

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tentara Nasional Indonesia (TNI) sebagai abdi negara yang menegakkan kedaulatan dan pertahanan wilayah negara Indonesia, dan menjalankan operasi militer untuk perang dan operasi militer selain perang (Amanda & Mulyana, 2021). TNI bertugas sebagai pembela negara dan bangsa, menurut Heryadi, Jayanti dan Bantam (2022) menyatakan bahwa TNI memiliki tugas pokok untuk melindungi keutuhan bangsa dan negara Indonesia agar terlepas dari ancaman dan gangguan. Menurut Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 34 Tahun 2004 Tentang Tentara Nasional Indonesia sebagai bidang pertahanan yang memperthankan keutuhan wilayah Negara Kemerdekaan Republik Indonesia berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, serta melindungi seluruh bangsa dan negara.

Komando Resort Militer (KOREM) merupakan satuan territorial yang dibawah pengawasan Komando Daerah Militer (KODAM). KOREM dipimpin oleh Komandan Resort Militer (DANREM) yang memiliki pangkat Brigjen TNI. KOREM 092/Maharajalila Bulungan merupakan tipe A yang dipimpin oleh Perwira Tinggi dengan pangkat Brigadir Jenderal. KOREM 092/Maharajalila Bulungan memiliki semboyan yang berbunyi “Wira Kangar Begali Mundur” yang artinya KOREM 092/Maharajalila Bulungan mempunyai prinsip prajurit pemberani dan pantang mundur (KOREM 092/Maharajalila, 2023).

Tugas dari Komando Resort Militer (KOREM) adalah menyelenggarakan pembinaan kemampuan, kekuatan dan pembinaan territorial, pengelolaan segala upaya, perencanaan dan pembangunan, serta penyebaran dan pengendalian potensi geografis, kependudukan dan lingkungan sosial.

Berdasarkan data yang peneliti dapatkan dengan teknik wawancara pada tanggal 24 maret 2023. Personil KOREM 092/Maharajalila Bulungan, memiliki semangat yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya, dengan adanya bantuan dari komandan dan para rekan kerjanya. Personil KOREM 092/Maharajalila Bulungan merasa senang terhadap pekerjaannya secara Intensif, sehingga memperoleh hasil yang optimal dari pekerjaan yang sedang dijalankan. Komandan KOREM 092/Maharajalila Bulungan berkomunikasi dengan anggota cenderung komunikasi satu arah, dengan begitu komunikasi yang dilakukan berjalan dengan baik. Perilaku yang ditunjukkan oleh komandan kepada anggotanya memberi dukungan, dan cenderung suka berbaur dengan anggotanya. Setiap ada laporan atau keluhan dari anggotanya DANREM akan cepat menanggapi, sehingga menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi para anggota.

Beberapa anggota TNI memutuskan untuk pensiun dini, dengan alasan tertentu salah satunya adalah perkembangan karir. Karena karir di dunia militer yang tidak kunjung berkembang hingga adanya keinginan mengejar cita-cita. Pada pasal 39 ayat 3 UU No. 34 Tahun 2004 Tentang Prajurit TNI Yang Masih Aktif Dilarang Untuk Memiliki Bisnis dan

Terlibat dalam Aktivitas Bisnis. Sehingga membuat prajurit memutuskan untuk berhenti menjadi anggota TNI dan mengembangkan karir. Fenomena tersebut bukan menjadi rahasia umum dikarenakan setiap orang memiliki prinsip hidup yang menentukan masa depan mereka (Ningrum, 2023).

Semakin banyaknya pelanggaran kedipsilinan yang dilakukan oleh oknum TNI, seperti desersi, narkoba, mangkir, perselingkuhan dan kekerasan dalam rumah tangga (KDRT), yang menandakan kurangnya pemahaman dan penghayatan pada Sapta Marga, Sumpah Prajurit dan Delapan Wajib TNI serta Panca Prasetia Korpri. Sehingga perlunya pengawasan yang ketat dari Komandan. Hal ini didukung dengan pernyataan dari PANGKOOPSAU I yang menyatakan bahwa tidak ada ruang bagi prajurit yang nakal, tidak ada toleransi terhadap setiap pelanggaran yang mencoreng nama baik TNI, sehingga Para Komandan Satuan dan para atasan agar lebih teliti dan peduli terhadap anggotanya, lakukan langkah-langkah konkrit sebagai upaya antisipatif terhadap setiap pelanggaran (TNI Angkatan Udara, 2016).

Minat pada pekerjaan yang sangat beresiko seperti TNI, tidak membuat peminatnya berkurang, namun berbanding terbalik dengan data yang menyatakan bahwa pada tanggal 20 september 2019 pada rekrutmen Bintara mencapai 4,478 pelamar dan hanya 60 orang yang terpilih menjadi seorang anggota Bintara TNI, yang menunjukkan bahwa dari segi kuantitas dan antusiasme bekerja sebagai TNI (Aulia, Sutanto, & Hidayat, 2019). Fenomena tersebut sangat menarik tentang minat seseorang menjadi

seorang TNI, yang ingin melindungi segenap jiwa dan raganya untuk tanah air dan bangsa.

Park dan Gursoy (Saputra, 2022) *work engagement* adalah pengalaman positif dalam pekerjaan yang mempunyai pengaruh dan manfaat bagi perusahaan dan organisasi. *Work engagement* yang ideal dengan cara memberikan energi dan perhatian yang kuat, sehingga karyawan memberikan kemampuan terbaik yang dimilikinya untuk pekerjaannya, sehingga meningkatkan tanggung jawab terhadap pekerjaannya (Mulyati, 2020).

Menurut Bantam (2022) *work engagement* berifat individual, yang berarti karyawan melibatkan emosi dalam dirinya melalui kerja dan aktivitas dengan peran karyawan lain dalam organisasi. Saks (2006) menjelaskan bahwa *work engagement* sebagai konstruksi yang berbeda dengan kualitas yang unik terdiri dari aspek kognitif, emosional dan perilaku, terikat dengan kinerja seseorang.

Salah satu faktor *work engagement* yang kemukakan oleh Bekker dan Demerouti (Bantam, 2022) yaitu tuntutan kerja (*job resource*) yang mencakup pencapaian tujuan dan mengurangi tuntutan pekerjaan yang mengacu pada pertumbuhan dan perkembangan individu, pada faktor ini berunjuk pada faktor fisik, sosial dan organisasi. Faktor *job resource* berisikan tentang otonomi, dukungan sosial dari rekan kerja, pembinaan dan umpan balik. Hal ini didukung berdasarkan data yang peneliti dapatkan dengan teknik wawancara bahwa personil KOREM 092/Maharajalila

Bulungan, bahwa anggota memiliki semangat yang tinggi dalam pekerjaannya dengan adanya bantuan dari komandan dan rekan kerjanya. Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra (2021) adanya hubungan antara gaya kepemimpinan dan *work engagement*.

Gaya kepemimpinan disebut sebagai proses dimana individu dapat menciptakan visi dan melakukan interaksi serta dapat mempengaruhi anggotanya untuk mencapai visi tersebut (Wirawan, 2013). Menurut Hendrawan, Riswati, Yuningsih, Rahayu, & Sari, (2022) gaya kepemimpinan merupakan perilaku yang digunakan seseorang dalam mempengaruhi orang lain dalam mendorong anggota yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan setidaknya dapat melibatkan unsur-unsur orang yang dapat dipengaruhi, dan adanya serangkaian kegiatan tertentu dalam mencapai tujuan didalam organisasi (Utari & Hadi, 2020).

Menurut Northouse (Lumbantobing, 2020) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan berguna dan mengandung mentalitas hendak mempengaruhi orang lain dalam kelompok organisasi yang akan dipimpinnya agar organisasi berjalan dengan baik dengan didukung oleh faktor-faktor perilaku memerintah dan memberi tugas serta memberikan dukungan. Hal ini didukung dengan data yang peneliti dapatkan dengan teknik wawancara pada personil KOREM 092/Maharajalila Bulungan, bahwa adanya dukungan dari atasan membuat produktivitas dan kinerja anggota tinggi, sehingga anggota menyerahkan seluruh usaha dan kemampuan yang ia

miliki didalam pekerjaannya, dukungan dari DANREM 092/Maharajalila Bulungan membuat anggota antusias dan bekerja secara intensif, dan DANREM 092/Maharajalila Bulungan menciptakan suasana dilingkungan kerja nyaman bagi para anggotanya.

Jika pemimpin tidak memberikan dukungan kepada anggotanya, membuat anggota merasa tidak adanya keterikatan terhadap pekerjaannya. Sehingga komitmen yang dimiliki anggota akan menurun. Hal ini didukung dengan penelitian Aulia (2013) yang menunjukkan permasalahan-permasalahan *work engagement* pada personil TNI AD di KOREM XX, KODIM YY, KODIM ZZ, yang menunjukkan tingkat *work engagement* yang lebih rendah berkaitan dengan komitmen organisasi dengan hasil 23,2%.

Penelitian yang dilakukan oleh Angelia dan Astiti (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional menggambarkan salah satu jenis kepemimpinan yang mempunyai daya guna dalam meningkatkan *work engagement* anggota. Hal ini dapat menumbuhkan atmosfer keyakinan, perasaan dihargai, loyalitas, serta respek dari anggota terhadap pemimpinnya. Selaras dengan penelitian Qadrianty dan Mustopo (2022) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa adanya hubungan signifikan yang ditunjukkan antara gaya kepemimpinan dan *work engagement*. Didukung dengan penelitian Insan (2017) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* dengan arah hubungan positif.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat disimpulkan bahwa perlu adanya penelitian untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan dengan *work engagement* pada personil KOREM 092/Maharajalila Bulungan dalam menumbuhkan produktivitas dan kinerja anggotanya.

1.2 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan dengan *work engagement* pada personil KOREM 092/Maharajalila Bulungan.

1.3 Manfaat Penelitian

1.3.1 Manfaat Teoritis

Sebagai tambahan pengetahuan tentang gaya kepemimpinan dan keterikatan kerja di bidang militer khususnya KOREM 092/Maharajalila Bulungan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis terhadap ilmu psikologi tentang gaya kepemimpinan dan *work engagement* pada personel KOREM 092/Maharajalila Bulungan. Selain itu juga memberikan kesempatan kepada peneliti masa depan untuk mempelajari topik serupa dan mengembangkan topik serupa di masa depan.

1.3.2 Manfaat Praktis

a. Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan berguna berguna dalam menambah pengembangan atau kebaruan informasi dan keilmuan serta

menambah wawasan pengetahuan mengenai variabel *work engagement* dan gaya kepemimpinan.

b. Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pengetahuan tambahan bagi masyarakat secara luas tentang *work engagement* dan gaya kepemimpinan.

c. Subjek

Penelitian ini diharapkan menambah ilmu pengetahuan dan pemahaman tentang anggota di tempat kerja, *work engagement* dan gaya kepemimpinan dapat dikaitkan dengan kinerja para anggota KOREM 092/Maharajalila Bulungan.

1.4 Keaslian Penelitian

Penelitian sebelumnya tentang gaya kepemimpinan dilakukan oleh Wijaya (2022) dengan judul “Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Budaya Kerja Datasemen Perhubungan KOREM 041/Gamas Bengkulu. Penelitian tersebut menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jumlah subjek 30-70 personil Datasemen Perhubungan KOREM 041/Gamas Bengkulu. Hasil penelitian tersebut menunjukkan terdapat pengaruh positif dari hubungan budaya kerja dan gaya kepemimpinan Datasemen Perhubungan KOREM 041/Gamas Bengkulu. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada variabelnya. Selain itu subjek penelitian juga berbeda, pada penelitian sebelumnya

berada di Datasemen Perhubungan KOREM 041/Gamas Bengkulu, sementara peneliti berada di KOREM 092/Maharajalila Bulungan.

Penelitian sebelumnya tentang *work engagement* dilakukan oleh Bantam (2022) dengan judul “Perbedaan *Work Engagement* antara Pegawai Negeri Sipi, Karyawan Sewasta, Tentara Nasional Indonesia, dan Karyawan dibawah Yayasan Militer”. Penelitian tersebut menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jumlah subjek 86 responden. Hasil penelitian tersebut tidak ada perbedaan *work engagement* antara PNS, TNI, Karyawan Swasta, dan Karyawan dibawah Yayasan Militer. Selain itu subjek penelitian berbeda.

Penelitian sebelumnya oleh Qadrianty dan Mustopo (2022) dengan judul “Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dengan *Work Engagement* pada Milenial”. Penelitian tersebut menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jumlah subjek 100 orang karyawan PT.ICC. Hasil penelitian tersebut mengungkapkan adanya hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dengan *work engagement*. Selain itu terdapat perbedaan pada subjek.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Insan (2017) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Motivasi Intrinsik, *Work Engagement* dan Kinerja Karyawan”. Penelitian tersebut menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jumlah subjek 158 orang di perusahaan telekomunikasi di Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil

penelitian terdapat (1) Kepemimpinan transaksional tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) Kepemimpinan transaksional tidak signifikan terhadap motivasi intrinsik, (3) Kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*, (4) Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (5) Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*. (6). *Work engagement* tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Mayranda dan Prakoso dengan judul “Pengaruh *Transformasional Leadership* terhadap *Work Engagement* pada Taruna Akademi Angkatan Laut”. Penelitian tersebut menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah subjek 36 Taruna Koprs Pelaut di Akademi Angkatan Laut. Hasil penelitian bahwa memiliki pengaruh positif terhadap *transformasional leadership* memberikan pengaruh sebesar 37% terhadap *work engagement* pada Taruna Korps Pelaut di Akademi Angkatan Laut. Selain itu subjek penelitian berbeda.

Berdasarkan pada penelitian terdahulu, peneliti menemukan bahwa penelitian yang dilakukan oleh peneliti tidak memiliki kesamaan dengan penelitian sebelumnya, oleh karena itu terdapat perbedaan antara lain :

a. Keaslian Topik

Berdasarkan penelitian sebelumnya, penelitian yang hendak peneliti lakukan berjudul “Hubungan Gaya Kepemimpinan dan *Work Engagement* pada Personil KOREM 092/Maharajalila Bulungan”. Perbedaan terdapat pada variabel tergantung dan variabel bebas yang digunakan pada penelitian

sebelumnya tidak memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

b. Keaslian Teori

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, penelitian ini dilakukan menggunakan teori Scaufeli dan Bekker (Bantam, 2022) untuk variabel work engagement, dan teori dari Yukl (2015) untuk variabel gaya kepemimpinan.

c. Keaslian Alat Ukur

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, penelitian ini menggunakan sakala work engagement dari Scaufeli dan Bekker oleh Kristiana, Fajrianthi, dan Purwono (2018) Utrech Work Engagement Scale 9 version (UWES-9) dan skala gaya kepemimpinan yang dikembangkan oleh Wijaya (2022) yang berdasarkan teori dari Yukl (2015).

d. Keaslian Subjek Penelitian

Berdasarkan penelitian sebelumnya maka peneliti melakukan penelitian dengan menggunakan subjek dengan karakteristik TNI Angkatan Darat yang bertugas di KOREM 092/Maharajalila Bulungan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penelitian yang dilakukan oleh peneliti merupakan penelitian baru, penelitian ini merupakan penelitian murni dan asli, dan peneliti sangat berhadap agar hasil penelitian dapat bermanfaat oleh pihak-pihak yang membutuhkan dan yang bersangkutan.