

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Di tengah arus globalisasi dan perubahan digital yang terus berkembang, organisasi menghadapi beragam tantangan yang bersifat kompleks dan cepat berubah, seperti meningkatnya intensitas persaingan bisnis serta kemajuan teknologi yang berlangsung secara cepat, serta perubahan ekspektasi tenaga kerja. Kondisi ini menuntut organisasi untuk tidak hanya mengandalkan teknologi atau sistem, tetapi juga mengoptimalkan potensi sumber daya manusianya sebagai aset strategis utama perusahaan.

Aspek krusial dalam organisasi adalah memiliki sumber daya manusia berkualitas. Dalam konteks tantangan zaman sekarang, manajemen sumber daya manusia adalah aset utama dalam organisasi. Memiliki SDM dengan kemampuan, ketarampilan, dapat memudahkan organisasi untuk menggapai tujuan daripada organisasi dengan efektif juga efisien. Keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi bisa dilihat salah satunya lewat *organizational culture, leadership, organizational commitment, work performance* dan lain-lain. (Effendi et al., 2022)

Handoko (2014) menekankan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memfokuskan pada pengelolaan manusia sebagai sumber daya, tanpa melibatkan sumber daya lainnya. Menurutnya, SDM mencakup serangkaian proses yang melibatkan perekrutan, seleksi, pemeliharaan

pengembangan, serta pemanfaatan tenaga kerja agar berhasil meraih tujuan organisasi. Dalam upaya meraih tujuan organisasi, kontribusi kinerja pegawai sangat diperlukan. Kinerja itu sendiri merujuk pada hasil dari kerja berdasarkan kualitas ataupun kuantitas yang dihasilkan individu setara dengan tugas dan tanggung jawab yang diberi. Dengan demikian, organisasi sangat membutuhkan kinerja pegawai optimal, karena pegawai yang berkinerja baik dan maksimal berperan penting dalam kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan uraian di atas, organisasi perlu memahami berbagai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan memutuskan langkah-langkah yang tepat untuk meningkatkan atau menganalisis dampak faktor-faktor tersebut, hingga tujuan organisasi bisa dicapai dengan maksimal. Kinerja seorang pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang asalnya dari dalam diri (faktor internal), seperti gaya hidup serta kebiasaan, maupun yang asalnya dari luar diri pegawai (faktor eksternal), seperti kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pemimpin, budaya organisasi yang menjadi nilai inti organisasi, serta lingkungan kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan pegawai di tempat kerja.

Kepemimpinan transformasional pada dasarnya menekankan pentingnya peran dari pemimpin dalam memberi motivasi kepada anggotanya sehingga mereka mampu melampaui ekspektasi mereka dalam melaksanakan tanggung jawab. Pemimpin dengan gaya ini harus memiliki kemampuan untuk merumuskan, menyampaikan, dan menjelaskan visi organisasi secara jelas, sehingga bawahan dapat memahami dan menerima visi tersebut sekaligus mempercayai kredibilitas pemimpin mereka. (Sofiah Sinaga et al., 2021)

Sejalan dengan teori tersebut, terdapat penelitian sebelumnya dari Mangku et al., (2023); Wiratama et al., (2023) menyatakan gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan kedua penelitian tersebut, penelitian dari Adi Fadilah & Wilian, (2023); Rizqi Waladun Khoiri & Wawan Prahiawan, (2024) yang menyampaikan bahwasanya kepemimpinan transformasional tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasar kedua hal tersebut bisa diketahui bahwasannya masih terdapat *research gap* yang menunjukan tidak konsistennya hasil penelitian. Maka dari itu perlu diuji kembali apakah gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Budaya merupakan kumpulan nilai, norma, dan cara kerja yang terbentuk dari pengalaman kelompok dalam menghadapi tantangan dan beradaptasi dengan lingkungan. Pola ini dianggap efektif dan diwariskan

kepada anggota baru untuk membantu mereka memahami dan menghadapi tantangan yang serupa di masa depan. (Sobirin, 2002)

Ketika nilai-nilai dan norma-norma organisasi memiliki tujuan positif, maka pegawai cenderung lebih berkomitmen, lebih produktif, dan lebih bersemangat dalam mencapai tujuan organisasi. Kebalikannya, budaya yang negatif ataupun tidak mempunyai kejelasan bisa menjadi hambatan bagi potensi pegawai, membuat turun semangat kerja, jugamemengaruhi hasil yang dicapai oleh organisasi.

Sejalan dengan hal tersebut terdapat penelitian sebelumnya oleh Putra et al., (2023); Surya, (2022) yang menunjukkan hasil bahwasannya budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi hal tersebut tidak selaras dengan hasil penelitian dari Billygraham et al., (2022); Mewahaini & Sidharta (2022) yang menunjukkan hasil bahwasannya budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Terlihat bahwasannya masih terdapat *research gap* yakni tidak konsistennya hasil penelitian.

Menurut Miftahudin (2020), lingkungan kerja yakni berbagai faktor yang muncul dari luar diri individu, yang merupakan faktor fisik hingga non-fisik, yang berpengaruh terhadap kondisi hingga suasana di dalam sebuah organisasi. Faktor fisik mencakup elemen-elemen yang ada di sekitar tempat kerja. Hal tersebut memiliki peran penting dalam kenyamanan hingga pada ujungnya bisa menentukan kinerja para pegawai. Lingkungan kerja yang positif dan mendukung sangat memengaruhi kinerja

pegawai, karena suasana yang nyaman, hingga fasilitas yang memadai dapat memicu peningkatan motivasi dan kepuasan bekerja yang akhirnya bisa menaikkan tingkat kinerja dari pegawai itu sendiri.

Terdapat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Choirun Nisa & Fristin, n.d.; Jenderal et al., (2021) menghasilkan bahwasannya lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan kedua penelitian di atas, penelitian dari Bagasworo et al., n.d.; Issn et al., (2022) menunjukan hasil bahwasannya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut bisa diketahui bahwasannya masih terdapat *research gap* yang menunjukan tidak konsistennya hasil penelitian.

Peneliti memilih PT. Tenang Jaya Sejahtera yang merupakan perusahaan yang Beroperasi di sektor jasa yang mencakup aktivitas pengangkutan, pengumpulan, disertai pengelolaan limbah bahan berbahaya jukan beracun (Limbah B3), termasuk dalam bentuk pengolahan dan pemanfaatannya).

Berdasarkan informasi awal diperoleh, kondisi lingkungan kerja di PT. Tenang Jaya Sejahtera tergolong cukup terbatas dengan penataan meja-meja yang tersusun rapat. Pegawai lebih fokus pada penyelesaian tugas secara individu. Selain itu, pola respons pegawai umumnya terstruktur dan mengikuti alur kerja yang telah ditetapkan.

Gaya kepemimpinan yang dimiliki pemimpin berperan krusial guna membentuk budaya kerja. Ketika pegawai lebih banyak fokus pada tugas

mereka tanpa banyak merespons hal-hal di luar lingkup pekerjaan, hal ini dapat dikaitkan dengan bagaimana pemimpin di perusahaan mengelola tim dan mendorong keterlibatan mereka.

Selain informasi-informasi yang telah disebutkan, ditemukan juga rekapitulasi hasil kinerja pegawai sebagai berikut:

Tabel 1.1 Evaluasi Kinerja Pegawai PT. Tenang Jaya Sejahtera Periode Januari 2025

No	Aspek	Definisi	Penilaian
1	Analisis Berpikir	Kemampuan menganalisis permasalahan	80
2	Kedisiplinan	Absensi bagus dan tidak ada pelanggaran aturan perusahaan	80
3	Percaya Diri	Keyakinan atas kemampuan dirinya dalam bekerja	80
4	Ketertarikan untuk Belajar	Mempunyai keinginan yang kuat untuk belajar	85
5	Adaptasi	Mampu beradaptasi dengan lingkungan tugas dan budaya	80
6	Kerjasama Tim	Mampu menjalin kerjasama dalam kelompok kerja	80
7	Hubungan/Network	Mampu menjalin hubungan yang baik dengan berbagai kalangan	80
8	Komunikasi	Mampu memberikan informasi secara jelas terhadap rekan kerja	80
9	Kepemimpinan	Menjadi contoh tauladan yang baik bagi rekan kerjanya	75
10	Hasil Kerja	Mampu menyelesaikan tugas secara tuntas dengan baik	80
11	HSE (Health, Safety, Environment)	1. Selalu menggunakan APD dengan benar sesuai prosedur 2. Inisiatif dalam melaporkan keadaan berbahaya 3. Partisipasi Toolbox Meeting / Meeting 4. Management	75
TOTAL NILAI			875
RATA-RATA			79,55

Sumber: HRD PT. Tenang Jaya Sejahtera

Berdasarkan hasil evaluasi kinerja individu seorang pegawai, total skor yang diperoleh adalah 875, dengan rata-rata 79,55. Jika dibandingkan dengan standar penilaian, skor ini berada dalam kategori C (Kurang Berprestasi) karena berada di bawah nilai 80 yang menjadi batas kategori B (Normal). Berdasarkan informasi, hasil evaluasi kinerja ini merupakan gambaran sederhana bagaimana situasi kinerja pegawai di PT. Tenang Jaya Sejahtera yang perlu ditingkatkan oleh perusahaan.

Berdasarkan penguraian latar belakang di atas dan terdapatnya *research gap* dalam teori yang digunakan, serta diperoleh berbagai informasi terkait kepemimpinan, situasi budaya, dan gambaran lingkungan kerja di perusahaan. Sebab daripada itu, peneliti mempunyai ketertarikan untuk mengajukan topik penelitian disertai judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Tenang Jaya Sejahtera”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penguraian latar belakang di atas maka identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kondisi lingkungan kerja fisik kantor PT. Tenang Jaya Sejahtera terlihat dengan penataan meja-meja yang tersusun rapat.
2. Pegawai fokus pada penyelesaian tugas secara individu.
3. Terdapat evaluasi kinerja pegawai dengan kategori kurang berprestasi dengan nilai 79,55.

4. Terdapat penelitian sebelumnya yang salah satunya dilakukan oleh Mangku et al., (2023); Wiratama et al., (2023) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan kedua penelitian tersebut, penelitian dari Adi Fadilah & Wilian, (2023); Rizqi Waladun Khoiri & Wawan Prahawan, (2024) menunjukan hasil bahwasannya tidak terdapat signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwasannya masih terdapat *research gap* yang menunjukkan tidak konsistennya hasil penelitian.

C. Rumusan Masalah

Berdasar penjelasan yang sudah dipaparkan di atas dengannya dapat menentukan rumusan masalah yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja bagaimana dan seberapa besar pengaruh tersebut pada kinerja pegawai PT. Tenang Jaya Sejahtera?
2. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja bagaimana dan seberapa besar pengaruh tersebut pada kinerja pegawai PT. Tenang Jaya Sejahtera?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja bagaimana dan seberapa besar pengaruh tersebut pada kinerja pegawai PT. Tenang Jaya Sejahtera?

4. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja bagaimana dan seberapa besar pengaruh tersebut terhadap kinerja pegawai PT. Tenang Jaya Sejahtera?

D. Tujuan Penelitian

Berdasar latar belakang hingga rumusan masalah sebelumnya, didapatkan tujuan dalam penelitian ialah sebagaimana berikut:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja bagaimana dan seberapa besar pengaruh tersebut pada kinerja pegawai PT. Tenang Jaya Sejahtera.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja bagaimana dan seberapa besar pengaruh tersebut pada kinerja pegawai PT. Tenang Jaya Sejahtera.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja bagaimana dan seberapa besar pengaruh tersebut pada kinerja pegawai PT. Tenang Jaya Sejahtera.
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja bagaimana dan seberapa besar pengaruh tersebut terhadap kinerja pegawai PT. Tenang Jaya Sejahtera.

E. Manfaat Penelitian

Harapan peneliti daripada penelitian ini ialah nantinya mempunyai implikasi sebagaimana berikut:

1. Bagi Peneliti

Pada penelitian ini peneliti berharap dapat memberikan sumbangan yang berarti dalam pengembangan wawasan dan pengetahuan untuk peneliti. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menjadi salah satu syarat dalam proses akademis peneliti, yaitu dapat memperoleh gelar sarjana ekonomi.

2. Bagi Fakultas dan Universitas

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi kontribusi atau penambahan literatur yang berguna, serta referensi bagi mahasiswa yang tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran yang dapat digunakan sebagai dasar evaluasi bagi manajer perusahaan dalam menilai pentingnya gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan lingkungan kerja, serta bagaimana faktor-faktor tersebut memengaruhi kinerja pegawai. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat membantu manajer perusahaan dalam merumuskan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan semangat dan kinerja pegawai melalui pendekatan kepemimpinan yang lebih baik, penguatan budaya

perusahaan yang mendukung, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

