

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era perkembangan organisasi modern yang ditandai dengan kemajuan teknologi, globalisasi, dan tuntutan profesionalisme yang semakin tinggi, peningkatan kinerja sumber daya manusia menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan suatu institusi. Organisasi yang mampu mengelola dan mengembangkan potensi sumber daya manusianya secara optimal akan lebih adaptif terhadap perubahan lingkungan strategis dan mampu bersaing dalam berbagai kondisi. Hal ini berlaku tidak hanya pada sektor swasta maupun pemerintahan sipil, tetapi juga pada institusi militer yang memiliki kompleksitas tugas dan tanggung jawab yang sangat tinggi.

Markas Besar Angkatan Udara (MABESAU) sebagai salah satu instansi strategis dalam struktur pertahanan negara memegang peran penting dalam mendukung kelancaran dan keberhasilan operasional TNI Angkatan Udara secara keseluruhan. MABESAU bertanggung jawab atas pengelolaan berbagai fungsi administratif dan teknis yang berkaitan dengan kesiapan dan keberlangsungan operasional pasukan. Di dalamnya terdapat berbagai bagian yang memiliki tugas khusus, salah satunya adalah bagian Barang Tidak Bergerak yang memiliki tanggung jawab dalam pengelolaan aset tetap milik negara. Fungsi ini sangat krusial karena

berhubungan langsung dengan akuntabilitas penggunaan aset negara dalam mendukung kegiatan operasional dan pertahanan.

Dengan mempertimbangkan pentingnya peran bagian Barang Tidak Bergerak, maka optimalisasi kinerja para anggotanya menjadi hal yang tidak bisa ditawar. Kinerja yang tinggi akan memastikan bahwa proses administrasi dan pengelolaan aset berjalan secara efektif, efisien, tertib, dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Sebaliknya, apabila kinerja tidak dikelola dengan baik, maka dapat mengakibatkan terhambatnya proses pendataan, pemeliharaan, maupun pelaporan aset yang berpotensi menimbulkan kerugian bagi negara. Oleh karena itu, diperlukan perhatian khusus terhadap berbagai faktor yang memengaruhi kinerja anggota, agar MABESAU dapat menjalankan fungsinya secara optimal dalam mendukung sistem pertahanan nasional.

Fenomena yang terjadi dalam pengelolaan aset negara, khususnya di lingkungan militer, menunjukkan bahwa kinerja anggota memiliki peran yang sangat vital dalam menjamin tertib administrasi dan akuntabilitas pengelolaan barang milik negara. Di Markas Besar Angkatan Udara (MABESAU) Jakarta, bagian Barang Tidak Bergerak bertanggung jawab terhadap aset-aset seperti tanah, bangunan, dan properti lainnya yang bersifat permanen. Aset-aset ini tidak hanya bernilai strategis dalam mendukung operasional pertahanan, tetapi juga memiliki nilai ekonomi yang tinggi sehingga menuntut pengelolaan yang profesional, teliti, dan berintegritas tinggi.

Fenomena lain yang sering muncul di lapangan adalah masih adanya kendala dalam pelaksanaan tugas administrasi barang tidak bergerak, seperti keterlambatan pembaruan data, kurangnya koordinasi antarunit, serta belum optimalnya sistem pencatatan dan pelaporan. Permasalahan tersebut sering kali berakar dari rendahnya kinerja sebagian anggota, baik karena beban kerja yang tinggi, minimnya dukungan lingkungan kerja, kurangnya kepemimpinan yang inspiratif, maupun lemahnya komitmen organisasi. Apabila hal ini dibiarkan, maka dapat berdampak pada ketidaksesuaian data inventaris, risiko hilangnya aset, serta lemahnya akuntabilitas laporan keuangan dan aset di lingkungan TNI AU.

Oleh karena itu, peningkatan kinerja anggota di bagian ini menjadi isu yang krusial dan mendesak. Anggota yang memiliki kinerja tinggi akan mampu menjalankan tugasnya secara teliti, tepat waktu, dan bertanggung jawab, sehingga mampu menciptakan sistem pengelolaan barang tidak bergerak yang tertib, transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan. Hal ini tidak hanya penting untuk efisiensi internal MABESAU, tetapi juga sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada negara atas pengelolaan aset milik publik dalam sektor pertahanan.

Beberapa penelitian empiris terdahulu telah membuktikan bahwa kinerja anggota (pegawai) dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain berupa lingkungan kerja (Pratama dan Wismar'ain, 2018; Prilian, et al., 2014; Rorong, 2016, Tanjung, 2018, dan Sari, et al., 2021), komitmen organisasi (Astuti, 2022; Santosa, 2019; Pribowo, 2020; Kristian dan Ferijani, 2020; Ginanjar dan Berliana, 2021), dan kepemimpinan (Rego et al, 2017; Salotohok dan Soegoto, 2015; Basit et al, 2017;

Delfi, 2017; Baskara dan Sukiswo, 2015; Gede dan Piartini, 2018; Amrani et al., 2019).

Akan tetapi masih terdapat kesenjangan penelitian (*research gap*) dari penelitian-penelitian sebelumnya, yaitu Hasibuan dan Indrawan (2023) membuktikan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja anggota (pegawai), Ardiyansah dan Mon (2023) membuktikan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja anggota, Saputri dan Andayani (2018) membuktikan kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja anggota.

Mengingat masih adanya gap penelitian dari hasil penelitian terdahulu maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan dengan judul. **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Anggota Bagian Barang Tidak Bergerak Di Markas Besar Angkatan Udara Jakarta.”**

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja anggota Bagian Barang Tidak Bergerak Di Markas Besar Angkatan Udara Jakarta?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja anggota Bagian Barang Tidak Bergerak Di Markas Besar Angkatan Udara Jakarta?

3. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai anggota Bagian Barang Tidak Bergerak Di Markas Besar Angkatan Udara Jakarta?
4. Apakah lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja anggota Bagian Barang Tidak Bergerak Di Markas Besar Angkatan Udara Jakarta?
5. Diantara variabel lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan kepemimpinan, variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap anggota Bagian Barang Tidak Bergerak Di Markas Besar Angkatan Udara Jakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja anggota Bagian Barang Tidak Bergerak Di Markas Besar Angkatan Udara Jakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja anggota Bagian Barang Tidak Bergerak Di Markas Besar Angkatan Udara Jakarta.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja anggota Bagian Barang Tidak Bergerak Di Markas Besar Angkatan Udara Jakarta.

4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja anggota Bagian Barang Tidak Bergerak Di Markas Besar Angkatan Udara Jakarta.
5. Untuk menganalisis variabel yang berpengaruh dominan, diantara variabel lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan kepemimpinan, terhadap kinerja anggota Bagian Barang Tidak Bergerak Di Markas Besar Angkatan Udara Jakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Praktisi

Bagi para praktisi, khususnya pimpinan dan manajemen di lingkungan Markas Besar Angkatan Udara (MABESAU), hasil penelitian ini memberikan informasi yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja anggota, khususnya di bagian Barang Tidak Bergerak. Penelitian ini dapat menjadi dasar dalam menyusun kebijakan strategis untuk meningkatkan kinerja personel melalui perbaikan lingkungan kerja, penguatan komitmen organisasi, dan pengembangan gaya kepemimpinan yang efektif.

Selain itu, penelitian ini juga dapat dijadikan alat evaluasi internal bagi pimpinan dalam menilai efektivitas sistem kerja dan pola manajerial yang sudah berjalan selama ini. Dengan mengetahui variabel mana yang paling dominan memengaruhi kinerja, pimpinan dapat memfokuskan intervensi pada aspek-aspek

yang paling berpengaruh, sehingga peningkatan kinerja dapat dilakukan secara lebih terarah dan efisien.

Lebih lanjut, hasil penelitian ini dapat mendorong pengembangan program pelatihan dan pembinaan bagi anggota maupun pemimpin unit kerja, guna menciptakan budaya organisasi yang lebih produktif dan profesional. Hal ini sejalan dengan tujuan jangka panjang TNI AU dalam menciptakan birokrasi militer yang modern, akuntabel, dan siap mendukung sistem pertahanan negara secara optimal.

2. Bagi Akademik

Bagi dunia akademik, penelitian ini memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai atau personel dalam konteks organisasi militer. Penelitian ini memperkaya literatur ilmiah dengan menambahkan perspektif baru dari lingkungan kerja yang bersifat militer, yang masih relatif kurang mendapat perhatian dalam penelitian-penelitian sejenis di Indonesia.

Penelitian ini juga dapat menjadi referensi empiris bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji hubungan antara lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja, baik dalam konteks militer maupun organisasi pemerintahan lainnya. Dengan demikian, penelitian ini dapat memicu studi lanjutan yang lebih mendalam, seperti pendekatan kualitatif, studi komparatif antarinstansi, atau pengembangan model konseptual baru.

Selain itu, dari sisi metodologis, penelitian ini dapat menjadi bahan ajar atau studi kasus di lingkungan perguruan tinggi dalam mata kuliah seperti Manajemen SDM, Perilaku Organisasi, atau Kepemimpinan. Mahasiswa dan akademisi dapat menggunakan temuan-temuan dalam penelitian ini sebagai dasar diskusi ilmiah atau sebagai pembanding dalam merancang penelitian-penelitian berikutnya, baik di sektor publik, militer, maupun sektor swasta.

