

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi, baik swasta maupun pemerintah, tentu menginginkan pegawai yang bekerja secara optimal. Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi kunci keberhasilan, karena pegawai yang berkualitas dan produktif akan mendukung kinerja instansi, termasuk dalam pemerintahan.

Mempertahankan elemen-elemen berpengaruh seperti budaya perusahaan, loyalitas staf, dan gaya kepemimpinan merupakan salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja. Perilaku di tempat kerja menentukan kinerja. Widyaningrum (2020) menegaskan bahwa ketika kesejahteraan fisik dan mental karyawan didorong, kinerja mereka meningkat (Saputra & Rahmat, 2024)

Gaya kepemimpinan memiliki peran strategis dalam mengarahkan, memotivasi, dan mempengaruhi pegawai agar bekerja secara optimal. Penelitian oleh Samsuddin (2023) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan komitmen organisasi serta berdampak langsung pada peningkatan kinerja pegawai, terutama dalam mencapai tujuan organisasi secara maksimal. Dalam instansi pemerintah seperti inspektorat, pemimpin dituntut mampu bersikap tegas, komunikatif, serta mampu mengambil keputusan yang tepat dalam proses pengawasan.

Budaya organisasi yang baik akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai, sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan (Nofiantari et al., 2023) yang menyatakan bahwa Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan gaya Kepemimpinan Transformasi Terhadap Kepuasan Kerja ASN dan Kinerja ASN Di Dinas Peternakan Dan Perikanan Kabuapten Situbondo yang didukung oleh penelitian (Wirae Gunawan et al., 2022); (Gagana Ghifary Ilham et al., 2023); (Andi Rifai1, Mansyur Ramli2, 2022); (Pratama & Amali Rivai, 2021) dan (Ratnasari & Sutjahjo, 2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan. Widjaja (2022) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan harian umum Galamedia. Sejalan dengan penelitian tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Pangaila et al. (2022), menyatakan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada badan kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Dari beberapa penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa dengan komitmen yang tinggi dari karyawan terhadap pekerjaannya menunjukkan adanya kinerja yang baik dari karyawan tersebut. Sehingga dari beberapa penelitian di atas peneliti tertarik untuk membuktikan apakah variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Di Kantor Inspektorat Provinsi Sumatera Utara, yang bertugas mengawasi jalannya pemerintahan daerah, kinerja pegawai sangat menentukan kelancaran pengawasan dan pelayanan publik. Penurunan kinerja dapat berdampak buruk pada kualitas kerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, indikator kinerja perlu diukur secara objektif, baik dalam perencanaan, pelaksanaan, maupun evaluasi.

Gaya kepemimpinan, budaya perusahaan, dan dedikasi karyawan adalah tiga faktor terpenting dalam menentukan kinerja. Judul penelitian ini dipilih oleh peneliti karena ketertarikannya pada latar belakang yang telah diberikan sebelumnya **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Inspektorat Provinsi Sumatera Utara.”**

### 1.2 Rumusan Masalah

Berlandaskan latar belakang yang sudah dijelaskan tersebut, peneliti merumuskan masalah yaitu:

1. Apakah pengaruh gaya kepemimpinan pada kinerja pegawai di kantor Inspektorat Provinsi Sumatera Utara.
2. Apakah pengaruh budaya organisasi pada kinerja pegawai di kantor Inspektorat Provinsi Sumatera Utara.
3. Apakah pengaruh komitmen organisasi pada kinerja pegawai di kantor Inspektorat Provinsi Sumatera Utara.
4. Apakah pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di kantor Inspektorat Provinsi Sumatera utara.

### 1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan pada kinerja pegawai di kantor Inspektorat Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi pada kinerja pegawai di kantor Inspektorat Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi pada kinerja pegawai di kantor Inspektorat Provinsi Sumatera utara.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi pada kinerja pegawai di kantor Inspektorat Provinsi Sumatera Utara.

### 1.4 Teori Tentang Gaya Kepemimpinan

Hidayat (2018:143) Gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai pendekatan untuk mengelola orang-orang di dalam suatu organisasi dengan tujuan utama mencapai kinerja maksimal dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, hal ini mendorong para pekerja sehingga diharapkan dapat menghasilkan output yang besar (**Kamal et al., 2019**). Menurut Priscillia dan Andy (2022), gaya kepemimpinan adalah kombinasi dari ciri kepribadian dan metode yang digunakan untuk memotivasi tim agar mencapai tujuan perusahaan. Salah satu definisi gaya kepemimpinan adalah pendekatan pemimpin dalam memimpin dan strategi yang digunakannya (**Rezeki, 2022**). Gaya kepemimpinan, menurut Michael dkk. (2023), adalah cara seorang pemimpin membujuk anggota timnya untuk mencapai tujuan organisasi dengan menampilkan sikap tertentu (**Rezeki, 2022**).

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah Cara seorang pemimpin bertindak dan berperilaku untuk memengaruhi, membimbing, dan menginspirasi bawahannya agar berkinerja seefektif mungkin untuk mencapai tujuan organisasi dikenal sebagai gaya kepemimpinannya.

Menurut Kartono, seperti yang dikutip dalam Lisa Paramita (2017), beberapa tanda gaya kepemimpinan adalah: 1) Kemampuan untuk menyimpulkan tindakan optimal dari serangkaian alternatif dengan menerapkan logika dan penalaran pada data yang diberikan. 2) Seorang pemimpin perlu bertanggung jawab kepada para pengikutnya. Salah satu definisi tanggung jawab adalah kewajiban yang, apa pun keadaannya, harus dipenuhi. 3). Keterampilan komunikasi adalah kemampuan untuk menyampaikan informasi kepada orang lain dengan berbagai cara, termasuk ucapan langsung dan tidak langsung. (**Cahyo et al., 2022**)

### 1.5 Teori Tentang Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2015), budaya perusahaan adalah pandangan dunia kolektif dari para karyawannya. Budaya organisasi lebih dipengaruhi oleh persepsi anggota terhadap organisasi daripada perasaan pribadi mereka terhadapnya, karena anggota menyerap budaya organisasi melalui komunikasi internal. (**Tama et al., 2022**). Budaya organisasi didefinisikan oleh Rivai (2006) sebagai seperangkat norma, praktik, kepercayaan, dan cerita yang dibawa karyawan ke tempat kerja untuk memahami dan berpartisipasi dalam lingkungan perusahaan. (**Garcia et al., n.d.**). Ketika suatu kelompok belajar memecahkan masalah, berintegrasi dengan lingkungan internal mereka, dan beradaptasi dengan dunia eksternal, mereka menemukan atau mengembangkan pola asumsi penting. Pola ini adalah budaya organisasi, menurut Schein. (**Jamilatul Hasanah et al., 2023**).

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan Kepercayaan, rutinitas, dan sikap yang dikembangkan dan dibagikan oleh anggota suatu organisasi membentuk budaya organisasi tersebut. Pengalaman bersama dalam bekerja, beradaptasi dengan lingkungan sekitar, dan mengatasi hambatan baik di dalam maupun di luar perusahaan melahirkan budaya ini

Menurut Judge & Timothy (2008), faktor-faktor berikut secara bersama-sama merangkum esensi budaya perusahaan: 1) Daya cipta dan pengambilan risiko. Seberapa besar kreativitas dan pengambilan risiko dipupuk di antara anggota staf. 2) Fokus pada hal-hal spesifik. Sejauh mana pekerja harus menunjukkan ketelitian, analisis, dan fokus pada detail. 3) Fokus pada tim. Sejauh mana tugas pekerjaan diatur dalam tim daripada individu. 4) Permusuhan. Sejauh mana pekerja bersifat kompetitif dan agresif daripada santai. (**Ummah, 2019**)

## 1.6 Teori Tentang Komitmen Organisasi

Menurut Khan dkk. (2010), Terdapat hubungan yang kuat antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa seiring dengan meningkatnya komitmen, kinerja karyawan juga meningkat. Sebaliknya, ketika dedikasi karyawan terhadap perusahaan menurun, kinerja mereka pun ikut menurun. (Nurimansjah et al., 2023). LisdaAsi (2021) menemukan bahwa komitmen dalam suatu organisasi dapat dilihat sebagai sikap atau perilaku seseorang terhadap organisasi dengan menunjukkan loyalitas untuk mencapai tujuan bersama. (Setiadi, T., Sundari, S., & Pakpahan, 2024). Karyawan menunjukkan komitmen organisasi ketika mereka memiliki rasa memiliki terhadap suatu kelompok tertentu, bangga dengan misi kelompok tersebut, dan ingin melihat misi tersebut terlaksana hingga tuntas (SURYANI dkk., 2021) (Afuan et al., 2023).

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa Komitmen organisasi merupakan Ketika seseorang berkomitmen pada perusahaannya, hal itu terlihat dari sikap dan dedikasinya terhadap tujuan perusahaan serta keinginannya untuk menjadi bagian dari perusahaan tersebut. Produktivitas yang lebih tinggi dan tercapainya tujuan bersama adalah hasil dari para pekerja yang sangat berkomitmen

Sebagai tanda dedikasi terhadap organisasi, Robbins (2006) menyebutkan: 1) Komitmen Afektif Anggota, yang meliputi identifikasi mereka dengan organisasi, partisipasi dalam semua aktivitasnya, dan merasakan keterikatan emosional terhadap bisnis atau kelompok tersebut. 2) Komitmen Berkelanjutan, yang terkait dengan kesadaran anggota akan potensi kerugian yang akan mereka alami jika mereka keluar dari kelompok tersebut. Komitmen normatif, yang berarti Anda ingin tetap berada di perusahaan, adalah jenis ketiga. (Dami et al., 2022)

## 1.7 Teori Tentang Kinerja Pegawai

Perilaku yang dapat diamati dan dinilai merupakan hal yang membentuk kinerja pegawai, yang menurut Rerung (2019:54) didefinisikan sebagai kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan perusahaan. (Husna & Prasetya, 2024). Menurut Mangkunagara (2018), frasa "kinerja pekerjaan atau kinerja nyata" mengacu pada kuantitas dan kualitas pekerja pada posisi tertentu serta pencapaian kerja atau kinerja aktual, yang terkait dengan hasil yang dapat diukur. (Triani et al., 2023). Menurut Mubarok (2017), kinerja adalah pengukuran perkembangan individu atau tim dalam periode waktu tertentu yang berkaitan dengan tolok ukur, standar hasil kerja, tujuan, atau ukuran yang tidak teridentifikasi (Triani et al., 2023).

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa Kinerja pegawai merupakan Ketika para pekerja melakukan pekerjaan mereka dengan baik, kinerja mereka terlihat dari hasil yang mereka hasilkan, yang dapat dievaluasi dengan melihat baik kuantitas maupun kualitas pekerjaan mereka. Evaluasi kinerja ini mengukur seberapa baik kinerja seorang karyawan selama jangka waktu tertentu dan seberapa besar kontribusi mereka terhadap tujuan keseluruhan organisasi

Menurut Robbins dan Coutler (2016:263), ada sejumlah cara untuk mengukur kinerja karyawan: 1) Penilaian subjektif pekerja terhadap kualitas kerja mereka sendiri dan sejauh mana tugas yang diberikan diselesaikan sesuai dengan kepuasan mereka digunakan sebagai metrik untuk mengevaluasi kinerja. Kedua, Jumlah Tenaga Kerja. Berapa unit atau siklus aktivitas yang membentuk kuantitas yang diproduksi. (Ibrahim et al., 2021)

## 1.8 Penelitian Terdahulu

Tabel 1. 1 Penelitian terhdahulu

No	Nama dan Tahun	Judul	Variabel	Hasil
----	----------------	-------	----------	-------

1.	Desi Julianingsih Inna Nisawati (2023)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT.Victory Retalindo Cabang Cikarang)	X <sup>1</sup> Gaya Kepemimpinan X <sup>2</sup> Budaya Organisasi X <sup>3</sup> Komitmen Organisasi Y Kinerja Karyawan	Uji F Secara simultan, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Uji T Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi,
				Dan Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap variabel Y
2.	Merli Marlita Fidellis Wato Tholok (2024)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Kerja PT.Surya	X <sup>1</sup> Gaya Kepemimpinan X <sup>2</sup> Budaya Organisasi X <sup>3</sup> Komitmen Organisasi Y Kinerja karyawan	Uji F Terdapat pengaruh pada variabel X <sup>1</sup> , variabel X <sup>2</sup> dan variabel X <sup>3</sup> Secara simultan, positif dan signifikan terhadap variabel Y Uji T Variabel X <sup>1</sup> , variabel X <sup>2</sup> , dan variabel X <sup>3</sup> berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y
3	(Rudini, 2024)	Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Asn Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur	X <sup>3</sup> Komitmen Organisasi Y Kinerja karyawan	Uji F Secara simultan, Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Uji T Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap variabel Y

### 1.9 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut penelitian Desi Julianingsih Inna Nisawati (2023), “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Victory Retalindo Cabang Cikarang), X1, X2, dan X3 memiliki dampak terhadap Y.”

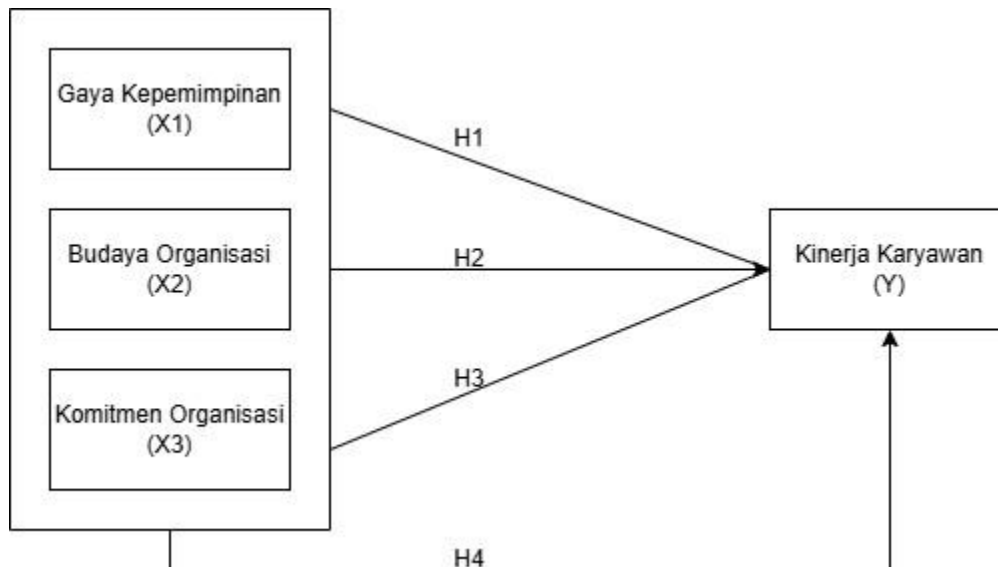
### 1.10 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut temuan studi yang dilakukan oleh Merli Marlita Fidellis Wato Tholok (2024) berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Kerja PT. Surya, X1, X2, dan X3 memiliki dampak terhadap Y.”

### 1.11 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut temuan studi Rudini (2024), “Pengaruh Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB) dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur, X3 memiliki dampak pada Y.”

### 1.12 Kerangka Konseptual



Gambar 1. 1 Kerangka Konseptual

### 1.13 Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis penelitian dalam penelitian ini adalah :

H<sub>1</sub> : Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Inspektorat Provinsi Sumatera Utara

H<sub>2</sub> : Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Inspektorat Provinsi Sumatera Utara

H<sub>3</sub> : Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Inspektorat Provinsi Sumatera Utara

H<sub>4</sub> : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Inspektorat Provinsi Sumatera Utara