

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG PENELITIAN

Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kenyamanan seseorang dalam bekerja. Ketika memiliki perasaan puas terhadap pekerjaan yang dilakukan, maka pekerjaan akan dilakukan secara maksimal bahkan akan melakukan beberapa hal yang mungkin di luar kewajiban tugasnya. Begitu juga ketika seseorang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, maka orang tersebut akan melakukan apapun untuk memajukan perusahaannya karena keyakinannya terhadap organisasinya (Koesmono, 2005).

Jika karyawan dalam pekerjaannya memiliki keyakinan bahwa dengan mendapatkan hasil yang baik dan sesuai atau bahkan lebih dari yang diharapkan maka akan memberikan rasa puas pada dirinya, kemudian karyawan akan bekerja keras dan berkomitmen tinggi kepada perusahaan atau organisasinya tersebut (Vroom, 1999). Keberhasilan dan kinerja seorang karyawan ditentukan oleh kepuasan kerja, sehingga ketika kepuasan dan keberhasilan tercapai, karyawan berkomitmen pada organisasinya.

Menurut Organ (2003), komitmen merupakan salah satu variabel yang telah banyak diketahui memiliki kaitan yang erat dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan melakukan tidak hanya tugas-tugas yang telah menjadi kewajibannya, tetapi

dengan sukarela akan mengerjakan hal-hal yang dapat digolongkan sebagai usaha-usaha ekstra (*extra effort*). OCB adalah sebuah kerelaan mengerjakan tugas melebihi tugas pokoknya atau kerelaan mengerjakan tugas diluar tugas atau peran formal yang telah ditetapkan tanpa adanya permintaan dan *reward* secara formal dari organisasi. Jika anggota dalam organisasi menerapkan perilaku OCB, maka usaha untuk mengendalikan anggota menurun, karena anggota telah dapat mengendalikan perilakunya sendiri atau mampu memilih perilaku terbaik untuk kepentingan organisasinya.

Walaupun dirasakan masih jarang, tetapi munculnya OCB menjadi hal yang positif bagi suatu organisasi maupun perusahaan, tak terkecuali di Kodim 0734 / Yka. OCB yang biasanya disebut perilaku kewarganegaraan adalah tindakan ekstra yang melebihi deskripsi peran anggota (Mahmudah dan Mapuasari, 2013). Tindakan ekstra yang dilakukan anggota contohnya menolong rekan, berpartisipasi aktif, menggunakan waktu kerja secara efektif, tidak membolos ketika hari kerja dan lain sebagainya. Dengan kata lain anggota TNI tidak hanya mengerjakan tugas pokoknya (*in-role*) saja tetapi mengerjakan tugas ekstra yang membuat nilai lebih untuk keefektifan organisasi. Munculnya OCB dapat menjadi gambaran adanya kinerja yang tinggi dalam organisasi.

Dalam dunia militer tidak terkecuali di KODIM 0734/Yka, di mana tugas semakin sering dikerjakan dalam tim dan fleksibilitas sangatlah penting, organisasi membutuhkan anggota TNI yang menerapkan perilaku OCB, seperti membantu individu lain dalam tim, mengajukan diri untuk melakukan pekerjaan

ekstra, menghindari konflik yang tidak perlu, menghormati semangat dan isi peraturan, serta dengan besar hati mentoleransi kerugian dan gangguan terkait pekerjaan yang kadang terjadi (Robbins & Judge, 2008).

Studi empiris mengenai hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasi telah banyak dilakukan, namun hasil penelitian menunjukkan kesimpulan yang berbeda-beda. Perbedaan ini mungkin disebabkan oleh model penelitian dan variabel-variabel yang digunakan. Hasil penelitian Aydogdu dan Asikgil (2011) meneliti hubungan antara kedua variabel ini dan menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan dan positif terhadap tiga dimensi komitmen organisasional, yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Penelitian Ratnawati dan Kusuma (2002) ternyata menemukan bukti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja akan semakin tinggi pula komitmen seseorang terhadap organisasi ditempat ia bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Karim dan Rehman (2012) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan keadilan organisasi secara signifikan mempengaruhi komitmen organisasional. Namun Cahyono dan Ghozali (2002) yang tidak menemukan bukti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Penelitian komitmen organisasi terhadap OCB telah banyak dilakukan. Ng dan Feldman (2011) menguji komitmen organisasi terhadap OCB dengan *organizational tenure* sebagai variabel pemoderasi. Hasilnya *organizational tenure* sebagai pemoderasi hubungan komitmen organisasi dan OCB. Menurut Ricketta dan Landererer (2002) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi dapat

digunakan untuk mengidentifikasi kinerja karyawan. Menurut Mahmudah dan Mapuasari (2013) Komitmen organisasi berpengaruh terhadap OCB.

TNI KODIM 0734/Yka merupakan TNI teritorial. TNI teritorial merupakan salah satu bagian dari 5 (lima) fungsi organik TNI yaitu fungsi intelijen, fungsi operasi, fungsi personel, fungsi logistik dan fungsi teritorial yang memiliki tugas membina dan mendayagunakan unsur-unsur geografi, demografi dan kondisi sosial menjadi ruang, alat dan kondisi juang yang tangguh dalam pencapaian tugas pokok TNI.

TNI KODIM 0734/Yka senantiasa mengembangkan kemampuan dan meningkatkan sistem manajemen teritorial yang semaksimal mungkin diarahkan untuk membantu meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Pengembangan tersebut meliputi peningkatan kemampuan pendataan kondisi teritorial di wilayah Yogyakarta baik data statis maupun data dinamis yang dilakukan secara cepat, akurat, teratur dan terpetakan (*mapping*) dengan memanfaatkan teknologi informasi.

Berbagai tugas-tugas penting yang harus dilaksanakan oleh TNI KODIM 0734/Yka membutuhkan kinerja yang baik dari setiap personil. Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh tingkat kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang yang merasa puas maka akan memiliki komitmen untuk bekerja secara maksimal.

Personil TNI KODIM 0734/Yka diberikan kebebasan bertempat tinggal, dengan demikian akan timbul konflik individu mengenai kepuasan kerja,

komitmen organisasi dan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* yang akan berpengaruh terhadap kinerja para personil TNI.

Sepengetahuan penulis, masih jarang penelitian sektor publik di Indonesia yang dilakukan di dunia militer. Padahal, dari segi urgensi keuangan, porsi anggaran belanja negara yang disisihkan dari keseluruhan APBN Indonesia di bidang pertahanan tidaklah sedikit. Dari data pokok APBN yang dikeluarkan oleh Kementerian Keuangan tahun 2006-2012, setiap tahunnya, 5-7% dari total pembelanjaan APBN dialokasikan ke sektor pertahanan. Pada tahun 2006, pertahanan mengambil porsi 5,9 % total APBN. Angka ini merangkak naik menjadi 6,7 % di tahun 2012 dan di tahun 2013.

Lonjakan anggaran di bidang pertahanan telah mencapai 3 kali lipat dari tahun 2007 hingga tahun 2013, yaitu dari 30,7 triliun rupiah menjadi 81,8 triliun rupiah. Belanja pertahanan ditujukan untuk investasi keamanan dan kedaulatan Indonesia, sehingga mampu membantu tugas TNI untuk menegakkan kedaulatan Indonesia yang mendukung pembangunan. Ditengah urgensi keuangan tersebut dan pengukuran kinerja, sangat ironis bila riset mengenai kinerja di sektor militer di Indonesia jarang tersentuh.

Jarangnya penelitian di sektor militer mungkin akibat dari birokrasi yang sulit ditembus oleh para peneliti dan masyarakat umum. Oleh sebab itu, penelitian ini mencoba menutup gap tersebut dengan memulai penelitian yang dilakukan di KODIM 0734/Yka dengan tema manajemen sektor militer, khususnya terkait

kepuasan kerja, komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif, dan *organizational citizenship behaviour*.

B. RUMUSAN MASALAH

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen berkelanjutan?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen normatif?
4. Apakah komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*?
5. Apakah komitmen berkelanjutan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*?
6. Apakah komitmen normatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*?
8. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* dengan komitmen afektif sebagai variabel intervening?

9. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* dengan komitmen berkelanjutan sebagai variabel intervening?
10. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* dengan komitmen normatif sebagai variabel intervening?

C. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan pada penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif.
2. Untuk menganalisis kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen berkelanjutan.
3. Untuk menganalisis kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen normatif.
4. Untuk menganalisis komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.
5. Untuk menganalisis komitmen berkelanjutan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.
6. Untuk menganalisis komitmen normatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.
7. Untuk menganalisis kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

8. Untuk menganalisis kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* dengan komitmen afektif sebagai variabel intervening
9. Untuk menganalisis kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* dengan komitmen berkelanjutan sebagai variabel intervening
10. Untuk menganalisis kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* dengan komitmen normatif sebagai variabel intervening

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Manfaat Teoritis

Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, menjadi bahan kajian dan sumber referensi bagi penelitian selanjutnya, khususnya dalam mengembangkan penelitian tentang hubungan antara variabel-variabel kepuasan kerja, komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif, dan *organizational citizenship behavior*.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan tentang pengelolaan anggota organisasi, khususnya bagi institusi militer dalam pemenuhan hak-hak dan kewajiban

anggota organisasi, sehingga OCB dan komitmen organisasional anggota organisasi dapat dipelihara dan ditingkatkan.