

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi militer, khususnya dalam lingkup Tentara Nasional Indonesia Angkatan Udara (TNI AU), peran sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dan krusial. SDM yang berkualitas menjadi fondasi utama bagi tercapainya tujuan dan keberhasilan organisasi, terutama dalam organisasi militer yang memiliki tuntutan tinggi terhadap kedisiplinan, profesionalisme, dan kecepatan dalam pengambilan keputusan. TNI AU sebagai salah satu mata pertahanan negara tidak hanya dituntut untuk unggul dalam aspek teknologi dan sistem persenjataan, tetapi juga dalam hal pengelolaan dan pemberdayaan sumber daya manusianya secara optimal.

Salah satu bagian yang memiliki peran strategis dalam mendukung kelangsungan dan keberhasilan tugas-tugas TNI AU adalah bagian logistik. Bagian ini bertanggung jawab terhadap pengelolaan berbagai kebutuhan peralatan, perlengkapan, dan dukungan operasional lainnya yang sangat dibutuhkan oleh satuan-satuan tugas. Tanpa dukungan logistik yang kuat dan tepat sasaran, maka efektivitas pelaksanaan tugas pokok di lapangan akan terganggu. Oleh karena itu, fungsi logistik bukan hanya pelengkap, tetapi merupakan komponen utama yang menentukan kelancaran operasional dan kesiapan tempur suatu satuan militer.

Landasan Udara (Lanud) Supadio Pontianak sebagai salah satu pangkalan militer strategis yang berada di wilayah barat Indonesia memiliki tanggung jawab besar dalam menjaga wilayah udara nasional serta mendukung berbagai operasi militer dan non-militer di kawasan Kalimantan dan sekitarnya. Dalam menjalankan tugas tersebut, bagian logistik Lanud Supadio memiliki peran vital dalam memastikan seluruh kebutuhan operasional tersedia dan berfungsi secara optimal. Oleh karena itu, kinerja anggota bagian logistik menjadi hal yang sangat penting dan perlu mendapatkan perhatian serius, baik dari segi pengembangan kompetensi, peningkatan motivasi kerja, maupun penanaman budaya organisasi yang kuat demi mendukung keberhasilan tugas pokok pangkalan.

Kinerja anggota logistik dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Salah satu faktor internal yang signifikan adalah kompetensi, yaitu kemampuan dan keahlian individu dalam menjalankan tugas secara profesional. Kompetensi yang tinggi memungkinkan anggota melaksanakan tugas dengan cepat, tepat, dan sesuai prosedur. Namun, kompetensi yang baik saja tidak cukup apabila tidak didukung oleh motivasi kerja. Motivasi kerja yang kuat dapat mendorong individu untuk bekerja dengan semangat, dedikasi, dan komitmen yang tinggi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Selain kompetensi dan motivasi kerja, budaya organisasi juga memainkan peranan penting. Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, norma, dan kebiasaan yang berkembang dalam lingkungan kerja. Dalam konteks militer, budaya organisasi yang kuat dan positif akan menciptakan kedisiplinan, solidaritas, dan loyalitas yang tinggi di antara anggota. Ketiga faktor ini—kompetensi, motivasi kerja, dan budaya

organisasi—dipandang saling berkaitan dalam memengaruhi kinerja anggota secara keseluruhan.

Fenomena yang terjadi di lingkungan organisasi militer saat ini menunjukkan bahwa peningkatan tuntutan terhadap profesionalisme dan kesiapan operasional menempatkan kinerja anggota sebagai faktor penentu keberhasilan suatu satuan. Dalam konteks TNI Angkatan Udara, termasuk di Landasan Udara (Lanud) Supadio Pontianak, kualitas kinerja anggota menjadi kunci dalam memastikan semua sistem dan fungsi organisasi berjalan secara efektif. Tugas-tugas yang diemban tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga operasional dan strategis, sehingga memerlukan personel yang memiliki kompetensi tinggi dan mampu bekerja dalam tekanan dengan standar yang ketat.

Di bagian logistik, fenomena ini terlihat semakin jelas karena bagian ini berperan sebagai tulang punggung dalam mendukung segala bentuk operasional satuan, mulai dari penyediaan peralatan hingga distribusi perlengkapan. Ketika kinerja anggota logistik menurun, maka efeknya dapat langsung dirasakan pada kelancaran operasional, kesiapan alutsista, hingga kemampuan satuan dalam merespons tugas secara cepat dan tepat. Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa seluruh anggota bagian logistik mampu menjalankan tugasnya secara optimal dengan didukung oleh lingkungan kerja yang baik, kepemimpinan yang kuat, serta motivasi dan budaya kerja yang selaras dengan nilai-nilai organisasi militer.

Fenomena lain yang tidak kalah penting adalah perubahan dinamika lingkungan strategis dan perkembangan teknologi yang menuntut anggota untuk terus beradaptasi dan meningkatkan kemampuannya. Dalam menghadapi tantangan ini,

organisasi tidak cukup hanya mengandalkan struktur dan prosedur, tetapi juga harus fokus pada penguatan kinerja individu dan tim. Dengan demikian, pengukuran dan peningkatan kinerja anggota bagian logistik di Lanud Supadio menjadi suatu kebutuhan strategis, bukan hanya untuk mendukung efisiensi operasional sehari-hari, tetapi juga untuk menjamin kesiapan jangka panjang dalam menghadapi berbagai skenario tugas yang semakin kompleks dan dinamis.

Beberapa penelitian terdahulu telah membuktikan bahwa kinerja anggota dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain oleh faktor kompetensi (Krisnawati dan Bagia, 2021; Aulia, 2021; Kartika dan Sugianto, 2014; Insani dan Yuliati, 2022; Pandaleke, 2016; Rande, 2016; Sudarso et al, 2020; Martini, et al, 2018), motivasi kerja (Amalia dan Fakhri, 2016; Ghaffari, et. al., 2017; Suparman, et.al, 2021; Priyatno, 2022; Kuswati, 2020; Pratama, 2020; Dharma, 2018), dan budaya organisasi (Wiyanto dan Idrus, 2021; Dewi et al, 2021; Deccasari, 2019, Sugiono, 2021, Mohd Isa, et al., 2016).

Akan tetapi masih terdapat gap penelitian sehingga membuka peluang untuk melakukan penelitian lanjutan yang lebih mendalam. Gap tersebut antara lain, Nurlindah dan Rahim (2018), dan Efendi dan Yusuf (2021) membuktikan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja anggota (pegawai). Hasil penelitian Mona dan Kurniawan (2022) membuktikan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja anggota (karyawan). Ardiyansah dan Mon (2023) membuktikan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja anggota (pegawai).

Berdasarkan latar belakang dan gap penelitian tersebut maka masih terbuka untuk melakukan penelitian lanjutan mengenai kinerja anggota, kompetensi, motivasi

dan budaya organisasi. Untuk itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Bagian Logistik Landasan Udara Supadio Pontianak Kalimantan Barat.”**

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja anggota Bagian Logistik Landasan Udara Supadio Pontianak Kalimantan Barat?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja anggota Bagian Logistik Landasan Udara Supadio Pontianak Kalimantan Barat?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja anggota Bagian Logistik Landasan Udara Supadio Pontianak Kalimantan Barat?
4. Apakah kompetensi, motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja anggota Bagian Logistik Landasan Udara Supadio Pontianak Kalimantan Barat?
5. Diantara variabel kompetensi, motivasi kerja dan budaya organisasi, variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja anggota Bagian Logistik Landasan Udara Supadio Pontianak Kalimantan Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja anggota Bagian Logistik Landasan Udara Supadio Pontianak Kalimantan Barat.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja anggota Bagian Logistik Landasan Udara Supadio Pontianak Kalimantan Barat.
3. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja anggota Bagian Logistik Landasan Udara Supadio Pontianak Kalimantan Barat.
4. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja anggota Bagian Logistik Landasan Udara Supadio Pontianak Kalimantan Barat.
5. Untuk menganalisis variabel yang berpengaruh dominan, diantara variabel kompetensi, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja anggota Bagian Logistik Landasan Udara Supadio Pontianak Kalimantan Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Praktisi

Penelitian ini memberikan manfaat praktis yang dapat digunakan oleh pimpinan dan manajemen di lingkungan Landasan Udara Supadio Pontianak, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia di bagian logistik. Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan dalam menyusun strategi peningkatan kinerja anggota dengan berfokus pada penguatan kompetensi, peningkatan motivasi kerja,

serta pembentukan budaya organisasi yang mendukung produktivitas dan kedisiplinan.

Bagi para pejabat pembina personel dan perwira staf, penelitian ini bermanfaat sebagai bahan evaluasi dan pengambilan kebijakan dalam perencanaan pelatihan dan pengembangan anggota. Dengan memahami variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kinerja, seperti kompetensi teknis maupun non-teknis, manajemen dapat merancang program yang lebih tepat sasaran untuk meningkatkan kemampuan dan semangat kerja personel.

Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi referensi untuk menciptakan budaya organisasi yang lebih adaptif dan produktif, sehingga tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung peningkatan kinerja secara berkelanjutan. Dalam jangka panjang, peningkatan kinerja anggota logistik akan berdampak positif pada kesiapan operasional dan pencapaian tugas pokok Lanud Supadio secara keseluruhan.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi. Dengan mengkaji pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja, penelitian ini memperkaya kajian teoritis mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja dalam konteks organisasi militer, yang selama ini masih relatif kurang dieksplorasi secara mendalam dalam literatur akademik.

Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji topik serupa, baik pada instansi militer maupun non-militer, dengan konteks, populasi, atau pendekatan yang berbeda. Temuan penelitian ini dapat digunakan sebagai pembanding atau landasan dalam merumuskan hipotesis, menyusun model penelitian, atau melakukan replikasi studi di sektor lain.

Secara metodologis, penelitian ini memberikan contoh penerapan pendekatan kuantitatif dalam menganalisis hubungan antar variabel organisasi dan perilaku kerja. Hal ini berguna untuk memperkaya khasanah penelitian empiris di lingkungan akademik dan mendorong pengembangan kajian ilmiah yang berbasis data dalam bidang manajemen dan organisasi.

