

## RINGKASAN

### Pendahuluan

Angka pelanggaran kejahatan dilingkungan TNI Angkatan Laut khususnya tindak pidana desersi cenderung meningkat dan selalu menjadi urutan pertama dalam hal jumlah pelanggar. Sebagaimana terlihat dalam tabel 1 di bawah ini

**Tabel 1 Daftar Tindak Pidana Desersi Menurut Golongan**

| No | Golongan | Tahun |      |      |      |      |
|----|----------|-------|------|------|------|------|
|    |          | 2012  | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| 1. | Perwira  | 10    | 6    | 10   | 2    | 9    |
| 2. | Bintara  | 22    | 30   | 36   | 29   | 46   |
| 3. | Tamtama  | 76    | 75   | 94   | 50   | 77   |
| 4. | Jumlah   | 108   | 111  | 140  | 81   | 132  |

Sumber : Olahan data Mabesal tahun 2017.

Desersi adalah ketidakhadiran prajurit tanpa keterangan yang syah dalam waktu damai lebih lama dari tigapuluh hari, dalam waktu perang lebih lama dari empat hari. Penanganan desersi ini sangatlah penting karena prajurit yang memisahkan diri dari satuan tidak hanya merugikan bagi satuan tetapi juga bisa menghancurkan satuan jika desertir lari dan bergabung dengan satuan lawan (pengecut). Sebab terjadinya bervariasi dari masalah internal satuan sampai dengan pengaruh perkembangan lingkungan di luar satuan.

Saat ini animo masyarakat semakin tinggi untuk menjadi prajurit TNI tetapi angka kejahatan pidana desersi juga tinggi adalah keadaan yang kontradiktif. Keadaan tersebut perlu dicari penyebabnya, apakah lingkungan kerja yang membuat bosan, kepemimpinan atasan yang terlalu keras atau *esprit de corps* (jiwa korsa) yang mulai lemah. Oleh sebab itu perlu ada pembuktian secara ilmiah faktor-faktor yang mempunyai pengaruh langsung terhadap intensi desersi. Dari banyak faktor yang kemungkinan berpengaruh terhadap intensi desersi prajurit Angkatan Laut, ada

beberapa faktor yang perlu dilakukan pembuktian secara ilmiah melalui penelitian tentang pengaruh kepemimpinan, *quality of work life* dan *esprit de corps* terhadap intensi desersi Tamtama TNI Angkatan Laut.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan empiris yaitu *structural equation modeling* (SEM), dengan aplikasi LISREL 8.8 untuk mengukur hubungan variabel bebas yaitu kepemimpinan, *quality of work life* dan *esprit de corps* terhadap variabel intensi desersi. Data yang digunakan di dalam penelitian ini adalah data primer, dengan *sample size* sebesar 302 Tamtama, yang didapatkan melalui perhitungan formula Slovin. Profil responden dengan masa dinas kurang dari 4 tahun jumlahnya 15%, 5-8 tahun jumlahnya 4%, 9-16 tahun jumlahnya 47%, 17-24 tahun jumlahnya 29%, dan masa dinas >24 tahun jumlahnya 5% dari total responden. Setelah hasil *pre-test* menyatakan bahwa seluruh indikator yang digunakan telah valid dan reliabel, maka selanjutnya adalah digunakan teknik estimasi SEM, dengan aplikasi Lisrel 8.8 untuk mengukur muatan faktor, menguji kecocokan model, menghitung koefisien determinasi dan menguji hipotesis serta modifikasi model.

### **Hasil Penelitian**

Langkah pertama pengolahan data ialah melakukan pre test terhadap kuesioner untuk meyakinkan data valid dan reliabel. Pre test dilakukan pada 30 responden yang dipilih secara random untuk menguji item item pertanyaan yang merupakan indikator semua konstruk, jumlah seluruh item adalah 77 pertanyaan. Hasil uji validitas dan reliabilitas terhadap 77 pertanyaan terdapat dua pertanyaan yang tidak valid dan harus di drop yaitu satu item pada variabel *quality of work life* dan satu item pada variabel

*esprit de corps*. Selanjutnya 75 item yang valid dan reliabel dijadikan kuesioner terhadap sampel yang sebenarnya yaitu 302 Tamtama.

Data yang ada dari 302 responden selanjutnya dilakukan pengujian model. Diawali dengan mengukur muatan faktor dan uji kecukupan konvergensi (*adequate convergence*). Setelah melakukan uji validitas dan reliabilitas pada konstruk, maka selanjutnya dilakukan uji kecocokan model dengan menggunakan tiga pendekatan, yaitu *absolute fit measures*, *incremental fit measures*, dan *parsimony fit measures*. Masing-masing dari pengukuran tersebut bertujuan untuk membuktikan secara empiris apakah model yang digunakan telah memiliki kecocokan model (*good fit*). Hasil dari uji kecocokan model disajikan pada tabel 2 di bawah ini.

**Tabel 2 Uji Kecocokan Model (*Goodness of Fit*)**

| Absolute Fit Measures |        |          | Incremental Fit Measures |      |          | Parsimony Fit Measures |       |          |
|-----------------------|--------|----------|--------------------------|------|----------|------------------------|-------|----------|
| Chi2                  | 0.000  | Poor     | NFI                      | 0.81 | Marginal | AIC                    | 16553 | Marginal |
| GFI                   | 0.37   | Poor     | NNFI                     | 0.82 | Marginal | CAIC                   | 17175 | Marginal |
| AGFI                  | 0.32   | Poor     | RFI                      | 0.80 | Marginal | PGFI                   | 0.34  | Poor     |
| RMSR                  | 0.0034 | Good     | IFI                      | 0.83 | Marginal | PNFI                   | 0.78  | Poor     |
| RMSEA                 | 0.16   | Poor     | CFI                      | 0.83 | Marginal |                        |       |          |
| ECVI                  | 55.00  | Marginal |                          |      |          |                        |       |          |

**Sumber: Olahan Data (2018)**

Berdasarkan hasil pengujian kecocokan model, maka dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan di dalam penelitian ini bersifat *Good Fit* berdasarkan hasil pengukuran dengan menggunakan *absolute fit measures* untuk indikator *RMSR*, sedang indikaor lainnya *Poor Fit*. Pengukuran *incremental fit measurement*, maka model yang digunakan penelitian ini bersifat *Marginal Fit*, jika menggunakan indikator *parsimony fit measures*, hasilnya menunjukkan bahwa model ini bersifat *Marginal Fit* untuk indikator AIC dan CAIC, serta *Poor Fit* untuk indikator PGFI dan PNFI. Dengan koefisien determinasi 27% perubahan pada intensi desersi yang mampu dijelaskan oleh

variabel kepemimpinan, *Quality of Work Life* dan *Esprit de Corps*, sisanya sebesar 73% karena pengaruh faktor lainnya.

Dalam penelitian ini digunakan uji signifikansi pada delapan hipotesis, di mana analisis pengujian hipotesis ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau setara nilai *t-value* sebesar  $\pm 1.96$ . Jika nilai *t-value*  $\geq 1.96$ , maka  $H_0$  akan ditolak, yang bermakna bahwa hipotesis atau dugaan awal pada penelitian ini ( $H_a$ ) diterima. Pengujian hipotesis hasilnya adalah pada tabel 3 di bawah ini.

**Tabel 3 Uji Hipotesis**

| <b>Variabel</b> | <b>Pernyataan Hipotesis</b>  | <b>T-Value</b> | <b>Signifikansi</b> |
|-----------------|--|----------------|---------------------|
| H1              | Kepemimpinan<br>berpengaruh terhadap<br>Intensi Desersi.   | -2.73          | Signifikan          |
| H2              | <i>Quality of Work Life</i><br>berpengaruh terhadap<br>Intensi Desersi                                   | <b>-1.18</b>   | Tidak Signifikan    |
| H3              | <i>Esprit de Corps</i><br>berpengaruh terhadap<br>Intensi Desersi  | -3.92          | Signifikan          |
| H4              | Kepemimpinan<br>berpengaruh terhadap<br><i>Quality of Work Life</i>                                      | 10.58          | Signifikan          |
| H5              | Kepemimpinan<br>berpengaruh terhadap<br><i>Esprit de Corps</i>   | 6.33           | Signifikan          |
| H6              | <i>Quality of Work Life</i><br>berpengaruh terhadap<br><i>Esprit de Corps</i>                            | 3.15           | Signifikan          |
| H7              | Kepemimpinan<br>berpengaruh terhadap<br>Intensi Desersi melalui<br><i>Esprit de Corps</i>                | -3.30          | Signifikan          |
| H8              | <i>Quality of Work Life</i><br>berpengaruh terhadap<br>Intensi Desersi melalui<br><i>Esprit de Corps</i> | -2.41          | Signifikan          |

Sumber: Olahan Data (2018)

## 1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Intensi Desersi

Berdasarkan hasil pengujian pada model struktural di atas, di temukan secara empiris nilai dari *t-value* adalah -2.73, atau memenuhi persyaratan diterimanya hipotesis atau dugaan awal dalam penelitian ini yang diindikasikan oleh nilai *t-value* > 1.96. Hal ini bermakna bahwa hipotesis untuk variabel kepemimpinan terhadap intensi desersi bersifat signifikan. Temuan pada variabel ini menunjukkan bahwa semakin tingginya aspek kepemimpinan di TNI Angkatan Laut berpengaruh signifikan terhadap intensi desersi para prajurit yang direpresentasikan oleh responden. Tingginya kualitas kepemimpinan akan mendorong peningkatan mentalitas dan loyalitas prajurit, sehingga intensi desersinya pun akan menurun. Tingkat signifikansi konstruk kepemimpinan yang diukur dari 4 indikator yaitu pengaruh individu, perhatian individu, pengambilan keputusan dan motivasi inspirasional, indikator perhatian individu memberikan kontribusi yang paling kuat (SLF=0.74), pengambilan keputusan (SLF=0.687), motivasi inspirasional (SLF=0.683), dan pengaruh individu (SLF=0.636). Artinya bahwa dalam kepemimpinan atasan, perhatian individu menjadi hal yang sangat penting dan pengaruh individu satu hal yang perlu ditingkatkan kontribusinya untuk menjelaskan konstruk kepemimpinan. Menghargai dan menerima perbedaan keinginan bawahan (SLF=0.80), dan sering melakukan komunikasi dengan bawahan secara langsung (SLF=0.80) adalah kunci utamanya.

## 2. Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap Intensi Desersi

Berdasarkan hasil pengujian pada model struktural di atas, di temukan secara empiris nilai dari *t-value* adalah **-1.18**, atau tidak memenuhi persyaratan diterimanya hipotesis secara signifikan yang diindikasikan oleh nilai *t-value* >

1.96. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa *quality of work life* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi desersi tidak diterima. Dengan kata lain, peningkatan *quality of worklife* tidak signifikan terhadap intensi desersi. *Quality of work life* yang diukur dengan indikator kesempatan untuk berkembang, komunikasi dan partisipasi, lingkungan kerja kondusif, dan kesejahteraan personel, dalam penelitian ini hasilnya memang terdapat hubungan langsung negatif terhadap intensi desersi tetapi nilainya tidak signifikan. Yang menjadi catatan dalam penelitian ini bahwa indikator kesempatan berkembang menjadi indikator yang mempunyai kontribusi paling kuat (SLF=0.76) dalam menjelaskan konstruk *quality of work life*, dan ternyata tuntutan kesejahteraan kontribusinya paling kecil (SLF=0.46) dalam menjelaskan konstruk *quality of work life* sebagai konstruk latennya.

### **3. Pengaruh *Esprit de Corps* terhadap Intensi Desersi.**

Berdasarkan hasil pengujian pada model struktural di atas, di temukan secara empiris nilai dari *t-value* adalah -3.92, atau memenuhi persyaratan diterimanya hipotesis atau dugaan awal dalam penelitian ini yang diindikasikan oleh nilai *t-value* > 1.96. Artinya bahwa hipotesis untuk variabel *esprit de corps* terhadap intensi desersi diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semangat kesatuan atau *esprit de corps* akan secara signifikan dapat menurunkan intensi desersi. Organisasi menjadi sesuatu yang sangat penting, tempat berkarier dan mengabdikan sehingga menyatu menjadi bagian hidup anggota. Satuan yang memberi solusi, percaya diri bagi semua anggota. Nilai lebih organisasi inilah yang memberikan kontribusi paling kuat (SLF=0.79) dalam menjelaskan konstruk *esprit de corps*. *Esprit de corps* sebagai ruh satuan dibangun dari jiwa anggota yang merasa bahwa satuan adalah bagian dari hidupnya (SLF=0.88),

sehingga dengan satuan kepercayaan diri semakin tinggi (SLF=0.82), dan di satuan pula anggota menemukan solusi dari setiap permasalahan anggotanya (SLF=0.81). Kehidupan anggota terikat erat dalam satuan, hal ini menjadikan niatan untuk memisahkan diri dari satuan jauh dari angan-angan.

#### **4. Pengaruh Kepemimpinan terhadap *Quality of Work Life*.**

Berdasarkan hasil pengujian pada model struktural di atas, di temukan secara empiris nilai dari *t-value* adalah 10.58, atau memenuhi persyaratan diterimanya hipotesis atau dugaan awal dalam penelitian ini yang diindikasikan oleh nilai *t-value* > 1.96. Artinya bahwa hipotesis pengaruh variabel kepemimpinan terhadap *quality of work life* diterima. Hal ini menunjukkan bahwa tingginya kepemimpinan di dalam kesatuan TNI Angkatan Laut akan meningkatkan *quality of work life* prajurit secara komprehensif. Kepemimpinan yang menitik beratkan pada perhatian individu cenderung meningkatkan kepedulian seluruh anggota pada organisasi. Dengan demikian, secara otomatis interaksi secara intensif terbentuk, dan secara bertahap akan meningkatkan kualitas kehidupan kerja. Karena *quality of work life* itu terbentuk dari peran serta aktif anggota untuk menjadikan kepuasan kerja secara merata. Sedangkan peran serta aktif anggota menjadi berkualitas itu buah dari kepemimpinan yang memberikan porsi lebih pada perhatian individu.

#### **5. Pengaruh Kepemimpinan terhadap *Esprit de Corps*.**

Berdasarkan hasil pengujian pada model struktural di atas, di temukan secara empiris nilai dari *t-value* adalah 6.33, atau memenuhi persyaratan diterimanya hipotesis atau dugaan awal dalam penelitian ini yang diindikasikan oleh nilai *t-value* > 1.96. Hal ini bermakna bahwa hipotesis untuk variabel

kepemimpinan terhadap *esprit de corps* diterima. Kepemimpinan berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap *esprit de corps*. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan seorang pimpinan dalam militer, khususnya di TNI Angkatan Laut, menunjukkan peran penting dalam meningkatkan jiwa korsa atau *esprit de corps*. Kepemimpinan atasan mempengaruhi kebanggaan anggota terhadap satuannya. Kebanggaan satuan yang baik, tidak berlebihan terjaga dari perilaku dan sikap atasan terhadap anggota dan satuannya. Kepemimpinan yang berorientasi pada perhatian personel atau anggotanya diwujudkan melalui komunikasi langsung kepada anggota serta mampu menerima dan menghargai perbedaan. Kepemimpinan yang demikian akan meningkatkan nilai lebih satuan, kohesifitas anggota dengan satuannya semakin kuat. Hal ini semakin mengkonfirmasi bahwa kepemimpinan sangat penting dalam meningkatkan jiwa korsa satuan.

#### **6. Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap *Esprit de Corps*.**

Berdasarkan hasil pengujian pada model struktural di atas, di temukan secara empiris nilai dari *t-value* adalah 3.15, atau memenuhi persyaratan diterimanya hipotesis atau dugaan awal dalam penelitian ini yang diindikasikan oleh nilai *t-value* > 1.96. Hal ini bermakna bahwa hipotesis untuk variabel *quality of work life* terhadap *esprit de corps* diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) merupakan faktor pendorong yang signifikan terhadap peningkatan jiwa korsa seorang prajurit di dalam kesatuan TNI Angkatan Laut. Kesempatan untuk berkembang sebagai indikator yang kuat dari *quality of work life* meliputi penilaian kinerja yang transparent (SLF=0.81), pemberian peluang yang sama untuk berkembang dan peningkatan karier (SLF=0.80), dan kesempatan menunjukkan keahliannya

(SLF=0.80). Kesempatan untuk berkembang tersebut berbanding lurus dengan Nilai lebih Organisasi sebagai indikator yang kuat (SLF=0.79) dari *esprit de corps* menjadikan kata kunci yang sangat menentukan dalam menjaga anggota Angkatan Laut dalam kondisi solid dan mampu memberikan kinerja terbaiknya demi kejayaan Angkatan Laut sebagai satuan induknya.

## **7. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Intensi Desersi melalui *Esprit de Corps*.**

Berdasarkan hasil pengujian pada model struktural di atas, di temukan secara empiris nilai dari *t-value* adalah -3.304, atau memenuhi persyaratan diterimanya hipotesis atau dugaan awal dalam penelitian ini yang diindikasikan oleh nilai *t-value* > 1.96. Hal ini bermakna bahwa hipotesis untuk variabel kepemimpinan terhadap intensi desersi melalui *esprit de corps* bersifat signifikan. Temuan pada variabel ini menunjukkan bahwa *esprit de corps* terbukti mampu memediasi kepemimpinan atasan berpengaruh signifikan terhadap intensi desersi prajurit Tamtama.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Randall (2006) dengan disertasinya yang berjudul "*Military Leadership: The Effect of Leader Behaviour on Soldier Retention in the Army National Guard*" (Randall, *Military Leadership: The Effect of Leader Behaviour on Soldier Retention in the Army National Guard*, 2006), Fennel (2011) pada penelitian yang diberi judul "*Steel my soldier's hearts: El Alamein Reappraised*" (Fennel, *Steel my soldier's hearts': El Alamein Reappraised*, 2011), dan Gaub (2014) pada penelitian yang diberi judul "*Arab Armies: Agents of Change? Before and After 2011*" (Gaub, 2014). Bahwa kemenangan dan loyalitas prajurit sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan (*leadership*) dari pimpinan-pimpinan

perang saat itu. Tingginya kualitas kepemimpinan akan mendorong peningkatan mentalitas dan loyalitas prajurit, sehingga intensi desersinya pun akan menurun. Tingkat signifikansi konstruk kepemimpinan diperoleh dari indikator perhatian individu memberikan kontribusi yang paling kuat (SLF=0.80) dengan terpeliharanya komunikasi langsung antara atasan dengan prajuritnya, perhatian individu mampu menumbuhkan nilai lebih organisasi dimana satuan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupan prajurit (SLF=0.87). Dari perhatian individu yang kuat menciptakan *esprit de corps* yang sehat dengan loyalitas tinggi sehingga niatan prajurit untuk memisahkan diri dari satuannya menjadi sangat kecil/ menurun.

#### **8. Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap Intensi Desersi melalui *Esprit de Corps*.**

Berdasarkan hasil pengujian pada model struktural di atas, di temukan secara empiris nilai dari *t-value* adalah -2.413, atau memenuhi persyaratan diterimanya hipotesis secara signifikan atau dugaan awal dalam penelitian ini yang diindikasikan oleh nilai *t-value* > 1.96. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa *quality of work life* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi desersi melalui *esprit de corps* diterima. Dengan kata lain, bahwa peningkatan *esprit de corps* mampu menjadi mediator bagi *quality of work life* secara signifikan terhadap intensi desersi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Ryan (2000) yang diberi judul “*A Lack of Esprit De Corps: The 1908-09 Wallabies and the Legacy of the 1905 All Blacks*” (Ryan, 2000), Jones (2012) dengan penelitiannya yang diberi judul “*Morale, Psychological Wellbeing of UK Armed Forces and Entertainment: A Report for the British Forces Foundation*” (Jones, 2012), dan Ripley (2017) dengan

penelitiannya yang diberi judul “*Syrian Army Prepares for Post-Conflict Challenges*” (Ripley, 2017). Dorongan yang kuat pada semangat atau moral kerja penuh semangat, antusiasme dan perasaan bahagia, pengabdian tanpa batas terhadap organisasi, rela berkorban dalam kebersamaan bagi seluruh anggota itulah gambaran *esprit de corps*. *Esprit de corps* sebagai roh satuan menciptakan daya rekat yang kuat antara prajurit dengan satuannya. Niatan yang timbul adalah indikator paling kuat pada intensi desersi karena adanya tawaran kesejahteraan lebih di luar maka kekuatan *esprit de corps* dari indikator nilai lebih organisasi/satuan diharapkan mampu mereduksi niatan tersebut. Nilai lebih organisasi/satuan tercermin dari kuatnya pernyataan prajurit Tamtama pada rasa bahwa satuan adalah bagian dari hidupnya.

Kesimpulannya bahwa *esprit de corps* merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap intensi desersi Tamtama TNI Angkatan Laut, Kepemimpinan mempunyai pengaruh langsung negatif dan signifikan tetapi tidak sekuat *esprit de corps* sedangkan *quality of work life* pengaruhnya tidak signifikan. Yang sangat menarik dalam penelitian ini bahwa *esprit de corps* mampu menjadi mediator yang signifikan untuk kepemimpinan dan *quality of work life* terhadap intensi desersi Tamtama TNI Angkatan Laut.