

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Indonesia yaitu negara kepulauan dengan karakteristik maritim dimana lebih dari 2/3 wilayahnya terdiri dari lautan. Seperti yang telah diketahui laut memiliki peran yang sangat signifikan bagi negara ini. Selain sebagai jalur transportasi antarpulau dan koneksi dengan pasar internasional, laut juga berfungsi sebagai penghubung budaya dan perdagangan antarbangsa. Selain itu, laut juga berperan sebagai pertahanan alami (*safety belt*) dan sumber daya ekonomi yang melimpah. Dengan demikian untuk tercapainya keamanan wilayah laut sangat dibutuhkan pertahanan yang kuat dari segi militer negara ini. Disinilah peran dari prajurit Marinir TNI yang sangat krusial dalam menjaga wilayah keamanan laut Indonesia.

Korps Marinir memiliki peran yang sangat penting dalam Sistem Senjata Armada Terpadu (SSAT) dan bertugas untuk menjaga kesiapan operasional yang handal. Sebagai salah satu unit utama TNI, Korps Marinir berada dibawah kendali langsung Panglima TNI dan juga bertugas sebagai Komando Utama Pembinaan di Markas Besar TNI Angkatan Laut. Tugas Korps Marinir meliputi pelaksanaan operasi amfibi, pertahanan pantai, dan pengamanan pulau terluar strategis sesuai dengan kebijakan Panglima TNI. Selain itu, Korps Marinir juga berperan sebagai Komando Utama Operasi (Kotama Ops) dan Kotama Pembina, yang bertanggung jawab menjaga kesiapan operasional satuan Marinir serta mengembangkan potensi maritim sebagai kekuatan pertahanan dilaut (W. Sri Wisnu et al., 2023).

Tugas-tugas yang dimiliki oleh prajurit Marinir TNI sangat krusial dan para prajurit Marinir TNI dituntut untuk menjalankan tugas mereka dengan profesionalitas tinggi dan mencapai hasil yang berkualitas. Di samping itu, seluruh anggota TNI wajib mematuhi Sapta Marga dan Sumpah Prajurit sebagai landasan utama dalam melaksanakan tugas negara. Sesuai dengan UU No. 34 tahun 2004 pasal 34, proses pelantikan sebagai

prajurit dilakukan dengan mengucapkan Sumpah Prajurit. Dengan mengikuti prinsip-prinsip yang tertuang dalam Sapta Marga dan Sumpah Prajurit, penting bagi setiap anggota TNI untuk mengutamakan tugas negara dan kewajibannya guna menjaga kedaulatan Negara Indonesia serta menjunjung tinggi ideologi Pancasila (Pratiwi, 2019).

Begitu pula dengan anggota Marinir TNI yang bekerja di Pangkalan Korps Marinir (Lanmar) Jakarta yang khususnya berpangkat Tamtama. Tamtama sendiri adalah pangkat yang terendah. Dimana terkadang prajurit dengan pangkat Tamtama menjalankan tugas diluar dari *job description* mereka. Hal ini sebagaimana hasil wawancara yang dilaksanakan peneliti dengan Bapak Y selaku anggota Marinir dengan pangkat Kopda Mar menyatakan bahwa, sebagai seorang prajurit dengan pangkat Kopda Mar (setara dengan Tamtama), pangkat beliau adalah pangkat yang paling rendah dalam dunia militer dan tugas dari Tamtama sama seperti tugas militer di atasnya (Perwira dan Bintara), tetapi terkadang pangkat Tamtama memiliki tugas dan kewajiban lain diluar dari tugas rutin. Tugas ini meliputi, membantu dalam pekerjaan logistik, perbaikan fasilitas, dan tugas-tugas medis yang ada di lapangan.

Dalam melaksanakan tugas-tugas ini, mereka sering menghadapi situasi yang penuh tantangan dan risiko tinggi, yang menuntut kesiapan fisik dan mental serta dedikasi yang tinggi. Disini lah tingkat keterlibatan atau *work engagement* prajurit menjadi faktor kunci yang menentukan efektivitas dan keberhasilan misi mereka. Menurut riset yang dilakukan oleh Kreitner dan Kinicki pada tahun 2010, istilah *work-engagement* pertama kali diperkenalkan di dunia bisnis, manajemen, psikologi industri dan organisasi, serta pengembangan sumber daya manusia (SDM). Dalam situasi ini, keterikatan kerja merujuk pada keadaan di mana seseorang merasakan semangat, kepuasan, dan keterlibatan yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan mereka. Dengan kata lain, *work-engagement* mencerminkan tingkat semangat dan dedikasi yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaan yang mereka lakukan (Aulia et al., 2019).

Abraham (2012) menjelaskan bahwa *employee engagement* mengacu pada keterlibatan psikologis seorang karyawan, di mana mereka merasa terhubung dan memiliki komitmen untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka (Ariawaty, 2019). Karyawan yang terlibat adalah mereka yang merasakan keterhubungan yang erat dengan pekerjaan mereka, Sehingga, mereka berusaha keras untuk menyelesaikan tugas secepat dan seefisien mungkin untuk membantu perusahaan mencapai tujuan terkait pekerjaan.

Work engagement yang tinggi pada prajurit Marinir TNI tidak hanya penting untuk meningkatkan kinerja operasional dan kesatuan mereka, tetapi juga memiliki keterkaitan yang kuat dengan *work-life balance*. Kemampuan tentara untuk menyeimbangkan tuntutan tanggung jawab militer dengan kehidupan pribadinya terlihat dalam *work-life balance*. Marinir TNI yang sudah menikah dan mempunyai anak juga diharapkan dapat mengurus dan mengurus rumahnya diluar tempat kerja.. Dengan memegang kedua peran tersebut, yaitu sebagai prajurit Marinir TNI dan sebagai anggota keluarga, dapat dikatakan bahwa mereka memiliki peran ganda. Peran ganda merujuk pada situasi di mana seseorang menjalankan dua peran sekaligus, baik dalam pekerjaan maupun dalam tanggung jawab mereka terhadap keluarga. Ini adalah kodrat yang melekat pada diri seseorang sejak lama. Dalam menjalankan peran ganda ini, prajurit Marinir TNI menunjukkan dedikasi dan pengabdian yang luar biasa. Mereka berusaha sebaik mungkin untuk menjaga keamanan negara dan juga keluarga mereka (S. R. Parker, R. K. Brown dkk, 1992) dalam (Himmawan, 2020).

Kesejahteraan merupakan faktor yang penting dalam membentuk, membangun dan mengembangkan profesionalitas. Menurut Limatujuh dan Perdhana (2023), Ketika terjadi konflik antara pekerjaan dan keluarga, setiap orang harus memainkan kedua peran tersebut, sehingga menjaga *work-life balance* yang sehat sangat penting untuk memaksimalkan produktivitas di tempat kerja. (Siregar et al., 2024).

Untuk tercapainya keberhasilan dalam menghadapi peran ganda tersebut, keseimbangan hidup bagi seorang prajurit Marinir TNI atau bisa disebut sebagai *work-life balance* sangat penting untuk diperhatikan. Mann dan Brinkley (2021), mengulas bahwasannya personel militer yang tidak mempunyai *Work-life balance* yang baik dapat menjadi lebih stres, kelelahan, dan kurang termotivasi untuk bekerja. (Siregar et al., 2024). *Work-life balance* memberikan contoh pentingnya menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesional. Konsep ini menggambarkan bahwa keseimbangan tersebut dapat terwujud dalam kehidupan nyata. Menurut Kumar dan Krishnan (2005) *Work-life balance* mencerminkan tingkat kepuasan terhadap berbagai tugas yang dimiliki dalam kehidupan kita (Ariawaty, 2019). Ketika seorang prajurit Marinir TNI memiliki *work-life balance* yang baik, maka dapat mempengaruhi positif tingkat *work engagement*. Mereka dapat memberikan kontribusi yang baik dalam pekerjaan mereka, serta mereka dapat memberikan waktu yang cukup bagi keluarga meskipun sibuk dengan tugas-tugas kerja yang dimilikinya.

Selanjutnya, Menurut Fisher (2013), keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi mencakup upaya yang dilakukan oleh individu dalam mengelola waktu mulai dari kewajiban pekerjaan serta aktivitas di luar pekerjaan. Dalam konsep ini, perilaku individu memegang peranan penting karena dapat menjadi sumber konflik pribadi jika tidak dikelola dengan baik. Namun, jika diatur dengan tepat, perilaku tersebut juga dapat menjadi sumber motivasi yang signifikan bagi individu dalam menjalani kehidupan sehari-hari mereka. Faktor-faktor perilaku ini memiliki potensi untuk mempengaruhi kesejahteraan secara keseluruhan, baik dalam konteks pekerjaan maupun kehidupan pribadi (Himmawan, 2020). Keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yaitu elemen krusial bagi para karyawan. dalam mencapai rasa harmonis antara kehidupan profesional dan pribadi mereka. Upaya khusus untuk mengelola *work-life balance* secara efektif dapat mengurangi stres dan meningkatkan rasa kesejahteraan. Atas dasar ini, karyawan cenderung mengalami peningkatan *work engagement*, karena keseimbangan yang mereka

capai mendorong energi, dedikasi, dan daya serap mereka dalam peran kerja mereka. Saat organisasi memberikan dukungan kepada karyawan untuk mendapatkan keseimbangan yang optimal dari kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mereka, hal ini bisa berujung pada peningkatan *work engagement* yang lebih baik (Jaharuddin & Zainol, 2019).

Terdapat penelitian sebelumnya yang telah menganalisis baik tentang *work-life balance* maupun tingkat *work engagement* diantaranya, yaitu penelitian yang dilaksanakan oleh Kenneth Kelechi Obasi tahun 2021 pada sekolah menengah di Nigeria, yaitu *Work-Life Balance and Teacher Engagement in Private Senior Secondary Schools in Rivers State, Nigeria*. Penelitian ini melibatkan 714 guru dalam 275 *private secondary school* yang ada di Negara Bagian Rivers, Nigeria. Hasil penelitian ini mengungkapkan, antara lain, bahwa *work-life balance* mempunyai dampak yang rendah terhadap tingkat *work engagement* pada guru disekolah menengah di Negara Bagian Rivers. Berdasarkan temuan tersebut, direkomendasikan, antara lain, bahwasanya pengusaha dan manajer sekolah sebaiknya menumbuhkan suasana kerja yang fleksibel yang mendorong keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi bagi para guru. Hal ini akan memotivasi mereka untuk bekerja secara optimal demi mencapai tujuan pendidikan (Kelechi Obasi & Ginikachi Adieme, 2021).

Temuan studi ini bertentangan dengan riset yang dilaksanakan oleh S. Salsabilla dan U. Izzati pada tahun 2023, yaitu Penelitian ini melibatkan 57 guru di Yayasan X yang mengeksplorasi hubungan hubungan positif antara keseimbangan antara kehidupan kerja dan keterlibatan kerja pada para guru di Yayasan X. Ditemukan bahwasanya semakin tinggi tingkat keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, semakin tinggi tingkat keterlibatan kerja yang dirasakan oleh para guru tersebut (Salsabilla & Izzati, 2023).

Dalam bidang militer sendiri terdapat penelitian yang dilakukan oleh Ashita Pratiwi pada tahun 2019, yaitu Dampak keseimbangan kerja dan kehidupan terhadap keterlibatan kerja pada personel Tentara Nasional Indonesia yang bertugas di Dinas Psikologi AU. Dalam studi ini terdapat 40

responden yang terlibat. Hasil dari riset ini adalah adanya korelasi positif yang bermanfaat dari keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dengan tingkat keterlibatan kerja pada personel Tentara Nasional Indonesia yang bertugas di Dinas Psikologi AU (Pratiwi, 2019)

Berdasarkan uraian diatas, penelitian sebelumnya lebih banyak menggunakan tenaga pendidik sebagai subjek penelitiannya, sedangkan penggunaan subjek TNI masih sangat terbatas, khususnya pada prajurit Marinir. Sudah menjadi rahasia umum bahwa belum ada penelitian yang dilakukan mengenai *work-life balance* prajurit Marinir TNI. Beban kerja seorang prajurit Marinir diperkirakan lebih tinggi dibandingkan dengan prajurit pada karir lainnya. Di luar tugas dinasnya, seorang prajurit Marinir TNI menyelesaikan tugas struktural maupun tugas tambahan yang mencakup pengembangan diri, seperti pendidikan lanjutan, dan menerima perintah dari atasan. Marinir TNI harus selalu siap menghadapi ketertiban yang dapat meningkatkan konflik peran. Wadsworth dan Southwell (2010) mengatakan meski terkesan kaku dan tidak fleksibel, militer AS tetap mendukung keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) prajuritnya (Ariawaty, 2019).

Berdasarkan uraian diatas, inilah alasan yang mendorong peneliti untuk melaksanakan penelitian dengan judul, **“PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP TINGKAT *WORK ENGAGEMENT* PADA PRAJURIT MARINIR TNI”**. Keinginan untuk memahami lebih dalam tentang fenomena ini, serta mengeksplorasi berbagai aspek yang mempengaruhinya, mendorong peneliti untuk menyusun dan mengembangkan studi ini. Di luar pengaruh *work-life balance* dari organisasi, peneliti ingin mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap *work engagement* pada prajurit Marinir TNI yang bekerja di Pangkalan Korps Marinir (Lanmar) Jakarta khususnya pangkat Tamtama.

1.2 Identifikasi Masalah

Salah satu identifikasi masalah yang timbul dari latar belakang tersebut yaitu mengenai peran ganda yang dimiliki oleh prajurit Marinir TNI. Sebagai personel militer yang memiliki tanggung jawab yang signifikan dalam memelihara keamanan wilayah maritim Indonesia serta melaksanakan tugas-tugas strategis untuk melindungi kedaulatan negara di laut, prajurit Marinir TNI juga memiliki peran sebagai anggota keluarga di rumah. Hal ini menimbulkan situasi konflik peran dimana mereka harus menyeimbangkan antara tugas profesional dengan tanggung jawab pribadi sebagai suami/istri dan orang tua. Belum diketahui secara pasti sejauh mana prajurit Marinir mampu mengelola peran ganda tersebut dan mencapai *work-life balance* yang baik.

Masalah selanjutnya adalah dampak yang ditimbulkan dari permasalahan *work-life balance* bagi kinerja dan keterlibatan prajurit Marinir dalam pekerjaan mereka. Apabila *work-life balance* tidak terjaga secara baik, akan menimbulkan dampak, yaitu merugikan produktivitas dan tingkat *work engagement* prajurit Marinir secara negatif. Padahal sebagai garda terdepan pertahanan maritim, tingkat kinerja yang optimal sangat dibutuhkan. Maka, dibutuhkan penelitian yang meneliti pengaruh dari *work-life balance* terhadap tingkat *work engagement*, keadaan ini bertujuan guna mendukung upaya peningkatan kinerja prajurit Marinir.

1.3 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh dari *work-life balance* terhadap tingkat *work engagement* pada prajurit Marinir TNI?
2. Seberapa besar pengaruh yang diberikan dari *work-life balance* terhadap tingkat *work engagement* pada prajurit Marinir TNI?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah *work-life balance* mempengaruhi tingkat *work engagement* prajurit Marinir TNI.
2. Untuk menilai seberapa besar pengaruh dari *work-life balance* terhadap tingkat *work engagement* pada prajurit Marinir TNI.

1.5 Manfaat Penelitian

Capaian yang ingin didapatkan pada penelitian atau riset ini, berupa:

1. Manfaat Teoritis:

Riset ini memiliki tujuan untuk menyumbangkan kontribusi dalam pengembangan pengetahuan tentang pentingnya *work-life balance* dalam mencapai tingkat *work engagement* yang tinggi. Dengan melakukan penyelidikan yang lebih rinci terkait pengaruh adanya *work-life balance* dengan tingkat *work engagement*, harapan dari riset ini adalah menyumbangkan pengetahuan yang lebih dalam ke dalam teori yang ada dan memberikan perspektif baru yang berharga dalam ranah ini.

2. Manfaat Praktis:

Diharapkan bahwa riset ini akan memberikan manfaat praktis yang signifikan. Informasi yang diungkapkan dalam penelitian ini bisa menjadi sumber yang bermanfaat untuk individu juga organisasi dalam meningkatkan pemahaman mereka tentang pentingnya *work-life balance* dalam mencapai *work engagement* yang optimal. Tidak hanya itu, hasil penelitian ini juga bisa dibuat referensi bagi penelitian masa depan yang ingin mengeksplorasi lebih lanjut mengenai topik ini, sehingga bisa memberikan sumbangan yang lebih besar dalam pengembangan pengetahuan dan praktik di bidang ini.