

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tentara Nasional Indonesia Angkatan Laut (TNI AL) merupakan bagian integral dari TNI dan dari komponen bangsa yang mempunyai tugas pokok, menegakkan kedaulatan negara, mempertahankan keutuhan wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, serta melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dari ancaman dan gangguan terhadap keutuhan bangsa dan negara (UU RI No.34, 2004) dimana pelaksanaannya melalui Operasi Militer untuk Perang (OMP) dan Operasi Militer Selain Perang (OMSP), Sesuai Undang-Undang tersebut bahwa TNI terdiri atas TNI Angkatan Darat, TNI Angkatan Laut dan TNI Angkatan Udara yang melaksanakan tugasnya secara matra ataupun gabungan di bawah pimpinan Panglima TNI.

Adapun khusus TNI Angkatan Laut bertugas: melaksanakan tugas TNI matra laut di bidang pertahanan, menegakkan hukum dan menjaga keamanan di wilayah laut yurisdiksi nasional sesuai dengan ketentuan hukum nasional dan hukum internasional yang telah diratifikasi; melaksanakan tugas diplomasi Angkatan laut dalam rangka mendukung kebijakan politik luar negeri yang ditetapkan oleh pemerintah; melaksanakan tugas TNI dalam pembangunan dan pengembangan kekuatan matra laut; melaksanakan pemberdayaan wilayah pertahanan laut (UU RI No.34, 2004).

Dalam melaksanakan tugasnya TNI Angkatan Laut (TNI AL) diperlukan sumberdaya manusia (SDM) pengawak organisasi yang berkualitas sesuai dengan kemampuan dalam bidang tugasnya masing-masing sebagai prajurit matra laut pengawak alat utama sistem senjata (alutsista) yang sangat sarat dengan ilmu pengetahuan dan teknologi. Tuntutan tugas beragam yang harus diemban oleh TNI AL ini membutuhkan SDM berkualitas yang mampu mengemban visi “Terwujudnya TNI AL yang handal dan disegani”. Di sinilah faktor SDM menjadi sesuatu yang sangat penting, semagai modal manusia (*human capital*) yang memiliki peran untuk keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi.

Pada era modern saat ini, dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi banyak menggunakan sistem computer, begitu juga sistem senjata yang canggih peluru kendali dengan ketelitian yang akurat dan tepat, tetapi faktor manusia sebagai operator untuk pengisian data *in-put* atau masukan terhadap sistem senjata tersebut, menjadi faktor utama untuk keberhasilan suatu tujuan (*the man behind the gun*), oleh karena dalam lingkungan organisasi telah diakui SDM memiliki peran strategis sebagai modal utama yang menggerakkan roda organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi.

Lembaga pendidikan dalam lingkungan TNI AL berperan besar dalam meningkatkan kemampuan SDM TNI AL dalam mengawaki organisasi agar nilai modal semakin tinggi nilai dan kualitasnya, sehingga mampu memberikan kontribusi besar dalam pencapaian tugas pokok TNI AL. Salah satu upaya meningkatkan kualitas SDM, lembaga pendidikan TNI AL yaitu Akademi Angkatan Laut (AAL) ditingkatkan kapasitasnya menjadi Politeknik Angkatan Laut berdasarkan Keputusan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi, Nomor 413/M/Kp/VII/2015, tentang izin penyelenggaraan program studi strategi operasi laut, program magister terapan dalam rangka perubahan bentuk AAL menjadi Politeknik Angkatan Laut di Surabaya yang diselenggarakan oleh Markas Besar TNI AL di Jakarta.

Dengan diberikannya izin penyelenggaraan program studi strategi operasi laut, program magister terapan tersebut, maka Politeknik Angkatan Laut memiliki Program Studi :

1. Manajemen Pertahanan Matra Laut Program Diploma Empat,
2. Teknik Mesin Kapal Perang Program Diploma Empat,
3. Teknik Elektronika Kapal Perang Program Diploma Empat,
4. Manajemen Logistik dan Keuangan Matra Laut Diploma Empat,
5. Manajemen Pertahanan Matra Laut Aspek Darat Program Diploma Empat,
6. Strategi Operasi Laut Program Magister Terapan.

Kesatu sampai dengan kelima merupakan Program Diploma Empat diperuntukkan bagi taruna/kadet AAL yang ditempuh selama 4 tahun dengan lulusan bergelar S.ST (Han) atau Sarjana Sains Terapan bidang Pertahanan, sedangkan keenam merupakan Program Magister Terapan diperuntukkan bagi perwira siswa

Sekolah Staf dan Komando Angkatan Laut (Seskoal) dengan lulusan bergelar M.Tr (Opsla) atau Magister Terapan Operasi Laut berdasarkan Keputusan Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia, Nomor 413/M/Kp/VII/2015.

Untuk melahirkan SDM yang berkualitas, salah satu unsur dari komponen pendidikan yang memiliki peranan penting adalah dosen atau tenaga pendidik (Gadik), dimana kualitas Dosen Politeknik Angkatan Laut sebagai warga organisasi menjadi salah satu kunci keberhasilan organisasi Politeknik Angkatan Laut yang mampu secara sinergis memberikan kontribusi positif, dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab proses belajar mengajar sebagai kewargaan organisasi atau dengan istilah *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), dimana OCB merupakan perilaku yang diharapkan dari para dosen yang dibutuhkan oleh Politeknik Angkatan Laut.

Peningkatan status AAL dan Seskoal menjadi Politeknik Angkatan Laut dengan Program Magister bertujuan menghasilkan lulusan yang berkualitas sebagai bentuk kontribusi pada organisasi TNI AL. Untuk mendapatkan lulusan yang berkualitas dibutuhkan dosen yang berkualitas, dosen sebagai pelaksana pendidikan memiliki peran, tugas, dan tanggung jawab yang sangat penting, untuk itu diperlukan dosen yang mampu meningkatkan kualitas SDM Indonesia, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi. Dalam Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, dosen didefinisikan sebagai pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (UU RI No. 14, 2005). Dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Kualifikasi akademik dosen diperoleh melalui pendidikan tinggi program pascasarjana yang terakreditasi sesuai dengan bidang keahlian. Dosen memiliki kualifikasi akademik minimum lulusan program magister untuk program diploma atau program sarjana dan lulusan program doktor untuk program pascasarjana. Orang yang memiliki keahlian dengan prestasi luar biasa dapat diangkat menjadi dosen. Sertifikat

pendidik untuk dosen sebagaimana dimaksud dalam pasal 45 (UU RI No. 14, 2005) diberikan setelah memenuhi syarat sebagai berikut:

1. Memiliki pengalaman kerja sebagai pendidik pada perguruan tinggi sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun,
2. Memiliki jabatan akademik sekurang-kurangnya asisten ahli,
3. Lulus sertifikasi yang dilakukan oleh perguruan tinggi yang menyelenggarakan program pengadaan tenaga kependidikan pada perguruan tinggi yang ditetapkan oleh pemerintah.

Salah satu kualitas SDM yang diperlukan oleh seorang dosen di Politeknik Angkatan Laut, dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari adalah perilaku kewargaan organisasi atau dikenal dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), ini masuk dalam perilaku seseorang dalam hubungan interpersonal. OCB dalam istilah lain dikenal dengan perilaku ekstra peran, perilaku sukarela dan perilaku pro sosial. OCB menurut Robbins yang disampaikan oleh I Putu Gede Paramita Udayana dan I Gusti Made Suwandana (2017), OCB merupakan perilaku ekstra yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang pegawai, namun mendukung berfungsinya perusahaan secara efektif, dan menurut Erturk yang disampaikan oleh I Putu Gede Paramita Udayana dan I Gusti Made Suwandana (2017), perusahaan yang sukses membutuhkan karyawan yang memiliki sikap mampu melakukan tugas lebih dari sekedar tugas biasa dan mereka mampu memberikan kinerja melebihi harapan. Politeknik Angkatan Laut sebagai institusi atau lembaga pendidikan TNI AL mengharapkan adanya OCB dari para dosen sebagai upaya peningkatan kualitas dalam proses belajar mengajar sehingga dapat berdampak pada peningkatan kinerja. Oleh karena itu sejauh mana OCB dalam kehidupan dilingkungan militer khususnya para dosen yang melaksanakan tugas mengajar di Lembaga Pendidikan kepada para siswa didiknya salah satu tugas TNI yang harus mampu dijalaninya selain tugas lain yaitu di satuan operasional dan staf pendukung satuan TNI.

Dosen Politeknik Angkatan Laut latar belakang seorang anggota militer tentu dengan pendidikan dan latihan yang telah diikutinya serta doktrin-doktrin yang dimilikinya dengan latar belakang tersebut memiliki disiplin, dedikasi, kepatuhan dan loyalitas pada tugas dengan harapan akan dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-

baiknya, bahkan karena lingkup tugasnya dalam masa perang nyawa pun menjadi taruhannya. Tetapi dalam penelitian ini sebagai objek penelitian adalah para dosen atau guru militer di Politeknik Angkatan Laut dan dalam situasi masa damai, sehingga indikasi-indikasi OCB dari para dosen Politeknik Angkatan Laut sesuai apa yang diharapkan.

Meskipun OCB menjadi faktor penting di lingkungan Politeknik Angkatan Laut, seperti perilaku ekstra peran, perilaku tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang pegawai tetapi mendukung organisasi, namun perilaku tersebut belum banyak dimiliki oleh para dosen yang menjadi objek penelitian ini, berdasarkan hasil pengamatan dan keterangan dari pemimpin Politeknik Angkatan Laut, antara lain yaitu:

1. Dosen Politeknik Angkatan Laut yang bekerja sesuai dengan deskripsi tugasnya tanpa mau melakukan hal-hal positif di luar tugas dan tanggung jawabnya.
2. Kurang keinginan untuk belajar dan mencari ilmu literatur terbaru di perpustakaan untuk meningkatkan pengetahuan, dan siap membantu rekan dosen lain yang mengalami kesulitan,
3. Enggan hadir diluar jam kerja untuk hadir mendengarkan pelajaran atau ceramah dari dosen lain atau dari para pejabat/para ahli untuk menambah pengetahuan.
4. Masih ada kesan mengeluh terhadap tugas atau jabatan yang diterima, sehingga dedikasi dan semangat menurun serta kurangnya partisipasi kepedulian untuk meningkatkan dan mengembangkan organisasi.
5. Belum terlihat memiliki inisiatif dan kemauan untuk mengembangkan diri secara sukarela agar kompetensi kerjanya meningkat.

Kondisi tersebut diatas tidak semua dosen demikian berdasarkan pengamatan terdapat sekitar 50%, kondisi tersebut diduga banyak faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap kurangnya OCB para dosen anantara lain, tentang motivasinya dalam melaksanakan tugas, disiplinnya, kepuasan kerja yang dimiliki oleh para dosen, komitmennya kepada organisasi, kondisi lingkungan kerja, kompetensi, kepemimpinan, dan banyak lagi faktor lain yang dapat mempengaruhi OCB dosen di

Politeknik Angkatan Laut, sehingga belum sepenuhnya untuk mengoptimalkan pelaksanaan tugasnya, namun para dosen karena dalam lingkungan Politeknik Angkatan Laut merupakan organisasi militer/TNI ketaatan terhadap aturan dan kode etik organisasi juga merupakan indikasi penting yang menunjukkan dosen Politeknik Angkatan Laut memiliki disiplin dan loyalitas yang tinggi. Para dosen di Politeknik Angkatan Laut tidak hanya sebagai pendidik yang harus mampu mentransformasikan nilai-nilai ilmu pengetahuan, tetapi sekaligus sebagai pembimbing dan pengasuh bagi perwira siswa atau siswa didiknya.

B. Pembatasan Penelitian

Sebagaimana dijelaskan pada latar belakang bahwa terdapat faktor permasalahan yang mempengaruhi OCB para dosen di Politeknik Angkatan Laut, tentunya masih banyak faktor-faktor lain yang tidak memungkinkan diteliti berbagai aspek secara keseluruhan, oleh karena itu penelitian ini dibatasi pada upaya untuk mengungkap faktor-faktor yang mempengaruhi OCB para dosen diduga yang kuat berpengaruh adalah motivasi dari para dosen dalam hal ini motivasi intrinsik, kemudian kepuasan kerja, dan komitmen terhadap organisasi, dengan pertimbangan keyakinan ketiga faktor tersebut akan mempengaruhi terhadap OCB. Obyek penelitian mengambil di Politeknik Angkatan Laut yaitu dosen di Seskoal sebagai penyelenggara Program Studi Magister Terapan Operasi Laut dan dosen di AAL sebagai pelaksana Program studi S1 atau Sarjana Sain terapan Pertahanan. Alasan pengambilan faktor yang mempengaruhi OCB para dosen Politeknik Angkatan Laut, yaitu motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasional adalah sebagai berikut:

1. Motivasi, adalah faktor krusial yang diperlukan dalam lingkungan kerja, merupakan tenaga pendorong yang menyebabkan adanya tingkah laku seseorang ke arah tujuan tertentu. Menurut Sunyoto (2015) yang dikutip oleh Suwardi Gunawan, Ratna Sari Sirajang, Dutho Suh Utomo (2020), motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Seseorang akan bersungguh-sungguh melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya karena memiliki motivasi yang tinggi. Terdapat 2 (dua) macam motivasi

yaitu motivasi ekstrinsik dan intrinsik, dimana motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang muncul dari luar diri seseorang memerlukan rangsangan dari luar, adapun motivasi intrinsik sebaliknya menjadi faktor penting juga karena merupakan motivasi yang muncul dari dalam diri seseorang tanpa memerlukan rangsangan dari luar, hal ini diperlukan oleh para dosen di Politeknik Angkatan Laut dalam melaksanakan tugasnya, agar timbul berdasarkan dorongan dari dalam diri sendiri dan secara mutlak terkait dengan aktivitas kinerjanya. Dalam kenyataannya tidak semuanya personel dosen yang memiliki motivasi intrinsik untuk meningkatkan efektivitas kinerjanya dan hal ini dapat mempengaruhi terhadap OCB.

Kurangnya motivasi para dosen di Politeknik Angkatan Laut terlihat dimana para dosen bekerja hanya sesuai dengan deskripsi tugasnya tanpa mau melakukan hal-hal positif di luar tugas dan tanggung jawabnya, dalam pengamatan peneliti, diperkirakan terdapat sekitar 60% dosen memiliki kecenderungan menurunnya motivasi, selebihnya sekitar 40 % para dosen mempunyai motivasi yang tinggi terhadap pekerjaannya serta merasa lebih baik daripada penugasan sebagai staf ahli di komando utama operasional (Kotama) yaitu di Koarmada I, II dan III, Kolinlamil dan Kormar atau penugasan di Markas besar TNI AL. Ada beberapa hal bagi para dosen hanya bekerja sesuai tugas pokoknya, karena penugasan di Lembaga Pendidikan TNI AL khususnya di Politeknik Angkatan Laut masih dirasakan sebagai sebuah perintah yang wajib dilaksanakan.

Latar belakang penugasan sebelumnya juga memberikan pengaruh terhadap motivasi, umumnya mereka pernah menjabat sebagai Komandan di kapal perang, Komandan pangkalan, di komando resimen/batalyon bagi korps marinir, atau penugasan lain di lingkungan TNI AL dimana sebelumnya mempunyai staf yang membantu dalam tugasnya, namun bertugas sebagai dosen secara mandiri tidak mempunyai staf pembantu. sebagian besar para dosen jabatan dosen masih dianggap sebagai jabatan bukan jalur karir, dan tugas sebagai dosen hanya sebentar hanya untuk mengisi file pengalaman penugasan. Persyaratan akademik untuk menjadi dosen adalah para perwira yang otomatis menjadi dosen merupakan lulusan pendidikan reguler Seskoal atau yang sederajat, sedangkan standar kualifikasi dan sertifikasi belum menjadi prioritas karena Politeknik Angkatan Laut merupakan pendidikan vokasi yaitu pendidikan tinggi yang menunjang pada penguasaan keahlian terapan terhadap operasi pertahanan laut, oleh karena itu persyaratan menjadi dosen di

Politeknik Angkatan Laut khususnya Program Magister di seskoal diperlukan minimal perwira lulusan Seskoal.

2. Kepuasan kerja, menjadi faktor penting dalam organisasi sejauh mana sikap individu atau personel terhadap pekerjaannya, dalam hal ini bisa mendukung atau tidak tergantung dari keadaan sikap individu itu sendiri terhadap pekerjaannya. Di Politeknik Angkatan Laut diharapkan para dosen memiliki sikap positif atau mendukung terhadap pekerjaannya, namun dalam kenyataannya berdasarkan pengamatan dan pengalaman peneliti tidak semua dosen memiliki sikap yang positif tersebut terhadap pekerjaannya, sehingga dalam hal ini banyak menimbulkan keluhan-keluhan, rasa kurang puas terhadap pekerjaannya sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi terhadap OCB.

Kurangnya kepuasan kerja para dosen di Politeknik Angkatan Laut dimana belum menunjukkan kondisi yang mendukung terhadap OCB, berdasarkan hasil pengamatan peneliti melalui pengalaman penugasan terlihat bahwa kepuasan kerja para dosen yang merasa puas terhadap pekerjaannya diperkirakan sekitar 40%, sedang selebihnya 60% para dosen kurang puas terhadap pekerjaannya disebabkan profesi atau pekerjaan itu sendiri sebagai dosen. Beberapa alasan para dosen kurang puas terhadap pekerjaannya, antara lain :

- a) Beranggapan bahwa profesi sebagai dosen bukanlah jabatan bergengsi di lingkungan TNI AL,
- b) Mereka menjalani tugas dosen karena hanya menjalankan kewajiban semata sebagai prajurit,
- c) Hanya menjalankan perintah penugasan bukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan sertifikasi,
- d) Untuk promosi jabatan kurang dibandingkan dengan jabatan lainnya, hal ini tidak semua dosen memiliki kesempatan atau promosi untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerjanya,
- e) Kurang adanya perhatian atasan dalam hal evaluasi belajar (*feed back*) mengajar dalam rangka efektivitas kinerja para dosen,
- f) Tugas dosen dilaksanakan secara mandiri tanpa ada bantuan dari orang lain dalam proses belajar mengajar.

Persoalan gaji atau fasilitas merupakan faktor yang signifikan terhadap kepuasan kerja, di luar gaji pokok dan fasilitas yang diberikan berdasarkan pangkat, jabatan, dan golongan, penghasilan tambahan seorang dosen juga dipengaruhi kinerja berupa kuantitas dan kualitas dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Kuantitas proses belajar mengajar pada Program Magister sangat kurang, karena jumlah dosen dan jumlah kelas atau siswa tidak sebanding, dosen pada program magister sebanyak 163 orang, terdiri dari 83 orang di Seskoal dan 80 orang di AAL, sedangkan Program Magister hanya terdiri dari 1 kelas gabungan dengan jumlah siswa 100-180 orang pertahun, dosen dan jumlah kelas/siswa yang tidak seimbang yang menjadi penyebab rendahnya kuantitas melaksanakan tugas belajar mengajar sehingga berpengaruh kepada kepuasan kerja para dosen.

3. Komitmen organisasional, sebagai faktor yang memiliki peran penting adalah suatu keadaan atau sikap dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Pentingnya Komitmen organisasional bagi suatu organisasi atau perusahaan disebabkan karena tanpa komitmen organisasional, sulit mendapatkan partisipasi aktif dan mendalam dari karyawan yang dimiliki (A A Ngurah Bagus Danendra, Ni Wayan Mujiati, 2016). Dikaitkan dengan komitmen organisasional para dosen diharapkan mempunyai komitmen terhadap organisasinya yaitu terhadap lembaga pendidikan TNI AL yang merupakan bagian dari tugas yang ada di lingkungan TNI AL. Dalam kenyataannya dosen di Politeknik Angkatan Laut tidak semua memiliki komitmen terhadap organisasi terlihat dosen melaksanakan tugas sekedar melaksanakan kewajiban saja, sesuai tugas pokok yang diembannya, komitmen terhadap organisasi terlihat kurang, sehingga hal tersebut berpengaruh terhadap OCB.

Kurangnya komitmen para dosen Politeknik Angkatan laut terhadap organisasinya dimana para dosen terlihat kurang peduli sekitar 60% masih mementingkan diri sendiri atau kelompoknya, komitmennya rendah yang tidak memiliki keinginan untuk menjadikan lulusan Politeknik Angkatan Laut program magister ke arah yang lebih baik. Ada beberapa alasan dosen yang mempunyai komitmen rendah antara lain : tugas di lembaga pendidikan TNI AL merasa kurang bergengsi dibandingkan dengan tugas lain di lingkungan TNI AL, tidak semua dosen

mempunyai bakat atau talenta untuk mengajar walaupun telah mengikuti keterampilan berupa kursus cara memberikan intruksi (CMI), pelatihan *micro teaching* dan pelatihan *allied approach* (AA), rasa enggan menjadi dosen karena perlu belajar lagi ilmu pengetahuan untuk bahan ajaran. dan merasa tugas sebagai dosen tidak akan lama sekedar melaksanakan *Tour of Duty* (ToD) atau *Tour of Area* (ToA).

Untuk meningkatkan komitmen, seorang dosen yang profesional dituntut memiliki kualifikasi pendidikan profesi dan kompetensi keilmuan, memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dengan para siswanya, memiliki jiwa kreatif dan produktif, mempunyai etos kerja dan komitmen yang tinggi terhadap profesinya serta selalu melakukan pengembangan diri secara terus menerus. Tetapi sebaliknya komitmen yang tinggi menjadikan seorang dosen peduli terhadap organisasinya dan berusaha menjadikannya ke arah yang lebih baik didukung diperkirakan sekitar 40%, dan hal tersebut merupakan pendorong meningkatnya OCB para dosen dalam organisasi.

Berdasarkan permasalahan-permasalahan yang telah dijelaskan di atas, maka dalam rangka penulisan disertasi, peneliti tertarik untuk mengambil judul: "Pengaruh motivasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Dosen Politeknik Angkatan Laut."

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh langsung motivasi terhadap OCB?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap OCB?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung komitmen organisasional terhadap OCB?
4. Apakah terdapat pengaruh langsung motivasi terhadap kepuasan kerja?
5. Apakah terdapat pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional?
6. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap OCB melalui kepuasan kerja?
7. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap OCB melalui komitmen organisasional?

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis, meningkatkan dan mengembangkan bagaimana perilaku kewargaan organisasi (OCB) terhadap anggota militer khususnya para dosen di lingkungan Politeknik Angkatan Laut dengan mengkaji Motivasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* dosen-dosen Politeknik Angkatan Laut di Sekolah staf dan Komando Angkatan Laut (Seskoal) dan Akademi Angkatan Laut (AAL) secara valid dan reliabel. Secara khusus penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis secara kausal:

1. Pengaruh langsung motivasi terhadap OCB dosen-dosen Politeknik Angkatan Laut, (Seskoal dan AAL)
2. Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap OCB dosen-dosen Politeknik Angkatan Laut.
3. Pengaruh langsung komitmen organisasional terhadap OCB dosen-dosen Politeknik Angkatan Laut.
4. Pengaruh langsung motivasi terhadap kepuasan kerja dosen-dosen Politeknik Angkatan Laut.
5. Pengaruh langsung motivasi terhadap komitmen organisasional dosen-dosen Politeknik Angkatan Laut.
6. Pengaruh motivasi terhadap OCB melalui kepuasan kerja dosen-dosen di Politeknik Angkatan Laut.
7. Pengaruh motivasi terhadap OCB melalui komitmen organisasional dosen-dosen Politeknik Angkatan Laut.

E. State of The Art

Dari hasil penelusuran literatur dari jurnal penelitian terdahulu menunjukkan ada kesamaan mengenai topiknya tentang OCB, dan ada satu atau dua variabel yang sama, seperti variabel motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasional, demikian juga metodenya, dan hasilnya. Adapun perbedaannya adalah ada variabel lain yang tidak

sama yang ikut mempengaruhi OCB, variabel motivasi sama namun dalam penelitian ini menggunakan motivasi intrinsik, begitu juga dengan metode, penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif dengan menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan *smart PLS v.3.0*, perbedaannya dengan peneliti terdahulu adalah objek penelitiannya, umumnya peneliti terdahulu objeknya adalah para karyawan perkantoran, bisnis swasta ataupun pemerintah, hal tersebut merupakan objek dari warga sipil, sedangkan objek dari penelitian ini adalah dosen Politeknik Angkatan Laut adalah warga militer atau tentara yang ditugaskan sebagai dosen di Seskoal dan AAL.

Oleh karena itu peneliti mencoba meneliti tentang OCB terhadap objek penelitian dari para pegawai atau karyawan di lingkungan militer atau tentara dan hal ini merupakan kebaharuan pengembangan dalam penelitian OCB dalam kehidupan militer. Warga militer atau tentara dengan warga sipil adalah sama-sama sebagai sumber daya manusia, namun warga militer sumber daya manusia yang telah mendapatkan pendidikan, latihan dasar dan ketangkasan kemiliteran, ilmu pengetahuan dan seni dalam perang sesuai matra masing-masing Angkatan baik Darat, Laut dan Angkatan Udara, dalam penelitian ini yang diambil adalah dari Angkatan Laut yaitu yang bertugas sebagai dosen di Politeknik Angkatan Laut di Seskoal dan AAL, mereka juga sama telah diberikan doktrin-doktrin keprajuritan sewaktu mengikuti latihan dasar keprajuritan, latihan gabungan ketentaraan, pendidikan dan latihan sesuai matra masing-masing sebagai bekal dalam penugasannya, selama jadi militer telah diberlakukan hukum disiplin militer dan hukum pidana militer, tentu mempunyai sikap dan perilaku yang berbeda dengan masyarakat atau warga sipil. Oleh karena itu penelitian ini merupakan kebaharuan dalam objek penelitiannya yaitu personel militer yang ditempatkan sebagai tenaga pendidik atau dosen di Politeknik Angkatan Laut, dimana penelitian sebelumnya kebanyakan objek penelitiannya atau sampelnya dari pegawai atau karyawan warga sipil biasa dalam bidang bisnis perusahaan maupun dalam lingkungan pemerintahan. Untuk penelitian terdahulu dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 1.1
State of the Art

Tahun	Nama Penulis dan Jurnal	Metode
2016	<p>Saifuddin, Prof. Mohammad Ishfaq & Muhammad Adee.</p> <p><i>“Investigating the Relationship of Organizational Citizenship Behavior with Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention: Evidence from the Banking Sector of Pakistan”</i></p>	<p><i>A correlation method and regression analysis.</i></p> <p><i>Responses from 140 public and private banks’ employees</i></p>
2016	<p>Dewa Putu Prasetya Cahya Utama dan I Made Artha Wibawa</p> <p><i>“Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Organizational Citi-zenship Behaviour”</i></p>	<p>Analisis kuantitatif dengan teknik analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).</p> <p>Subyek penelitian terdiri dari 133 karyawan Bali Rani Hotel,</p>
2017	<p>Siti Nurnaningsih, Wahyono</p> <p><i>“Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening”</i></p>	<p>Metode analisis data menggunakan regresi dan analisis jalur.</p> <p>Populasi dalam penelitian ini 92 karyawan PDAM Kabupaten Brebes</p>
2017	<p>Di Astuti Wulandari1 dan Agus Prayitno.</p> <p><i>“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Organizational Citizenship</i></p>	<p><i>Data analysis using simultaneous multiple regression techniques with two regression equations with SPSS data processor version 20.</i></p>

	<i>Behaviour</i> dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel <i>Intervening</i> ”	Responden penelitian ini 48 pegawai tetap kantor Balai Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Semarang.
2018	I Putu Adi Kususma Putra, dan I Gede Adnyana Sudibya. “Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Motivasi Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> ”	Teknik menggunakan analisis regresi linier berganda, Sampel karyawan di LPD Tanjung Benoa yang berjumlah 32 orang.
2018	Tri Maryati, Aulia Fernando “Peran <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB) Dalam Memediasi Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cinemax Branch Lippo Plaza Yogyakarta”.	<i>The analysis technique used in this research is SEM (Structural Equation Modeling) using SmartPLS.</i> Sampel 55 karyawan PT. Cinemax cabang Lippo Plaza Yogyakarta.
2019	Kadek Diah Candra Dewi, I Gede Riana. “Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour.</i> ”	Metode probability sampling yaitu teknik sampel jenuh. Jumlah sampel sebanyak 87 PNS pada Sekretariat DPRD Kabupaten Badung.
2019	Risna, Meilia,dan Francy Iriani “How Important Are OCB As <i>Mediation In Relationship Between Job Satisfaction, Organization Commitments, and Organizational Performance</i> ”	<i>Data processing used Structural Equations Method (SEM) with SmartPLS data analysis.</i> <i>175 state owned firm employees, using questionnaires.</i>

F. Road Map Penelitian

Tabel 1.2
Road Map Penelitian

2015 - 2017	2017 - 2018	2018 - 2019
<p>Persiapan Penelitian</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mengumpulkan jurnal dari peneltian terdahulu yang relevan yang terkait dengan masalah atau variable yang akan diteliti. ▪ Mengidentifikasi, merumuskan dan membatasi masalah variable yang akan diteliti, yaitu : Motivasi, Kepuasan kerja, Komitmen Organisasional dan OCB sebagai variable endogen. Membuat Tujuan Penelitian ▪ Mengumpulkan referensi buku-buku dari para ahli yang diperlukan. ▪ Pemilihan obyek penelitian di Politeknik Angkatan Laut (Seskoal dan AAL) sampel dari para dosen/pengajar. ▪ Pengurusan adminitrasi surat ijin untuk melaksnakan penelitian dari UNJ ke Politeknik Angkatan Laut yaitu di Seskoal dan AAL. ▪ Koordinasi dengan Koman-dan Seskoal dan Gubernur AAL tentang tentang srata dan jumlah sampel yang akan menjadi responden penelitian. ▪ Pembuatan kuesioner, dan menentukan rencana jumlah sampel sebanyak 150 orang dari para dosen Seskoal dan AAL ▪ Menyusun format disertasi sesuai dengan Buku Pedoman penyusunan Tesis dan Disertasi yang terbaru. 	<p>Pelaksanaan Penelitian</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Pelaksanaan pengisian kuesioner kepada sampel para dosen Seskoal dan AAL. ▪ Mengumpulkan data dari hasil pengisian kuesioner dari para dosen Seskoal dan AAL sejumlah 150 dosen dan memenuhi syarat 105. ▪ Menyusun kajian teori tentang variable yang diteliti yaitu variable motivasi, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan OCB dari para ahli dan jurnal-jurnal terdahulu. ▪ Menganalisa jurnal-jurnal penelitian yang relevan yang kaitannya dengan variable yang sedang diteliti ▪ Membuat kerangka berpikir /kerangka teoritik yaitu menganalisa hasil pendapat para ahli hubungannya antara variable yang satu dengan variable yang lain dan didukung dari hasil penelitian terdahulu yang relevan, sehingga dapat diketahui masing-masing hubungan variable yang satu dengan variable yang lain. ▪ Membuat hipotesis penelitian berdasarkan hasil penelitian yang relevan dan kerangka berpikir dengan 8 hipotesis penelitian antara variable yang satu dengan variable yang lain. 	<p>Melanjutkan Penelitian</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Menentukan metode penelitian, Jenis dan desain,, menentukan sampel yang digunakan, tehnik pengumpulan data, penyusunan instrument penelitian serta tehnik analisa data. <p>Hasil Penelitian</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mendeskripsikan data hasil penelitian semua variable, motivasi, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan OCB, untuk diolah berdasarkan statistik deskriptif meliputi nilai rata-rata (mean), modus, standar deviasi, dan nilai maksimum dan minimum. ▪ Uji validitas dan realibilitas masing-masing variable. motivasi, kepuasan kerja,komitmen organisasional dan OCB. ▪ Analisis model, dengan <i>Outer Model : uji evaluasi, Convergent validity, Uji discriminant validity uji reliability. Evaluasi Inner model, koefisien determinasi (R) & pengujian hipotesis penelitian</i> <p>Pembahasan</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Pembuktian hasil penelitian pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap OCB dengan semua hipotesis yang diajukan dan mengkaji lebih lanjut hasil analisis statistik deskriptif untuk masing-masing variable. ▪ Kesimpulan dari penelitian dan rekomendasi untuk praktisi dan penelitian yang akan datang.