

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Persaingan kekuatan militer global kian berkembang. Negara-negara di berbagai kawasan terus berlomba meningkatkan kemampuan militer mereka, termasuk Indonesia. Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam mencapai tujuan organisasi dengan baik. Dalam mencapai suatu keberhasilan, pemimpin membutuhkan SDM yang mampu berkontribusi, bekerja sama dan memiliki etos kerja yang tinggi dalam menjalankan tugas dan amanah yang diberikan, untuk itu pengelolaan SDM sangat penting hal ini juga harus didukung oleh pemimpin, dan budaya organisasi yang baik agar meningkatkan kepuasan kerja serta tercapainya tujuan. Tidak heran jika instansi militer seperti Koramil semakin memperbaiki kemampuan yang mereka miliki, dimulai dari kepemimpinan dan organisasinya agar dapat lebih bersaing dengan militer negara lain guna menjaga dan mempertahankan keutuhan negara. Berdasarkan kondisi ini, setiap instansi militer membutuhkan pemimpin yang memiliki kekuatan mempengaruhi bawahan dan budaya organisasi yang kondusif guna meningkatkan kepuasan kerja agar lebih baik.

Koramil 13/ Bener, Purworejo yaitu fasilitas militer tingkat 1 yang memberi pelayanan dan keamanan masyarakat di daerah

Kecamatan Bener, Purworejo. Koramil sebagai pelayanan keamanan tingkat pertama, sehingga kinerja dari Koramil harus maksimal. Kinerja yang baik akan menentukan kualitas dari layanan Koramil itu sendiri, dibarengi dengan anggota militer yang berkompeten. Dengan begitu negara akan terasa aman dari berbagai aspek ancaman seperti terorisme dan komunisme. Penelitian ini memfokuskan pada anggota militer yang terdiri dari babinsa, bamin komsos, bamin wanwil dan batuud di Koramil 13/ Bener.

Sumber daya manusia bagi institusi militer seperti Koramil yang terdiri dari babinsa, bamin komsos, bamin wanwil dan batuud merupakan aset penting bagi organisasi. Organisasi memiliki karakteristik berbeda-beda antara satu dengan lainnya. Sebagaimana yang dijelaskan oleh (Robbins & Judges, 2015) bahwa setiap organisasi mempunyai budaya yang berbeda-beda dan masing-masing menunjukkan karakteristik kekhususan suatu organisasi. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi yang ada di Koramil Purworejo memiliki budaya organisasi tersendiri dan karakteristik yang berbeda dengan satuan wilayah lainnya yang ada di jajaran Koramil Purworejo. Karakteristik primer dari budaya organisasi oleh (Robbins & Judges, 2015) dipakai sebagai indikator budaya organisasi yang memiliki karakteristik berbeda antara satu dengan lainnya.

Ada tujuh dimensi / karakteristik primer dari suatu budaya organisasi, primer dari suatu budaya organisasi tersebut yaitu inovasi

dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi team, keagresifan dan kemandirian.

Kepuasan kerja menentukan pelayanan militer di Koramil. Kepuasan Kerja pada dasarnya adalah bagaimana orang merasakan pekerjaan dan aspek-aspek. Ada beberapa alasan mengapa perusahaan harus benar-benar memperhatikan kepuasan kerja, yang dapat dikategorikan sesuai dengan karyawan atau perusahaan (Rivai, 2004). Dengan peningkatan kepuasan kerja anggota TNI akan membawa instansi militer agar lebih berkualitas dan dapat mengamankan masyarakat dan negara. Oleh karena itu upaya-upaya untuk terus meningkatkan dan mengembangkan layanan-layanan militer yang tersedia. Dalam hal ini anggota Koramil harus saling bekerja sama agar dapat menciptakan kualitas bidang militer yang tinggi dan bisa bersaing. Kepuasan yang tinggi diharapkan akan meningkatkan layanan keamanan dalam daerah tersebut. Kepuasan yang tinggi maka akan semakin baiknya keamanan masyarakat yang terkontrol. Anggota militer diuntut agar memberikan rasa aman kepada masyarakat terhadap segala macam tindakan ancaman yang dapat mengganggu keamanan negara.

Kepuasan yang didukung dengan budaya organisasi yang baik dan disiplin tinggi akan mewujudkan kualitas yang baik. Maka dari itu meningkatkan sumber daya manusia dan menciptakan sistem yang jelas. Di dalam suatu instansi militer sangatlah penting karena akan

mempengaruhi pada output koramil, terlebih lagi koramil sebagai fasilitas militer tingkat 1. Penerapan dan pengelolaan sumber daya manusia yang benar akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dengan begini para anggota dituntut untuk menghasilkan pelayanan militer yang berkualitas dan mampu bersaing di lingkungan kerja yang semakin kompetitif ini. Dengan begitu untuk menghasilkan output pegawai yang berkualitas tinggi. Maka instansi perlu meningkatkan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Seperti, fasilitas yang mumpuni, mempererat hubungan antar sesama pekerja, meningkatkan komunikasi antara atasan dan bawahan serta pula kerja sama antar pegawai yang lain dalam melakukan tugasnya. Oleh karena itu, masalah tersebut merupakan hal yang penting agar kepuasan kerja pegawai meningkat. Seluruh SDM di dalam suatu organisasi mempunyai kedudukan yang berbeda-beda sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing namun sama-sama memiliki peranan yang penting terhadap pencapaian tujuan organisasi hal tersebut dapat dikatakan bahwa berhasil tidaknya organisasi ditentukan oleh peranan seluruh personel anggota organisasi.

Budaya organisasi merupakan norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan di ajarkan kepada anggota baru serta diterapkan aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola

pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi, melayani para konsumen dan mencapai tujuan organisasi. (Wirawan, 2007). Selanjutnya menurut (Mathis & Jackson, 2001). Budaya organisasi adalah sebuah pola dari nilai-nilai dan kepercayaan yang disepakati bersama yang memberikan arti kepada anggota dari organisasi tersebut dan aturan-aturan berperilaku. Ada 5 (tujuh) karakteristik utama dari budaya organisasi, pertama, inovasi dan pengambilan resiko, kedua Memperhatikan detail tingkat para pekerja diharapkan untuk menunjukkan presisi dan analisis, ketiga orientasi pada hasil, keempat orientasi pada orang, kelima orientasi pada tim, keenam keagresifan, ketujuh stabilitas. (Robbins & Judges, 2015). Budaya organisasi yang baik akan mendukung para anggota melaksanakan tugasnya dengan baik. Budaya organisasi yang baik juga akan menimbulkan semangat pada pegawai, sehingga menimbulkan kondisi yang baik bagi para pegawai, dan pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja para pegawai.

Penelitian yang dilakukan (Ritawati, 2013), (Paramita, Prayuda, & Handaru, 2013) dan (Brahmasari & Suprayetno, 2008) ini menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian (Hefrizon, 2014) Yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Riset ini dilatar belakangi adanya gap research tentang pengaruh budaya

organisasi dengan kepuasan seperti yang tergambar pada tabel 1.1 sebagai berikut.

TABEL 1.1

GAP RESEARCH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA

| Penelitian (Tahun) | Variabel | Sample | Hasil | Gap Research |
|--|------------------------------------|--|--|--|
| Hefrizon (2014) | Budaya Organisasi > Kepuasan Kerja | Seluruh anggota kepolisian di satuan brimobda D.I.Yogyakarta | Budaya Organisasi Berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. | Terdapat Ketidak Konsistenan Hasil penelitian Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. |
| Ahamed (2015) | Budaya Organisasi > Kepuasan Kerja | Banglalion Communication Ltd (BCL) di Kota Khulna, Bangladesh | Budaya Organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja | |
| Widya Parimita dkk (2013) | Budaya Organisasi > Kepuasan Kerja | Bank BTN (Persero) cabang Bekasi | Terbukti secara empiris budaya organisasi memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan | |
| Lana Sari, Sampurno Djoko Wahyono (2014) | Budaya Organisasi > Kepuasan Kerja | Karyawan tetap (pegawai negeri sipil) Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Yogyakarta | budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai | |
| Agustina Ritawati (2013) | Budaya Organisasi > Kepuasan Kerja | Karyawan Tetap PT. Jamsostek cabang Surabaya | Budaya Organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja | |

Sumber : lampiran gap research budaya organisasi terhadap kepuasan kerja

selain faktor budaya organisasi, faktor individual yang dapat berpengaruh pada kepuasan kerja adalah kepemimpinan transformasional. Menurut (Luthans, 2006) kepemimpinan transformasional adalah pendekatan kepemimpinan dengan melakukan usaha mengubah kesadaran, membangkitkan semangat dan mengilhami bawahan atau anggota organisasi untuk mengeluarkan usaha ekstra dalam mencapai tujuan organisasi, tanpa merasa ditekan atau tertekan.

Dan (Gibson, 1997) mendefinisikan pemimpin transformasional mengidentifikasi keinginan atau pilihan bawahan dan membantu mereka mencapai kinerja yang menghasilkan reward yang dapat memuaskan bawahan. Penelitian terdahulu yang diutarakan (Bushra *et al.*, 2011), (Novalia dkk., 2015) dan (Hefrizon, 2014) kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja teruji signifikan. Riset ini dilatar belakangi masih adanya gap research tentang kepemimpinan transformasional dan kepuasan Kerja seperti yang tergambar pada tabel 1.2 sebagai berikut.

TABEL 1.2
GAP RESEARCH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA.

| Penelitian (Tahun) | Variabel | Sample | Hasil | Gap Research |
|--|--|--|---|---|
| Hefrizon (2014) | Kepemimpinan Transformasional > Kepuasan | Seluruh anggota kepolisian di satuan brimobda D.I.Yogyakarta | Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. | Adanya Konsisten Hasil Penelitian Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan. |
| Agustina Ritawati (2013) | Kepemimpinan Transformasional > Kepuasan | Karyawan Tetap PT. Jamsostek cabang Surabaya | Kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. | |
| (Thamrin, 2012) (<i>Internasional</i>) | Kepemimpinan Transformasional > Kepuasan | Karyawan Tetap Perusahaan Pelayaran, Jakarta | Gaya kepemimpinan transformasional secara signifikan dan positif mempengaruhi kepuasan kerja karyawan | |
| (Bushra <i>et al.</i> , 2011) | Kepemimpinan Transformasional > Kepuasan | Pegawai Bank Lahore, Pakistan | Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja | |
| Nursani (2017) | Kepemimpinan Transformasional > Kepuasan | Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Yogyakarta | disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak | |

| | | | | |
|--|--|--|------------------------|--|
| | | | Pratama Yogyakarta. | |
|--|--|--|------------------------|--|

Sumber : lampiran gap research kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan fenomena-fenomena yang ada pada Koramil13/ Bener di Purworejo, sehingga hal ini menarik penulis terdorong untuk melakukan penelitian yang berjudul tentang **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA ANGGOTA KORAMIL DI PURWOREJO”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka dapat ditarik suatu perumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap terhadap kepuasan kerja?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh positif kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja anggota pada Koramil di Purworejo.
2. Untuk menganalisis pengaruh positif budaya organisasi terhadap kepuasan kerja anggota pada Koramil di Purworejo.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Dalam hal teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi ilmu manajemen untuk kedepannya dalam mengatasi kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja anggota militer.
- b. Bagi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut untuk menambah kajian dan wawasan khususnya tentang pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja anggota Militer.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Koramil di Purworejo

Hasil penelitian diharapkan menjadi pertimbangan dan masukan bagi Koramil di Purworejo digunakan untuk kepuasan anggota Militer yang meningkat lebih baik.

b. Bagi Penulis

Hasil penelitian diharapkan dapat menambah wawasan untuk mengembangkan ilmu manajemen sumber daya manusia terutama yang berhubungan terhadap kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan.