

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi dapat dipahami sebagai suatu entitas sosial yang dikoordinasikan secara sadar, memiliki batasan yang relatif jelas, serta beroperasi secara berkelanjutan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam praktiknya, organisasi dibentuk oleh interaksi berbagai karakteristik individu yang terlibat di dalamnya, termasuk kepentingan, gaya hidup, pola perilaku, dan etika kerja. Interaksi faktor-faktor tersebut membentuk kondisi dan karakteristik khas suatu instansi, yang tercermin dalam budaya kerja, perilaku organisasi, serta etika kerja pegawainya sebagai identitas organisasi.

Salah satu aspek penting dalam penyelenggaraan organisasi adalah pencapaian kinerja pegawai yang optimal. Kinerja dalam konteks organisasi publik tidak hanya dipahami sebagai hasil kerja individual, tetapi juga sebagai kontribusi pegawai terhadap pencapaian tujuan strategis organisasi, kepuasan pengguna layanan, serta nilai tambah ekonomi dan sosial. Oleh karena itu, kinerja pegawai menjadi indikator kunci dalam menilai efektivitas dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Berbagai penelitian empiris menunjukkan bahwa kinerja pegawai dalam organisasi sektor publik dipengaruhi oleh faktor internal organisasi, antara lain budaya organisasi, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompetensi. Budaya organisasi dan kompetensi terbukti memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai (Meitriana & Irwansyah, 2017; Semarandani & Suarmanayasa, 2025). Selain itu, lingkungan kerja dan motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sektor publik (Ariani & Suarmanayasa, 2025; Pratiwi & Suarmanayasa, 2025). Temuan-temuan tersebut menegaskan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil dari sinergi antara karakteristik individu dan dukungan sistem organisasi.

Perkembangan regulasi terbaru terkait Aparatur Sipil Negara (ASN), khususnya Peraturan Menteri PANRB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan

Kinerja Pegawai ASN, memperkuat pendekatan tersebut dengan menegaskan bahwa kinerja pegawai mencakup keseluruhan siklus manajemen kinerja. Siklus tersebut meliputi perencanaan kinerja, pelaksanaan dan pemantauan, pemberian umpan balik berkelanjutan, hingga penilaian dan tindak lanjut. Dalam kerangka ini, kinerja dipandang sebagai integrasi antara perilaku kerja profesional, kemampuan adaptasi terhadap perubahan, serta pencapaian hasil kerja yang berkontribusi langsung pada sasaran strategis organisasi dan kualitas pelayanan publik.

Direktorat Jenderal Pajak (DJP) merupakan salah satu institusi pemerintah di bawah Kementerian Keuangan yang mengemban tugas strategis dalam mengamankan penerimaan pajak negara. Seiring dengan target penerimaan pajak yang terus meningkat dari tahun ke tahun, DJP dituntut untuk mampu beradaptasi dan merespons dinamika perubahan sosial dan ekonomi masyarakat. Dalam menjalankan fungsinya, DJP berkewajiban melaksanakan pembinaan, pelayanan, pengawasan, serta penerapan sanksi perpajakan terhadap pelaksanaan kewajiban perpajakan wajib pajak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan perpajakan yang berlaku.

Pada tingkat wilayah, Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Bali membawahi delapan unit kerja vertikal, yaitu KPP Pratama Denpasar Barat, KPP Pratama Denpasar Timur, KPP Pratama Badung Selatan, KPP Pratama Badung Utara, KPP Pratama Gianyar, KPP Pratama Tabanan, KPP Pratama Singaraja, serta KPP Madya Denpasar. Keberhasilan kinerja organisasi di lingkungan Kantor Wilayah DJP Bali diukur melalui Nilai Kinerja Organisasi (NKO) yang disusun dan dilaporkan setiap tahun. NKO berfungsi sebagai indikator utama untuk menggambarkan capaian kinerja organisasi dalam satu periode pelaporan, sekaligus sebagai dasar evaluasi efektivitas pencapaian target kinerja yang telah ditetapkan. Adapun capaian kinerja organisasi Kantor Wilayah DJP Bali untuk periode tahun 2023–2024 disajikan sebagai berikut.

Tabel 1.1
Laporan Nilai Kinerja Organisasi

Direktorat Jenderal Pajak Kanwil DJP Bali (Periode Tahun 2023-2024)

Kode SS/IKU	Sasaran Strategis/ Indikator Kinerja Utama	Indeks Capaian		Deviasi
		Q4 2023	Q4 2024	
	<i>Stakeholder Perspective</i>	112.37	104.50	- 7.87

1	Penerimaan negara dari sektor pajak yang optimal	112.37	104.50	- 7.87
1a-CP	Persentase realisasi penerimaan pajak	104.74	100.48	- 4.26
1b-N	Indeks realisasi pertumbuhan penerimaan pajak bruto dan deviasi proyeksi perencanaan kas	120	110.00	- 10.00
<i>Customer Perspective</i>		106.51	101.96	- 4.55
2	Kepatuhan tahun berjalan yang tinggi	103.1	103.08	- 0.02
2a-CP	Persentase realisasi penerimaan pajak dari kegiatan Pengawasan Pembayaran Masa (PPM)	104.32	100.45	- 3.87
2b-CP	Persentase capaian tingkat kepatuhan penyampaian SPT Tahunan PPh Wajib Pajak Badan dan Orang Pribadi	101.44	106.69	5,25
3	Kepatuhan tahun sebelumnya yang tinggi	109.93	100.83	- 9.10
3a-CP	Persentase realisasi penerimaan pajak dari kegiatan Pengujian Kepatuhan Material (PKM)	109.93	100.83	- 9.10

Sumber data: Laporan NKO (2024)

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa Indikator Kinerja Utama, baik yang diukur melalui *Stakeholder Perspective* maupun *Customer Perspective*, mampu mencapai indeks capaian di atas 100 persen, yang mengindikasikan bahwa target kinerja Kantor Wilayah DJP Bali tercapai dari seluruh aspek atau perspektif. Walaupun target kinerja tersebut tercapai, capaian kinerja menunjukkan tren penurunan dari tahun 2023 hingga 2024, yang tercermin dari nilai deviasi negatif dan menandakan adanya penurunan kinerja. Penurunan terbesar terjadi pada Indeks realisasi pertumbuhan penerimaan pajak bruto dan deviasi proyeksi perencanaan kas dengan nilai deviasi negatif sebesar 10, serta pada persentase realisasi penerimaan pajak dari kegiatan Pengujian Kepatuhan Material (PKM) dengan nilai deviasi negatif sebesar 9,10. Tren penurunan capaian kinerja ini menjadi perhatian utama karena kedua indikator tersebut merupakan ukuran kemampuan Kantor Wilayah DJP Bali dalam meningkatkan penerimaan pajak. Oleh karena itu, tren penurunan kinerja yang terjadi pada kedua indikator tersebut menjadi perhatian penting dalam rangka menjaga dan meningkatkan capaian penerimaan pajak di

Kantor Wilayah DJP Bali.

Untuk dapat memenuhi Indikator Kinerja Utama (IKU), khususnya sasaran penerimaan pajak dan tingkat kepatuhan penyampaian SPT Tahunan, Direktorat Jenderal Pajak membutuhkan pegawai dengan kompetensi yang mumpuni, profesionalisme yang tinggi, serta integritas yang kuat. Pegawai DJP sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) dituntut memiliki kompetensi tinggi agar dapat bekerja lebih keras guna melayani kepentingan wajib pajak dan mencapai target penerimaan negara. Tingginya target penerimaan pajak serta jumlah SPT Tahunan yang harus dikelola setiap tahun merupakan tantangan pekerjaan yang signifikan bagi pegawai DJP.

Tingginya tuntutan kinerja, beban kerja yang besar, serta dinamika penempatan pegawai berpotensi memengaruhi kondisi psikologis dan kinerja pegawai. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada organisasi sektor jasa dan sektor publik (Septiawan & Heryanda, 2020; Ningrat & Suarmanayasa, 2023; Pratiwi & Suarmanayasa, 2025). Temuan tersebut menegaskan bahwa faktor-faktor internal organisasi berperan penting dalam membentuk kinerja pegawai, khususnya pada organisasi publik dengan tuntutan pelayanan yang tinggi. Selain itu, budaya organisasi dan kepuasan kerja juga terbukti berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai (Meitriana & Irwansyah, 2017; Indayani *et al.*, 2025).

Selain itu, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja turut memengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi (Sujana *et al.*, 2021), sementara motivasi kerja dan lingkungan kerja yang kondusif terbukti meningkatkan kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah (Ariani & Suarmanayasa, 2025). Di sektor jasa, faktor ekonomi tenaga kerja dan kondisi organisasi juga berperan dalam menentukan kinerja pegawai (Adnyaswari *et al.*, 2025).

Meskipun demikian, sebagian besar penelitian terdahulu masih menempatkan kinerja pegawai sebagai hasil dari faktor struktural dan manajerial organisasi semata. Pendekatan tersebut belum sepenuhnya menjelaskan bagaimana individu dan kelompok dalam organisasi publik mampu bertahan, beradaptasi, dan pulih ketika menghadapi tekanan kerja yang berkelanjutan, tuntutan kinerja yang

tinggi, serta perubahan organisasi yang dinamis. Kondisi ini mengindikasikan perlunya pendekatan yang lebih komprehensif dengan menekankan peran ketahanan individu dan ketahanan kelompok sebagai fondasi dalam membentuk ketahanan organisasi, yang pada akhirnya diharapkan mampu menopang pencapaian kinerja organisasi secara berkelanjutan.

Sebagai respons terhadap meningkatnya tuntutan kinerja dan dinamika perubahan organisasi di Direktorat Jenderal Pajak pada tahun 2024, DJP melaksanakan berbagai upaya penguatan kesehatan mental pegawai sebagai bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia. Salah satu kebijakan yang diterapkan adalah penyelenggaraan Program Cerdas Emosi Rasa Bahagia (CERIA) sebagaimana diatur dalam Nota Dinas Direktorat Kepatuhan Internal dan Transformasi Sumber Daya Aparatur Nomor ND-3211/PJ.11/2024. Program ini diarahkan untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam mengelola tekanan kerja, mengembangkan ketahanan psikologis, serta memperkuat dukungan dan interaksi kerja di lingkungan organisasi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa isu ketahanan individu, ketahanan kelompok, dan ketahanan organisasi menjadi aspek yang relevan untuk dikaji lebih lanjut dalam memahami dinamika kinerja organisasi, khususnya pada organisasi publik yang sedang mengalami proses transformasi, seperti Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Bali.

Program CERIA dirancang untuk mendukung kesejahteraan mental pegawai dan ditujukan kepada seluruh pegawai Direktorat Jenderal Pajak sebagai bagian dari upaya internalisasi nilai-nilai kesehatan mental di lingkungan kerja. Program ini dilaksanakan melalui berbagai media dan metode, seperti penyebaran informasi melalui newsletter, pelaksanaan *in-house training*, lokakarya, pelatihan, seminar luring, poster, serta forum diskusi. Dalam implementasinya, koordinasi teknis kegiatan dilakukan oleh *CERLeader* yang berperan dalam memastikan penyampaian informasi dan penguatan kapasitas psikologis pegawai berjalan secara efektif. Secara substansial, Program CERIA menekankan pada kemampuan individu untuk bertahan, beradaptasi, dan pulih dari berbagai tekanan kerja maupun situasi sulit yang dihadapi dalam lingkungan organisasi.

Pendekatan tersebut sejalan dengan perkembangan konsep ketahanan dalam administrasi publik yang menempatkan organisasi pemerintah sebagai entitas

adaptif dalam menghadapi perubahan lingkungan dan tekanan yang bersifat kompleks serta berkelanjutan. Ketahanan dipahami bukan semata-mata sebagai kemampuan bertahan, tetapi sebagai kapasitas organisasi untuk merespons secara fleksibel, belajar dari dinamika krisis yang berkembang, serta menyesuaikan strategi tata kelola dalam konteks ketidakpastian. Dalam konteks ini, ketahanan telah menjadi konsep penting dalam analisis tata kelola publik yang kompleks dan dinamis, khususnya dalam menghadapi *creeping crises* yang menuntut pendekatan adaptif dan kolaboratif (Nolte & Lindenmeier, 2023).

Dalam konteks organisasi publik strategis seperti Direktorat Jenderal Pajak (DJP), kemampuan beradaptasi dan bertahan terhadap tekanan lingkungan eksternal tidak hanya bertujuan untuk menjaga stabilitas organisasi, tetapi juga diarahkan untuk mencapai kinerja yang tinggi dan berkelanjutan. Oleh karena itu, pencapaian kinerja organisasi di DJP menuntut penerapan prinsip *High Performance Organization* (HPO) sebagai kerangka pengelolaan kinerja. Model HPO dalam organisasi publik menekankan pentingnya keseimbangan antara efektivitas operasional, kemampuan adaptasi, serta kualitas sumber daya manusia dalam menghadapi dinamika lingkungan kerja.

Menurut Charoensuksai *et al.* (2023), kinerja organisasi publik dengan model HPO dipengaruhi oleh lima faktor utama yang berperan secara kolektif dalam meningkatkan efektivitas layanan publik, yaitu kualitas manajemen, aksesibilitas informasi dan layanan, orientasi jangka panjang, kontinuitas perbaikan dan pembaruan, serta kualitas sumber daya manusia. Faktor-faktor tersebut menjadi landasan bagi lembaga pemerintah untuk meningkatkan daya responsif dan efektivitas organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja dan tuntutan pelayanan publik. Kerangka HPO memposisikan pengembangan kompetensi internal dan penyediaan layanan yang mudah diakses sebagai inti manajemen organisasi yang mendukung pencapaian kinerja tinggi secara berkelanjutan. Namun demikian, pencapaian kinerja tinggi yang berkelanjutan sebagaimana ditekankan dalam kerangka HPO tidak dapat dilepaskan dari kemampuan organisasi dalam menghadapi ketidakpastian dan tekanan lingkungan. Oleh karena itu, kapasitas adaptif dan ketahanan organisasi menjadi prasyarat penting bagi organisasi publik untuk menjaga keberlangsungan kinerja tinggi di tengah dinamika perubahan yang

semakin kompleks.

Dalam kondisi lingkungan kerja yang penuh ketidakpastian, organisasi dituntut untuk memiliki kemampuan bertahan dalam situasi darurat serta pulih dari berbagai gangguan yang terjadi. Pada titik ini, konsep ketahanan organisasi menjadi pendekatan yang relevan dalam kajian organisasi modern, khususnya bagi organisasi publik yang dihadapkan pada tuntutan kinerja tinggi dan dinamika perubahan yang cepat. Resiliensi dipahami sebagai kapasitas organisasi untuk mengantisipasi, menghadapi, dan beradaptasi terhadap gangguan yang berpotensi mengancam keberlangsungan fungsi organisasi.

Dalam perspektif organisasi modern, resiliensi tidak hanya dipandang sebagai atribut statis, melainkan sebagai proses dinamis yang berkembang melalui interaksi antara individu, kelompok, dan sistem organisasi secara keseluruhan. Model ketahanan organisasi yang dikembangkan oleh Duchek menekankan bahwa resiliensi terbentuk melalui tahapan antisipasi, *coping*, dan adaptasi, yang memungkinkan organisasi untuk belajar dari krisis serta meningkatkan kapasitasnya dalam menghadapi ketidakpastian di masa depan (Unnikrishnan & Mohanadasan, 2024).

Dalam konteks organisasi publik, ketahanan organisasi berkaitan erat dengan kapasitas individu dan kelompok dalam menghadapi tekanan serta perubahan lingkungan kerja. Ketahanan individu merujuk pada kemampuan pegawai dalam memaknai, mengelola, dan merespons tekanan psikologis secara adaptif, sedangkan ketahanan kelompok terbentuk melalui pengalaman bersama dan interaksi sosial dalam kelompok kerja yang membentuk pola kolektif dalam memahami serta menghadapi situasi penuh tekanan. Perbedaan antara ketahanan individu dan ketahanan kelompok menunjukkan bahwa resiliensi tidak hanya bersifat personal, tetapi juga berkembang melalui konteks sosial dan dinamika kolektif dalam organisasi (Molenaar *et al.*, 2022).

Seiring meningkatnya dinamika lingkungan kerja dan ketidakpastian global, ketahanan organisasi semakin diakui sebagai faktor penting dalam menjaga dan meningkatkan kinerja organisasi. Berbagai penelitian empiris menunjukkan bahwa organisasi dengan tingkat ketangguhan yang tinggi cenderung lebih mampu bertahan, beradaptasi, serta menjaga keberlanjutan kinerja dalam menghadapi

perubahan, gangguan, maupun krisis (Moreno *et al.*, 2024; Do Hai-Ninh *et al.*, 2024; Al-Somali *et al.*, 2024). Namun demikian, temuan penelitian juga menunjukkan bahwa pengaruh ketahanan organisasi terhadap kinerja tidak selalu bersifat langsung, melainkan lebih kuat ketika dimediasi oleh mekanisme adaptif tertentu, seperti kinerja inovasi dan proses pembelajaran organisasi (Asare-Kyire *et al.*, 2023).

Meskipun kajian mengenai ketahanan organisasi terus berkembang, sebagian besar penelitian terdahulu masih memfokuskan analisis pada sektor privat dan konteks industri atau bisnis, sementara penelitian dalam konteks organisasi publik relatif terbatas. Selain itu, ketahanan organisasi sering kali diposisikan sebagai konstruk tunggal, tanpa mengkaji secara komprehensif bagaimana ketahanan tersebut dibentuk melalui interaksi ketahanan individu dan ketahanan kelompok di dalam organisasi. Padahal, secara konseptual ketahanan organisasi merupakan hasil dari proses multilevel yang melibatkan dinamika psikologis individu, interaksi kolektif kelompok, serta kapasitas struktural organisasi.

Kondisi tersebut menjadi semakin relevan dalam konteks organisasi publik yang memiliki tekanan kinerja tinggi, regulasi yang ketat, serta tuntutan akuntabilitas publik yang besar, seperti Direktorat Jenderal Pajak (DJP). Sebagai lembaga negara yang memiliki fungsi strategis dalam pemungutan pajak dan pencapaian target penerimaan negara, DJP dituntut untuk memiliki kinerja organisasi yang tinggi sekaligus kemampuan beradaptasi yang kuat dalam menghadapi perubahan kebijakan, beban kerja, serta dinamika lingkungan eksternal.

Berdasarkan celah penelitian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh ketahanan individu dan ketahanan kelompok terhadap kinerja organisasi dengan ketahanan organisasi sebagai variabel mediasi pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Bali. Penelitian ini mengadopsi dan mensintesis konsep ketahanan organisasi yang dikembangkan oleh Novia Hafnidah *et al.* (2022), Jonny *et al.* (2022), dan Esmaeil Kamali Fard *et al.* (2022), yang menekankan pentingnya kemampuan adaptasi, pembelajaran organisasi, serta respons strategis dalam menghadapi gangguan dan perubahan lingkungan.

Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang umumnya dilakukan pada

sektor privat, penelitian ini mengaplikasikan kerangka ketahanan organisasi dalam konteks administrasi publik, yang memiliki karakteristik tekanan kinerja, regulasi, dan akuntabilitas yang berbeda. Selain itu, penelitian ini menggunakan kinerja organisasi sebagai variabel dependen yang diukur melalui indikator HPO, guna menangkap karakteristik kinerja organisasi publik yang dituntut memiliki efektivitas tinggi, kemampuan adaptasi berkelanjutan, serta pencapaian target strategis. Pemilihan model HPO dinilai relevan mengingat DJP merupakan lembaga pemerintah dengan fungsi dan kewenangan strategis dalam pengelolaan penerimaan negara, sehingga diwajibkan memiliki kinerja organisasi yang tinggi dan berkelanjutan.

Dengan demikian, penelitian ini mengusung judul “Peran Ketahanan Organisasi dalam Memediasi Pengaruh Ketahanan Individu dan Ketahanan Kelompok terhadap Kinerja Organisasi di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Bali”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang terjadi pada Kantor Wilayah DJP Bali sebagai berikut:

1. Data kinerja Kantor Wilayah DJP Bali menunjukkan adanya tren penurunan pada tahun 2023–2024, khususnya pada Indeks Realisasi Pertumbuhan Penerimaan Pajak Bruto dan deviasi proyeksi perencanaan kas yang mencapai nilai negatif 10, serta pada persentase realisasi penerimaan pajak dari kegiatan Pengujian Kepatuhan Material (PKM) dengan nilai deviasi negatif 9,10. Penurunan kinerja pada indikator-indikator strategis ini mengindikasikan tantangan serius dalam kemampuan Kantor Wilayah DJP Bali melaksanakan tugas pokoknya dalam menghimpun penerimaan pajak. Kondisi tersebut penting untuk dikaji lebih lanjut dengan melihat peran ketahanan individu, ketahanan kelompok, dan ketahanan organisasi dalam menopang kinerja organisasi, sehingga dapat ditemukan strategi penguatan yang tepat

untuk meningkatkan kembali capaian penerimaan pajak di masa mendatang.

2. Adanya inkonsistensi hasil penelitian berkaitan ketahanan organisasi yang tidak selalu berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja organisasi/perusahaan. Meskipun resiliensi menjadi faktor penting dalam menghadapi disrupsi dan menjaga keberlanjutan jangka panjang,

1.3 Pembatasan Masalah

Penelitian ini hanya akan melakukan analisis peran ketahanan organisasi dalam memediasi pengaruh ketahanan individu dan ketahanan kelompok terhadap kinerja organisasi.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah ketahanan individu berpengaruh terhadap ketahanan organisasi di Kantor Wilayah DJP Bali?
2. Apakah ketahanan kelompok berpengaruh terhadap ketahanan organisasi di Kantor Wilayah DJP Bali?
3. Apakah ketahanan individu berpengaruh terhadap kinerja organisasi di Kantor Wilayah DJP Bali?
4. Apakah ketahanan kelompok berpengaruh terhadap kinerja organisasi di Kantor Wilayah DJP Bali?
5. Apakah ketahanan organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi di Kantor Wilayah DJP Bali?
6. Bagaimana peran ketahanan organisasi dalam memediasi hubungan antara ketahanan individu terhadap kinerja organisasi di Kantor Wilayah DJP Bali?
7. Bagaimana peran ketahanan organisasi dalam memediasi hubungan antara ketahanan kelompok terhadap kinerja organisasi di Kantor Wilayah DJP Bali?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji pengaruh ketahanan individu terhadap ketahanan organisasi di Kantor Wilayah DJP Bali.
2. Menguji pengaruh ketahanan kelompok terhadap ketahanan organisasi di Kantor Wilayah DJP Bali.
3. Menguji pengaruh ketahanan individu terhadap kinerja organisasi di Kantor Wilayah DJP Bali.
4. Menguji pengaruh ketahanan kelompok terhadap kinerja organisasi di Kantor Wilayah DJP Bali.
5. Menguji pengaruh ketahanan organisasi terhadap kinerja organisasi di Kantor Wilayah DJP Bali.
6. Menguji peran ketahanan organisasi dalam memediasi pengaruh ketahanan individu terhadap kinerja organisasi di Kantor Wilayah DJP Bali.
7. Menguji peran ketahanan organisasi dalam memediasi pengaruh ketahanan kelompok terhadap kinerja organisasi di Kantor Wilayah DJP Bali.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan pengetahuan dalam penelitian kepemimpinan transformasional, inovasi organisasi dan kinerja Perusahaan.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menutupi kesenjangan hasil penelitian yang terdapat di dalam Pustaka manajemen sumber daya manusia khususnya dalam bidang ketahanan organisasi dan kinerja perusahaan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi yang berguna bagi para pengambil keputusan untuk lebih mengenali dan memahami konsep ketahanan organisasi dan kinerja perusahaan.

1.7 Rencana Publikasi

Hasil penelitian ini akan dikonversi ke dalam bentuk artikel ilmiah yang direncanakan untuk dipublikasikan pada *platform* jurnal ilmiah *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)* yang diterbitkan oleh Universitas KH. Abdul Chalim Mojokerto. Jurnal tersebut merupakan jurnal nasional terakreditasi SINTA 3 yang memfokuskan kajian pada bidang ekonomi syariah, manajemen, hukum Islam, serta isu-isu interdisipliner terkait pengembangan organisasi dalam perspektif syariah. Publikasi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik serta memperluas diseminasi hasil penelitian pada tingkat nasional.

