

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama yang berperan penting dalam persaingan di era globalisasi saat ini. Keberadaan SDM membuktikan bahwa mereka adalah komponen utama yang mendukung penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan, dan pemberian pelayanan kepada masyarakat. Dalam sebuah organisasi, SDM memiliki peran krusial karena individu-individu di dalamnya aktif dan dominan dalam menjalankan berbagai kegiatan. Mereka berfungsi sebagai pengambil keputusan, pelaksana, dan perencana dalam upaya mencapai tujuan organisasi, sehingga bertanggung jawab atas kemajuan atau kemunduran yang dialami. (Fauzan, dkk., 2023).

Untuk mencapai tujuan organisasi dan menghadapi tantangan global, diperlukan SDM yang tangkas, kritis, dan terampil. Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek utama yang berperan dalam menentukan kesuksesan organisasi. Selain itu, komitmen karyawan terhadap perusahaan juga menjadi elemen penting dalam manajemen SDM. Ketika karyawan memiliki komitmen yang kuat, mereka cenderung bekerja lebih efektif dan menghasilkan kualitas kerja yang lebih tinggi (Hasna, dkk., 2023).

Di tengah persaingan pasar yang ketat, perusahaan yang mampu meningkatkan performa sekaligus mempertahankan gaya manajemen mereka memiliki peluang untuk berkembang. Pendekatan manajemen bisnis berperan penting dalam

memberikan motivasi dan dukungan yang mendorong individu untuk meningkatkan kualitas kinerjanya. (Fauzi, dkk., 2022). Kinerja mencerminkan hasil nyata yang dihasilkan oleh karyawan, yang biasanya dapat terlihat melalui laporan akhir yang disajikan kepada atasan (Prihatini, dkk., 2022). Untuk mempertahankan pencapaian yang baik, tentunya dibutuhkan kinerja yang tinggi (Lutfi, 2021).

Pencapaian tujuan perusahaan sangat bergantung pada peran seorang pemimpin dalam membimbing karyawan. Tanpa kepemimpinan atau arahan yang jelas, hubungan antara ambisi individu dan tujuan organisasi dapat menjadi tidak stabil. Oleh karena itu, kepemimpinan merupakan faktor penting bagi keberhasilan suatu organisasi. (Fauzi, dkk., 2022). Salah satu gaya kepemimpinan yang relevan adalah kepemimpinan transformasional. Gaya ini fokus pada membangun komitmen terhadap tujuan bersama serta memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mencapai tujuan tersebut (Gokalp, dkk., 2022). Pemimpin transformasional tidak hanya memberikan teladan positif, tetapi juga mampu menciptakan perubahan budaya dan struktur organisasi yang mendukung peningkatan kinerja karyawan (Silaban, 2023).

Selain kepemimpinan, budaya organisasi juga berperan penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Budaya organisasi merupakan panduan berpikir dan berperilaku yang khas bagi setiap individu dalam organisasi untuk mencapai tujuan bersama (Ummah 2019). Budaya ini perlu diperkenalkan sejak awal kepada karyawan agar mereka dapat beradaptasi dan menginternalisasi nilai-nilai organisasi (Daslim, dkk., 2023). Budaya organisasi yang kuat dapat

memotivasi karyawan untuk mengerahkan kemampuan terbaik mereka secara maksimal..

Salah satu tantangan yang sering dihadapi organisasi adalah rendahnya tingkat komitmen karyawan. Rendahnya komitmen organisasi dapat mengindikasikan loyalitas karyawan yang rendah dan rasa keterikatan yang minim terhadap perusahaan. Hal ini berpotensi menurunkan efektivitas organisasi, yang dapat terlihat melalui meningkatnya angka absensi dan tingkat pergantian karyawan (Hasna, dkk., 2023). Oleh karena itu, meningkatkan komitmen organisasi menjadi langkah strategis untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi (Daslim, dkk., 2023).

Dalam pelayanan publik, SDM memiliki peran yang sangat penting. Kementerian dan lembaga pemerintah sebagai penyedia pelayanan publik memiliki tanggung jawab besar untuk memastikan efektivitas pelaksanaan tugasnya (Wiraguna, dkk., 2022). Pusat Pengembangan Benih dan Proteksi Tanaman (P2BPT), yang merupakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) di bawah Dinas Ketahanan Pangan, Kelautan, dan Pertanian Provinsi DKI Jakarta. UPT ini bertanggung jawab menyediakan bibit unggul tanaman pangan, hortikultura, dan kehutanan bagi masyarakat. Dengan pelayanan bibit tanaman gratis bagi warga DKI Jakarta, Pusat Pengembangan Benih dan Proteksi Tanaman DKI Jakarta memiliki peran penting dalam mendukung ketahanan pangan dan pembangunan pertanian di wilayah tersebut.

Namun, Pusat Pengembangan Benih dan Proteksi Tanaman DKI Jakarta menghadapi tantangan dalam meningkatkan efektivitas kinerjanya, salah satunya terkait kepemimpinan yang belum optimal. Berdasarkan data absensi pegawai, terdapat kecenderungan tingkat ketidakhadiran yang tinggi, di mana beberapa pegawai menunjukkan ketidakhadiran dalam beberapa bulan terakhir. Fenomena ini mencerminkan kurangnya motivasi dan pengawasan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Kepemimpinan yang kurang inspiratif dan motivasional dapat memengaruhi kedisiplinan pegawai, sehingga mereka merasa kurang terikat dengan organisasi. Hal ini berdasarkan hasil rekap data pada Pusat Pengembangan Benih dan Proteksi Tanaman DKI Jakarta di tunjukan oleh tabel 1.1

Tabel 1. 1 Data Absensi Kehadiran Pegawai Pusat Pengembangan Benih dan Proteksi Tanaman DKI Jakarta

Bulan	Jabatan	Keterangan Absensi		Total absensi	Total Keseluruhan
		Cuti	Alfa		
Juli	ASN	8	3	11	36
	PJLP	21	4	25	
Agustus	ASN	4	5	9	25
	PJLP	11	5	16	
September	ASN	3	8	11	39
	PJLP	13	15	28	

Sumber : Pusat Pengembangan Benih dan Proteksi Tanaman DKI Jakarta 2024

Selain masalah kepemimpinan yang kurang, Pusat Pengembangan Benih dan Proteksi Tanaman DKI Jakarta juga menghadapi masalah lainnya yang sering terjadi setiap tahunnya, yaitu tingginya angka pengunduran diri karyawan tanpa alasan yang jelas. Data mengenai turnover karyawan dari tahun 2022 hingga 2024 dapat dilihat pada Tabel 1.2.

Tabel 1. 2 Data *Turnover* Karyawan Pusat Pengembangan Benih dan Proeksi Tanaman DKI Jakarta

Tahun	Jumlah (perorangan)	Alasan
2022	1	Tanpa Keterangan
2023	2	Tanpa Keterangan
2024	5	Tanpa Keterangan

Sumber : Pusat Pengembangan Benih dan Proteksi Tanaman DKI Jakarta

Penelitian terdahulu mengindikasikan adanya perbedaan hasil mengenai efek kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Beberapa studi menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan (Salsabila, 2023). Namun, studi lainnya menyatakan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan (Sazly, dkk., 2019).

Budaya organisasi sering dianggap sebagai faktor kunci yang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan. Penelitian membuktikan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap performa karyawan (Sidik, dkk., 2020). Namun, penelitian lainnya mengungkapkan bahwa budaya organisasi tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Hartati, 2019).

Komitmen organisasi sering dianggap sebagai variabel yang dapat memperkuat hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan. Namun beberapa penelitian mengungkapkan bahwa komitmen organisasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Naufal, dkk., 2024) dan tidak menjadi mediasi dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan (Salsabila, 2023). Di sisi lain, penelitian lain

menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan (Fauzan, dkk., 2023). Perbedaan hasil penelitian ini menciptakan ruang penelitian yang perlu ditelaah lebih lanjut, terutama terkait peran komitmen organisasi sebagai hubungan antara kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kinerja karyawan.

Melihat latar belakang permasalahan tersebut, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul. **”Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Komitmen Organisasi Pada Pusat Pengembangan Benih Dan Proteksi Tanaman Dki Jakarta”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang yang telah disampaikan, masalah yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi?
3. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai?
4. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai?
5. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai?
6. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dimediasi Komitmen Organisasi?

7. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dimediasi Komitmen Organisasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah.:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi di Pusat Pengembangan Benih dan Proteksi Tanaman DKI Jakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi di Pusat Pengembangan Benih dan Proteksi Tanaman DKI Jakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Pengembangan Benih dan Proteksi Tanaman DKI Jakarta.
4. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Pengembangan Benih dan Proteksi Tanaman DKI Jakarta.
5. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Pengembangan Benih dan Proteksi Tanaman DKI Jakarta.
6. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai dimediasi Komitmen Organisasi di Pusat Pengembangan Benih dan Proteksi Tanaman DKI Jakarta.
7. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dimediasi Komitmen Organisasi di Pusat Pengembangan Benih dan Proteksi Tanaman DKI Jakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini, peneliti berharap dapat memberikan sejumlah manfaat, di antaranya:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan mampu memperluas wawasan dan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai, dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel mediasi.

2. Bagi Universitas

Menyediakan informasi yang dapat dimanfaatkan oleh pihak lain sebagai dasar untuk penelitian lanjutan, bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan, serta referensi pembanding bagi penelitian lainnya, sekaligus menjadi kontribusi dari Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, khususnya Fakultas Ekonomi dan program studi Manajemen.

3. Bagi Instansi

Sebagai sumber informasi dan saran bagi instansi, penelitian ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai, perlu dilakukan perbaikan dalam Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dengan Komitmen Organisasi berperan sebagai variabel yang menghubungkan.

1.5 Batasan Masalah

Agar fokus penelitian tetap terjaga, peneliti menetapkan batasan masalah yang hanya akan mengkaji kinerja yang dipengaruhi oleh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi. Penelitian ini akan dilakukan di Pusat Pengembangan Benih dan Perlindungan Tanaman DKI Jakarta..

1.6 Sistematika Skripsi

Tujuan dari penulisan sistematika ini adalah agar pembahasan dalam penelitian ini lebih terstruktur dan mudah dipahami. Berikut adalah sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini, dibahas mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, batasan masalah, serta sistematika penulisan yang mencakup struktur dari setiap bab dalam skripsi ini.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas landasan teori yang terkait dengan topik penelitian, yaitu pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai, dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel mediasi. Selain itu, bab ini juga menyajikan kerangka pemikiran dan hipotesis yang menggambarkan secara singkat hubungan antara variabel independen, dependen, dan mediasi yang akan diteliti.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan proses perancangan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, mulai dari tahapan yang ditempuh, jenis data yang digunakan, cara pengambilan sampel, hingga metode analisis dan pengumpulan data yang diterapkan dalam penelitian ini.

BAB IV PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang gambaran objek penelitian serta analisis terhadap hasil pengolahan data yang telah dilakukan.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan, batasan masalah, dan saran dari penelitian yang telah dilakukan, yang diharapkan dapat digunakan untuk pengembangan lebih lanjut.

