BAB I
PENYAJIAN MASALAH PENELITIAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Globalisasi adalah meningkatnya saling keterkaitan di antara berbagai belahan dunia melalui terciptanya proses ekonomi, lingkungan, politik, dan perubahan kebudayaan. Globalisasi merupakan salah satu hal yang harus dihadapi oleh berbagai bangsa di dunia, termasuk Indonesia. Sebagai anggota masyarakat dunia, Indonesia pasti tidak dapat dan tidak akan menutup diri dari pergaulan Internasional, karena antara negara satu dan negara lainnya pasti terjadi saling ketergantungan. Manfaat globalisasi antara lain kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, mempermudah arus modal dari negara lain, dan meningkatkan perdagangan Internasional.

Penyelenggaraan pertahanan yang handal membutuhkan dukungan tidak hanya alutsista, alut dan sarana pendukung yang memadai dan siap digunakan melainkan juga personel (Sumber Daya Manusia/SDM) yang menangani segala bentuk kegiatan yang berkaitan. Bahkan ada pepatah yang mengatakan bahwa bukan senjata saja yang menentukan namun orang di belakang senjata yang lebih menentukan pemenangan perang. Oleh karena itu, disamping perlunya upaya peningkatan kemampuan peralatan pertahanan, diperlukan juga peningkatan kualitas SDM pertahanan dalam rangka menghadapi dan mengantisipasi bentuk ancaman yang semakin beragam. Sejalan dengan perkembangan waktu, perkembangan teknologi dan perkembangan interaksi antara manusia yang didukung oleh sarana perhubungan dan teknologi berdampak pada mudahnya pengaruh budaya lain, dimana budaya tersebut ada yang sesuai dan tidak sesuai dengan kultur nasional yang menyebabkan perubahan dalam sikap dan perilaku. Perubahan-perubahan tersebut mengakibatkan semakin kompleksnya permasalahan yang dihadapi. Pada saat ini bentuk ancaman yang dihadapi oleh suatu negara dapat bersifat militer dan non/nir militer.

Pada tahun 2011, Indonesia merupakan negara urutan nomor 18 dalam kekuatan militer terbesar di dunia. Berdasarkan statistik GFP, Indonesia hanya

UPN "VETERAN" JAKARTA

unggul dalam kuantitas SDM (jumlah penduduk dan jumlah angkatan kerja) yang menempati posisi lima teratas. Dalam konteks SDM (terutama SDM pertahanan), jumlah tentara di Indonesia hanya 0,178 % dari jumlah penduduk atau tiap 1.000 penduduk hanya terdapat 2 tentara. Kondisi ini tentu saja belum menunjukkan kondisi yang ideal, apalagi jika mengakumulasikan kebutuhan pertahanan atas potensi ancaman yang akan terjadi. Maka dari itu, peran lembaga penyokong pertahanan untuk mempermudah peran dan fungsi TNI sangat diperlukan. Dan inilah peran yang dimainkan oleh Direktorat Zeni TNI AD.

Direktorat Zeni TNI Angkatan Darat (disingkat Ditziad) merupakan salah satu Badan Pelaksana Pusat di tingkat TNI Angkatan Darat, yang bertugas pokok membina dan menyelenggarakan fungsi Zeni dan Nubika (nuklir, biologi dan kimia) TNI AD dalam rangka pelaksanaan tugas pokok TNI AD. Zeni sebagai salah satu kecabangan di dalam TNI AD mempunyai kemampuan melaksanakan fungsi teknis militer Zeni, baik di daerah pertempuran maupun daerah pangkalan, sehingga Satuan Zeni AD dapat diklasifikasikan sebagai satuan bantuan tempur (Banpur) dan satuan bantuan administrasi (Banmin) (Ditziad, 2009: 1).

Sesuai dengan peranannya itu, Ditziad telah turut berkiprah dalam lingkup TNI AD. Kenyataan membuktikan bahwa sejak Perang Kemerdekaan sampai dengan sekarang telah banyak dharma bhakti yang ditempuh Ditziad baik di bidang Hankam maupun di bidang non Hankam, yang mengakibatkan Ditziad memiliki potensi yang besar sekali baik dimasa perang maupun dimasa damai.

Permasalahan yang dihadapi di lingkungan Direktorat Zeni TNI AD pada anggotanya selalu berbeda-beda dalam hal kegiatan sehari-hari terutama pada gaya kepemimpinan yang terlalu kaku, budaya organisasi kurang dipahami secara mendalam, sikap mental yang masih belum terbiasa dengan budaya kerja, pemberian kompensasi belum sesuai yang diharapkan bagi anggota, kurang maksimalnya pemberian penghargaan bagi anggota, kurang efektifnya pemberian sanksi bagi anggota yang melakukan kesalahan, belum maksimalnya

UPN "VETERAN" JAKARTA

sistem pemberian kompensasi, sarana dan prasarana kerja belum mencukupi serta kepuasan kerja anggota belum terpenuhi.

Kepuasan kerja merupakan salah satu kondisi yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya, artinya bilamana kepuasan kerja itu dinilai rendah, maka akan menimbulkan kondisi yang buruk dalam perusahaan. Kepuasan kerja anggota harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan anggota meningkat.

Untuk mengetahui kepuasan kerja anggota dapat diukur melalui sikap disiplin, moral kerja, turnover dan kemangkiran, anggota yang tinggi tingkat kepuasannya akan rendah tingkat kemangkirannya, begitu juga sebaliknya. Oleh karena itu, salah satu cara yang paling efektif untuk mengurangi tingkat kemangkiran adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja anggota. Dengan demikian, kepuasan kerja yang tinggi merupakan salah satu tanda bahwa perusahaan itu telah dikelola dengan baik yang pada dasarnya merupakan hasil kegiatan manajemen yang proaktif.

Selain itu ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan sikap mental. Kepemimpinan yang baik adalah dapat menjalankan budaya perusahaan dengan baik, dalam hal ini adalah mendukung terciptanya budaya *caring with heart* dan dari wawancara informal yang kami lakukan terhadap beberapa pegawai kepemimpinan saat ini tidak menjalankan budaya organisasi dengan efektif, contohnya pegawai kurang diberikan kebebasan dalam berpendapat.

Budaya oganisasi adalah kebiasaan-kebiasaan dan tradisi umumnya yang terjadi pada suatu organisasi yang dikembangkan oleh pimpinan puncak organisasi. Budaya ini berbeda - beda di setiap organisasi. Namun untuk mengetahui budaya mana yang baik dan yang terbaik itu tidaklah mudah. Karena menilai budaya organisasi tidak semudah menilai kinerja pegawai, karena nilai budaya organisasi tidak terlihat secara kasat mata dan dapat berbeda sesuai dengan orang yang memandangnya.

Banyak hal yang dilakukan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan pegawainya dengan tujuan untuk meningkatkan produktifitasnya dan juga menjaga kepuasan kerja pegawainya. Pegawai yang puas akan bekerja tanpa

UPN "VETERAN" JAKARTA

beban dan memberikan usaha lebih kepada pekerjaannya, serta setia kepada perusahaan dan pimpinannya. Namun perusahaan yang kurang memerhatikan kebutuhan dan keinginan pegawainya akan berakibat kepuasan kerja menurun dan pada akhirnya muncul banyak masalah dalam pekerjaan seperti rendahnya disiplin kerja pegawai, rotasi atau perputaran pegawai yang tinggi dan lain sebagainya. Hal tersebut sangat merugikan perusahaan, dikarenakan perusahaan harus mengeluarkan bermacam biaya, misalnya pesangon, dan perekrutan pegawai baru yang menghabiskan banyak biaya.

Menilik pentingnya budaya kerja dan kepemimpinan bagi penciptaan sikap mental dan kepuasan kerja seperti yang diuraikan di atas pentingnya kepuasan kerja dan sikap mental TNI AD demi terwujudnya keamanan dan kemajuan bangsa, maka penulis tertarik untuk meneliti PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN SIKAP MENTAL TERHADAP KEPUASAN KERJA ANGGOTA dalam hal ini para pegawai di lingkungan Direktorat Zeni TNI AD.

1.2. Identifikasi Masalah

Pada tahap awal untuk pemahaman suatu masalah adalah perlu mengidentifikasi masalah yang ada sehingga dapat menemukan akar permasalahan tersebut. Selain itu, timbulnya berbagai macam permasalahan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan sikap mental yang berpengaruh pada kepuasan kerja anggota, diantaranya :

a. Gaya kepemimpinan diduga mempunyai pengaruh terhadap sikap mental
b. Budaya organisasi diduga mempunyai pengaruh terhadap sikap mental
c. Gaya kepemimpinan diduga mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja
d. Budaya organisasi diduga mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja
e. Sikap mental diduga mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja
f. Sikap mental yang masih belum terbiasa dengan budaya kerja
g. Kurang efektifnya pemberian sanksi bagi anggota yang melakukan kesalahan
h. Belum maksimalnya sistem pemberian kompensasi
i. Sarana dan prasarana kerja belum mencukupi
j. Kepuasan kerja anggota belum terpenuhi

UPN "VETERAN" JAKARTA

1.3. Ruang Lingkup Penelitian

Ada banyak faktor yang berhubungan dengan masalah kepuasan kerja seorang pegawai, seperti yang terurai pada poin identifikasi masalah di atas, sehingga tidak semua diteliti mengingat keterbatasan peneliti. Karenanya, peneliti hanya membatasi penelitian pada gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan sikap mental sebagai variabel endogen serta kepuasan kerja sebagai variabel eksogen.

Untuk pemilihan lokasi penelitian, peneliti memilih Direktorat Zeni TNI AD yang berlokasi di Jl. Kesatrian II, Matraman - Jakarta Timur. Lokasi ini dipilih karena organisasi/lembaga Zeni TNI ini adalah organisasi tempat kami bekerja sehingga memudahkan dalam pengambilan data.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi dan pembatasan masalah maka permasalahan penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

a. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap sikap mental anggota Direktorat Zeni TNI-AD ?
b. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap sikap mental anggota Direktorat Zeni TNI-AD ?
c. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja anggota Direktorat Zeni TNI-AD ?
d. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja anggota Direktorat Zeni TNI-AD ?
e. Apakah terdapat pengaruh sikap mental terhadap kepuasan kerja anggota Direktorat Zeni TNI-AD ?

1.5. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

a. Tujuan Penelitian

1) Tujuan penelitian ini ialah memberikan bukti secara empirik yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap sikap mental anggota Direktorat Zeni TNI-AD

UPN "VETERAN" JAKARTA

2) Tujuan penelitian ini ialah memberikan bukti secara empirik yang berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi terhadap sikap mental anggota Direktorat Zeni TNI-AD
3) Tujuan penelitian ini ialah memberikan bukti secara empirik yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja anggota Direktorat Zeni TNI-AD
4) Tujuan penelitian ini ialah memberikan bukti secara empirik yang berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja anggota Direktorat Zeni TNI-AD
5) Tujuan penelitian ini ialah memberikan bukti secara empirik yang berkaitan dengan pengaruh sikap mental terhadap kepuasan kerja anggota Direktorat Zeni TNI-AD

b. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah terhadap pengembangan teori-teori dalam ilmu manajemen sumber daya manusia (SDM), khususnya dalam manajemen SDM di lembaga/organisasi yang menjadi bagian dari tubuh TNI.

Penelitian ini juga dapat berguna sebagai dasar pengambilan kebijakan Ditziad dalam hal yang berhubungan dengan strategi peningkatan kepuasan kerja para pegawainya melalui penciptaan budaya kerja yang kondusif dan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan harapan pegawai.

UPN "VETERAN" JAKARTA