

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Organisasi merupakan suatu kesatuan yang berfungsi sebagai wadah atau alat untuk mencapai berbagai tujuan, baik tujuan individu yakni mendapat pekerjaan dan penghasilan, tujuan organisasi seperti mencari laba, maupun tujuan masyarakat yaitu memperoleh hasil dari organisasi. Organisasi terdiri dari banyak elemen penting, di antaranya adalah sumber daya manusia. Manusia merupakan elemen kunci dalam mengoperasikan suatu organisasi, karena sumber daya manusia memainkan peran yang signifikan. Oleh karena itu, menjaga hubungan yang harmonis dan berkesinambungan dengan para pegawai dalam organisasi sangatlah penting. Namun, mendapatkan sumber daya manusia berkualitas dengan partisipasi tinggi tidaklah mudah (Syah dkk., 2018).

Sumber daya manusia (SDM) tidak hanya berfungsi sebagai penggerak dan penentu kelancaran aktivitas organisasi. Mereka juga memiliki pengaruh besar dalam menentukan perkembangan dan kemajuan organisasi. Oleh sebab itu, kualitas dan kemampuan SDM menjadi faktor yang turut menentukan kesuksesan suatu organisasi (Harikesuma Ahmar dkk., 2024).

Keberhasilan sebuah organisasi sangat tergantung pada kinerja para pegawainya. Organisasi akan berupaya maksimal untuk meningkatkan kinerja pegawainya guna mencapai target organisasi. Secara umum, kinerja merujuk kepada tindakan atau kelalaian pegawai. Kinerja ini berdampak pada kontribusi mereka terhadap organisasi, termasuk dalam hal kualitas hasil, efisiensi waktu, kehadiran di tempat kerja, serta sikap kerja sama. Dengan demikian, kinerja memiliki peran krusial baik bagi organisasi maupun bagi pegawai (Angga Pramadista Sudrajat, 2021).

Pentingnya meneliti kinerja pegawai karena hal itu berdampak besar pada perkembangan organisasi. Kinerja pegawai merupakan acuan utama dalam evaluasi pegawai oleh organisasi. Pegawai yang menunjukkan kinerja sesuai atau melebihi harapan, berhak mendapatkan apresiasi. Sebaliknya, bagi mereka yang belum mencapai standar yang ditetapkan, dapat diberikan

konsekuensi. Bentuk-bentuk apresiasi dan sanksi ini dapat berupa promosi jabatan, peningkatan kompensasi, pemindahan posisi, serta pemutusan hubungan kerja. Melalui evaluasi kinerja, organisasi dapat mengetahui sejauh mana pencapaian tujuan yang diinginkan (Widjaja, 2021).

Kinerja merupakan hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas (Ike Ratnasari, 2024). Menurut Hasibuan (2019) kinerja sebagai hasil pekerjaan individu yang dipengaruhi oleh pengalaman, dedikasi, dan efisiensi waktu. Wijaya (2022) juga menjelaskan bahwa kinerja pegawai merupakan salah satu indikator penting dalam menilai kesuksesan suatu organisasi atau instansi. Untuk mencapai tujuan organisasi atau instansi secara optimal, pemimpin perlu memperhatikan kualitas hubungan antar pegawai. Ini melibatkan pembinaan dan pemberian motivasi kepada pegawai, agar mereka memahami peran dan tanggung jawab mereka serta patuh terhadap aturan instansi.

Kinerja merupakan cara untuk mengukur keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas mereka, baik secara individu maupun sebagai bagian dari sebuah kelompok dalam organisasi atau lembaga pemerintah. Jika kinerja rendah, proses pencapaian tujuan dapat terhambat. Kinerja diukur berdasarkan hasil kerja pegawai dalam hal kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Maka, baik organisasi swasta maupun pemerintah terus berusaha meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan yang ditetapkan secara efektif (Arif & Indrawijaya, 2022).

Dengan demikian, kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang diharapkan dari setiap pegawai dalam melaksanakan tugas mereka. Setiap organisasi memerlukan kinerja optimal untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Rendahnya kinerja tidak hanya mempengaruhi produktivitas individu, tetapi juga berdampak pada kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

Upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan menerapkan kepemimpinan yang tepat. Peran seorang pemimpin dalam sebuah organisasi atau perusahaan sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan

yang telah ditetapkan. Pemimpin berusaha mempengaruhi pegawai agar sesuai dengan konsep yang telah ditetapkan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut (Mahardika Suartama Komang Ardana, 2014), seperti kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan, kompensasi finansial, stress, dan disiplin kerja. Pemimpin yang mampu mempengaruhi dan melibatkan bawahannya secara aktif dengan kepemimpinan yang tepat merupakan unsur penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan bersama. Hubungan yang baik antara atasan dan bawahan diharapkan dapat menciptakan situasi yang harmonis, sehingga terbentuk kerjasama yang solid untuk mencapai sasaran organisasi. Karena itu, organisasi memerlukan pemimpin yang reformis, yang mampu menjadi pendorong perubahan (*transformation*), untuk menciptakan kolaborasi yang efektif antara pimpinan dan bawahan (Kharis Indra, 2015).

Kepemimpinan transformasional diinginkan oleh banyak komunitas, organisasi, dan perusahaan karena mampu menyelesaikan masalah organisasi secara efektif dan efisien, dan pemimpin yang membawa perubahan dan bisa memperbaiki kinerja pegawai, kemampuan untuk mempengaruhi para pegawainya melalui pendekatan tertentu. Seorang pemimpin yang menerapkan kepemimpinan transformasional di organisasinya akan membangun kepercayaan, penghargaan, dan loyalitas para pegawai. Pemimpin juga memberikan inspirasi dan mendorong pegawai untuk memprioritaskan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi (Diantara, 2022).

Kemampuan seorang pemimpin untuk menghasilkan perubahan pada individu atau organisasi secara keseluruhan untuk meningkatkan kinerja (Tri Sulastri, 2015). Kepemimpinan transformasional merupakan pandangan bagaimana seorang pemimpin membawa perubahan pada tim atau organisasi dengan merumuskan, menyampaikan, dan memberikan contoh visi yang jelas bagi organisasi atau unit kerja. Pemimpin tersebut dapat memotivasi pegawai untuk bekerja keras guna mencapai visi tersebut (Arifin & Rizana, 2024). Menurut Lisnawati dkk (2024) kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang mendorong organisasi mencapai tujuan baru yang lebih besar daripada sebelumnya. Pemimpin transformasional memberikan

dukungan mental dan membangun rasa percaya diri pada para pegawai untuk mencapai tujuan bersama, walaupun harus mengesampingkan kepentingan pribadi.

Berdasarkan penelitian Sariningrum & Febrian (2023) Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Yayasan Pendidikan Internal Audit. Pendapat ini juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Setiadi & Lutfi (2021) kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Banten. Artinya, semakin efektif gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh seorang pemimpin, semakin meningkat pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan atau pegawai.

Selain kepemimpinan transformasional, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi berhubungan erat dengan tingkah laku pekerja dalam menunjukkan loyalitas dan partisipasi di tempat kerja. Menurut Hartono (2024) komitmen organisasi merupakan suatu sikap yang mencerminkan kesetiaan pegawai terhadap organisasi dan suatu proses yang berkelanjutan di mana anggota organisasi menyatakan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuannya yang berkelanjutan. Komitmen pegawai terhadap organisasi penting bagi kelangsungan hidup organisasi. Apabila suatu organisasi dapat memenuhi harapan pegawai, maka akan tercipta suasana yang nyaman bagi mereka. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi mereka untuk terus bekerja di organisasi tersebut. Apabila pegawai merasa tidak nyaman dan tidak puas dengan pekerjaannya di organisasi, maka besar kemungkinan pegawai akan mencari kesempatan kerja di tempat lain. Dengan demikian, komitmen dalam organisasi harus senantiasa dijaga dengan baik agar kegiatan kerja dapat berjalan lancar dan visi misi perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Komitmen organisasi merupakan indikator sejauh mana pegawai bersedia tetap bekerja di perusahaan di masa depan. Komitmen sering mencerminkan kepercayaan pegawai terhadap misi dan tujuan organisasi,

usaha dalam menyelesaikan pekerjaan, dan keinginan untuk terus bekerja di tempat tersebut. Komitmen organisasi mencerminkan cara individu mengidentifikasi diri mereka dengan organisasi dan terikat pada tujuan organisasi (Permatasari dkk., 2024). Sementara itu menurut Adinata & Yunianto (2024) komitmen organisasi merupakan kesetiaan pegawai terhadap organisasi. Ini tercermin dalam kesetiaan, kerja sama, dan tidak ada niat untuk mengundurkan diri tanpa alasan yang jelas. Pegawai yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi cenderung memberikan kinerja yang lebih baik dan optimal.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Galy & Pribowo (2020) yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja, sehingga semakin tinggi tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan tidak tetap pada Universitas Muhammadiyah Bengkulu maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi (DPM-PTSP) Jambi terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah (Perda) Provinsi Jambi Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tatakerja Inspektorat, Bappeda dan Lembaga Teknis Daerah Provinsi Jambi sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Daerah Provinsi Jambi Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perubahan Keempat Atas Peraturan Daerah Provinsi Jambi Nomor 15 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Bappeda dan Lembaga Teknis Daerah Provinsi Jambi, dan Peraturan Gubernur Jambi Nomor 54 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja.

DPM-PTSP Provinsi Jambi adalah instansi yang bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas dan fungsi sesuai Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2013. Tugas utamanya meliputi penyusunan kebijakan dan pelaksanaan perizinan terpadu di bidang penanaman modal. Tujuan pembentukan dinas ini adalah untuk mempercepat dan mempermudah proses pelayanan dokumen perizinan dan nonperizinan kepada masyarakat. Sistem pelayanan terpadu ini diimplementasikan di tingkat kementerian/lembaga, pemerintah provinsi, pemerintah kabupaten/kota, dan/atau kecamatan.

Pelaksanaan tugas DPM-PTSP Provinsi Jambi banyak melibatkan pegawai, baik pegawai negeri sipil maupun pegawai tidak tetap. Untuk mengetahui data kinerja organisasi pada DPM-PTSP Provinsi Jambi, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. 1 : Data Capaian Kinerja Organisasi DPM-PTSP Provinsi Jambi Tahun 2023

No	Program	Target	Realisasi	capaian
1	Penunjang urusan pemerintahan daerah provinsi	100%	89,79%	89,79%
2	Pengembangan iklim penanaman modal	100%	88%	88%
3	Promosi penanaman modal	100%	93,72%	93,72%
4	Pelayanan penanaman modal	100%	92,86%	92,86%
5	Pengendalian pelaksanaan penanaman modal	100%	88,25%	88,25%
Rata-rata Capaian				90,52%

Sumber : DPM-PTSP Provinsi Jambi 2024

Berdasarkan tabel 1.1 memperlihatkan rata-rata capaian kinerja organisasi DPM-PTSP Provinsi Jambi sebesar 90,52%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja DPM-PTSP Provinsi Jambi sudah cukup baik, tetapi belum maksimal. Artinya capaian belum mencapai 100%, dikarenakan objek penelitian ini lebih berfokus pada pegawai tidak tetap. Maka untuk melihat kinerja individu pegawai tidak tetap, peneliti melakukan survey awal pada tanggal 09 Oktober 2024 pada 10 orang pegawai tidak tetap DPM-PTSP Provinsi Jambi, dengan hasil survei sebagai berikut:

Tabel 1. 2 : Data Survey Awal Kinerja Pegawai Tidak Tetap DPM-PTSP Provinsi Jambi

No	Pernyataan	Pendapat Responden					Jumlah (Orang)
		STS	TS	KS	S	SS	
		1	2	3	4	5	
Kualitas Kerja							
1	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan	1	1	4	3	1	10
Kuantitas Kerja							
2	Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan meskipun banyak sedikit	1	1	3	1	4	10
Waktu Kerja							
3	Pegawai masuk dan pulang kerja sesuai waktu yang telah ditentukan	0	2	3	2	3	10

Kerjasama							
4	Pegawai mampu menjalin hubungan kerja dengan baik	1	2	2	3	2	10
Jumlah		3	6	12	9	10	
Persentase %		7,5	15	30	22,5	25	100

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Pada tabel 1.2 menunjukkan bahwa dari 10 orang pegawai tidak tetap pada DPM-PTSP Provinsi Jambi masih banyak pegawai yang menyatakan sangat tidak setuju, tidak setuju, dan kurang setuju sebesar 52,5%, hal ini menggambarkan kinerja pegawai tidak tetap dalam instansi ini diduga masih belum maksimal.

Belum maksimalnya kinerja pegawai tidak tetap DPM-PTSP Provinsi Jambi ini diduga ada faktor lain yang mempengaruhi salah satunya adalah kepemimpinan transformasional.

Untuk melihat gambaran kepemimpinan transformasional peneliti melakukan survey awal kepemimpinan transformasional pada tanggal 09 Oktober 2024 pada 10 pegawai tidak tetap DPM-PTSP Provinsi Jambi pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1. 3 : Data Survey Kepemimpinan Transformasional DPM-PTSP Provinsi Jambi

No	Pernyataan	Pendapat Responden					Jumlah (Orang)
		STS	TS	KS	S	SS	
		1	2	3	4	5	
Pengaruh Ideal (<i>Idealized Influence</i>)							
1	Atasan memberikan petunjuk kepada pegawai bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik	1	1	2	2	4	10
Motivasi Inspirasional (<i>Inspirational Motivation</i>)							
2	Atasan mampu membangkitkan semangat antusias pegawai untuk melakukan pekerjaan	1	1	3	3	2	10
Stimulasi Intelektual (<i>Intellectual Stimulation</i>)							
3	Atasan mampu memecahkan permasalahan yang ada pada instansi dari berbagai sudut pandang	0	2	2	3	3	10
Pertimbangan Individu (<i>Individualized Consideration</i>)							
4	Atasan selalu memberikan arahan pada tugas yang sifatnya kompleks	1	0	2	5	2	10
Jumlah		3	4	9	13	11	
Persentase %		7,5	10	22,5	32,5	27,5	100

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa masih ada pegawai tidak tetap DPM-PTSP Provinsi Jambi menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju, termasuk kurang setuju sebesar 40%, artinya bahwa kepemimpinan transformasional sudah cukup baik tetapi masih kurang maksimal.

Untuk meningkatkan bagaimana menerapkan kepemimpinan transformasional bisa dilakukan dengan adanya komitmen organisasi pegawai yang berdampak kepada hubungan kerja pegawai yang lebih baik.

Untuk melihat data komitmen organisasi pegawai, peneliti juga melakukan survey awal pada tanggal 09 Oktober 2024 terhadap 10 pegawai tidak tetap DPM-PTSP Provinsi Jambi dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. 4 : Data Survey Komitmen Organisasi pada DPM-PTSP Provinsi Jambi

No	Pernyataan	Pendapat Responden					Jumlah (Orang)
		STS	TS	KS	S	SS	
		1	2	3	4	5	
Komitmen Organisasi Afektif							
1	Merasa bahwa instansi ini telah menyiapkan segala kebutuhan yang memungkinkan saya untuk bekerja dengan baik	1	0	3	3	3	10
Komitmen Organisasi Berkelanjutan							
2	Sulit meninggalkan instansi ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja di tempat lain	0	1	5	2	2	10
Komitmen Organisasi Normatif							
3	Saya merasa memiliki kewajiban untuk setia pada instansi ini	0	1	3	3	3	10
Jumlah		1	2	11	8	8	30
Persentase %		3,34	6,67	36,67	26,66	26,66	100%

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 1.4 memperlihatkan hasil survey terhadap 10 pegawai tidak tetap DPM-PTSP Provinsi Jambi bahwa komitmen pegawai tidak tetap diduga masih belum optimal, sebab masih ada yang menjawab sangat tidak setuju, tidak setuju, dan kurang setuju sebesar 46,68%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai tidak tetap masih kurang berkomitmen terhadap organisasi.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang kinerja pegawai, kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi di instansi tersebut. Oleh karena itu, penulis melakukan

penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformatasional Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Tidak Tetap DPM-PTSP Provinsi Jambi”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang terlihat bahwa kinerja pegawai tidak tetap masih belum mencapai tingkat maksimal, begitu juga mengenai kepemimpinan transformatasional masih belum maksimal, dan komitmen organisasi pegawai masih kurang berkomitmen. Sehingga yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kinerja pegawai, kepemimpinan transformatasional, dan komitmen organisasi pada DPM-PTSP Provinsi Jambi?
2. Apakah kepemimpinan transformatasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada DPM-PTSP Provinsi Jambi?
3. Apakah kepemimpinan transformatasional berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada DPM-PTSP Provinsi Jambi?
4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada DPM-PTSP Provinsi Jambi?
5. Apakah kepemimpinan transformatasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada DPM-PTSP Provinsi Jambi?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran kinerja pegawai, kepemimpinan transformatasional, dan komitmen organisasi pada DPM-PTSP Provinsi Jambi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformatasional terhadap kinerja pegawai pada DPM-PTSP Provinsi Jambi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformatasional terhadap komitmen organisasi pada DPM-PTSP Provinsi Jambi.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada DPM-PTSP Provinsi Jambi.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada DPM-PTSP Provinsi Jambi.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Temuan dari penelitian ini dapat menjadi kontribusi tambahan pada literatur manajemen, khususnya dalam Sumber Daya Manusia, terutama terkait hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja melalui komitmen organisasi. Hal ini bisa menjadi bahan pertimbangan bagi penelitian lain yang akan dilakukan di bidang Manajemen SDM.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diinginkan dapat menyediakan informasi kepada organisasi mengenai dampak kepemimpinan transformasional pada kinerja pegawai melalui komitmen organisasi. Dengan demikian, hasil penelitian dapat menjadi salah satu informasi penting tentang pentingnya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi di suatu instansi atau organisasi untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Ini dapat menghasilkan manfaat penelitian dari berbagai faktor:

- A. Bagi penulis

Untuk memperluas pemahaman, pengetahuan, dan pengalaman mengenai permasalahan yang diselidiki, terutama mengenai dampak kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dengan melibatkan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

- B. Bagi universitas

Mampu melengkapi dan memperluas temuan penelitian-penelitian, terutama dalam hal kepemimpinan transformasional, kinerja, dan komitmen organisasi.

- C. Manfaat bagi instansi atau organisasi

Instansi bisa mengidentifikasi kelemahan-kelemahan yang belum optimal dan melakukan perbaikan, sehingga menjadi bahan masukan dalam mengambil kebijakan.