

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam organisasi militer, kinerja anggota merupakan elemen fundamental yang sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi institusi. Hal ini tidak terkecuali di lingkungan Tentara Nasional Indonesia (TNI) Angkatan Udara yang memiliki tanggung jawab besar dalam menjaga kedaulatan udara nasional. Kinerja yang optimal dari setiap anggota menjadi tolok ukur keberhasilan satuan dalam menjalankan operasi, baik dalam keadaan damai maupun ketika menghadapi situasi darurat atau konflik. Oleh karena itu, setiap personel dituntut untuk memiliki kapasitas, dedikasi, dan kesiapsiagaan tinggi dalam menjalankan setiap tugas yang diembannya.

Salah satu satuan kerja penting dalam struktur organisasi TNI Angkatan Udara adalah Bagian Potensi Dirgantara yang berada di bawah Komando Operasi Udara I Halim Perdanakusuma. Bagian ini memiliki peran strategis dalam membina dan memberdayakan seluruh potensi kedirgantaraan nasional, termasuk masyarakat, sumber daya alam, dan sarana prasarana yang terkait dengan kekuatan udara. Melalui tugas-tugas pembinaan, penggalangan, dan pemanfaatan potensi nasional di bidang dirgantara, bagian ini menjadi ujung tombak dalam menciptakan sinergi antara kekuatan pertahanan dan elemen pendukung dari luar militer. Dengan demikian, fungsi yang dijalankan tidak hanya bersifat operasional tetapi juga bersinggungan langsung dengan penguatan sistem pertahanan nasional secara menyeluruh.

Seiring dengan semakin kompleksnya tantangan global dan dinamika lingkungan strategis, peningkatan kinerja anggota di Bagian Potensi Dirgantara menjadi sebuah keharusan yang tidak dapat ditunda. Tuntutan tugas yang semakin variatif, cepat berubah, dan berisiko tinggi menuntut personel yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga adaptif, kreatif, dan mampu bekerja secara kolaboratif. Kinerja yang tinggi dari setiap anggota akan memastikan kelancaran pelaksanaan tugas, meningkatkan citra institusi, dan mendukung pencapaian tujuan strategis TNI Angkatan Udara secara keseluruhan. Oleh karena itu, diperlukan perhatian serius dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, agar dapat dikelola dan ditingkatkan secara berkelanjutan.

Fenomena meningkatnya kompleksitas tugas dan dinamika lingkungan strategis yang dihadapi TNI Angkatan Udara, khususnya di Bagian Potensi Dirgantara Komando Operasi Udara I Halim Perdanakusuma, menunjukkan bahwa kinerja anggota menjadi aspek yang sangat krusial untuk diperhatikan. Dalam menjalankan peran sebagai penjaga dan pembina potensi dirgantara nasional, anggota dituntut untuk bekerja secara profesional, responsif, dan penuh tanggung jawab. Kinerja yang tinggi akan mendorong efektivitas pelaksanaan program-program pembinaan dan penggalangan potensi nasional di bidang kedirgantaraan, yang pada akhirnya mendukung kesiapan dan kekuatan pertahanan negara dari aspek udara.

Pentingnya kinerja anggota juga tercermin dari peran mereka sebagai penghubung antara kekuatan pertahanan udara dan elemen pendukung non-militer seperti masyarakat, instansi sipil, dan sektor swasta. Dengan kata lain, kualitas kinerja

anggota bukan hanya berdampak pada pelaksanaan tugas internal satuan, tetapi juga berpengaruh langsung terhadap keberhasilan kerja sama lintas sektoral yang menjadi bagian dari tugas Bagian Potensi Dirgantara. Ketika anggota memiliki kinerja optimal, maka koordinasi, komunikasi, dan eksekusi di lapangan dapat berjalan lebih lancar, efisien, dan sesuai dengan tujuan strategis yang telah ditetapkan oleh TNI Angkatan Udara.

Lebih jauh, kinerja yang baik dari setiap individu anggota dapat menciptakan citra institusi yang positif, meningkatkan moral organisasi, dan membentuk budaya kerja yang unggul di lingkungan militer. Sebaliknya, jika kinerja anggota menurun atau tidak sesuai standar, maka akan berdampak pada hambatan operasional, keterlambatan dalam pelaksanaan tugas, hingga menurunnya kepercayaan publik terhadap institusi pertahanan negara. Oleh sebab itu, pemahaman dan pengelolaan terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, seperti motivasi kerja, knowledge sharing, dan kepemimpinan, menjadi hal yang sangat penting untuk diteliti dan ditingkatkan secara berkelanjutan.

Beberapa penelitian terdahulu telah membuktikan bahwa kinerja anggota dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain oleh motivasi kerja (Amalia dan Fakhri, 2016; Ghaffari, et. al., 2017; Suparman, et.al, 2021; Priyatno, 2022; Kuswati, 2020; Pratama, 2020; Dharma, 2018), *knowledge sharing* (Suyanto, et al, 2023; Yuniarti, et al, 2023; Aulia 2016; Saputro, 2018; Aristanto, 2017), 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 gap penelitian sehingga membuka peluang untuk melakukan penelitian lanjutan yang lebih mendalam. Hasil penelitian Mona dan Kurniawan (2022) membuktikan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja anggota (pegawai), Hapis, et al (2024) membuktikan *knowledge sharing* tidak berpengaruh terhadap kinerja anggota (pegawai), dan Saputri dan Andayani (2018) membuktikan kepemimpinan 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 Motivasi Kerja, Knowledge Sharing, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Anggota Di Bagian Potensi Dirgantara Angkatan Udara Komando Operasi Udara I Halim Perdanakusuma Jakarta.”**

## 1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja anggota di Bagian Potensi Dirgantara Angkatan Udara Komando Operasi Udara I Halim Perdanakusuma Jakarta?
2. Apakah *knowledge sharing* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja anggota di Bagian Potensi Dirgantara Angkatan Udara Komando Operasi Udara I Halim Perdanakusuma Jakarta?

3. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja anggota di Bagian Potensi Dirgantara Angkatan Udara Komando Operasi Udara I Halim Perdanakusuma Jakarta?
4. Apakah motivasi kerja, *knowledge sharing* dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja anggota di Bagian Potensi Dirgantara Angkatan Udara Komando Operasi Udara I Halim Perdanakusuma Jakarta?
5. Diantara variabel motivasi kerja, *knowledge sharing*, dan kepemimpinan, variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja anggota di Bagian Potensi Dirgantara Angkatan Udara Komando Operasi Udara I Halim Perdanakusuma Jakarta?

### 1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja anggota di Bagian Potensi Dirgantara Angkatan Udara Komando Operasi Udara I Halim Perdanakusuma Jakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh *knowledge sharing* secara parsial terhadap kinerja anggota di Bagian Potensi Dirgantara Angkatan Udara Komando Operasi Udara I Halim Perdanakusuma Jakarta.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja anggota di Bagian Potensi Dirgantara Angkatan Udara Komando Operasi Udara I Halim Perdanakusuma Jakarta.

4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, *knowledge sharing* dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja anggota di Bagian Potensi Dirgantara Angkatan Udara Komando Operasi Udara I Halim Perdanakusuma Jakarta.
5. Untuk menganalisis variabel yang berpengaruh dominan, diantara variabel motivasi kerja, *knowledge sharing* dan kepemimpinan terhadap kinerja anggota di Bagian Potensi Dirgantara Angkatan Udara Komando Operasi Udara I Halim Perdanakusuma Jakarta.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### **1. Bagi Praktisi**

Penelitian ini memberikan manfaat yang signifikan bagi para **praktisi**, khususnya para pemangku kepentingan di lingkungan TNI Angkatan Udara, karena hasilnya dapat menjadi dasar dalam merumuskan kebijakan dan strategi peningkatan kinerja anggota. Dengan mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi kerja, *knowledge sharing*, dan kepemimpinan terhadap kinerja, para praktisi dapat menyusun program pengembangan sumber daya manusia yang lebih tepat sasaran, baik dalam bentuk pelatihan, pemberian insentif, pembinaan mental, maupun pembaruan pola kepemimpinan.

Bagi para pimpinan di Bagian Potensi Dirgantara, hasil penelitian ini dapat menjadi acuan dalam mengevaluasi dan memperbaiki pendekatan kepemimpinan yang diterapkan selama ini. Mereka dapat memahami gaya kepemimpinan seperti apa yang paling efektif dalam mendorong semangat kerja dan kolaborasi antar anggota.

Selain itu, temuan penelitian ini juga dapat mendorong terciptanya budaya organisasi yang lebih terbuka terhadap knowledge sharing, sehingga anggota dapat saling mendukung dalam pelaksanaan tugas tanpa adanya sekat atau hambatan informasi.

Secara operasional, penelitian ini dapat digunakan sebagai alat bantu pengambilan keputusan dalam perencanaan dan pengelolaan kinerja. Praktisi dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang paling berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja anggota. Dengan demikian, instansi dapat mencapai target kinerja yang lebih optimal dan berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan strategis TNI Angkatan Udara secara keseluruhan, khususnya dalam pengembangan dan pemberdayaan potensi dirgantara nasional.

## **2. Bagi Akademik**

Penelitian dengan judul *"Pengaruh Motivasi Kerja, Knowledge Sharing, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Anggota di Bagian Potensi Dirgantara Angkatan Udara Komando Operasi Udara I Halim Perdanakusuma Jakarta"* memberikan kontribusi penting bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, kepemimpinan militer, dan perilaku organisasi. Temuan-temuan dalam penelitian ini dapat memperkaya referensi empiris terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu dalam organisasi militer, yang selama ini masih relatif kurang dieksplorasi dalam konteks akademik di Indonesia.

Dari sisi teoritis, penelitian ini dapat memperkuat dan menguji kembali teori-teori yang berkaitan dengan motivasi kerja, knowledge sharing, dan kepemimpinan dalam hubungannya dengan kinerja, sehingga memberikan kontribusi terhadap

pengembangan model atau kerangka konseptual yang lebih relevan dengan konteks organisasi militer. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi bahan diskusi ilmiah dan perbandingan untuk penelitian serupa di sektor publik, swasta, maupun sektor pertahanan lainnya.

Selain itu, penelitian ini dapat menjadi sumber rujukan yang bermanfaat bagi mahasiswa, dosen, dan peneliti yang tertarik untuk mengkaji lebih lanjut topik-topik mengenai perilaku organisasi, efektivitas kepemimpinan, maupun pengembangan kinerja di lingkungan yang bersifat hierarkis dan struktural seperti militer. Dengan begitu, penelitian ini tidak hanya memperluas wawasan akademik, tetapi juga membuka peluang untuk penelitian lanjutan yang lebih mendalam dan komparatif.

