

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset strategis dalam setiap organisasi karena keberadaan dan kualitasnya sangat menentukan arah, efektivitas, dan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Tidak hanya dalam sektor swasta atau pemerintahan sipil, pentingnya sumber daya manusia juga sangat menonjol dalam lingkungan militer yang memiliki tuntutan kedisiplinan, loyalitas, dan profesionalisme tinggi. Dalam konteks ini, personel militer atau anggota satuan berperan sebagai ujung tombak dalam menjalankan berbagai aktivitas operasional maupun administratif yang mendukung misi organisasi secara keseluruhan.

Skadron Udara 31 Halim Perdanakusuma Jakarta merupakan salah satu satuan operasional TNI Angkatan Udara yang memiliki peran strategis dalam menjaga kedaulatan wilayah udara dan mendukung berbagai kegiatan pertahanan negara. Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab tersebut, kinerja anggota menjadi indikator penting yang mencerminkan keberhasilan organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Kinerja yang optimal dari setiap anggota diperlukan untuk menjamin kesiapan tempur, kecepatan respons, serta efisiensi operasional dalam menghadapi berbagai tantangan di lapangan.

Oleh karena itu, peningkatan kinerja anggota merupakan fokus utama yang perlu mendapat perhatian berkelanjutan. Organisasi harus mampu mengelola dan memberdayakan sumber daya manusianya dengan baik agar tujuan yang telah

ditetapkan dapat dicapai secara efektif dan efisien. Upaya peningkatan kinerja tidak hanya bergantung pada aspek teknis dan sarana pendukung, tetapi juga mencakup pembinaan aspek internal individu, seperti disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja, yang terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas dan profesionalisme anggota dalam menjalankan tugas-tugas militer.

Fenomena yang terjadi di lingkungan Bagian Skadron Udara 31 Halim Perdanakusuma Jakarta menunjukkan bahwa kinerja anggota memiliki peranan yang sangat vital dalam mendukung kelancaran operasional dan pencapaian misi satuan. Skadron ini memiliki tugas strategis dalam operasi udara, termasuk pengangkutan militer, dukungan logistik, hingga misi kemanusiaan yang memerlukan ketepatan, kecepatan, dan kesiapan tinggi dari setiap personel yang terlibat. Oleh karena itu, kinerja individu maupun tim menjadi komponen penting yang tidak dapat diabaikan, mengingat setiap kesalahan kecil dapat berdampak besar pada keselamatan dan keberhasilan tugas.

Fenomena lainnya adalah semakin kompleksnya tuntutan tugas yang dihadapi oleh anggota Skadron Udara 31 seiring perkembangan teknologi pertahanan dan dinamika situasi keamanan nasional maupun internasional. Dalam kondisi seperti ini, anggota dituntut tidak hanya memiliki keterampilan teknis yang tinggi, tetapi juga menunjukkan sikap disiplin, loyalitas, dan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas. Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa masih terdapat perbedaan tingkat kinerja antaranggota, yang dapat terlihat dari aspek ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur, serta inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan.

Fenomena tersebut menandakan adanya kebutuhan untuk melakukan evaluasi terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja anggota, khususnya pada aspek internal seperti disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja. Ketiga aspek ini diduga menjadi determinan penting yang dapat mendorong atau justru menghambat produktivitas anggota dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, penelitian terhadap pengaruh ketiga variabel tersebut menjadi relevan untuk dilakukan sebagai dasar dalam menyusun strategi pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia di Skadron Udara 31 Halim Perdanakusuma agar kinerja anggota dapat terus ditingkatkan secara optimal dan berkelanjutan.

Beberapa penelitian terdahulu telah membuktikan bahwa kinerja anggota dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain oleh disiplin kerja (Astuti dan Amalah, 2018; Iptian, et al, 2020; Jeffrey dan Soleman, 2017; Husain, 2018; Kurbani, 2018), kepuasan kerja (Egenius et al, 2020, Paparang, et al, 2021; Azhari, 2021; Adha, et al, 2019; Hendrayana et al, 2021), dan motivasi kerja (Amalia dan Fakhri, 2016; Ghaffari, et. al., 2017; Suparman, et.al, 2021; Priyatno, 2022; Kuswati, 2020; Pratama, 2020; Dharma, 2018).

Akan tetapi masih terdapat gap penelitian sehingga membuka peluang untuk melakukan penelitian lanjutan yang lebih mendalam. Hasil penelitian Irawan, et al (2021) membuktikan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja anggota (pegawai). Hasil penelitian Fauziek dan Yanuar (2021) membuktikan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja anggota (pegawai). Hasil penelitian Mona dan Kurniawan (2022) membuktikan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja anggota (karyawan).

Mengingat masih adanya gap penelitian sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan. Oleh karenanya penulis tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan dengan topik **“Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota Di Bagian Skadron Udara 31, Halim Perdanakusuma Jakarta.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja anggota di Bagian Skadron Udara 31, Halim Perdanakusuma Jakarta?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja anggota di Bagian Skadron Udara 31, Halim Perdanakusuma Jakarta?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja anggota di Bagian Skadron Udara 31, Halim Perdanakusuma Jakarta?
4. Apakah disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja anggota di Bagian Skadron Udara 31, Halim Perdanakusuma Jakarta?
5. Diantara variabel disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja, variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja anggota di Bagian Skadron Udara 31, Halim Perdanakusuma Jakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja anggota di Bagian Skadron Udara 31, Halim Perdanakusuma Jakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja anggota di Bagian Skadron Udara 31, Halim Perdanakusuma Jakarta.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja anggota di Bagian Skadron Udara 31, Halim Perdanakusuma Jakarta.
4. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja anggota di Bagian Skadron Udara 31, Halim Perdanakusuma Jakarta.
5. Untuk menganalisis variabel yang berpengaruh dominan, diantara variabel disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja anggota di Bagian Skadron Udara 31, Halim Perdanakusuma Jakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Praktisi

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat langsung bagi para praktisi, khususnya pimpinan dan manajemen di lingkungan Skadron Udara 31 Halim Perdanakusuma Jakarta. Dengan memahami sejauh mana pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja anggota, pimpinan satuan dapat

menyusun kebijakan yang lebih tepat sasaran dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja personel.

Penelitian ini juga dapat menjadi dasar bagi pengambilan keputusan dalam pengembangan sistem pembinaan personel, seperti penerapan aturan disiplin yang konsisten, peningkatan fasilitas kerja yang menunjang kepuasan, serta penciptaan iklim kerja yang mampu memotivasi anggota secara berkelanjutan. Dengan demikian, strategi manajerial yang diterapkan tidak lagi bersifat umum, tetapi berbasis pada hasil kajian ilmiah yang relevan dengan kondisi aktual satuan.

Selain itu, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi berkala bagi satuan dalam mengidentifikasi kelemahan dan potensi peningkatan kinerja anggota. Hal ini penting untuk menciptakan lingkungan kerja militer yang tidak hanya menekankan pada kedisiplinan dan struktur komando, tetapi juga memperhatikan aspek psikologis dan kesejahteraan personel sebagai bagian integral dari pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam pengembangan kajian keilmuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks organisasi militer yang memiliki karakteristik dan budaya kerja yang berbeda dengan organisasi pada umumnya. Dengan mengkaji pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja anggota militer, penelitian ini memperluas wawasan teoritis mengenai penerapan konsep manajemen dalam lingkungan bersifat hierarkis dan disiplin tinggi seperti TNI.

Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi tambahan bagi mahasiswa, dosen, maupun peneliti yang tertarik untuk mengeksplorasi lebih dalam hubungan antara variabel-variabel psikologis dan perilaku kerja dengan kinerja individu dalam organisasi militer. Penelitian ini juga dapat memperkaya literatur akademik yang selama ini lebih banyak berfokus pada sektor swasta atau pemerintahan sipil, sehingga memberikan perspektif baru dalam studi manajemen sumber daya manusia.

Penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai dasar atau pijakan untuk studi lanjutan, baik dengan pendekatan kuantitatif, kualitatif, maupun mixed methods. Topik-topik seperti peran kepemimpinan militer, budaya organisasi militer, hingga strategi motivasi di lingkungan pertahanan dapat dikembangkan dari hasil temuan penelitian ini, sehingga turut mendorong penguatan integrasi antara teori akademik dan praktik di lapangan.

