

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Kemampuan militer adalah inti penting dalam menjaga suatu wilayah pada setiap negara, dimana ketahanan tersebut mampu menstabilkan kehidupan dari hal-hal yang dirasa kurang nyaman atau mengganggu ketertiban umum. Hal khusus yang perlu diperhatikan dalam menjaga suatu wilayah atau negara yaitu dibutuhkannya kemampuan serta pelatihan khusus guna meningkatkan fisik serta mental yang siap dalam menghadapi berbagaimacam ancaman dari luar. Selain tanggung jawab besar yang dimiliki, tentunya dibutuhkan pula kinerja yang baik sehingga tujuan untuk melindungi negara dapat dilakukan dengan maksimal.

Dari waktu ke waktu, ketahanan di Indonesia mengalami perkembangan yang cukup baik terutama didalam dunia kemiliteran, dimulai dari era awal terbentuknya Tentara Nasional Indonesia atau yang dikenal juga sebagai TNI. Pada awalnya Indonesia membentuk suatu organisasi yang terdiri dari penggabungan angkatan bersenjata yang merupakan hasil dari bentukan Jepang (PETA), Belanda (KNIL) serta laskar rakyat. Setelah melakukan penggabungan tersebut, indonesia membangun sebuah lembaga yang diberi nama BKR (Badan Keamanan Rakyat), yang secara berkala berganti nama menjadi TKR (Tentara Keamanan Rakyat), TKR (Tentara Keselamatan Rakyat), TRI (Tentara Republik Indonesia), lalu yang terakhir TNI (Tentara Republik Indoneia) (Berutu, 2019).

Dalam dunia militer, TNI dibagi menjadi tiga bagian yaitu TNI Angkatan Udara (TNI-AU), TNI Angkatan Darat (TNI-AD), serta TNI Angkatan Laut (TNI-AL). Walaupun demikian, tugas serta tanggung jawab yang diberikan tetaplah sama, yaitu untuk menjaga keamanan, perdamaian serta keutuhan negara. Oleh sebab itu pentingnya memiliki ketahanan negara yang kuat, sehingga tujuan serta tugas-tugas didalam dunia kemiliteran dapat terlaksana dengan baik.

Guna memperkuat ketahanan negara di Indonesia, tentunya dibutuhkan kinerja yang baik dari para prajurit TNI khususnya dalam kesatuan Polisi Militer TNI-AD untuk mampu menangani beberapa masalah yang timbul baik akibat dari ulah oknum prajurit TNI-AD yang kurang disiplin dalam menjalankan kewajibannya, maupun permasalahan didalam lingkungan masyarakat. Tugas utama dari kesatuan Polisi Militer TNI-AD yaitu untuk menyelenggarakan, penegakan disiplin, hukum dan tata tertib yang terkait dengan kebutuhan TNI-AD guna mendukung tugas pokok dari TNI-AD yaitu menegakkan kedaulatan negara dan keutuhan wilayah darat Negara Kesatuan Republik Indonesia (Azmi, 2020).

Dengan adanya tugas dan tanggung jawab yang besar, tentunya tingkat kinerja sangat diperhatikan dalam dunia kemiliteran karena dapat mempengaruhi pencapaian kerja pada saat menjalankan kewajibannya sebagai anggota prajurit TNI. Putri, et.al (2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu gambaran serta pencapaian dalam melakukan penerapan kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, visi dan misi

suatu perusahaan, instansi maupun organisasi yang dirumuskan berdasarkan perencanaan yang strategis. Oleh sebab itu dengan adanya kesadaran dan pengetahuan mengenai tugas pokok serta tanggung jawab yang akan diberikan sebagai salah satu bagian dari anggota TNI-AD, tentunya akan menimbulkan rasa kesiapan baik secara fisik, mental, maupun rohani dalam melakukan berbagai macam tugas yang akan diberikan.

Menurut Febrianti (2013) Tingkat Kinerja seseorang akan mengalami kenaikan dan penurunan yang disebabkan dari adanya beberapa faktor seperti latar belakang pendidikan, komitmen, motivasi, kedisiplinan, serta beban kerja. Selain itu menurut Gibson (2010) faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja seseorang dapat berasal dari faktor individu, faktor psikologis, serta faktor organisasi seperti pemimpin, pekerjaan, jabatan, rekan kerja dan lingkungan kerja.

Dengan adanya faktor tersebut tingkat kinerja seseorang akan mengalami peningkatan jika ekspektasinya terhadap faktor-faktor tersebut dapat terpenuhi, namun sebaliknya jika tingkat kinerja mengalami penurunan maka ada faktor penyebab seperti ekspektasi yang tidak dapat terpenuhi atau adanya ketidaksesuaian terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga terjadi penurunan tingkat kinerja. Oleh sebab itu dengan adanya penurunan tingkat kinerja tersebut, tentunya akan berdampak pada proses pencapaian tujuan kantor.

Menurut Davis & Newstrom (2011) stres kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja, dimana stres merupakan salah satu kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi proses berfikir serta kondisi fisik seseorang. Stres yang terlalu berat dapat mengancam kemampuan dalam menghadapi lingkungannya. Jika seseorang mengalami gejala atau stres yang berlebih maka akan mengganggu kinerja dalam menjalani tugas-tugasnya.

Menurut Ekawarna (2018) stres kerja timbul dari adanya pemberian beban kerja yang berlebih, dimana stres merupakan suatu respon seseorang dalam menghadapi tekanan atau beban kerja yang diberikan. Selain itu menurut Angwen (2017) juga menyatakan bahwa salah satu sumber stres kerja berasal dari beban kerja yang berat serta kondisi lingkungan fisik yang buruk.

Sebagai seorang anggota TNI-AD tentunya beban kerja yang dihadapi tergolong kedalam beban kerja yang berat, karena pekerjaan yang dilakukan hampir keseluruhan merupakan tugas fisik seperti pelatihan, pengawalan, penanganan kasus, serta melakukan operasi gabungan untuk menjaga ketertiban di dalam masyarakat. Sehingga dengan adanya beban kerja tersebut, maka secara tidak langsung akan menimbulkan stres kerja akibat dari rasa lelah yang dihadapi oleh para anggota TNI-AD khususnya pada satuan Detasemen Polisi Militer Kabupaten Ende.

Selain beban kerja yang berat, didalam kantor Detasemen Polisi Militer IX/1-1 Ende terdapat proses penggantian kepemimpinan selama 3

(tiga) tahun sekali, dimana dari pergantian tersebut gaya kepemimpinan yang digunakanpun akan menyesuaikan dari kepribadian atau sifat seseorang yang memimpin pada saat itu. Jika gaya kepemimpinan yang diterapkan terlalu keras maka akan menimbulkan rasa stres kerja akibat dari adanya tekanan yang di berikan oleh atasan kepada bawahan sehingga secara tidak langsung dapat berpengaruh terhadap kemampuan kinerja dari bawahannya.

Gaya Kepemimpinan merupakan cara bagi seseorang dalam memimpin, guna dapat mempengaruhi kinerja bawahannya. Seorang pemimpin dapat mempengaruhi aktivitas di dalam suatu perusahaan, kantor, maupun kelompok organisasi untuk mencapai tujuan (Dhamodharan & Arumugasamy, 2011). Selain itu menurut Hussain, et.al (2017) gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang sangat penting bagi seorang bawahan, dimana hal tersebut mampu menjadi dorongan tambahan untuk meningkatkan hasil kinerja yang dilakukan.

Dengan adanya beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan mampu memberikan dampak positif maupun negatif sesuai dengan bagaimana cara pemimpin tersebut dapat mempengaruhi bawahannya agar tujuan kantor dapat tercapai. Gaya kepemimpinan juga dapat berfungsi sebagai penghubung antara atasan dan bawahan guna dapat memotivasi bawahannya untuk tetap terlibat dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Penelitian ini menggunakan 4 (empat) variabel sebagai bahan penelitian, yaitu 3 (tiga) variabel independen yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan (X1), Beban Kerja (X2), dan Stres Kerja (X3) serta 1 (satu) variabel dependen yaitu kinerja (Y). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, apakah ada pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dan selanjutnya akan diolah dan ditarik kesimpulan. Berdasarkan sejumlah kajian teori yang telah diuraikan diatas, maka dapat dijelaskan bahwa tingkat kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti gaya kepemimpinan, beban kerja, dan stres kerja (Pinatih, 2017).

Penurunan dan peningkatan kinerja dapat dilihat dari faktor gaya kepemimpinan yang digunakan atau bagaimana cara seorang pemimpin dalam membimbing bawahannya guna dapat mencapai tujuan (Thoha, 2007). Definisi tersebut sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Erniawati S, et.al (2020) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Selain gaya kepemimpinan, pemberian beban kerja juga dapat mempengaruhi tingkat kinerja seseorang. Dimana menurut Mansoor (2011) jika tuntutan tugas yang diberikan sesuai dengan kapasitas pekerja, maka kinerja yang diberikanpun akan optimal. Hal ini juga dapat dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Aprilia (2017) yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat rumah sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.

Kemudian faktor stres kerja juga dapat mempengaruhi tingkat kinerja seseorang, dimana rasa stres kerja merupakan suatu reaksi psikologis sebagai respon seseorang terhadap tekanan yang diberikan baik secara internal maupun eksternal didalam lingkup pekerjaan. Stres kerja dapat berpengaruh positif dan negatif terhadap kinerja tergantung dari bagaimana situasi serta respon seseorang dalam menangani faktor stres tersebut (Saina, 2013). Hal ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rolos, et.al (2018) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Mahaputra, et.al (2020) yang menyatakan bahwa stres kerja dapat berpengaruh positif terhadap pegawai Dinas Pariwisata Klungkung.

Dengan demikian berdasarkan adanya uraian diatas mengenai permasalahan serta hasil penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan pengambilan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Anggota TNI-AD di Detasemen Polisi Militer IX/1-1 Ende”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada uraian latar belakang penelitian, maka dapat di rumuskan masalah dari pelaksanaan penelitian ini yaitu :

1. Apakah gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja anggota TNI-AD di Detasemen Polisi Militer IX/1-1 Ende ?

2. Apakah beban kerja mempengaruhi kinerja anggota TNI-AD di Detasemen Polisi Militer IX/1-1 Ende ?
3. Apakah stres kerja mempengaruhi kinerja anggota TNI-AD di Detasemen Polisi Militer IX/1-1 Ende ?
4. Apakah variable gaya kepemimpinan, beban kerja, dan stres kerja, berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota TNI-AD di Detasemen Polisi Militer IX/1-1 Ende ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan pelaksanaan penelitian yang ingin dicapai yaitu :

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja anggota TNI-AD di Subdenpom IX/1-1 Ende.
2. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja anggota TNI-AD di Subdenpom IX/1-1 Ende.
3. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja anggota TNI-AD di Subdenpom IX/1-1 Ende.
4. Untuk menganalisis pengaruh variabel gaya kepemimpinan, beban kerja, dan stres kerja terhadap kinerja anggota TNI-AD di Subdenpom IX/1-1 Ende.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Pada hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah wawasan serta dapat dijadikan sebagai bahan referensi



khususnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, beban kerja, dan stres kerja terhadap kinerja anggota TNI-AD di Detasemen Polisi Militer IX/1-1 Ende.

#### **1.4.2. Manfaat Praktis**

Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat berguna sebagai bahan pertimbangan, saran atau masukan, serta informasi yang berguna demi kinerja anggota TNI-AD, khususnya bagi anggota TNI-AD di Detasemen Polisi Militer IX/1-1 Ende.

#### **1.5. Batasan Masalah**

Untuk menciptakan penelitian yang lebih terarah, maka peneliti memberikan batasan masalah yang akan dibahas yaitu antara lain :

- a. Jenis penelitian yang dilakukan yaitu kuantitatif (metode survei)
- b. Sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu seluruh anggota TNI-AD di Detasemen Polisi Militer Ende sebanyak 42 orang.
- c. Metode pengumpulan data yang diperoleh dengan menggunakan kuisioner.