

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di tengah dinamika lingkungan bisnis yang semakin kompetitif dan kompleks, berbagai organisasi baik di sektor publik maupun swasta dihadapkan pada tantangan besar dalam menciptakan iklim kerja yang sehat, produktif, dan bermakna bagi seluruh anggota organisasi. Banyak organisasi mengalami gejala seperti penurunan motivasi karyawan, minimnya inovasi, serta rendahnya keterlibatan dan loyalitas terhadap visi organisasi. Berbagai fenomena tersebut menunjukkan bahwa banyak organisasi yang masih kesulitan dalam membentuk dasar organisasi yang benar-benar positif.

Semakin banyak organisasi yang menyadari pentingnya menciptakan iklim kerja yang sehat dan mendukung untuk menunjukkan peningkatan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Budaya organisasi menjadi salah satu pendekatan yang mulai banyak diterapkan oleh beberapa organisasi untuk mengatasi permasalahan tersebut. Pendekatan ini menekankan pada nilai-nilai, seperti: kepercayaan, penghargaan, kolaborasi, dan makna dalam bekerja.

Beberapa perusahaan yang telah mengadopsi budaya organisasi menunjukkan peningkatan dalam berbagai aspek, mulai dari keterlibatan karyawan, kepuasan kerja, hingga kinerja organisasi secara keseluruhan. Namun, implementasi budaya organisasi tidak dapat berlangsung secara optimal tanpa keterlibatan gaya kepemimpinan yang efektif.

Menurut (Lase *et al.*, 2025) Budaya Organisasi adalah elemen mendasar yang membentuk identitas, efisiensi operasional, dan keberlanjutan jangka panjang suatu organisasi. Budaya organisasi dipahami sebagai sistem nilai, keyakinan, norma, dan praktik yang dianut secara kolektif oleh anggota organisasi dan membentuk pola pikir, sikap, serta perilaku dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Budaya yang kuat tidak hanya memperkuat keterikatan sosial di lingkungan kerja, tetapi juga berperan penting dalam menciptakan motivasi intrinsik, loyalitas karyawan, serta peningkatan kinerja secara menyeluruh. (Firdaus *et al.*, 2024)

Kepemimpinan menurut (Candra, 2024) merupakan suatu proses yang kompleks di mana seorang pemimpin memberikan pengaruh kepada bawahannya dalam menjalankan serta mencapai visi, misi, dan tujuan tertentu, yang pada akhirnya mendorong kemajuan dan kesatuan organisasi. Seorang pemimpin menjalankan proses kepemimpinan dengan menerapkan berbagai karakteristik yang melekat pada dirinya, seperti kepercayaan, nilai-nilai, etika, kepribadian, pengetahuan, serta keterampilan yang dimilikinya.

Menurut (Suchayowati & Sutedjo, 2024) Kepemimpinan transformasional merupakan suatu pendekatan kepemimpinan yang berfokus pada pemberian inspirasi, peningkatan motivasi, serta pengembangan kemampuan anggota organisasi guna mengoptimalkan potensi diri secara maksimal. Gaya kepemimpinan ini berfokus pada mendorong perubahan positif dalam organisasi, serta dikenal kemampuannya dalam memberikan motivasi, inspirasi, dan arahan

kepada anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi serta mendorong inovasi.

Kepemimpinan transformasional menunjukkan efektivitasnya dalam menghadapi dinamika perubahan, mendorong kolaborasi antar individu, serta menyesuaikan diri dengan lingkungan eksternal yang terus berkembang. Keberhasilan dan keberlanjutan jangka panjang dari organisasi sangat bergantung pada kemampuan ini, yang menjadi faktor krusial dalam menjamin kelangsungan dan daya saing organisasi di tingkat global. Melalui penekanan pada peningkatan motivasi, penguatan komitmen, dan optimalisasi produktivitas, pemimpin transformasional mampu membentuk tim kerja yang kohesif, kreatif, dan responsif terhadap perubahan, sehingga turut berkontribusi dalam pencapaian sasaran strategis organisasi (Santoso & Perkasa, 2024)

Kepemimpinan transformasional semakin memperoleh perhatian dalam kajian manajemen dan organisasi, terutama di tengah perkembangan pesat yang ditandai oleh berbagai tantangan dan krisis yang berubah dengan cepat. Dalam konteks ini, peran kepemimpinan transformasional menjadi semakin krusial, mengingat organisasi kini menghadapi situasi yang kompleks dan menuntut kemampuan adaptasi serta visi jangka panjang (Erman & Winario, 2024). Salah satu aspek yang menarik perhatian baik di kalangan peneliti maupun praktisi dalam merespons tantangan pada dinamika persaingan lingkungan bisnis yang semakin pesat adalah pentingnya peran kepemimpinan transformasional sebagai katalis perubahan dan penggerak adaptasi organisasi secara efektif.

PT. Inspira Energi Sekawan adalah perusahaan yang bergerak dibidang *supply* kabel. Perusahaan ini berlokasi di Ruko Sentral Komersil Blok 5 No. 75 Jl. Boulevard Raya RT. 004 RW. 017, Jaka Setia, Bekasi Selatan, Kota Bekasi. Kegiatan PT. Inspira Energi Sekawan yaitu menjual beberapa jenis kabel serta aksesoris kelistrikan lainnya. Perusahaan telah memasarkan produknya di seluruh pasar dalam negeri.

Terbatasnya jumlah pegawai dalam menangani beban kerja yang tinggi diatasi melalui penguatan budaya organisasi yang telah berkembang di PT. Inspira Energi Sekawan. Budaya organisasi yang dimiliki perusahaan ini memiliki karakteristik khusus yang mendorong karyawan untuk saling membantu, meskipun harus melaksanakan tugas di luar tanggung jawab resmi mereka. Meskipun bekerja di luar *job description*, para karyawan tetap menunjukkan antusiasme dan semangat yang tinggi. Tingginya semangat tersebut diduga dipengaruhi adanya dorongan dari gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Dorongan ini kemungkinan besar muncul dari seorang pemimpin yang memiliki karakter kuat untuk membimbing para bawahan agar terus bekerja sama, berkolaborasi, serta menumbuhkan rasa kekeluargaan yang tinggi, sehingga budaya organisasi yang terbentuk sebelumnya tetap terjaga dan tidak mengalami dampak negatif.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan (Arman *et al.*, 2023) menunjukkan bahwa pimpinan seacara konsisten memberikan dukungan, motivasi, serta semangat kerja kepada karyawan dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, Pemimpin juga memfasilitasi pelatihan guna mengembangkan potensi dan kapasitas sumber daya manusia secara optimal. Gaya kepemimpinan

transformatif ini berkontribusi penting terhadap pengembangan organisasi, khususnya dalam mendorong terciptanya perubahan positif dan memberikan ruang bagi karyawan untuk mengembangkan diri secara personal.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, peneliti menemukan fenomena penelitian dimana kepemimpinan yang ada pada PT. Inspira Energi Sekawan masih belum menemui kecocokan untuk meningkatkan kualitas budaya organisasi. Sehingga penulis beranggapan bahwa adanya keterkaitan antara peran dari gaya kepemimpinan transformatif yang menjadi dugaan berpengaruh dalam meningkatkan budaya organisasi positif.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Eksplorasi Peran Gaya Kepemimpinan Transformatif dalam Membangun Budaya Organisasi Positif di PT. Inspira Energi Sekawan”**

1.2 Fokus Penelitian

Adapun uraian latar belakang masalah diatas, maka fokus penelitian ini adalah bagaimana gaya kepemimpinan transformatif dalam membangun budaya organisasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian fokus penelitian diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan peran gaya kepemimpinan transformatif yang diterapkan dalam membangun budaya organisasi di PT. Inspira Energi Sekawan

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan bagi penulis sendiri dapat mengembangkan pengetahuan dan wawasan dalam meningkatkan kemampuan berpikir terkait masalah-masalah yang diteliti.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu untuk memberikan anjuran dan rekomendasi bagi manajemen PT. Inspira Energi Sekawan dalam mengembangkan gaya kepemimpinan yang efektif guna membangun budaya organisasi sehat dan produktif.

3. Bagi akademis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat dan dapat dijadikan referensi akademik bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji mengenai gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi positif.

1.5 Sistematika Penelitian

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas serta menguraikan tentang latar belakang masalah, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang landasan teori dalam penelitian yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi positif.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang desain penelitian, tempat dan waktu penelitian, teknik pengambilan data, dan metode analisis data.

BAB VI PEMBAHASAN

Bab ini berisi gambaran umum objek penelitian, hasil analisis data serta pembahasan penelitian

BAB V KESIMPULAN

Bab ini berisi kesimpulan dan saran yang diajukan kepada beberapa pihak