

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi dan kemajuan teknologi yang terus berkembang pesat, setiap institusi, termasuk organisasi militer seperti TNI Angkatan Udara, menghadapi tuntutan untuk meningkatkan efisiensi, akuntabilitas, dan profesionalisme dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Perubahan lingkungan strategis, tuntutan transparansi publik, serta dinamika kebijakan pemerintah menjadikan pengelolaan organisasi harus dilakukan secara terstruktur dan terukur. Hal ini terutama berlaku dalam aspek perencanaan dan pengelolaan keuangan, yang menjadi fondasi utama bagi kelancaran seluruh aktivitas operasional dan strategis organisasi militer.

Salah satu unit yang memiliki peran strategis dalam mendukung keberhasilan pengelolaan organisasi adalah bagian pembukuan, khususnya yang menangani program kerja dan anggaran. Bagian ini memiliki tanggung jawab utama dalam menyusun rencana kerja dan anggaran secara sistematis, melakukan pencatatan transaksi keuangan secara teliti, serta menyusun laporan keuangan yang akurat dan tepat waktu. Ketepatan dan keakuratan dalam proses pembukuan sangat berpengaruh terhadap kualitas data yang dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan oleh pimpinan. Oleh karena itu, integritas, ketelitian, serta pemahaman anggota terhadap proses administrasi keuangan sangat menentukan kualitas output yang dihasilkan.

Melihat pentingnya peran tersebut, maka peningkatan kinerja anggota di bagian pembukuan menjadi suatu hal yang sangat krusial. Kinerja yang tinggi akan mendukung kelancaran tugas pokok organisasi serta mencegah terjadinya kesalahan dalam alokasi anggaran dan pengelolaan program. Oleh sebab itu, perhatian terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja anggota—baik dari sisi individu maupun organisasi—perlu ditingkatkan. Salah satu upaya strategis untuk mendorong peningkatan kinerja ini adalah melalui penguatan *employee engagement*, penerapan kepemimpinan yang efektif, serta penanaman sikap profesionalisme dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Fenomena yang terjadi di lingkungan organisasi militer saat ini, termasuk di Landasan Udara Adi Soemarmo Solo, menunjukkan bahwa tuntutan terhadap peningkatan kualitas kinerja anggota semakin tinggi. Perubahan regulasi pemerintah, kebutuhan akan transparansi dalam pengelolaan anggaran, serta dinamika operasional yang kompleks mendorong organisasi untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan mampu bekerja secara efektif. Bagian pembukuan yang mengelola program kerja dan anggaran menjadi salah satu ujung tombak dalam memastikan tertib administrasi, efisiensi penggunaan dana, serta kelancaran pelaporan keuangan yang menjadi dasar akuntabilitas publik.

Namun dalam praktiknya, masih dijumpai berbagai kendala yang memengaruhi optimalisasi kinerja anggota di bagian tersebut. Beberapa fenomena yang muncul di antaranya adalah kurangnya keterlibatan anggota dalam proses kerja, lemahnya komunikasi vertikal antara pimpinan dan bawahan, serta belum meratanya sikap profesional dalam menjalankan tugas. Kondisi ini dapat berdampak pada

menurunnya kualitas pencatatan dan pelaporan, keterlambatan dalam proses administrasi, hingga kesalahan dalam penyusunan anggaran. Jika dibiarkan, hal ini berpotensi menghambat pencapaian sasaran strategis organisasi secara keseluruhan.

Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan dan mengelola faktor-faktor yang dapat mendorong peningkatan kinerja anggota. Fenomena ini menegaskan perlunya pendekatan yang lebih sistematis dalam membangun keterlibatan kerja (*employee engagement*), memperkuat pola kepemimpinan yang komunikatif dan inspiratif, serta menanamkan nilai-nilai profesionalisme dalam setiap lini kerja. Dengan mengelola ketiga aspek tersebut secara terpadu, diharapkan anggota di bagian pembukuan dapat bekerja lebih optimal dan berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian visi dan misi Landasan Udara Adi Soemarmo Solo.

Beberapa penelitian terdahulu telah membuktikan bahwa kinerja anggota (pegawai) dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain oleh *employee engagement* (Handoyo dan Setiawan, 2017; Wicaksono, 2019; Suchayowati dan Hendrawan, 2020; Astuti dan Suwandi, 2022; Aiyub, et al, 2021), kepemimpinan (Rego et al, 2017; Salotohok dan Soegoto, 2015; Basit et al, 2017; Ramadhany, 2017; Baskara dan Sukiswo, 2015; Gede dan Piartini, 2018; Amrani et al., 2019), dan profesionalisme (Sarinah, 2020; Rahmadani, et al, 2023; Ferawati, et al, 2020; Ichsan, et al, 2022; Parameswari et al, 2020).

Beberapa penelitian terdahulu memang telah membuktikan bahwa kinerja anggota (pegawai) dipengaruhi oleh beberapa variabel yaitu *employee engagement*, kepemimpinan dan profesionalisme. Akan tetapi masih terdapat gap penelitian, yaitu Rahmadalena dan Asmanita (2020) membuktikan bahwa *employee engagement*

tidak berpengaruh terhadap kinerja anggota (pegawai), Saputri dan Andayani (2018) membuktikan kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja anggota (pegawai), Muliaty (2021) membuktikan profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja anggota (pegawai).

Mengingat masih adanya gap penelitian sehingga terbuka peluang untuk melakukan penelitian lanjutan yang lebih mendalam. Untuk itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan dengan judul **“Pengaruh *Employee Engagement*, Kepemimpinan, Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Anggota Di Bagian Pembukuan Pada Progam Kerja Dan Anggaran Di Landasan Udara Adi Soemarmo Solo.”**

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah *employee engagement* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja anggota di Bagian Pembukuan Pada Progam Kerja Dan Anggaran Di Landasan Udara Adi Soemarmo Solo?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja anggota di Bagian Pembukuan Pada Progam Kerja Dan Anggaran Di Landasan Udara Adi Soemarmo Solo?
3. Apakah profesionalisme berpengaruh secara parsial terhadap kinerja anggota di Bagian Pembukuan Pada Progam Kerja Dan Anggaran Di Landasan Udara Adi Soemarmo Solo?

4. Apakah *employee engagement*, kepemimpinan dan profesionalisme berpengaruh secara simultan terhadap kinerja anggota di Bagian Pembukuan Pada Progam Kerja Dan Anggaran Di Landasan Udara Adi Soemarmo Solo?
5. Diantara variabel *employee engagement*, kepemimpinan, dan profesionalisme, variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja anggota di Bagian Pembukuan Pada Progam Kerja Dan Anggaran Di Landasan Udara Adi Soemarmo Solo?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk menganalisis pengaruh *employee engagement* secara parsial terhadap kinerja anggota di Bagian Potensi Pembukuan Pada Progam Kerja Dan Anggaran Di Landasan Udara Adi Soemarmo Solo.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja anggota di Bagian Pembukuan Pada Progam Kerja Dan Anggaran Di Landasan Udara Adi Soemarmo Solo.
3. Untuk menganalisis pengaruh profesionalisme secara parsial terhadap kinerja anggota di Bagian Pembukuan Pada Progam Kerja Dan Anggaran Di Landasan Udara Adi Soemarmo Solo.
4. Untuk menganalisis pengaruh *employee engagement*, kepemimpinan dan profesionalisme secara simultan terhadap kinerja anggota di Bagian Pembukuan Pada Progam Kerja Dan Anggaran Di Landasan Udara Adi Soemarmo Solo.

5. Untuk menganalisis variabel yang berpengaruh dominan, diantara variabel *employee engagement*, kepemimpinan dan profesionalisme terhadap kinerja anggota di Bagian Pembukuan Pada Progam Kerja Dan Anggaran Di Landasan Udara Adi Soemarmo Solo.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Praktisi

Penelitian ini memberikan manfaat praktis bagi pimpinan dan pengambil kebijakan di Landasan Udara Adi Soemarmo Solo, khususnya dalam mengelola sumber daya manusia pada bagian pembukuan program kerja dan anggaran. Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar untuk memahami sejauh mana *employee engagement*, kepemimpinan, dan profesionalisme memengaruhi kinerja anggota, sehingga organisasi dapat menyusun strategi peningkatan kinerja yang lebih tepat sasaran.

Selain itu, penelitian ini juga dapat membantu praktisi dalam merumuskan kebijakan internal yang berfokus pada peningkatan keterlibatan anggota dalam tugas, pengembangan gaya kepemimpinan yang efektif, serta pembinaan sikap profesional yang berkelanjutan. Dengan demikian, kualitas kinerja di bagian pembukuan dapat ditingkatkan secara signifikan, yang pada akhirnya mendukung tercapainya efisiensi dan akuntabilitas dalam pengelolaan program kerja dan anggaran.

Manfaat lainnya adalah sebagai bahan evaluasi dan refleksi bagi pimpinan dalam mengidentifikasi kelemahan dan potensi yang ada di unit kerja. Dengan hasil penelitian ini, pimpinan dapat menetapkan prioritas pembinaan SDM secara lebih

objektif dan berbasis bukti, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif bagi peningkatan kinerja anggota secara menyeluruh.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam pengembangan kajian ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan variabel employee engagement, kepemimpinan, profesionalisme, dan kinerja individu dalam konteks organisasi militer. Penelitian ini memperluas wawasan akademik dengan menghadirkan studi empiris yang menghubungkan aspek-aspek perilaku organisasi dengan kinerja anggota pada unit kerja yang bersifat strategis dan administratif.

Selain itu, penelitian ini juga memperkaya literatur akademik dengan memberikan bukti empiris yang relevan dalam konteks instansi militer, yang selama ini relatif kurang mendapat perhatian dalam penelitian-penelitian akademik. Temuan dari penelitian ini dapat menjadi referensi bagi dosen, mahasiswa, maupun peneliti lain yang tertarik untuk mengkaji topik serupa, baik dalam konteks organisasi pemerintah, militer, maupun sektor publik lainnya.

Penelitian ini juga dapat menjadi dasar bagi penelitian lanjutan dengan memperluas objek, menambah variabel lain yang relevan, atau menggunakan pendekatan metodologis yang berbeda. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan manfaat praktis, tetapi juga berkontribusi pada pengembangan teori dan metodologi dalam studi manajemen dan organisasi di lingkungan akademik.