

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia adalah faktor penting bagi berjalannya suatu instansi, karena tanpa sumber daya manusia yang baik, tujuan dan sasaran suatu instansi tidak akan pernah tercapai sesuai dengan apa yang direncanakan. Oleh sebab itu peranan sumber daya manusia sangatlah vital, tidak terkecuali dalam instansi militer. Sumber daya manusia di instansi militer (disebut dengan anggota militer), harus dapat memiliki memiliki *hard skill* dan *soft skill* yang unggul, yang digunakan untuk mengembangkan kinerja anggota dalam mencapai tujuan instansi militer.

Kinerja anggota militer yang dimaksud yaitu disiplin dalam bekerja, berkomitmen tinggi, memiliki kemampuan manajemen, kemampuan komunikasi dan lain sebagainya. Kinerja tersebut, dapat diasah dengan adanya pelatihan manajemen organisasi maupun pelatihan dalam bentuk lain yang disediakan oleh instansi militer bagi seluruh anggotanya, akumulasi dari seluruh kinerja anggota secara nyata akan membentuk budaya kerja, alasan inilah yang membuat budaya kerja tiap instansi militer dapat berbeda-beda.

Triguno (2018) budaya kerja adalah bagaimana cara pandangan semua orang tentang arti budaya kerja didalam diri mereka saat bekerja di instansi. Setiap instansi pasti memiliki budaya kerja didalamnya, sehingga menjadi kultur didalamnya para anggota dalam berinteraksi dan bekerja,

baik dengan sesama anggota maupun pihak eksternal. budaya kerja dapat diartikan sebagai sebuah nilai, persepsi, perilaku, dan keyakinan yang dianut oleh setiap individu maupun kelompok, selain itu fungsi budaya kerja sangat berpengaruh dalam meningkatkan kualitas perubahan yang berkelanjutan pada instansi militer, terutama pada produktivitasnya.

Budaya kerja yang ideal adalah budaya yang mana didalamnya memiliki aturan yang disepakati dan diterapkan oleh semua orang dalam instansi tersebut, proses pembentukan aturan dengan cara membekukan budaya kerja sebagai sebuah acuan bagi ketentuan atau peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak. Pernyataan diatas selaras dengan pendapat

Instansi militer, juga memiliki budaya kerja yang bervariasi dikarenakan memiliki beberapa kesatuan militer di wilayah indonesia. Sebagaimana Tentara Indonesia Angkatan Darat (TNI-AD) memiliki beberapa kesatuan di wilayah indonesia seperti Markas Besar TNI-AD (MABES), Komando Daerah Militer (KODAM), Komando Resort Militer (KOREM), Komando Distrik Militer (KODIM). Satuan militer KOREM ini di dukung juga oleh Polisi Militer, Perbekalan dan Angkutan, Kesehatan Militer, Peralatan serta Zeni bangunan dan Perhubungan.

Denhub Korem 041/Gamas Bengkulu, Detasemen Perhubungan (DENHUB) yaitu kesatuan yang memiliki tugas utamanya menyampaikan dan menjaga informasi sebaik mungkin untuk kesatuan tempur, dimana Denhub Korem 041/Gamas Bengkulu berada dibawah komando resort militer (KOREM)

041 Bengkulu. Tugas pokok dari Denhub Korem 041/Gamas Bengkulu menyampaikan serta menjaga berbagai informasi dalam operasi maupun non operasi kesatuan tempur atau komando atas, para prajurit harus memiliki kemampuan dalam hal teknis seperti telekomunikasi, elektronika, jaringan hingga hal teknis militer lainnya.

Beberapa data lapangan yang didapatkan melalui teknik observasi maupun wawancara yang dilakukan di Denhub Korem 041/Gamas Bengkulu pada tanggal 18 April 2022. Peneliti melihat bagaimana setiap prajurit diberikan pembagian tugas, agar mereka memiliki tugas dan tanggungjawabnya masing-masing. Pembagian tugas seperti telekomunikasi (Operator untuk komunikasi dengan pusat KODAM dan MABES), elektronika (Teknisi terhadap komputer, mengecek alat komunikasi), jaringan ataupun radio setiap prajurit harus bertanggung jawab dalam tugas yang diberikan oleh komandan.

Setiap anggota memiliki pribadi yang ramah, jujur dan dapat bersosialisasi dengan masyarakat. Denhub Korem 041/Gamas Bengkulu memiliki budaya kerja yang dapat dikategorikan dari segi perencanaan, pengorganisasian, mengumpulkan tugasnya dengan tenggat waktu yang telah ditentukan.

Ada beberapa budaya kerja dimiliter seperti budaya matriks yaitu dimana setiap anggota harus bisa menguasai semua bidang dilingkungan kerja apabila ada anggota yang lagi melakukan dinas luar maka anggota lain harus bisa mengerjakan tugas yang ditinggalkan, budaya profesionalitas setiap prajurit harus memiliki jiwa profesional dalam bekerja seperti seorang prajurit harus

mematuhi semua perintah dari atasan atau komandan dalam organisasi saat bertugas dikesatuan tersebut dan setiap prajurit harus membentuk karakter dalam diri mereka. Dari hasil yang di atas sesuai dengan penelitian di magang di instansi militer dimana budaya matriks dan budaya profesional sudah ada di dalam lingkup kerja TNI-AD.

Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya kerja di atas menurut Talizuhu (Romadon, Mulyani, Usman & Iihamsyah, 2021) yaitu perilaku pemimpin, seleksi para pekerja, budaya organisasi, budaya luar atau eksternal, menyusun misi instansi dengan jelas, mengedepankan misi instansi, keteladanan pemimpin, proses pembelajaran, motivasi.

Penelitian yang terdahulu dilakukan oleh Prasandriani (2016). Hasil dari kepemimpinan efektif komando Kompi Panser 64 Batalyon Kavaleri 6/Serbu-Medan terhadap kepuasan kerja sangat mempengaruhi anggota sedangkan budaya kerja tidak berjalan dengan lancar atau berpengaruh ke negatif terhadap kepuasan kerja di kompi.

Berdasarkan data di lapangan dan penelitian terdahulu, diketahui bahwa budaya kerja dalam instansi militer sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan seorang komandan. Apabila instansi militer tersebut berjalan dengan baik, artinya ada sosok seorang pemimpin atau komandan yang dapat mengatur instansi tersebut dengan baik. Menurut Politics (Hidayat, 2012) perilaku pemimpin yaitu dimana seorang pemimpin akan menetapkan dan menyusun

perannya termasuk juga dengan menyusun peran dari bawahannya dalam usaha mencapai tujuan.

Dilihat dari budaya kerja yang berlaku dan dilaksanakan di Denhub Korem 041/Gamas Bengkulu, tampak ada gaya kepemimpinan seorang komandan yang diimplementasikan, sehingga terjadinya budaya kerja yang sangat kental dan kuat di instansi militer tersebut.

Menurut Hasibuan (Ramadhany, 2017) kepemimpinan yaitu bagaimana seseorang bisa mempengaruhi perilaku orang lain yang individu maupun kelompok bisa disebut orang tersebut mempunyai jiwa seni yang bisa mempengaruhi orang disekitar. Selanjutnya menurut Northouse (Lumbantobing, 2020) gaya kepemimpinan harus memiliki makna dan mengandung pola berpikir dari seseorang yang ingin mempengaruhi orang lain di beberapa kelompok organisasi yang akan dipimpin, agar organisasi tersebut berjalan dengan baik maka beberapa faktor yang harus didukung yaitu ada perilaku perintah atau memberi tugas dan perilaku memberi dukungan (hubungan).

Perilaku perintah dimana pasti ada beberapa yang harus dikerjakan setiap anggota agar target yang ingin dikejar sesuai yang diterapkan oleh instansi militer. Terlihat di Denhub 041/Gamas Bengkulu, setiap kali komandan memberi tugas kepada anggota, ada komunikasi satu arah yang terjadi, sehingga komunikasi dapat berjalan dengan baik. Sedangkan untuk perilaku memberi dukungan, dimana komandan memberikan motivasi kepada anggota agar semangat dalam bekerja dan memberikan dukungan sosial kepada anggotanya.

Selaras dengan itu, menurut Prabowo (Prasandriani, 2016) dalam bukunya yang berjudul “Kepemimpinan Militer, Karakter, Dan Integritas” kepemimpinan militer tidak cukup dengan pintar maupun pandai saja, seorang pemimpin militer harus memiliki integritas diri, yaitu harus memiliki suatu tindakan dengan satu kata dan perbuatan serta memiliki karakter, dimana karakter memiliki kemampuan memegang teguh prinsip-prinsip moral.

Melihat hal tersebut, kepemimpinan juga bisa disebut sebagai kemampuan untuk menggerakkan, memberi motivasi, dan memengaruhi orang-orang agar bersedia melakukan tindakan-tindakan yang terarah dalam usaha mencapai tujuan melalui keberanian mengambil keputusan tentang kegiatan yang harus dilakukan. Dimana kepemimpinan bisa memengaruhi usaha seseorang dalam mengubah kompetensi, perilaku, nilai-nilai, norma-norma, kepercayaan, pikiran dan tujuan. Apabila pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan efektif maka budaya kerja yang dihasilkan akan membuat produktivitas para anggota meningkat, sehingga gaya kepemimpinan yang diterapkan akan terealisasi kepada para anggota.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo (2017) menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh hubungan yang kuat dari kepemimpinan transformasional terhadap kinerja prajurit batalyon perhubungan, sedangkan analisis berikutnya terdapat pengaruh yang kuat antar budaya organisasi terhadap kinerja prajurit batalyon perhubungan. Selanjutnya peneliti Sugiharti (2019) menunjukkan hasil bahwa di lingkungan kerja DISJASAD, terdapat adaptasi

sosial yang sangat cepat saat bekerja, dikarenakan setiap tugas yang diberikan oleh komando para prajurit harus bisa membangun komunikasi dalam ruang lingkup kerja dengan para anggota lainnya. Sehingga para prajurit tidak saling mengenal satu sama lain akhirnya mereka mengenal satu sama lain akibat dari komunikasi di ruang lingkup kerja tersebut.

Apabila komandan bisa membuat suasana organisasi dapat kondusif dan damai, serta bisa membuat para anggota menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai dengan tujuan organisasi tersebut, dapat dikatakan bahwa pemimpin telah sukses membentuk budaya kerja yang sesuai tujuan instansi tersebut.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan informasi awal yang didapatkan dilapangan, maka peneliti ingin melihat hubungan antara gaya kepemimpinan dan budaya kerja yang ada di Denhub Korem 041/Gamas Bengkulu.

1.2 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan dengan budaya kerja di Denhub Korem 041/Gamas Bengkulu.

1.3 Manfaat Penelitian

1.3.1 Manfaat Teoritis

Menambah pengetahuan dalam hal tentang gaya kepemimpinan dan budaya kerja dalam ruang lingkup Denhub Korem 041/Gamas Bengkulu. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan teoritis dalam ilmu psikologi pada umumnya, tentang gaya kepemimpinan dan budaya

kerja di organisasi Denhub Korem 041/Gamas Bengkulu. Selain itu, membuka peluang bagi peneliti selanjutnya untuk dapat meneliti topik sejenis dan mengembangkan topik sejenisnya untuk kedepannya.

1.3.2 Manfaat Praktis

Memperoleh pengetahuan serta wawasan terkait penerapan teori psikologi di Denhub Korem 041/Gamas Bengkulu. Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi kepada pihak Prodi Psikologi Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta mengenai hubungan antara pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya kerja di Denhub Korem 041/Gamas Bengkulu.

1.4 Keaslian Penelitian

Hartoko dan Fauzan (2020) yang meneliti tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Posco ICT Indonesia Bagian *Central Maintenance Departement* Di Cilegon. Dengan menggunakan grand teori dari Luthas. Alat ukur yang diggunakan yaitu skala likert, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan jumlah subjek 57 orang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan koefisien determinasi sebesar 0,474 artinya gaya kepemimpinan dan budaya kerja memberikan kontribusi sebesar 47,4% terhadap kinerja karyawan.

Cahyantara dan Subadi (2015) yang meneliti tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Karyawan Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Parseo) Distribusi Bali, Area Bali Selatan. Penelitian ini menggunakan grand teori dari Schunbell, et.al. alat ukur yang digunakan yaitu teknik analisis path analyze, metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kualitatif, dengan 138 responden dari karyawan PLN. Hasil dari penelitian ini menunjukkan gaya kepemimpinan partisipasi, budaya kerja dan disiplin kerja terdapat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Prasetyo (2017) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Prajurit Batalyon Perhubungan. Grand teori yang digunakan yaitu Amstrong, alat ukur yang digunakan skala likert dengan cara menyebarkan kuesioner. Metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Dengan responden 30 prajurit batalyon. Hasil yang didapatkan melalui analisa penelitian ini yaitu tidak terdapat pengaruh hubungan yang kuat dari kepemimpinan transformasional terhadap kinerja prajurit batalyon perhubungan, sedangkan analisis berikutnya terdapat pengaruh yang kuat antar budaya organisasi terhadap kinerja prajurit batalyon perhubungan. Perbedaannya yaitu penelitian ini menggunakan variabel kepemimpinan Transformasional dan budaya organisasi.

Hajri, Midhio dan Nuriada (2018) yang meneliti tentang Peran Kepemimpinan Satuan Kaveleri TNI-AD (Studi Pada Batalyon Kavaleri 1/Badak Ceta Cakti Di Cijantung Jakarta). Grand teori yang digunakan Kartini Kartono, alat ukur yang digunakan reduksi data, penyajian data dan verifikasi data.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif serta beberapa perwakilan bintara dan tantama dikesatuan tersebut. Dari hasil penelitian ini yaitu lebih keteori dikarenakan penelitian ini menggunakan kualitatif seperti aspek tentang kepemimpinan.

Sugiharti (2019) yaitu meneliti berjudul Proses dan Bentuk Adaptasi Sosial Budaya Prajurit Tentara Perempuan (Kowad) Di Lembaga Kedinasan TNI-AD (DISJASAD). Grand teori yang digginkan Gudykunst dan Kim, alat ukur yang diggunakan wawancara dan studi literatur. Metode yang digunakan yaitu metode etnografi, dengan responden 24 tentara perempuan. Hasil dari penelitian ini yaitu menunjukkan bahwa lingkungan kerja DISJASAD adaptasi sosial disana sangat cepat saat bekerja, dikarenakan dari segi proses adaptasi lingkungan budaya sosial. Apabila lingkungan kerja bisa dimaksimalkan oleh para anggota maka proses lingkungan atau adaptasi dengan cepat maka kinerja atau produktivitas para anggota bisa maksimal dalam bekerja.

Perbedaan Penelitian diatas dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu dari variabel ada kemiripan dengan yang diatas, penelitian ini menggunakan variabel budaya kerja dan gaya kepemimpinan. Sedangkan untuk *grand teory* yang diggunakan sangat berbeda seperti variabel budaya kerja *grand teory* digunakan yaitu teori Ndraha dan variabel gaya kepemimpinan menggunakan *grand teory* dari Gary Yukl. Alat ukur yang digunakan yang dibuat sendiri oleh peneliti yaitu menggunakan skala budaya kerja dengan modifikasi dan skala gaya kepemimpinan dibuat sendiri oleh penelliti, dengan jenis skala likert dengan

menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan 35-70 anggota Denhub

Korem 041/Gamas Bengkulu.

UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA
PERPUSTAKAAN