

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A Latar Belakang Penelitian**

Tuntutan pekerjaan di era globalisasi ini menuntut seseorang menjadi handal serta profesional di dalam sebuah pekerjaan maupun organisasi, sehingga menjadi sebuah wadah yang dapat menampung berbagai potensi sumber daya manusia dalam bekerja dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan dalam sebuah perusahaan maupun organisasi. Didunia kerja permintaan sumber daya manusia yang memiliki kualitas meningkat baik dari sebuah perusahaan maupun organisasi. Kenyataannya permintaan dari perusahaan maupun organisasi tidaklah sebanding lurus dengan perubahan yang bersifat ketenagakerjaan sehingga dari sebagian tenaga kerja dituntut untuk melakukan tugasnya dengan semaksimal mungkin. Setiap individu pastilah menginginkan hasil kerja yang baik pada perusahaan maupun organisasinya, akan tetapi untuk mendorong diri sendiri tanpa dukungan ataupun cerminan dari seorang pemimpin tentunya akan berdampak pada hasil kerjanya. Dari penjelasan diatas, dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat memberikan contoh dan pengaruh yang positif terhadap bawahannya. Seorang pemimpin akan mengambil alih dalam mempengaruhi semangat dan dorongan bawahannya untuk dapat melakukan tugasnya dengan baik.

Organisasi dalam menjalankan tujuan dan fungsinya tidak dapat berdiri dengan sendiri, pastinya akan berhubungan dengan gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin dan motivasi kerja yang diberikan oleh pemimpin. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan memotivasi dirinya sendiri maupun orang lain. Menurut Drath dan Palus dalam (Gunawan dan Al Hariri, 2019) seorang pemimpin dikatakan menjadi pemimpin yang efektif apabila mampu untuk mengelola organisasinya dan mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dalam mencapai sebuah tujuan secara bersama.

Kepemimpinan adalah perilaku mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan sejak awal agar dapat memberikan manfaat terhadap perusahaan maupun organisasinya. Hal tersebut sesuai dengan pendapat sunarno dalam (Mulyono, 2018) yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses dalam mempengaruhi dan mengarahkan aktivitas maupun tugas baik secara individu maupun kelompok. Hal tersebut berarti kepemimpinan melibatkan orang lain atau bawahan yang dipimpin. Menurut Drath dan Palus dalam (Gunawan dan Al Hariri, 2019) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan sebuah proses untuk memahami kegiatan yang akan dilakukan oleh seseorang secara bersama-sama, sehingga dapat melakukan dan mencapai tujuan yang telah ditentukan di awal. Gaya kepemimpinan menurut (Mustapa, 2021) bagaimana cara seorang pemimpin dalam mengarahkan serta membimbing guru militernya agar mampu menyelesaikan tugas yang diberikan. Seorang pemimpin mampu menjadi pendorong inovator dan

perubahan terhadap kemajuan suatu organisasi agar mencapai suatu tujuan dalam organisasi.

Organisasi memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda dalam memotivasi bawahannya agar mau bekerja secara optimal. Hal tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dari atasan akan mempengaruhi hasil kerja untuk mencapai keberhasilannya. Seorang pemimpin dapat dikatakan menjadi pemimpin yang efektif apabila mampu untuk mengelola perusahaan dan organisasinya dan mempengaruhi bawahannya untuk mencapai sebuah tujuan bersama. Pemimpin harus mampu untuk menggerakkan bawahannya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Apabila bawahan memiliki dorongan motivasi kerja yang baik dalam mencapai sebuah keberhasilan maka akan meningkatkan *performance* kinerjanya (Arum, 2022).

Motivasi kerja adalah dorongan yang muncul dalam diri individu yang dipengaruhi oleh dorongan luar dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut (Jaya, Mukhtar & Achsanuddin, 2020) motivasi kerja merupakan dorongan ataupun keinginan yang ada dalam diri seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Adanya kebutuhan dan keinginan yang ada dalam diri individu akan menimbulkan motivasi kerja. Hal tersebut tentunya akan mempengaruhi perilaku sehingga akan timbul dorongan dan selanjutnya akan terbentuk sebuah perilaku sehingga tercapainya sebuah tujuannya. Menurut (Arum, 2022) peningkatan motivasi dapat menggambarkan hubungan antara tujuan dengan harapan terhadap aktivitas yang dilakukan guna

mendorong dalam melakukan suatu tugas dan tanggung jawabnya secara optimal.

Untuk memfokuskan penelitian, maka peneliti memilih guru militer yang berada di Akademi Militer Magelang (AKMIL) sebagai populasi penelitian ini. Berdasarkan hal tersebut maka sampel yang akan digunakan oleh peneliti sesuai dengan judul yaitu gaya kepemimpinan kepala psikologi ditinjau dari motivasi kerja guru militer psikologi akademi militer adalah kepala psikologi dan guru militer psikologi yang bertugas di Akademi Militer Magelang. Peneliti mengambil subjek guru militer psikologi bukan anggota psikologi dikarenakan guru militer psikologi termasuk anggota psikologi yang mendapatkan tugas tambahan yaitu mengajar para taruna yang belum tentu semua anggota psikologi mendapatkan kesempatan tersebut. Guru militer psikologi atau yang kerap di panggil dengan Gumil adalah tenaga pendidik yang mengajar para taruna di lingkungan militer.

Akademi Militer (AKMIL) terletak di Magelang, merupakan lembaga pendidikan khusus pembentukan prajurit perwira setelah menjadi taruna atau peserta didik di AKMIL yang memiliki perilaku dan sikap yang baik dalam sumber daya manusia prajurit perwira dimasa yang akan datang. Di lingkungan AKMIL akan menuntut setiap guru militernya untuk memiliki jiwa militer dengan membudayakan kedisiplinan, integritas, loyalitas dan senioritas yang mengarah pada komitmen. Komitmen tinggi dapat ditunjukkan melalui sikap disiplin dengan motivasi yang kuat. Hal tersebut dilihat melalui sikap toleransi

dan loyalitas yang diperlihatkan oleh perkembangan AKMIL (Tornado, 2016). Menurut kementerian pertahanan (Nugraha & Syah, 2022) menyatakan bahwa untuk mempertahankan negara terhadap ancaman militer TNI selaku komponen utama dengan didukung unsur pendukung dan unsur cadangan.

Penjelasan di atas mengenai gaya kepemimpinan dan motivasi kerja maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul Gaya Kepemimpinan Kepala Psikologi Ditinjau Dari Motivasi Kerja Guru Militer Psikologi Akademi Militer.

## **B Tujuan Penelitian**

Penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui gaya kepemimpinan kepala psikologi akademi militer Magelang ditinjau dari motivasi kerja guru militer psikologi

### C Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat baik secara praktis dan teoritis sebagai berikut :

#### 1. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat baik dalam ranah pendidikan maupun pembaca yang dapat menjadikan penelitian ini bahan evaluasi instansi, sehingga mampu menunjang perbaikan pendidikan di Indonesia.

##### a) Bagi Mahasiswa

Penelitian dapat memberikan gambaran mengenai gaya kepemimpinan kepala psikologi untuk meningkatkan motivasi kinerja guru militer psikologi di akademi militer. Sehingga dapat menjadikan bahan referensi.

##### b) Bagi peneliti

Penelitian ini memberikan kesempatan bagi peneliti untuk menambahkan pengalaman mengenai penulisan karya ilmiah dengan cara mengasah kemampuan saat proses penelitian menggunakan metode kualitatif serta dapat meningkatkan wawasan peneliti mengenai gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.

##### c) Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan untuk menambah referensi untuk penelitian selanjutnya yang lebih mendalam.

d) Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi tambahan bagi penelitian selanjutnya mengenai gaya kepemimpinan dan motivasi kerja serta diharapkan lebih mengembangkan subjeknya guna untuk melengkapi kekurangan pada penelitian ini.

2. Manfaat Teoritis

- a) Diharapkan dalam penelitian yang dilakukan dapat menambah referensi teori terutama mengenai motivasi pada guru militer psikologi akademi militer
- b) Sebagai acuan dan masukan untuk penelitian mengenai motivasi pada guru militer psikologi akademi militer ditinjau dari gaya kepemimpinan kepala psikologi.

**D Keaslian Penelitian**

Keaslian pada penelitian dapat dilihat dari adanya perbedaan yang secara jelas pada penelitian sebelumnya dengan penelitian ini. adapun beberapa perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat diuraikan sebagai berikut :

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Amalia, Swasto, Susilo (2016) judul penelitiannya adalah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan pada penelitiannya adalah karyawan tetap pabrik gula kebun agung Malang sejumlah 75 karyawan. Pengambilan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dan data sekunder dengan dokumentasi. Analisis data menggunakan jalur (*Path Analysis*) software SPSS 23.0. Hasil penelitian ini adalah adanya pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan Transaksional terhadap kinerja karyawan, Gaya kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya analisis penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jannah, Ayukron, Kartawijaya (2021) yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pada kantor unit PTSP kota administrasi Jakarta barat dengan menggunakan metode kuantitatif menggunakan uji statistik. Menggunakan 3 metode yaitu observasi, studi dokumentasi, kuesioner dalam proses pengumpulan data. Analisis data yang digunakan adalah kuantitatif sehingga dapat ditarik kesimpulan hasil penelitian yaitu adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai dengan hasil uji koefisien sebesar 43,6% dan uji koefisien regresi yang terbentuk sebesar  $Y=17,143+0,548X$ .

Berdasarkan paparan diatas mengenai penelitian sebelumnya, maka peneliti menemukan adanya perbedaan yang dapat menjadikan keaslian penelitian ini yaitu sebagai berikut :

#### 1. Keaslian Topik

Topik yang diambil dalam penelitian ini adalah motivasi kerja guru militer psikologi akademi militer. Topik ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Amalia, Awasto, dan Susilo (2016) dengan topik motivasi kerja pada karyawan adapun topik dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jannah, Sazly, dan Kartawijaya (2021) yaitu motivasi kerja pada kantor.

#### 2. Keaslian Teori

Keaslian dalam teori pada penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yaitu pada penelitian yang dilakukan oleh Amalia, Awasto, dan Susilo (2016) dan Jannah, Sazly, dan Kartawijaya (2021) sama-sama menggunakan teori Maslow, sedangkan pada penelitian ini menggunakan teori dari Munandar dalam (Setiawan, 2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan sebuah bentuk dorongan yang ada di dalam individu untuk memenuhi kebutuhannya agar tercapainya sebuah tujuannya.

### 3. Keaslian Alat Ukur

Hasil wawancara dan observasi dalam penelitian ini digunakan untuk melihat gambaran motivasi kerja pada guru militer. Aitem pada penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek motivasi kerja Munandar. Hal tersebut tentunya berbeda dengan penelitian Amalia, Awasto, dan Susilo (2016) dan Jannah, Sazly, dan Kartawijaya (2021) dengan aspek yang dikemukakan oleh Maslow.

### 4. Keaslian Subjek

Kriteria subjek dalam penelitian ini adalah guru militer psikologi akademi militer. Penelitian ini memiliki kriteria tertentu dibandingkan dengan penelitian lainnya. Penelitian yang dilakukan oleh Amalia, Awasto, dan Susilo (2016) mengambil subjek karyawan pada pabrik gula. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Jannah, Sazly, dan Kartawijaya (2021) mengambil subjek karyawan kantor unit PTSP kota administrasi Jakarta Utara.