

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

TNI AD sebagai bagian integral dari TNI melaksanakan tugas menegakkan kedaulatan Negara, mempertahankan keutuhan wilayah NKRI yang berdasarkan Pancasila dan UUD Tahun 1945, serta melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dari ancaman dan gangguan terhadap keutuhan bangsa dan negara di wilayah daratan. Tugas dilakukan melalui kegiatan operasi baik dengan operasi militer untuk perang maupun operasi militer selain perang. TNI AD merupakan alat Negara yang menjaga keutuhan dan kedaulatan Negara Republik Indonesia. Peran dan fungsi TNI AD dibutuhkan Negara terutama mengenai kinerja prajurit.

TNI AD memiliki tugas pokok menyelenggarakan fungsi-fungsi baik fungsi utama, fungsi organik militer, fungsi organik pembinaan, fungsi teknis militer umum, fungsi teknis militer khusus dan fungsi khusus. Fungsi-fungsi ini dilaksanakan oleh Prajurit TNI Angkatan Darat. Di dalam melaksanakan fungsi tersebut, masih ada prajurit yang melakukan pelanggaran aturan dan norma yang berlaku di Angkatan Darat. Dinas Pembinaan Mental Angkatan Darat (Disbintalad) sebagai pengemban fungsi Bintal merupakan salah satu fungsi yang ikut bertanggungjawab menyelenggarakan pembinaan, pemeliharaan dan peningkatan mental rohani, mental ideologi, dan mental kejuangan Prajurit TNI Angkatan Darat.

Pelanggaran aturan dan norma yang berlaku di Angkatan Darat tidak lepas dari kinerja prajurit. Hal ini, secara langsung maupun tidak langsung mengindikasikan bahwa mental prajurit belum tangguh. Dinas Pembinaan Mental Angkatan Darat

(Disbintalad) berperan penting dan strategis dalam mewujudkan mental yang tangguh bagi prajurit TNI AD.

Peraturan Kepala Staf Angkatan darat Nomor Perkasad/10/IV/2010 tanggal 7 April 2010 tentang Organisasi dan Tugas Dinas Pembinaan mental Angkatan Darat (Orgas Disbintalad), menyatakan bahwa, Disbintalad dipimpin oleh Kepala Dinas Pembinaan Mental TNI Angkatan Darat disingkat Kadisbintalad yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kasad, dalam pelaksanaan tugas sehari-hari dikoordinasikan kepada Wakasad. Dinas Pembinaan Mental Angkatan Darat disingkat Disbintalad bertugas menyelenggarakan pembinaan mental dalam rangka mendukung tugas pokok TNI Angkatan Darat.

Observasi awal yang dilakukan peneliti, masih adanya penyelesaian pekerjaan sesuai target dan waktu belum optimal. Masuk kerja atau apel pagi masih ada yang terlambat. Saat pulang kerja lebih awal atau tidak ikut apel siang atau sore. Tidak Hadir Tanpa Izin (THTI). Tanggungjawab terhadap pekerjaan belum maksimal. Tingkat pelanggaran hukum, disiplin dan tata tertib baik secara kualitas maupun kuantitas masih tinggi (laporan Spamad setiap awal tahun anggaran).

Tunjangan kinerja berupa remunerasi bagi aparatur negara termasuk TNI, sudah diberikan pemerintah sejak tahun 2013. Presiden Joko Widodo dalam peringatan HUT TNI ke-74 di *Taxi Way Echo* Lanud Halim Perdanakusuma, Jakarta, memberikan pernyataan bahwa pemerintah berusaha meningkatkan kesejahteraan dan fasilitas kerja bagi prajurit TNI, seperti memberikan kredit perumahan bagi prajurit hingga jangka waktu 30 tahun. Pemerintah akan meningkatkan tunjangan kinerja TNI menjadi 80 persen di tahun 2020. Pemerintah berkomitmen untuk meningkatkan profesionalisme TNI melalui kualitas pendidikan dan latihan prajurit TNI. Pemerintah menambah 60 jabatan perwira tinggi baru untuk mengoptimalkan peran prajurit. Penambahan jumlah

alat utama sistem pertahanan (Alutsista) untuk memenuhi target Kekuatan Pokok Minimum (*Minimum Essential Forces*). Selain itu, penambahan alokasi anggaran pertahanan yang semula 121 triliun rupiah pada tahun 2019 menjadi lebih dari 131 triliun rupiah pada tahun 2020.

Remunerasi yang di berikan bagi prajurit TNI menunjukkan perhatian intens pemerintah terhadap kesejahteraan prajurit yang harus di dukung kinerja optimal. Pencapaian kinerja yang optimal memerlukan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, baik dari segi organisasi maupun personel termasuk karakteristik individu. Penelitian mengenai kinerja prajurit penting dilaksanakan mengingat tantangan tugas prajurit yang semakin kompleks dan dinamis, serta mempertanggungjawabkan tunjangan kinerja yang diterima prajurit.

Kinerja prajurit diduga dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi, kepribadian, dan motivasi kerja. Kinerja secara formal didefinisikan sebagai nilai dari kumpulan perilaku prajurit yang berkontribusi baik secara positif maupun negatif, untuk pencapaian tujuan organisasi. Kinerja prajurit merupakan hasil kerja seseorang sesuai dengan perannya untuk mencapai tujuan organisasi melalui dimensi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, pengawasan, dan hubungan interpersonal.

Kinerja perlu dilakukan secara kolaboratif dan kooperatif dengan menggunakan manajemen kinerja, untuk menghindari kinerja yang tidak baik dan mampu bekerja sama untuk meningkatkan kinerja. Secara konseptual, kontrol manajemen dari suatu organisasi membutuhkan manajer yang dapat menghubungkan pengambilan keputusan untuk tujuan strategis dan menghubungkan hasil operasional dan keuangan untuk pelaksanaan pengambilan keputusan (Freedman dan Jaggi, 2010:106).

Keberhasilan dan perkembangan organisasi tergantung pada seberapa efektif dan efisien kinerja pegawai, dan budaya organisasi adalah sarana yang digunakan

prajurit untuk belajar dan memperoleh informasi mengenai apa yang dapat diterima atau tidak dapat diterima dalam suatu organisasi dengan memperhatikan nilai-nilai dan norma budaya organisasi. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap motivasi pegawai dan kinerja pekerjaan (Maithel, Chaubey, dan Gupta, 2012:68).

Penelitian yang dilakukan Mariati dan Mauludin (2018:30) bertujuan untuk menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, budaya organisasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja memediasi hubungan antara budaya organisasi dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Supramono, Soewarto, Sunaryo (2015:169) mengungkapkan, ada pengaruh langsung positif dan signifikan antara budaya organisasi, kepribadian dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan desain awal konstelasi antara variabel, hasil penelitian menunjukkan bahwa kontribusi budaya organisasi untuk komitmen organisasi adalah 5,2%, kepribadian adalah 17,2%, dan motivasi kerja 26,4%. Kontribusi individu tertinggi untuk komitmen organisasi adalah motivasi kerja.

Budaya organisasi merupakan pedoman bersikap dan berperilaku dari anggota organisasi sesuai nilai-nilai dan aturan-aturan yang ditetapkan, menjadi pedoman dasar dalam bertingkah laku untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi melalui dimensi keterlibatan, konsistensi, adaptasi, dan misi organisasi. Xiaoming dan Junchen (2012:28), terdapat hubungan langsung antara budaya organisasi dan kinerja perusahaan. Dengan demikian semakin tinggi budaya organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja pekerjaan.

Penelitian Kampf, et al (2017:1) mengatakan bahwa, budaya organisasi memberi penekanan pada pegawai, pelanggan dan tradisi. Kesetiaan dan kerja tim sebagai alat penting untuk kesuksesan bisnis. Prajurit yang memiliki motivasi tinggi dapat mempengaruhi efisiensi proses pekerjaan dengan cara yang benar dan meningkatkan kinerja. Nikpour (2017:65) mengatakan budaya organisasi dan kinerja organisasi memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung, jika dimediasi oleh komitmen organisasi Prajurit. Komitmen organisasi Prajurit berperan dalam pengaruhnya antara budaya organisasi dan kinerja organisasi.

Kepribadian merupakan sifat-sifat seseorang yang dinamis dalam merespon dan bereaksi serta berinteraksi yang relatif stabil dengan orang lain atau lingkungannya berdasarkan faktor-faktor yang mendasari *personality* yaitu *conscientiousness*, *agreeableness*, *neuroticism*, *openness*, *extraversion* dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Bakker, Tims dan Derks (2012:1360) menyatakan kepribadian positif pada karyawan menunjukkan kinerja pekerjaan yang baik pula. Dampak lingkungan perusahaan yang positif memfasilitasi keterlibatan pekerjaan dari hasil kepribadian.

Motivasi kerja merupakan keinginan untuk mendorong seseorang dalam memenuhi kebutuhan hidup yang baik, efisien dan efektif dengan dimensi *intensity*, *direction*, dan *persistence*. Motivasi berujung pada keputusan seberapa banyak usaha yang dikeluarkan untuk situasi kerja tertentu. Motivasi dipengaruhi oleh harapan dan perasaan seseorang bahwa tingkat usaha menghasilkan tujuan kinerja yang diinginkan.

Hasil penelitian Kanfer, Frese, dan Johnson (2017:338), menunjukkan motivasi kerja merupakan topik yang sangat penting bagi keberhasilan organisasi dan masyarakat serta kesejahteraan individu. Terkait dengan pekerjaan, motivasi kerja berhubungan dengan keberhasilan organisasi dan masyarakat serta kesejahteraan

individu. Bebeley, Yi-gang, dan Liu (2015:78), hasil penelitiannya mengatakan kompetensi yang didukung oleh motivasi dapat meningkatkan aktifitas fisik pada siswa.

Sarangi (2015: 1) mengatakan, motivasi berprestasi adalah kekuatan perjuangan yang konsisten dari seorang individu untuk mencapai keberhasilan dengan standar keunggulan tertentu dalam situasi bersaing. Hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan prestasi akademik. Naheed dan Iqbal (2016:2), mengatakan terdapat hubungan motivasi dan *self-efficacy* pada kepuasan kerja guru. Motivasi tidak signifikan dengan kepuasan kerja karena banyak faktor mengamati bahwa mengurangi tingkat motivasi guru. Motivasi hanya memiliki hubungan dengan *self-efficacy*.

Jurnal internasional menunjukkan persamaan penelitian yang dilakukan peneliti pada budaya organisasi, kepribadian, dan motivasi kerja. Belum adanya penelitian mengenai kinerja prajurit yang dipengaruhi oleh budaya organisasi, kepribadian, dan motivasi kerja. *Novelty* atau kebaruan penelitian ini mengenai pengaruh langsung dan tidak langsung budaya organisasi prajurit, kepribadian prajurit, dan motivasi kerja prajurit terhadap kinerja prajurit. Tunjangan kinerja prajurit mendapat apresiasi pemerintah, sehingga penelitian ini menjadi penting. Peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh budaya organisasi, kepribadian, dan motivasi kerja terhadap kinerja Prajurit di Dinas Pembinaan Mental Angkatan Darat (Disbintalad)”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja prajurit?
- b. Bagaimana meningkatkan kinerja prajurit agar lebih optimal?

- c. Apakah kepribadian berpengaruh terhadap kinerja prajurit?
- d. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja prajurit?
- e. Bagaimana meningkatkan kepribadian dan motivasi kerja di Dinas Pembinaan Mental Angkatan Darat?
- f. Apakah terdapat pengaruh langsung budaya organisasi, kepribadian, dan motivasi kerja terhadap kinerja prajurit?
- g. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja prajurit melalui motivasi kerja?
- h. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung kepribadian terhadap kinerja prajurit melalui motivasi kerja?

1.3 Pembatasan Masalah

Peneliti membatasi masalah mengenai pengaruh langsung dan tidak langsung budaya organisasi, kepribadian, dan motivasi kerja terhadap kinerja prajurit di Dinas Pembinaan Mental Angkatan Darat (Disbintalad), Jakarta Timur, 2019.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja prajurit?
- b. Apakah terdapat pengaruh langsung kepribadian terhadap kinerja prajurit?
- c. Apakah terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja prajurit?
- d. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja prajurit melalui motivasi kerja?

- e. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung kepribadian terhadap kinerja prajurit melalui motivasi kerja?.

1.5 Kegunaan Hasil Penelitian

- a. Secara teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmiah peneliti manajemen lingkungan pada budaya organisasi, kepribadian, dan motivasi kerja, khususnya dalam kinerja prajurit.

- b. Secara praktis

Sebagai bahan informasi dan pemikiran untuk pimpinan dalam hal kemajuan positif bagi kinerja perwira di Dinas Pembinaan Mental Angkatan Darat (Disbintalad) dalam peningkatan pembinaan mental para prajurit TNI AD.

