

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap negara memiliki pasukan tentaranya masing-masing, tidak terkecuali Indonesia. Pasukan tentara di Indonesia bernama Tentara Nasional Indonesia (TNI). Tentara Nasional Indonesia sejak di dirikan mengalami banyak perkembangan dan penyempurnaan organisasi untuk mencapai efektifitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugasnya, berawal dari pembentukan organisasi Badan Keamanan Rakyat (BKR) pada tanggal 22 Agustus 1945 yang selanjutnya berkembang menjadi Tentara Keamanan Rakyat (TKR) pada tanggal 5 Oktober 1945. Nama Tentara Keamanan Rakyat kemudian berubah lagi pada tanggal 23 Januari 1946 menjadi Tentara Republik Indonesia (TRI), dan nama Tentara Nasional Indonesia secara resmi berdiri pada tanggal 3 Juni 1947 dan TNI juga dibagi menjadi 3 angkatan yaitu Tentara Nasional Indonesia Angkatan Darat (TNI-AD), Tentara Nasional Indonesia Angkatan Udara (TNI-AU), dan Tentara Nasional Indonesia Angkatan Laut (TNI-AL).

Upaya untuk memperkuat pertahanan dan ketahanan negara Indonesia, salah satu hal yang perlu diperhatikan adalah kepuasan kerja anggota TNI, khususnya dalam kesatuan Korps Marinir TNI-AL guna mampu menangani beberapa masalah yang timbul baik dari ulah oknum anggota TNI-AL yang kurang disiplin dalam menjalankan kewajibannya, maupun permasalahan dalam lingkungan masyarakat. Pada hakekatnya upaya dalam menjaga keamanan wilayah laut yuridiksi nasional yang digunakan

sebesar-besarnya untuk kemakmuran rakyat Indonesia merupakan kewajiban dari seluruh komponen bangsa terutama instansi pemerintahan yang memiliki kewenangan di laut sesuai dengan aturan yang ada, termasuk TNI-AL dengan melibatkan seluruh *stakeholder* yang secara sinergis akan menghasilkan upaya pengamanan wilayah laut yuridiksi nasional Indonesia yang efektif dan efisien (Putro & Sumiyati 2022).

Sama halnya seperti organisasi lainnya, dalam Korps Marinir TNI-AL juga memiliki gaya kepemimpinan yang digunakan untuk mengatur para anggota TNI-AL, banyak sekali model dan jenis gaya kepemimpinan yang ada. Nurjaya, Mukhtar, et al (2020) didalam penelitiannya menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan memimpin dan mempengaruhi pengikutnya, gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat mempengaruhi anak buahnya, tetapi dalam Korps Marinir TNI-AL ini menggunakan model gaya kepemimpinan otoriter. Mengutip dari situs Kompas.com yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan otoriter adalah pendekatan kepemimpinan, dimana pemimpin memegang kendali penuh atas pengambilan keputusan dan memberikan instruksi kepada anggota tim tanpa melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan.

Mengutip juga dari jurnal yang diterbitkan oleh Ramdaniati, Syamsiar, et al (2021) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan otoriter merupakan suatu gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin otoriter lebih menekankan pada pencapaian target yang ingin dicapai dalam suatu organisasi tanpa melibatkan anggota dalam suatu pengambilan keputusan. Selain itu, pemimpin yang otoriter cenderung keras dalam

memimpin serta lebih mementingkan suatu pencapaian prestasi. Pemimpin Korps Marinir TNI-AL Cilandak yang menerapkan gaya kepemimpinan otoriter seringkali menekankan ketaatan yang ketat, pengendalian anggota yang kuat, pemimpin juga jarang sekali memotivasi para anggota, pemberian reward juga dinilai masih kurang dan penegakan aturan yang tegas diantara anggota TNI-AL Cilandak. Dalam fenomena tersebut juga mencakup respon anggota TNI-AL terhadap gaya kepemimpinan tersebut, termasuk perasaan terkait otoritas, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

Selain gaya kepemimpinan, didalam sebuah perusahaan, organisasi, maupun instansi terdapat yang namanya lingkungan kerja, dimana lingkungan kerja ini sangat berpengaruh juga pada orientasi kepuasan kerja para pekerja. Menurut Irma & Yusuf (2020) dalam jurnalnya menyatakan Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, suhu udara, keamanan bekerja, penerangan dan lain-lain.

Lingkungan kerja yang terdapat pada Korps Marinir TNI-AL Divisi Persenjataan masih banyak dari anggota yang berada pada divisi itu yang mengeluhkan tentang suara bising yang mengganggu anggota saat melakukan pekerjaannya, selain suara bising yang masih terdengar jelas dan mengganggu ada juga keluhan lainnya seperti rekan kerja yang kadang tidak sesuai dengan harapan para anggota, dimana rekan kerja yang dimaksud adalah rekan kerja yang tidak bisa diajak untuk bekerja

sama untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama dan ada beberapa anggota yang lebih senior terlalu membebankan semua pekerjaan pada yang lebih junior, serta ada beberapa anggota yang meminta agar perluasan gudang senjata atau penambahan gudang senjata dilakukan sesegera mungkin karena banyaknya persediaan senjata baru yang masuk sehingga membutuhkan tempat yang lebih luas.

Saat menjalankan tugas dan tanggung jawab yang besar sebagai prajurit TNI, salah satu faktor yang harus diperhatikan dalam dunia kemiliteran adalah kepuasan kerja, karena hal tersebut dapat mempengaruhi pencapaian kerja pada saat menjalankan sebagai seorang prajurit TNI. Bhastary (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap, tingkah laku, dan pandangan seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaan, dimana kepuasan kerja bersifat pribadi sehingga kepuasan kerja antara karyawan akan berbeda dimana kepuasan kerja itu akan berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan.

Tentunya dalam upaya mencapai kepuasan kerja, ada beberapa faktor yang akan mempengaruhi hal tersebut, seperti pada penjabaran fenomena dari dua variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Lingkungan Kerja, berdasarkan fenomena yang terdapat pada objek penelitian diatas, maka peneliti membuat pra survey pada tanggal 25 Maret 2024 dengan menggunakan kuisisioner dan mendapat responden sebanyak 30 orang. Berikut hasil dari pra survey yang dilakukan peneliti adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1 Pra Survei Kepuasan Kerja Anggota Korps Marinir TNI-AL Divisi Persenjataan

Pra Survey Kepuasan Kerja			
NO	PERNYATAAN	PERSENTASE	
		PUAS	TIDAK
1	Pimpinan dapat mengambil keputusan yang tepat dan baik untuk divisi ini.	40%	60%
2	Pimpinan selalu memberikan motivasi pada setiap anggota.	30%	70%
3	Pimpinan memberikan <i>reward</i> pada hasil pekerjaan.	43%	57%
4	Ruang kerja terhindar dari suara bising dari luar.	20%	80%
5	Keleluasaan dalam ruangan untuk bergerak.	50%	50%
6	Hubungan dengan rekan kerja yang berada dalam satu ruangan.	30%	70%

Berdasarkan hasil pra survey peneliti dengan cara memberikan kuisioner, peneliti mendapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan otoriter di Korps Marinir TNI-AL Cilandak yang sekarang masih kurang efektif bagi para prajurit TNI-AL pada Divisi Persenjataan, dimana kurangnya koordinasi untuk pengambilan keputusan yang dianggap masih kurang tepat, selain itu juga pimpinan masih dirasa kurang dalam memberikan motivasi pada divisi persenjataan, pimpinan juga jarang sekali memberikan reward bagi para anggota disaat sudah selesai menjalankan tugas atau perintah dengan baik. Selain gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja anggota Korps Marinir Divisi Persenjataan, lingkungan kerja yang terdapat dalam Divisi Persenjataan juga dinilai masih kurang nyaman bagi prajurit TNI-AL karena

ruangan tempat kerja yang biasanya disebut sebagai gudang senjata dinilai perlu penambahan tempat lagi karena banyaknya persediaan senjata untuk latihan yang ada, suara bising dari luar gudang senjata masih terdengar jelas yang membuat Divisi Persenjataan kebisingan sehingga dapat mengganggu proses kerja pada saat pengecekan senjata setiap hari, serta hubungan dengan rekan kerja sesama anggota dalam ruangan dinilai masih kurang nyaman karena beberapa faktor yang ada.

Dari pemaparan masalah diatas, peneliti tertarik untuk membuat judul peneliat **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Korps Marinir TNI-AL Cilandak Divisi Persenjataan”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dibuat, maka dalam penelitian ini peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh parsial gaya kepemimpinan otoriter terhadap kepuasan kerja anggota Korps Marinir TNI-AL Cilandak Divisi Persenjataan ?
2. Apakah terdapat pengaruh parsial lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja anggota Korps Marinir TNI-AL Cilandak Divisi Persenjataan ?

3. Apakah terdapat pengaruh simultan gaya kepemimpinan otoriter dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja anggota Korps Marinir TNI- AL Cilandak Divisi Persenjataan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang terdapat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan otoriter terhadap kepuasan kerja anggota Korps Marinir TNI-AL Cilandak Divisi Persenjataan.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja anggota Korps Marinir TNI-AL Cilandak Divisi Persenjataan.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan otoriter dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja anggota Korps Marinir TNI-AL Cilandak Divisi Persenjataan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan aspirasi untuk mencapai manfaat teoritis dan praktis, serta menjadi kontribusi ilmiah terutama dalam konteks Sumber Daya Manusia. Selain itu, peneliti meyakini bahwa hasil dari penelitian ini akan membawa dampak positif dengan menyediakan keuntungan sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Bagi peneliti dapat menambah informasi, wawasan dan pengalaman serta dapat menggali secara langsung informasi dari suatu instansi.

2 Bagi Korps Marinir

Bagi Korps Marinir dapat diharapkan para anggota dapat merasakan kepuasan kerja yang maksimal dengan adanya gaya kepemimpinan otoriter dan lingkungan kerja yang lebih baik.

3. Bagi Akademis

Bagi akademis diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber referensi bagi peneliti lainnya dalam rangka mengkaji masalah yang sama, serta dapat juga dijadikan perbandingan.

1.5 Sistematika Tugas Akhir

Pada dasarnya sistematika penulisan yang tersusun dibagi dalam beberapa bab yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini menjelaskan mengenai landasan teori yang terdiri dari gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja serta juga berisi penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasional variabel, instrumen penelitian, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan tentang data penelitian, hasil analisis data yang digunakan dan hasil pembahasan

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang penelitian yang berupa kesimpulan dari penelitian yang dilakukan dan implikasi manajerial