengidentifikasi perubahan yang mungkin terjadi atau peluang yang dapat dimanfaatkan. Kemampuan mengidentifikasi perubahan ini merupakan komponen penting dari agilitas organisasi (Abdelqader et al., 2021). Budaya yang mendorong keterlibatan aktif karyawan dan kolaborasi antarunit atau tim akan mendukung perubahan yang cepat dan responsif. Agilitas seringkali membutuhkan kolaborasi lintas fungsional dan komunikasi yang terbuka.

Budaya organisasi memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap perilaku anggota organisasi dibandingkan arahan dari manajemen senior. Lebih lanjut, implementasi strategi di berbagai organisasi lebih dipengaruhi oleh budaya organisasi, terutama jika strategi tersebut dianggap tidak konsisten dengan budaya yang ada (Jarnagin dan Slocum, 2007). Budaya organisasi memberikan konteks intelektual dan sosial yang diperlukan untuk memodernisasi proses-proses dalam organisasi, sehingga organisasi menjadi lebih responsif (Jafarnejad dan Shahai, 2010). Hasil penelitian Fauziyyah dan Raharso (2016); Raharso (2018); Abdelqader et.al (2021); dan Felipe et al. (2017) berhasil membuktikan adanya pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi terhadap agilitas organisasi.

Dalam membentuk budaya organisasi yang *agile*, diperlukan pemimpin yang mengutamakan kreativitas dan inovasi, serta menekankan pentingnya kinerja yang adaptif dan responsif. Mereka juga harus fokus pada kolaborasi tim dan memberikan otonomi dalam pengambilan keputusan. Selain itu, pemimpin perlu secara konsisten mendorong pembelajaran dan pengembangan organisasi secara menyeluruh agar bisa menghadapi ketidakpastian dengan tangkas (Fridayani,

2021). Salah satu pendekatan kepemimpinan yang sesuai dalam membentuk budaya organisasi yang agile adalah kepemimpinan agilitas. Menurut Muhammad et al. (2021), kepemimpinan agilitas adalah gaya kepemimpinan yang mampu membimbing organisasi untuk menjadi lebih adaptif, produktif, dan unggul pada berbagai situasi. Sementara Haider et al. (2021) menyatakan kepemimpinan agilitas sebagai gaya kepemimpinan yang berbeda dari model manajemen tradisional, dengan ciri paling menonjol yaitu cepat dan fleksibel. Gaya kepemimpinan ini lebih menekankan pada kolaborasi, bukan perintah. Manajer atau pemimpin organisasi bekerja menjalankan prinsip melayani anggota tim maupun pelanggan, bukan mengatur dan mengendalikan. Penelitian Simone et al. (2021), menyatakan bahwa pemimpin yang gesit (*agile*) lebih memahami dan siap dalam segala situasi dan lingkungan.

Pemimpin yang memahami dan mengimplementasikan prinsip-prinsip kepemimpinan agilitas akan memainkan peran sentral dalam pembentukan budaya organisasi yang *agile*. Hal ini dikarenakan agilitas yang dimiliki pimpinan organisasi dapat membantu organisasi beradaptasi dan merespons perubahan dengan cepat, efisien, dan efektif. Pemimpin yang memiliki sifat tangkas atau responsif cenderung menjadi model bagi perilaku yang diinginkan dalam budaya organisasi. Mereka menunjukkan kemampuan untuk merespons perubahan, berinovasi, dan beradaptasi dengan cepat, yang kemudian diikuti oleh anggota tim dan karyawan lainnya. Ini membentuk norma perilaku yang mendukung budaya organisasi yang responsif. Budaya organisasi yang responsif sering kali menekankan komitmen terhadap pembelajaran berkelanjutan. Pemimpin dengan

kepemimpinan agilitas yang mendukung budaya ini, mendorong organisasi untuk terus-menerus mencari cara untuk memperbaiki diri dan merespon perubahan. Kepemimpinan agilitas juga menciptakan budaya yang lebih terbuka terhadap perubahan. Hal ini mendorong karyawan merasa lebih nyaman untuk mengemukakan ide-ide baru atau mencoba pendekatan yang berbeda untuk mencapai tujuan, karena mereka tahu bahwa organisasi mendukung perubahan dan adaptasi (Joiner, 2019). Hasil penelitian Muhammad et al. (2021). Kustiyadi et al. (2021). Alhadid (2016), dan Joiner (2019) membuktikan bahwa kepemimpinan agilitas (*agility leadership*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi.

Kepemimpinan agilitas (*agility leadership*) juga merupakan faktor kunci yang memengaruhi agilitas organisasi, dimana tipe kepemimpinan ini memprioritaskan nilai-nilai yang mendukung agilitas organisasi. Ini mencakup keberanian untuk mengambil risiko yang terukur, mendorong inovasi, dan memperlakukan perubahan sebagai peluang (Arifin dan Purwanti, 2023). Pemimpin yang memiliki kepemimpinan agilitas akan menjadi contoh bagi karyawan dan anggota tim dalam beradaptasi dengan perubahan dan merespons dengan cepat. Mereka menunjukkan kemampuan berpikir fleksibel, mencari solusi kreatif, dan mengambil tindakan proaktif. Selain itu, penerapan kepemimpinan agilitas mendorong kolaborasi dan tim kerja yang efektif. Pimpinan dengan kepemimpinan agilitas memahami pentingnya berbagi pengetahuan, berkolaborasi secara lintas fungsi, dan memecahkan masalah bersama-sama dalam menghadapi perubahan (Joiner, 2019). Hasil penelitian Sugiharto et al. (2022) serta Arifin dan

Purwanti (2023) membuktikan bahwa kepemimpinan agilitas berpengaruh signifikan terhadap agilitas organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan konsep hubungan antara kepemimpinan agilitas, budaya organisasi, dan agilitas organisasi, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang mendukung agilitas akan menciptakan lingkungan yang lebih kondusif bagi praktik-praktik kepemimpinan agilitas, yang pada gilirannya akan berkontribusi terhadap tingkat agilitas organisasi yang lebih tinggi. Dengan demikian dapat diprediksikan bahwa budaya organisasi berperan dalam menjembatani pembentukan agilitas organisasi melalui kepemimpinan agilitas, dimana baik tidaknya budaya organisasi merupakan akibat dari baik tidaknya penerapan kepemimpinan agilitas, sekaligus sebagai sebab dari tinggi-rendahnya agilitas organisasi.

BPPRD Kota Jambi sebagai salah satu instansi pemungut pajak dan retribusi daerah, memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan perpajakan bagi semua wajib pajak di Kota Jambi. Tantangan perubahan demografi, perkembangan teknologi, dan permintaan pelayanan yang lebih efisien telah merubah interaksi, komunikasi, dan proses bisnis pada masyarakat Kota Jambi (wajib pajak). Dalam konteks ini, BPPRD Kota Jambi dituntut untuk tetap memberikan pelayanan unggul ditengah perubahan yang ada saat ini, khususnya dalam memberikan pelayanan pembayaran pajak dan retribusi daerah. Untuk merespon semua perubahan dan tuntutan masyarakat tersebut tentunya BPPRD Kota Jambi harus menjadi organisasi yang *agile*.

Holbeche (2015) menyatakan bahwa menjadi organisasi yang *agile*, yang mampu terus menyesuaikan arah strategi organisasi dengan lingkungan yang terus berubah, adalah faktor kunci untuk keberhasilan organisasi yang berkelanjutan. Terkait hubungan antara agilitas organisasi dengan kinerja organisasi, Worley dan Lawler (2010) menyatakan bahwa agilitas organisasi mampu meningkatkan fleksibilitas, inovasi, efisiensi, dan kemampuan untuk mengambil keputusan yang lebih cepat, yang pada akhirnya dapat mengarah pada peningkatan kinerja. Sementara Navei (2016) berpendapat bahwa agilitas organisasi dapat memengaruhi kinerja organisasi melalui mediasi inovasi, dimana agilitas memfasilitasi proses inovasi dengan memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi, mengembangkan, dan menerapkan ide-ide baru dengan cepat. Inovasi ini kemudian dapat menghasilkan produk atau layanan yang lebih baik, mengarah pada peningkatan kinerja. Susanto et al. (2023) menyatakan bahwa agilitas organisasi membantu dalam mengelola ketidakpastian, mengurangi hambatan dalam alur kerja, dan mempercepat proses pengambilan keputusan. Hal ini pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan efisiensi dan efektivitas operasional.

Berdasarkan data laporan realisasi penerimaan pajak daerah Kota Jambi yang dipublikasikan oleh BPPRD Kota Jambi (Tabel 1.1), menunjukkan adanya peningkatan realisasi penerimaan pajak daerah selama periode 2020-2022, dengan rata-rata peningkatan per-tahun sebesar Rp 42.417.413.909 atau 18 persen per-tahun. Data tersebut mengindikasikan adanya peningkatan kinerja BPPRD

Kota Jambi dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pemungut pajak daerah Kota Jambi.

Tabel 1.1
Perkembangan Realisasi Penerimaan Pajak Daerah di BPPRD Kota Jambi
Tahun 2020-2022

Tahun	Realisasi Penerimaan (Rp)	Perkembangan	
		Rp	%
2020	216.961.981.307	-	-
2021	244.016.777.518	27.054.796.211	12,47
2022	301.796.809.124	57.780.031.606	23,68
Rata-rata	254.258.522.650	42.417.413.909	18

Sumber: LAKIP BPPRD Kota Jambi Tahun 2022

Peningkatan kinerja BPPRD Kota Jambi dari aspek realisasi penerimaan pajak daerah tersebut salah satunya disebabkan oleh agilitas organisasi yang dimiliki BPPRD Kota, yang salah satunya ditandai dengan adanya inovasi teknologi berupa peluncuran *platform online* e-SPPT PBB dan pembayaran elektronik PBB melalui *Quick Response Code Indonesian Standard* (QRIS) yang terintegrasi dengan dompet digital dan aplikasi *mobile banking* yang dimiliki wajib pajak. Peluncuran kedua teknologi dalam layanan perpajakan tersebut merupakan bentuk respon BPPRD Kota Jambi terhadap perubahan perilaku wajib pajak yang saat ini lebih menyukai bertransaksi secara digital, yang dapat dilakukan kapanpun dan dimanapun. Semenjak kedua teknologi diluncurkan sejak tahun 2021, realisasi penerimaan PBB Kota Jambi mengalami peningkatan selama periode 2021, dengan nilai peningkatan sebesar Rp 3.161.255.032 per-tahun atau 12 persen per-tahun.

Kontribusi positif dari peluncuran *latform online* e-SPPT PBB dan pembayaran elektronik PBB melalui QRIS terhadap peningkatan realisasi penerimaan PBB Kota Jambi, ternyata masih belum optimal dalam berkontribusi

untuk peningkatan kepatuhan wajib pajak. Berdasarkan data daftar wajib pajak PBB potensial yang belum melakukan pembayaran per 31 Desember 2023, didapatkan sebanyak 529 wajib pajak, dengan total nilai pajak PBB potensial yang belum tertagih sebesar Rp 4.048.946.130. Selain itu, berdasarkan hasil uji petik dan uji kepatuhan terhadap wajib pajak hotel, restoran, dan hiburan tahun 2023, didapatkan bahwa total nilai pajak potensial yang belum tertagih sebesar Rp 1.069.666.002, yang meliputi; (1) pajak hotel sebesar Rp 478.384.621, (2) pajak restoran sebesar Rp 435.175.420, dan (3) pajak hiburan sebesar Rp 156.105.961. Terkait dengan retribusi parkir, diketahui total nilai retribusi parkir potensial yang belum tertagih per 31 Desember 2023 yaitu sebesar Rp 377.406.250. Berdasarkan permasalahan pajak dan retribusi yang belum tertagih tersebut, maka BPPRD Kota Jambi harus lebih *agile* baik dalam hal peningkatan kualitas layanan perpajakan maupun dalam merespon kebutuhan wajib pajak, agar dapat meningkatkan kepatuhan wajib pajak.

Berdasarkan penelitian awal (*pra-research*) terkait agilitas organisasi, budaya organisasi, dan kepemimpinan agilitas yang diterapkan di BPPRD Kota Jambi, maka didapatkan fakta-fakta sebagai berikut:

1. Agilitas organisasi BPPRD Kota Jambi yang dilihat dari kecepatan dalam merespon perubahan regulasi perpajakan, didapatkan temuan awal bahwa instansi ini dapat mengidentifikasi dengan cepat dampak perubahan tersebut pada proses dan layanan mereka, serta mengkomunikasikannya dengan jelas kepada wajib pajak. Selain itu, adanya budaya kolaborasi antar tim dan lintas divisi, serta memiliki tim atau mekanisme untuk secara aktif

memantau perubahan dalam lingkungan eksternal dan regulasi pajak, serta merencanakan tindakan berdasarkan perkembangan tersebut, dimana ini menunjukkan kesiapan BPPRD Kota Jambi dalam merespon perubahan. BPPRD Kota Jambi juga secara aktif menggunakan teknologi untuk memproses data pajak, menganalisis tren, atau memberikan layanan yang lebih efisien, dimana ini menunjukkan kemampuan untuk beradaptasi dengan teknologi terbaru. Dalam konteks peningkatan kualitas layanan, BPPRD Kota Jambi juga mendorong setiap pegawai dan wajib pajak untuk memberikan umpan balik tentang layanan mereka, dan mereka benar-benar mengambil tindakan untuk memperbaiki berdasarkan umpan balik tersebut, dimana ini menunjukkan sikap terbuka terhadap perubahan.

2. Budaya organisasi BPPRD Kota Jambi memperlihatkan adanya keterbukaan terhadap perubahan, dimana budaya ini mendorong setiap pegawai untuk tidak takut akan perubahan dan memfasilitasi mereka untuk beradaptasi dengan cepat. Misalnya mengadakan pertemuan reguler di mana setiap pegawai dapat berbicara tentang perubahan regulasi pajak terbaru dan dampaknya. Hal ini tentunya akan memberi mereka pemahaman yang lebih baik tentang perubahan yang akan datang. Inovasi dan eksperimen juga menjadi bagian dalam budaya BPPRD Kota Jambi, dimana budaya ini mendorong pegawai untuk mencari cara baru dalam meningkatkan proses kerja maupun dalam pelayanan perpajakan, contohnya setiap pegawai diberikan kesempatan untuk mengajukan gagasan baru yang dapat meningkatkan efisiensi dan kualitas layanan. Budaya lainnya yaitu

penggunaan teknologi terkini, dimana budaya ini mendorong pemanfaatan teknologi untuk memproses data pajak, menganalisis tren, dan memberikan layanan yang lebih baik kepada wajib pajak.

3. Kepemimpinan agilitas yang diterapkan di BPPRD Kota Jambi memperlihatkan bahwa pimpinan mendorong dan mendukung inisiatif inovasi dari tim atau divisi yang dipimpinnya. Contohnya, pimpinan mengalokasikan sumber daya dan waktu untuk proyek inovatif yang diusulkan oleh bawahannya, serta memberikan dorongan dan dukungan moral kepadanya. Selain itu, pimpinan memfasilitasi kolaborasi antara tim atau divisi yang berbeda di kantor untuk mengatasi masalah yang kompleks. Pimpinan juga memberikan bawahan atau pegawainya otonomi dan tanggung jawab yang lebih besar. Misalnya, dalam penanganan kasus pajak yang rumit, pimpinan dapat mempercayakan anggota tim dengan kewenangan untuk mengambil keputusan penting secara cepat dan tepat.

Bukti temuan awal (*pra-research*) berikutnya dari kepemimpinan agilitas di BPPRD Kota Jambi, menunjukkan bahwa pimpinan memiliki mekanisme yang terstruktur untuk merespons perubahan regulasi pajak atau situasi lingkungan eksternal dengan cepat. Mereka akan membentuk tim khusus atau komite yang bertanggung jawab untuk merancang rencana tindakan dalam menghadapi perubahan yang mendadak. Dalam konteks pengambilan keputusan, pimpinan tidak hanya akan mengambil keputusan sendiri, tetapi juga akan mencari masukan dari tim dan berkolaborasi dalam mengambil keputusan penting. Ini mendorong rasa kepemilikan dan tanggung jawab

bersama terhadap hasil keputusan. Terkait dengan konteks mengkomunikasikan visi dan alasan dibalik perubahan yang dilakukan, pimpinan akan mengkomunikasikan dengan jelas visi di balik perubahan yang direncanakan atau diterapkan. Ini membantu pegawai (bawahan) memahami mengapa perubahan tersebut perlu dilakukan dan bagaimana ini akan membantu organisasi beradaptasi.

Merujuk pada hasil penelitian terdahulu dan konsep hubungan antara kepemimpinan agilitas, budaya organisasi, dan agilitas organisasi, serta fakta-fakta terkait fenome ketiga variabel tersebut di BPPRD Kota Jambi, merupakan suatu studi empiris yang perlu dilakukan agar diketahui seberapa besar kontribusi pengaruh kepemimpinan agilitas terhadap agilitas organisasi BPPRD Kota Jambi, melalui budaya organisasi. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Agilitas terhadap Agilitas Organisasi Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Jambi melalui Budaya Organisasi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar permasalahan yang dipaparkan pada poin sebelumnya, maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kepemimpinan agilitas, budaya organisasi, dan agilitas organisasi pada BPPRD Kota Jambi?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan agilitas terhadap budaya organisasi di BPPRD Kota Jambi?

3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap agilitas organisasi BPPRD Kota Jambi?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan agilitas terhadap agilitas organisasi BPPRD Kota Jambi?
5. Bagaimana pengaruh kepemimpinan agilitas terhadap agilitas organisasi BPPRD Kota Jambi, melalui budaya organisasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan gambaran kepemimpinan agilitas, budaya organisasi, dan agilitas organisasi pada BPPRD Kota Jambi.
2. Menganalisis pengaruh kepemimpinan agilitas terhadap budaya organisasi di BPPRD Kota Jambi.
3. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap agilitas organisasi BPPRD Kota Jambi.
4. Menganalisis pengaruh kepemimpinan agilitas terhadap agilitas organisasi BPPRD Kota Jambi.
5. Menganalisis pengaruh kepemimpinan agilitas terhadap agilitas organisasi BPPRD Kota Jambi, melalui budaya organisasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan, khususnya manajemen sumber daya manusia terutama bagi akademis yang ingin meneliti pengaruh kepemimpinan agilitas terhadap agilitas organisasi melalui budaya organisasi.
2. Secara praktis, merupakan bahan masukan bagi BPPRD Kota Jambi terkait dalam upaya membangun agilitas organisasi melalui penerapan kepemimpinan agilitas dan budaya organisasi yang tepat.