

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, sumber daya manusia merupakan salah satu kunci penentu persaingan. Hal ini ditawarkan sebagai bukti bahwa prinsip dasar administrasi publik dan pelayanan masyarakat adalah sumber daya manusia. Menurut Iskandar et al., (2019) sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen dalam pelaksanaan kegiatan organisasi yang bertanggung jawab atas kegiatan operasional perusahaan dan menuntut ketekunan dalam bekerja. Mereka juga perlu memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan. Untuk mencapai tujuan organisasi, pemimpin harus mampu meningkatkan kesadaran staf. Kerja sama karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi karena memungkinkan pekerja untuk fokus terbaik pada tugas yang telah diberikan. Kesediaan untuk mendukung dan setia kepada organisasi sangat memotivasi untuk dapat mencapai tujuannya dengan sukses dan efisien.

Kinerja karyawan yang dapat dikatakan sebagai perilaku nyata sebagai prestasi kerja yang diciptakan oleh karyawan sesuai dengan fungsinya dalam bisnis, merupakan tolok ukur keberhasilan dalam organisasi itu sendiri. (Muhammad dan Rahardja, 2021). Sebagai salah satu aspek terpenting dalam bisnis, kinerja karyawan harus selalu diperhitungkan bersama dengan elemen lain seperti dedikasi organisasi dan gaya

kepemimpinan transformasional. Dapat memulai modifikasi ke jalur yang lebih maju di bidang pelayanan publik dengan gaya kepemimpinan yang baik dan terampil.

Kinerja karyawan dan gaya transformasional berhubungan erat, dan kinerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen organisasional. Selain kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional juga ada. Kepemimpinan semacam ini dapat menghasilkan tingkat kinerja yang lebih tinggi, memiliki lebih banyak atribut daripada karisma, mengkomunikasikan visi dan misi, menanamkan kebanggaan, berkomunikasi dengan cara yang menginspirasi optimisme, fokus pada bisnis, dan mengungkapkan maksud penting secara jelas dan ringkas. Menurut Muhammad dan Rahardja (2021) kepemimpinan transformasional digambarkan memiliki pengaruh pada bagaimana pemimpin mendorong kerja sama tim, pembelajaran tim, dan pengembangan diri kolektif. Banyak organisasi, termasuk industri, pemerintahan, dan pendidikan, menggunakan pendekatan kepemimpinan transformasional. Hal ini dapat meningkatkan kinerja organisasi dan menumbuhkan lingkungan kerja yang kreatif dan produktif. Kemampuan untuk membawa perubahan di dalam perusahaan dan menginspirasi individu untuk mencapai potensi penuh mereka menjadikan gaya kepemimpinan transformasional salah satu yang paling efektif. Seorang pemimpin transformatif menginspirasi kerja tim, pemikiran inovatif, dan partisipasi aktif dalam mencapai tujuan organisasi. Karena dapat menciptakan lingkungan yang mendorong, menginspirasi, dan membantu semua anggota organisasi, gaya kepemimpinan

transformasional dapat membantu organisasi mengembangkan komitmen organisasi yang kuat.

Perilaku karyawan selama operasi rutin perusahaan memberikan wawasan tentang komitmen organisasi yang mereka miliki dan junjung tinggi. Karyawan biasanya menunjukkan sikap dan perilaku yang selaras dengan prinsip-prinsip ini. (Amelia Rahmi dan Mulyadi, 2018) mengatakan bahwa komitmen organisasi merupakan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi menunjukkan kepedulian mereka terhadap keberhasilan organisasi dan kemajuan berkelanjutan dan perilaku yang mencerminkan loyalitas karyawan dalam organisasi. Karyawan juga harus memiliki pola pikir yang positif agar kinerja yang baik dapat terbayar. Tentu saja, dedikasi organisasi dan gaya manajemen para manajer atau supervisor di atasnya juga berdampak pada sikap karyawan yang positif ini. Untuk memajukan tujuan bisnis, karyawan juga cenderung lebih mengabdikan padanya.

Hal ini tidak diragukan lagi dalam meningkatkan komitmen karyawan, yang menguntungkan perusahaan dalam jangka panjang. Untuk mencapai tujuan organisasi, personel harus berkomitmen terhadap organisasi. Semua pekerja harus berdedikasi untuk memenuhi tugas dan kewajiban mereka di dalam perusahaan. Bekerja dengan perasaan penuh tugas memerlukan komitmen normatif, yang merupakan salah satu jenis indikator komitmen organisasi. Tingkat dedikasi ini dapat membantu dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, untuk menjaga produktivitas, kualitas, dan

reputasi secara keseluruhan sambil mencapai tujuan organisasi, penting bagi organisasi untuk memperhatikan komitmen karyawan dan mengambil tindakan untuk meningkatkannya.

Melayani masyarakat Kota Bekasi merupakan tanggung jawab Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi yang beroperasi di bawah kewenangan pemerintah. Tanggung jawab untuk melaksanakan tugas dalam mengatasi masalah kebakaran dan bencana, khususnya di dinas darurat atau penyelamatan, telah dilimpahkan kepada Dinas Pemadam Kebakaran sebagai unsur pelaksana pemerintah. Salah satu kelompok yang memimpin dalam operasi tanggap bencana dan penyelamatan adalah Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi. Keterlibatan pemerintah diperlukan sebagai upaya penanggulangan dan penanggulangan kebakaran dan bencana yang terjadi di Kota Bekasi karena menimbulkan korban jiwa serta kerusakan lingkungan rumah penduduk. Karyawan yang merupakan aset tidak diragukan lagi mengeksekusi pada tingkat yang sangat tinggi, menjadikan Pemadam Kebakaran sebagai salah satu institusi paling terkemuka di Indonesia.

Berdasarkan hasil penelitian, Dinas Pemadam Kebakaran harus ada agar dapat bekerja dengan baik dalam penanggulangan bencana dan penanganan kebakaran, namun dalam pelaksanaannya belum dapat melaksanakan kewajiban dan peran tersebut dengan baik. Pengaruh seorang pemimpin memiliki kekuatan untuk secara langsung mempengaruhi perasaan bawahan tentang mengikuti instruksinya. Para pemimpin ini

menunjukkan sifat kepemimpinan transformasional, yang merupakan variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk gaya kepemimpinan yang ambigu. Kinerja petugas pemadam kebakaran Kota Bekasi selama tiga tahun terakhir menunjukkan bahwa kinerja sebenarnya jauh dari harapan. Data pencapaian kinerja disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 1. 1
Ketercapaian Kinerja Pelayanan Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi 2020-2022

No.	Tahun	Jumlah Kebakaran	Rata-rata Respon Time	Target	Realisasi	Capaian Target
1.	2020	204	00.18.00	90%	65%	TIDAK TERCAPAI
2.	2021	254	00.17.00	90%	70%	
3.	2022	346	00.15.10	90%	70%	

Sumber : Seksi Kepegawaian Dinas Pemadam Kebakaran

Berdasarkan tabel 1.1 pencapaian kinerja pegawai di atas menunjukkan indikator kerja terkait Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi khususnya tingkat response time, dimana terlihat bahwa kinerja pegawai masih perlu ditingkatkan, seperti diketahui realisasi pegawai capaian kinerja diatas belum memenuhi target yang telah ditetapkan oleh Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi yaitu 90% terutama dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara terlatih dan professional karena data dibawah 90% maka target tidak tercapai.

Ketidakhadiran karyawan adalah masalah lain yang akan dihadapi pada tahun 2022, karena karyawan yang tidak memiliki koneksi dengan organisasi cenderung lebih sering absen atau berhenti dari jabatannya. Tabel di bawah menggambarkan hal ini:

Tabel 1. 2

Data Absensi Kehadiran Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi Tahun 2022

Bulan	Jumlah Pegawai	Keterangan Absensi		
		Sakit	Ijin	Tanpa Keterangan
Januari	85	26	5	2
Februari	85	20	0	1
Maret	85	13	5	4
April	85	15	4	2
Mei	85	30	11	2
Juni	85	12	1	2
Juli	84	19	5	2
Agustus	84	13	3	2
September	83	22	10	1
Oktober	83	23	9	2
November	83	25	6	2
Desember	84	8	2	1

Sumber : Seksi Kepegawaian Dinas Pemadam Kebakaran

Absensi pegawai Dinas Kebakaran Kota Bekasi tahun 2022 dapat dilihat pada tabel 1.2. Jumlah tertinggi 43 dari 85 pegawai dengan keterangan (sakit, izin, dan tanpa keterangan) pada Mei 2022, dan jumlah terendah 11 dari 84 pegawai dengan keterangan (sakit, izin, dan tanpa keterangan) pada Desember 2022. Karena begitu banyak karyawan yang terus tidak masuk kerja pada hari-hari yang dijadwalkan,

banyak tugas yang agak terhambat dan pengaruhnya terhadap komitmen organisasi yang rendah. Hal ini mungkin berdampak pada produktivitas organisasi Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi dan pengeluaran yang terkait dengan perekrutan dan penempatan pegawai baru.

Dalam fenomena ini, penulis dapat menyimpulkan bahwa pengelola tidak melakukan apapun untuk memperingatkan pegawai yang melanggar hukum saat memberikan layanan kepada masyarakat. Jelas dari temuan penelitian penulis pada sejumlah petugas pemadam kebakaran bahwa berbagai fenomena ada dalam kaitannya dengan kepemimpinan transformasional, kinerja karyawan, dan komitmen organisasi. Oleh karena itu, kepemimpinan Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi dapat memainkan peran penting dalam memotivasi dan menginspirasi pegawai untuk mencapai tujuan organisasi dengan sukses dan efisien. Apakah tujuan organisasi tercapai atau tidak tergantung pada efektivitas kepemimpinan. Oleh karena itu, seorang pemimpin perlu memiliki kemampuan untuk mengubah situasi guna meningkatkan kinerja yang luar biasa. Seorang pemimpin transformasional harus memiliki keterampilan berpikir analitis dan konseptual untuk memecahkan masalah secara efektif dan membimbing anggota timnya menuju tujuan organisasi.

Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk memahami hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi karena kesenjangan penelitian terungkap dalam penelitian sebelumnya.

(Armansyah, 2020), mengatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Model gaya kepemimpinan transformasional sangat baik dalam memotivasi pengikut untuk mencurahkan waktu mereka untuk menciptakan visi dan tujuan bersama untuk bisnis atau organisasi. (Setiawan et al., 2022), mengatakan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan dapat dimediasi oleh variabel komitmen organisasional. Hal ini menunjukkan penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang efektif, yang sejalan dengan hasil kerja yang sangat baik yang dicapai oleh seorang karyawan saat melakukan pekerjaannya. Komitmen organisasional yang dapat dipupuk oleh gaya kepemimpinan transformasional berdampak pada kinerja pekerja.

Karena pentingnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap proses kerja organisasi dan kinerja pegawai yang dimediasi oleh komitmen organisasi, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul sebagai berikut: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Hasil dari proses kerja karyawan inilah yang dikenal sebagai kinerja mereka. Kinerja yang baik atau kinerja keseluruhan dalam organisasi dapat dilihat dari kinerja karyawan yang baik. Kenyamanan dan kepuasan karyawan dalam bekerja akan

mendorong semangat kerja yang wajar terjadi. Ketika ada perasaan cinta terhadap organisasi secara keseluruhan, semangat kerja yang berkembang secara organik ini akan berdampak pada komitmen organisasi. Untuk mendapatkan keunggulan kompetitif di abad 21, setiap karyawan yang menerima pujian atas perilaku yang baik akan lebih sering menampilkannya. Khususnya di organisasi seperti Dinas Pemadam Kebakaran yang menggunakan gaya kepemimpinan sebagai kerangka kualitas kepemimpinan, gaya seorang pemimpin dapat berdampak pada seberapa baik anggota timnya berfungsi sebagai manajer, penyelia, dan koordinator tim. Kecenderungan gaya kepemimpinan transformasional untuk berinovasi di setiap kesempatan memiliki konsekuensi untuk pembangunan berkelanjutan.

Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi menjadi subjek penelitian ini untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Setelah definisi masalah seperti yang disebutkan, rumusan masalah dalam penelitian berikut dapat dikembangkan:

- a. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai?
- b. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi?

- c. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai?
- d. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Untuk mengetahui bagaimana komitmen organisasi dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional.
3. Untuk mengetahui bagaimana komitmen organisasi mempengaruhi kinerja pegawai.
4. Untuk mengetahui melalui komitmen organisasi bagaimana dampak gaya kepemimpinan transformatif terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Berikut ini manfaat dari penelitian ini yang dapat dirumuskan berdasarkan uraian tujuan di atas :

1. Bagi Peneliti

Dapat memperluas pemahaman dan pengetahuan, serta membantu peneliti meningkatkan kapasitas mereka untuk menyelidiki masalah saat ini dengan menggunakan informasi yang tersedia.

2. Bagi Universitas

Hal ini dimaksudkan untuk memberikan informasi untuk melakukan penelitian tambahan serta bahan referensi tambahan untuk jurusan ekonomi program studi manajemen sumber daya manusia di Universitas Bhayangkara, Jakarta Raya.

3. Bagi Organisasi

Sebagai bahan pertimbangan bagi pemimpin dalam menentukan kebijakan dan strategi yang tepat dalam rangka meningkatkan produktifitas kerja pegawai sehingga hasil yang diharapkan tercapai dan memenuhi kebutuhan organisasi.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistem penulisan sering diatur sebagai berikut untuk memudahkan penulisan dan memberikan ringkasan singkat dari skripsi ini:

BAB I PENDAHULUAN

Terdapat latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, deskripsi masalah, dan tata cara penulisan semuanya tercakup dalam bab ini.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Selain studi sebelumnya, paradigma, dan hipotesis, bab ini mengulas literatur tentang dampak gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Terdapat rancangan penelitian, tahapan penelitian, model konseptual, operasionalisasi variabel, waktu dan lokasi penelitian, teknik pengambilan sampel, dan teknik analisis data dibahas dalam bab ini.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Terdapat profil organisasi, temuan data, dan pembahasan hasil penelitian dibahas dalam bab ini.

BAB V : PENUTUP

Terdapat kesimpulan, saran juga keterbatasan dibahas dalam bab ini.