

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di tengah perubahan dinamis dalam pemerintahan dan bisnis, peran Inspektorat Provinsi Kalimantan Tengah tidak hanya terletak pada pengawasan, tetapi juga pada kemampuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja optimal pegawai. Meningkatkan budaya organisasi dan menerapkan kepemimpinan transformasional menjadi tugas yang mendesak, dengan peran kunci yang dimainkan oleh mediasi komitmen organisasi dalam menghubungkan beberapa aspek ini. Budaya organisasi didefinisikan sebagai seperangkat nilai, asumsi, persepsi, dan norma yang dimiliki bersama di antara anggota organisasi dan diajarkan kepada pendatang baru Shahriari & Allameh, (2020). Jika organisasi telah mendefinisikan norma, nilai, dan etika bersama, budaya organisasi dapat menjadi pijakan untuk kolaborasi yang efektif, inovasi, dan pertumbuhan individu. Di Inspektorat Provinsi Kalimantan Tengah, menciptakan budaya yang mendorong akuntabilitas, transparansi, dan partisipasi aktif merupakan langkah vital menuju pelayanan yang lebih baik bagi masyarakat.

Budaya organisasi bukan hanya bagaimana kita melakukan hal-hal di sini, tetapi juga mencerminkan jiwa organisasi, prinsip yang dipegang teguh, dan pandangan mengenai apa yang penting. Budaya organisasi tidak hanya menjadi panduan bagi anggota yang telah lama berada dalam organisasi, tetapi juga merupakan elemen penting dalam integrasi dan orientasi pendatang baru. Melalui pembelajaran budaya, para pendatang baru memahami nilai-nilai yang dihormati, asumsi yang membentuk pandangan organisasi

terhadap dunia, dan norma-norma yang mengarahkan tindakan mereka. Proses pembelajaran ini membantu membangun keselarasan di antara anggota organisasi, meningkatkan kolaborasi, dan memastikan bahwa semua anggota bergerak seiring dengan arah yang diinginkan oleh organisasi. Dalam mengartikan dan mengamalkan budaya, organisasi tidak hanya menciptakan identitas yang kuat, tetapi juga menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan, inovasi, dan pencapaian tujuan bersama. Budaya organisasi yang positif perlu didukung oleh kepemimpinan transformasional yang kuat. Organisasi saat ini membutuhkan pemimpin yang mampu membentuk visi masa depan yang jelas lembaga, perencanaan strategis dalam mengembangkan dan mengelola perubahan, dan menghindari krisis, untuk mengikuti perkembangan dan tren modern di bidang teknologi informasi dan komunikasi Alhashedi *et al* (2021). Budaya organisasi bisa mempengaruhi sikap dan perilaku kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya telah mencoba menemukan aspek-aspek yang diperlukan untuk meningkatkan inovasi dan kinerja karyawan (Zeb *et al.*, 2021).

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang membentuk dan membantu orang lain untuk berkerja dan antusias mencapai tujuan yang direncanakan dalam kaitannya dengan keberhasilan organisasi Supardi & Aulia Anshari (2022). Kepemimpinan transformasional mampu menginspirasi pegawai dengan menciptakan visi yang jelas, memberikan dorongan untuk berinovasi, dan membina hubungan yang erat. Kepemimpinan transformasional menggambarkan sebuah pendekatan dimana pemimpin memotivasi pengikut untuk menyelaraskan dengan tujuan dan kepentingan organisasi untuk mencapai kinerja yang melebihi ekspektasi Grošelj *et al* (2020). Gaya kepemimpinan sendiri tujuannya mengubah pola pikir pegawai untuk menjadi lebih baik

yang mengindikasikan kepentingan individual harus dikesampingkan dahulu, hal tersebut dinamakan dengan gaya kepemimpinan transformasional (Lestari & Suryani., 2018).

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang adaptif dan responsif terhadap perubahan yang terjadi. Perubahan mendasar ini secara mendasar mengubah budaya kerja kita saat ini. Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri seorang yang memimpin yang tergantung dari macam-macam faktor baik faktor-faktor internal maupun faktor-faktor eksternal. Konsep kerja tradisional hanya bisa dilakukan di kantor, paradigma yang tidak pernah terpikirkan sebelumnya akhirnya berubah. Di lingkungan kantor Inspektorat, para pemimpin perlu mampu menjadi panutan dalam menerapkan integritas, etika, dan semangat kerja keras. Jadi pemimpin transformasional memimpin melalui pertukaran sosial; misalnya, mereka memimpin dengan bertukar penghargaan dan pengakuan atas ide kreatif dan produktivitas.

Pemimpin transformasional adalah orang yang menunjukkan perhatian individu kepada pengikut dan menginspirasi mereka untuk menjadi yang terbaik dan mengembangkan keterampilan kepemimpinan mereka sendiri Bass & Riggio (2006). Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi tidak searah. Keadaan ini menimbulkan situasi dimana perseorangan bekerja untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara itu keseluruhan organisasi menjadi tidak efisien dalam pencapaian sasaran-sasarannya. Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Semakin efektif seorang pemimpin yang memiliki gaya

kepemimpinan transformasional, maka komitmen organisasi akan meningkat dan semakin efektif (Sule & Priansa., 2018).

Gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja karyawan karena indikator seperti karisma, inspirasional, perhatian individu dan intelektual stimulus membuat karyawan lebih nyaman dan termotivasi tanpa merasakan tekanan, sehingga karyawan dapat mencapai kinerja yang diinginkan oleh pemimpin. Penelitian ini sesuai dengan hasil dari Yuliantoro *et al* (2019) yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan. Namun terdapat hasil yang berbeda mengenai kepemimpinan transformasional pada kinerja karyawan. Anah & Buana (2021) Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemampuan organisasi untuk melacak dan menilai tujuannya adalah prinsip mendasar dari komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah tingkat identifikasi dan partisipasi pegawai dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi Borges (2019). Komitmen memandang organisasi secara keseluruhan dan berupaya membuatnya dapat diterapkan dari waktu ke waktu. Selain itu, komitmen organisasi berkembang ketika perusahaan menemukan celah dalam posisi dan aktivitas kinerja karyawan yang membantu proses inovasi dengan harapan dapat mengatasi celah tersebut Duan (2020). Tetapi, pada penelitian Suhardi (2021) mengatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebuah literatur yang sangat besar ada pada hubungan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi. Komitmen organisasi meningkatkan keinginan pekerja untuk memperoleh dan berbagi pengetahuan yang merupakan elemen penting dari budaya berbagi pengetahuan Ouakouak & Ouedraogo

(2019). Dalam proposal ini, mediasi komitmen organisasi memainkan peran penting. pegawai yang merasa terikat secara emosional dan profesional dengan tujuan dan nilai-nilai Inspektorat akan lebih cenderung mengambil inisiatif, berpartisipasi aktif, dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

Selain dampak langsung dari komitmen organisasi pada berbagi pengetahuan, beberapa penelitian menunjukkan komitmen itu bertindak sebagai mediator antara faktor organisasi dan individu dan perilaku kerja yang positif Borges *et al* (2019). Komitmen yang tinggi pada pegawai kantor Inspektorat ini akan menjadi daya dorong bagi pegawai untuk menjaga dan mengembangkan budaya organisasi yang diinginkan serta merespons positif terhadap gaya kepemimpinan yang membimbing. Oleh karena itu, peran mediasi organisasi komitmen menjadi jembatan yang penting antara budaya organisasi yang ditingkatkan dan kepemimpinan transformasional yang efektif dalam mencapai kinerja karyawan yang optimal di kantor Inspektorat Provinsi Kalimantan Tengah. Jadi, perubahan ini bukan hanya tentang meningkatkan efisiensi internal, tetapi juga memberikan pelayanan yang lebih baik dan lebih berkualitas bagi masyarakat Kalimantan Tengah secara keseluruhan.

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya, Pratama *et al* (2020). Inspektorat Provinsi Kalimantan Tengah berada pada momentum untuk mendorong kinerja unggul melalui transformasi budaya organisasi dan kepemimpinan yang inspiratif. Perusahaan juga harus mendorong terciptanya tenaga kerja keterlibatan dalam pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan Rani *et al* (2020). Ketika organisasi mengedepankan nilai-nilai seperti transparansi, akuntabilitas,

dan inovasi, serta melalui kepemimpinan yang memotivasi dan membimbing, organisasi ini dapat menciptakan lingkungan yang mendorong kolaborasi, kreativitas, dan produktivitas. Organisasi harus melihat keterlibatan kerja dari setiap pegawai untuk menempatkannya pada suatu posisi agar menghasilkan tingkat kinerja yang maksimal agar semua pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik Yandi *et al* (2022). Sesuai dengan tuntutan perusahaan dan aturan kepemimpinan, kinerja karyawan dievaluasi secara kuantitas, kualitas, efisiensi, efektivitas, dan loyalitas Tuan *et al.*, (2021). Kinerja karyawan terkait erat dengan kepuasan kerja yang mereka alami selama ini melaksanakan tanggung jawab dan fungsi utamanya (Hajiali *et al.*, 2022).

Dalam penelitian ini Kantor Inspektorat Provinsi Kalimantan Tengah sedang menghadapi tantangan akibat kekurangan sumber daya manusia. Keterbatasan jumlah karyawan telah mendorong mereka untuk menjalankan operasi sehari-hari dengan tim yang terbebani, mengharuskan setiap anggota untuk melibatkan diri dalam berbagai tugas yang beragam. Namun, tantangan tidak berhenti di situ saja. Selain kekurangan sumber daya manusia, organisasi ini juga mengalami keterbatasan waktu yang membatasi kemampuan mereka untuk menjalankan tugas-tugas dengan baik. Ditambah lagi, sarana dan prasarana yang tidak mencukupi menjadi hambatan tambahan dalam melaksanakan pekerjaan dengan efisien. Kepemimpinan transformasional yang telah diterapkan di Kantor Inspektorat telah berusaha menunjukkan kinerja yang baik. Ketika gaya kepemimpinan ini diterapkan maka, para pimpinan mampu menginspirasi dan mendorong seluruh anggota tim untuk berinovasi, berkolaborasi, dan mencapai hasil yang memuaskan. Terlihat jelas bahwa kepemimpinan transformasional telah membawa perubahan positif

dalam budaya kerja, meningkatkan motivasi, dan memperkuat komitmen anggota tim untuk mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif dan efisien.

Penelitian ini hasil dari modifikasi beberapa jurnal yang telah dikemukakan sebelumnya yaitu oleh (Mohammed & AL-Abrow, 2022) yang berjudul “*The Impact Of Empowering And Transformational Leadership On Organizational Performance And Innovation: The Mediating Role Of Shared Leadership And Moderating Role Of Organizational Culture In The Iraqi Healthcare Sector*” dan oleh (Rahmatullah *et al.*, 2022) yang berjudul “*Improving Organizational Performance With Organizational Culture And Transformational Leadership Through Intervening Organizational Commitment Variables*” akan menguji kembali hasil penelitian tersebut dengan objek penelitian yang berbeda. Berdasarkan hal yang sudah dijelaskan sebelumnya maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan: Peran Mediasi Komitmen Organisasi Pada Pegawai Inspektorat Palangka Raya.”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, Penulis melalui pendekatan Tinjauan Literaturakan menganalisis beberapa konsep rumusan masalah strategi sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen karyawan?
4. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen karyawan?
5. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

6. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi?
7. Apakah kepemimpinan transformasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.
4. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi.
5. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
6. Untuk menganalisis budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.
7. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan yang berarti dalam pengembangan ilmu Ekonomi dan Bisnis, khususnya pada bidang kepemimpinan manajemen Sumber daya manusia maupun tingkat kinerja bagi karyawan. Serta penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam memperkaya pemahaman tentang bagaimana budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan saling mempengaruhi dalam lingkungan organisasi yang konkret dan pemahaman tentang bagaimana konsep-konsep ini beroperasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawasan yang terkait untuk menjadikan pengalaman untuk lebih produktif dengan masalah yang diteliti, khususnya kinerja pegawai kantor Inspektorat Provinsi Kalimantan Tengah.

b. Bagi Organisasi

Diharapkan dapat memberi manfaat dan Sebagai bahan pertimbangan untuk perkembangan Sumber Daya Manusia dan meningkatkan kinerja perusahaan agar lebih produktif, inovatif dan efisien. Bagi pihak

kepemimpinan agar dapat memberi arahan bagi pegawai kantor Inspektorat Provinsi Kalimantan Tengah untuk lebih efisien dan dapat loyal akan kinerja.