

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu hal yang berperan penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan dalam organisasi tersebut. Pada era globalisasi ini, organisasi diminta untuk dapat beradaptasi dalam menghadapi semua tantangan baru, individu yang berada dalam organisasi diharapkan untuk dapat beradaptasi dengan kemajuan dan penyesuaian yang berkelanjutan. Keinginan dari tujuan organisasi berkorelasi erat dengan bakat dan kompetensi para anggota. Keterlibatan seorang anggota pada organisasi dapat berpengaruh pada kinerja yang diberikan. Salah satunya keterlibatan anggota untuk mencapai tujuan dapat dilihat melalui instansi dalam pemerintahan yaitu pada bidang pertahanan negara.

Bidang pertahanan Negara Indonesia merupakan bidang yang krusial dalam menjaga kedaulatan Negara Indonesia dari potensi ancaman, baik ancaman berpusat dari luar negara atau dari dalam, sehingga dibutuhkan lembaga pertahanan negara. Tentara Nasional Indonesia (TNI) adalah Badan pertahanan militer negara yang ada di Indonesia saat ini.

Salah satu satuan penting dalam instansi Tentara Nasional Indonesia (TNI) adalah Pusat Psikologi TNI, sebagai satuan yang dibentuk pada tahun 2022. Pusat Psikologi TNI merupakan lembaga yang menyelenggarakan dukungan dan layanan psikologi. Sebagai mana tercantum pada Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 66/2019 tentang Susunan Organisasi TNI pasal 26 disebutkan bahwa tugas dari Pusat Psikologi TNI adalah untuk menyelenggarakan dukungan dan layanan psikologis secara terpadu dan *integrative* dalam rangka pelaksanaan tugas pokok TNI. Pusat Psikologi TNI juga menaungi dinas-dinas psikologi lainnya yang terbagi dalam tiga matra angkatan yaitu Dinas Psikologi Angkatan Udara (DISPSIAU), Dinas Psikologi Angkatan Darat (DISPSIAD), dan Dinas Psikologi Angkatan Laut (DISPSIAL).

Keterlibatan anggota TNI dalam satuan Pusat Psikologi TNI merupakan salah satu komponen penting bagi keberlangsungan pertumbuhan unit Pusat Psikologi TNI dalam rangka menilai kinerja dan efektivitasnya untuk memenuhi misi dan visi yang telah digariskan dalam Pusat Psikologi TNI. Satuan psikologi dalam instansi Tentara Nasional Indonesia (TNI) memiliki perbedaan dengan tugas anggota TNI secara umum, di mana anggota dalam satuan Pusat Psikologi TNI mengabdikan untuk membentuk prajurit yang berdaya guna dan berhasil guna, fokus tugas yang dilaksanakan adalah pembinaan prajurit di bidang psikologi meliputi kepribadian dan perilaku anggota baik secara individu atau kelompok dalam rangka mendukung terlaksananya tugas.

Terdapat jenjang karir, bagi anggota yang telah menyelesaikan Pendidikan militer akan mendapatkan pangkat. Pangkat tersebutlah yang dijadikan sebagai jenjang karir anggota Tentara Nasional Indonesia (TNI). Berdasarkan ketetapan pemerintah, jalur karier dan pendapatan telah direncanakan dan diatur secara logis sesuai dengan ketetapan. Akibatnya, memilih profesi sebagai prajurit adalah profesi yang telah ditentukan sebelum seseorang pertamaa kali memasuki dunia kerja dan diharapkan untuk dapat diikuti hingga masa pensiun. Organisasi militer, harus dapat mempertahankan dengan semaksimal mungkin personil yang terikat pekerjaan dan berkualitas tinggi. (Alarcon dkk., 2010). Pada dasarnya setiap instansi memiliki pedoman tersendiri dalam menjalankan tugas, berlaku pula untuk anggota Pusat Psikologi TNI harus memegang teguh Sapta Marga dan Sumpah Prajurit sebagai pegangan utama dalam melaksanakan tugas. Dasar tersebut merupakan pegangan utama dalam melaksanakan tugas dan sebagai pegangan teguh bagi anggota Pusat Psikologi TNI.

Dalam mencapai tujuan visi dan misi tentunya satuan Pusat Psikologi TNI memerlukan kinerja yang memuaskan, dengan itu anggota yang kompeten adalah kunci mencapai keberhasilan. Pada penelitian ini memfokuskan pada satuan Pusat Psikologi TNI dikarenakan satuan tersebut terbilang baru terbentuk yang didalamnya terdapat anggota Tentara Nasional Indonesia (TNI) yang telah berdinis sebelumnya, maka diharapkan akan banyak menggambarkan fenomena terbaru mengenai adanya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), kinerja dan kepuasan kerja dalam satuan tersebut. Dalam satuan baru tentunya memerlukan penyesuaian diri kembali pada anggota, baik penyesuaian pada lingkungan dan rekan kerja serta keterbatasan sumber daya yang belum terpenuhi seluruhnya. Dengan keterbatasan yang ada serta proses perkembangan instansi dalam mencapai kesempurnaan ditengah harus terus berjalannya organisasi sebagai mana dengan tanggung jawab yang telah diberikan tentunya memiliki keterlibatan pada kinerja yang akan ditunjukkan oleh para prajurit Pusat Psikologi TNI. Sebagai mana definisi kinerja menurut (Koopmans dkk., 2014) adalah pola atau bentuk perilaku dari anggota yang sesuai dengan tujuan organisasi. Terdapat tiga aspek kinerja menurut (Koopmans dkk., 2014) yaitu pekerjaan atau tugas (*task performance*) sebagai kapasitas seseorang untuk menyelesaikan tugas di tempat kerja, kinerja berdasarkan kontekstual (*contextual performance*) tindakan individu yang mendukung iklim sosial dan psikologis ditempat kerja, dan perilaku kerja kontraproduktif (*counterproductive work behavior*) sebagai individu dengan perilaku yang dapat merugikan organisasi. Kinerja anggota dapat dikatakan berjalan dengan efektif dapat dilihat dari ketepatan anggota menyelesaikan tugas, tingkat inisiatif yang tinggi, motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugas dan kedisiplinan waktu. Kinerja juga dapat dianggap sebagai jenis prestasi kerja berdasarkan

indikator pencapaian anggota dan perilaku anggota yang mendukung dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dengan sukses.

Menurut Damahyanthi (2015) terdapat faktor yang akan mempengaruhi kinerja diantaranya, kepuasan kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya, komitmen, beban kerja, stress kerja, pelatihan dan pengembangan. Maka dari itu kinerja merupakan hal yang bersifat penting dalam sebuah organisasi sebagai upaya mencapai tujuan, sehingga organisasi memerlukan upaya dalam membentuk kinerja anggota hingga organisasi dapat berjalan efektif. Lalu terdapat tiga aspek pula yang tidak jauh berbeda dengan aspek kinerja sebelumnya aspek kinerja menurut (Colquitt dkk., 2014) diantaranya, *Task Performance*, *Citizenship Behavior*, dan *Counterproductive Behavior*. Faktor dan aspek tersebutlah yang dapat mendukung kinerja anggota jika diterapkan dapat memberikan pengaruh positif dalam organisasi dan kriteria anggota yang baik juga dapat membantu berjalannya organisasi.

Kemampuan untuk berinteraksi secara sosial dengan orang lain dan memiliki karakter yang kuat dalam mempertahankan kelompok kerja adalah beberapa karakteristik untuk anggota dengan perilaku yang mendukung fungsi organisasi yang efektif. Serta memiliki keinginan berpartisipasi dalam tim kerja untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih tinggi dengan melibatkan keseimbangan moral dan psikologis untuk mencapai tujuan individu dan organisasi tanpa adanya kerugian antara satu sama lain. Kriteria tersebut sering kali dikenal dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah kesukarelaan tindakan membantu orang lain tanpa mengharapkan imbalan dari pemberi kerja untuk meningkatkan operasi di dalam organisasi (Organ 1988 dalam Dotulong & Andriany, 2021). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dikemukakan oleh William dan Anderson., 1991 dalam, Grasiawaty dkk., (2016) membedakan jenis *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menjadi OCB-I atau perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang ditunjukkan pada individu dan OCB-O yaitu perilaku yang ditunjukkan pada organisasi. Sebagai mana dijelaskan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) bersifat sukarela, dalam artian bahwa para anggota secara jelas tidak diberikan penghargaan apabila telah melakukannya dan juga jika tidak melakukan maka tidak akan mendapatkan hukuman, dan hal ini tidak termasuk dalam penjelasan pekerjaan pada bagian deskripsi pekerjaan yang menjadi tanggung jawab anggota, serta perilaku anggota tidak membutuhkan pelatihan terlebih dahulu sebelum melaksanakannya. Perilaku sukarela ini dilakukan oleh individu dalam membantu meningkatkan kinerja.

Terdapat faktor-faktor menurut Organ dkk., dalam Titisari (2014) yang dapat mempengaruhi terjadinya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu, faktor internal seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, moral anggota, kepribadian, dan motivasi, serta faktor eksternal yaitu kepercayaan pada pemimpin, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi. Oleh sebab itu, pemimpin perlu memperhatikan faktor internal dan eksternal terjadinya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), kinerja yang efektif hingga kepuasan kerja yang didapatkan anggota akan membantu mendorong kemungkinan anggota mencapai keberhasilan menyelesaikan tugas serta memperkuat dorongan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) muncul pada individu. Salah satu faktor internal *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah kepuasan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dalam kinerja.

Menurut Eko Widodo & Jaka Ramadhanu (2015), kepuasan kerja menjadi penting dalam sebuah organisasi karena kepuasan akan berdampak positif terhadap keefektifan organisasi. Kepuasan kerja adalah respon positif mengenai perasaan individu yang berasal dari hasil evaluasi karakteristiknya. Menurut Locke dalam Luthans (2006) kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja. Oleh sebab itu, dalam kedua penjelasan mengenai kepuasan kerja memiliki emosi positif yang tidak terlihat namun dapat dirasakan bagi berjalannya suatu organisasi, hal positif yang didapatkan berasal dari penilaian kerja yang telah dilakukan oleh anggota organisasi. Terdapat lima dimensi kepuasan kerja yaitu: Pekerjaan itu sendiri (*Job it self*) pandangan individu mengenai pekerjaannya sebagai hal yang menarik, Pengawasan (*Supervision*) pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan untuk mencapai tujuan tertentu yang ditetapkan oleh organisasi, Imbalan (*Pay*) hak dengan kemungkinan kepuasan yang tinggi seperti upah dan promosi jabatan, Kesempatan kerja (*Promotion*) dapat mengakibatkan pengaruh yang berbeda terhadap kepuasan kerja, dan Rekan kerja (*Co-Workers*) rekan kerja yang bersahabat adalah sumber kepuasan kerja. Dimensi yang mendukung terjadinya kepuasan kerja dapat memberikan pengaruh positif jika dimiliki oleh individu dalam organisasi dan kriteria anggota yang baik juga dapat membantu berjalannya organisasi.

Berdasarkan penjelasan diatas, timbulnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan kinerja yang efektif pada individu memiliki peran yang selaras dengan adanya kepuasan kerja. Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang dapat timbulnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan kinerja yang efektif, sehingga menjadikan aspek penting yang dapat dimiliki individu dalam suatu organisasi dalam meningkatkan efektifitas organisasi untuk mencapai tujuan sesuai dengan visi misi organisasi. Oleh sebab itu, dapat diartikan bahwa

timbulnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) serta kinerja terjadi karena adanya kepuasan kerja.

Berdasarkan penjelasan tugas dan tujuan organisasi TNI, maka peneliti ingin mengkaji dan mengetahui lebih dalam terkait kinerja dan kepuasan kerja sebagai mediator dengan subjek anggota TNI yang berdinasi di PUSPSI TNI yang dipengaruhi oleh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Dengan judul penelitian “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai mediator di PUSPSI TNI”. Ada pula perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah terkait fenomena, variabel dan subjek yang berbeda. Tujuan penelitian ini agar dapat mengetahui pengaruh dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai mediator pada anggota PUSPSI TNI. Besar harapan dari peneliti dapat menjadikan informasi pengetahuan tambahan yang bermanfaat, berguna, serta menjadi referensi pada bidang psikologi industri dan organisasi terkait tema *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), kinerja, dan kepuasan kerja.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti mengidentifikasi masalah dari penelitian, yaitu bagaimana *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mempengaruhi kinerja di PUSPSI TNI, dengan mempertimbangkan kepuasan kerja sebagai mediator. Dalam konteks Tentara Nasional Indonesia, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sangat penting karena dapat mempengaruhi kinerja dan efektifitas organisasi secara keseluruhan.

1.3 Pembatasan Masalah

Penelitian ini akan dibatasi agar lebih fokus dan terarah sesuai dengan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, penelitian ini hanya akan perfokus pada masalah pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai mediator di PUSPSI TNI dengan metode penelitian kuantitatif.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini didasarkan pada penelitian terdahulu, identifikasi, dan ruang lingkup dari pembatasan masalah tersebut, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah “Apakah terdapat pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai mediator di PUSPSI TNI?”

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperjelas bagaimana masalah tersebut dapat diselesaikan berdasarkan rumusan masalah di atas mengenai bagaimana pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai mediator di PUSPSI TNI.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini, terdiri dari manfaat teoritis maupun praktis, diantaranya:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan manfaat baik dalam segi pengetahuan, informasi, dan saran. Pada bidang psikologi terkait pembahasan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), kinerja serta kepuasan kerja. Selain itu, penelitian ini juga dapat berguna sebagai pengetahuan tambahan untuk kemajuan ilmu psikologi di bidang psikologi organisasi dan industri di masa depan dengan fokus pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), kinerja, dan kepuasan kerja di PUSPSI TNI.

1.6.2 Manfaat Praktis

1.6.2.1 Bagi Organisasi/Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan saran, gambaran umum, dan rincian mengenai keberadaan pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai mediator di PUSPSI TNI. Maka dari itu, organisasi diharapkan dapat menumbuhkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) agar anggota memiliki kinerja efektif yang dimediasaikan oleh kepuasan kerja. Apabila organisasi dirasa sudah berhasil menumbuhkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang berjalan efektif diharapkan tetap dapat mempertahankannya sehingga dapat menghasilkan kinerja yang memuaskan.

1.6.2.2 Bagi Anggota

Penelitian ini dapat menjadi sarana informasi mengenai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dapat mempengaruhi kinerja dengan kepuasan kerja sebagai mediator pada prajurit Pusat Psikologi TNI. Oleh karena itu, diharapkan anggota dapat mengambil

manfaat dari penelitian ini dengan lebih memahami, mematuhi, dan melaksanakan kewajiban dengan sebagai mana mestinya.

