

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Sumber daya utama dari sebuah organisasi adalah manusia, sehingga kemampuan dan kompetensi karyawan harus menjadi prioritas utama untuk ditingkatkan dan dikembangkan semaksimal mungkin (Wingnyowiyoto, 2002). Pentingnya unsur manusia dalam menjalankan roda industri dan organisasi dikarenakan anggota organisasi merupakan sumber penggerak utama baik dalam organisasi publik maupun organisasi swasta. Anggota organisasi yang memainkan peranan dalam menentukan kemajuan, kelancaran, dan keberhasilan organisasi (Zulkarnain, 2011).

Sumber Daya Manusia adalah unsur yang paling utama dari berdirinya suatu organisasi dimulai dari pegawai hingga jajaran petinggi dalam organisasi menentukan keberhasilan dari organisasi tersebut. Di Indonesia mengenal sebuah instansi kemiliteran dengan istilah Angkatan Bersenjata Republik Indonesia (ABRI) sebagai suatu pertahanan negara yang di dalamnya membutuhkan sumber daya manusia untuk menentukan keberhasilan instansi kemiliteran dalam menjalankan tugasnya.

Tentara Nasional Indonesia (TNI) bertugas sebagai alat untuk menegakkan kedaulatan negara, mempertahankan keutuhan wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia dan melindungi bangsa Indonesia dari ancaman negara lain. Peran, Fungsi dan Tugas TNI mengalami perubahan sesuai dengan Undang-Undang

Nomor: 34 tahun 2004. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor. 34 tahun 2004 tentang TNI pasal 7 ayat (1), tugas pokok TNI adalah menegakkan kedaulatan negara, mempertahankan keutuhan wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, serta melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dari ancaman dan gangguan terhadap keutuhan bangsa dan negara.

TNI sebagai alat pertahanan negara, yang berfungsi sebagai pelindung terhadap setiap bentuk ancaman militer dan ancaman bersenjata dari luar dan dalam negeri yang mengancam kedaulatan, keutuhan wilayah, keselamatan bangsa, dan pemulih terhadap kondisi keamanan negara yang terganggu akibat kekacauan tersebut. Sehingga agar dapat menjalankan tugas tersebut maka prajurit TNI perlu memiliki pendamping yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat dalam menjalankan tugas yaitu seorang istri.

Istri prajurit TNI merupakan kunci kesuksesan karier seorang anggota TNI AD. Untuk mempermudah dalam menjalankan tugas sebagai ibu dan istri anggota TNI maka para istri-sitri prajurit tergabung kedalam sebuah organisasi Persatuan Istri Prajurit (Persit) Kartika Chandra Kirana. Ketika seorang perempuan menikah dengan prajurit TNI AD maka secara otomatis menjadi anggota Persit Kartika Chandra Kirana sehingga secara tidak langsung keanggotaan organisasi ini adalah wajib. Keberadaan Persit Kartika Chandra Kirana tidak dapat dipisahkan dari organisasi TNI AD (Rokhmani, 2014).

Manusia dalam kehidupan sehari-hari, tidak akan mungkin lepas dalam hal berorganisasi. Begitu pula dengan para istri prajurit TNI mereka tergabung dalam organisasi Persit Kartika Chandra Kirana yang tersebar di 34 provinsi di Indonesia salah satunya Persatuan Istri Prajurit Kartika Chandra Kirana (Persit KCK) yang berada di Magelang Provinsi Jawa Tengah adalah Persit Kartika Chandra Kirana Cabang BS Akademi Militer yang merupakan salah satu cabang berdiri sendiri tidak di bawah Persit Kartika Chandra Kirana PD IV/Diponegoro.

Persit Kartika Chandra Kirana Cabang BS Akmil memiliki 6 Cabang didalam sebuah organisasi, dalam menjalankan tugasnya Persit Persit Kartika Chandra Kirana CBS Akmil berbeda dengan persit di tempat lain, sebab Persit Kartika Chandra Kirana CBS Akmil berada pada lingkungan pendidikan militer yang menciptakan perwira TNI AD. Beberapa kegiatan yang membedakan dengan Persit yang lain dan organisasi lainnya yaitu Persit Kartika Chandra Kirana CBS Akmil memiliki tugas untuk mendukung belajar para taruna dan taruni Akademi Militer memberikan perhatian atas kesehatan dan kesejahteraan bagi para taruna dan taruni layaknya seorang ibu, (Pengurus, 2016).

Persit Kartika Chandra Kirana CBS Akmil terdapat struktur organisasi inti dipimpin oleh ketua cabang Persit Kartika Chandra Kirana yang dibantu kepala bagian pimpinan masing-masing anak cabang (ranting). Roosvansia (2017) mengatakan bahwa tugas yang harus dilakukan oleh Persit Kartika Chandra Kirana pada umumnya yaitu dalam mendukung, pemberi semangat dan motivasi kepada suami dalam melaksanakan tugasnya dalam menjaga pertahanan dan keamanan

sebagai komponen pembangunan untuk mencapai cita-cita bangsa Indonesia, hal ini tercantum dalam tugas pokoknya yaitu Persit Kartika Chandra Kirana bertugas membantu Kepala Staff Angkatan Darat dalam pembinaan istri prajurit dan keluarganya khususnya di bidang mental, fisik, kesejahteraan dan moril sehingga dapat berpengaruh terhadap keberhasilan tugas prajurit.

Pembinaan yang dilakukan di dalam organisasi Persit Kartika Chandra Kirana melalui kegiatan-kegiatan yang rutin diadakan antara lain kegiatan olahraga, BINTAL (bimbingan mental), pertemuan anggota gabungan, arisan perbulan setiap ranting, posyandu, dan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kreativitas para anggota Persit Kartika Chandra Kirana sendiri, (Istri et al., 2016). Kemudian mendukung kebijaksanaan pemimpin TNI AD dengan membina dan mengarahkan istri anggota TNI AD menciptakan rasa persaudaraan dan kekeluargaan, rasa persatuan dan kesadaran nasional.

Menurut Pengurus (2016) Persit Kartika Chandra Kirana selalu melakukan pembinaan terhadap istri prajurit dan keluarganya, khususnya di bidang mental, kesejahteraan dan moril sehingga berdampak positif untuk menciptakan keluarga prajurit yang bertoleransi dan peduli terhadap kehidupan bermasyarakat, serta berguna dalam mendukung tugas pokok TNI AD. Salah satunya adalah peran organisasi dalam mencapai tujuan utamanya yaitu memperhatikan kesejahteraan anggota dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan mengadakan berbagai kegiatan.

Aturan-aturan yang berlaku di dalam organisasi Persit Kartika Chandra Kirana dipengaruhi oleh aturan-aturan di lingkungan TNI AD. Salah satu contohnya adalah dalam penentuan ketua organisasi Persit dan penempatan posisi formal lainnya dalam organisasi Persit Kartika Chandra Kirana di tentukan oleh pangkat suami. Sehingga anggota Persit Kartika Chandra Kirana yang pangkat suaminya tinggi dalam satuannya maka tidak ada pilihan lain dalam menjalankan tugas dan peran dalam Persit sesuai dengan pangkat suami. Pangkat dan jabatan dalam organisasi TNI AD dianggap sebagai hal yang sangat penting dan berpengaruh dalam kehidupan sehari-hari seperti dalam berperilaku dan berkomunikasi (Istri et al., 2016)

Pengurus (2016) Peran Persit Kartika Chandra Kirana pada hakekatnya merupakan pengabdian yang penuh kepada keluarga, organisasi maupun masyarakat dengan konsekuensi lima peran yang harus dilaksanakan yaitu sebagai istri prajurit, anggota organisasi, ibu rumah tangga, anggota masyarakat, serta wanita karier jika memiliki pekerjaan.

Persit Kartika Chandra Kirana di tuntut untuk bisa membagi waktu antar konsekuensi lima peran yang di jalannya, karena memiliki komitmen menjadi istri prajurit berarti harus sanggup menerima konsekuensi bahwa seorang istri prajurit memiliki kewajiban untuk mendampingi secara jasmani dan rohani dalam perjalanan profesi suami sebagai anggota militer dan harus dapat berkomitmen penuh dalam organisasi persit. Lebih lanjut, berlandaskan konsekuensi tersebut persit membutuhkan anggota yang harus memberikan sebuah kontribusi penuh

kepada organisasi dan berdedikasi, yaitu anggota yang dapat berkomitmen penuh di dalam menjalani tugasnya sebagai persit.

Dalam Allen & Meyer (1990) bahwa Komitmen organisasi merupakan suatu komitmen organisasi merupakan karakteristik hubungan antara anggota organisasi dengan organisasi, yang memiliki dampak terhadap keputusan individu dalam melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Allen & Meyer (1990) mengemukakan terdapat tiga komponen komitmen organisasi yaitu; *Affective commitment*, yaitu keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi. Dengan maksud individu menetap di suatu organisasi karena keinginannya sendiri bukan akibat paksaan dari suatu pihak, Selanjutnya *Continuance commitment*, yaitu komitmen individu yang didasarkan pertimbangan tentang sesuatu yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi. Dalam hal ini bahwa individu memutuskan untuk menetap pada suatu organisasi karena menganggap sebagai suatu pemenuhan kebutuhan, yang terakhir *Normative commitment*, yaitu keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Dalam hal ini Individu tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib dalam arti loyal pada organisasi tersebut.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Intan & Yulianti, (2016), yang melibatkan 55 subjek merupakan karyawan di salah satu Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Yogyakarta dengan kisaran usia 25-57 tahun dan masa kerja minimal 6 bulan. Di Dalam penelitian ini Subjek tidak dibedakan melalui jenis kelamin maupun jenis pekerjaan dan pendidikan. Berdasarkan data penelitian yang

didapatkan, diketahui bahwa tingkat *psychological well-being* karyawan tergolong sedang dengan presentase 41,5% dan tingkat komitmen organisasional karyawan tergolong sedang dengan presentase 35,85%.

Hal ini juga diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada tanggal 17 Maret 2020 pada 10 anggota Persit CBS Akmil Magelang. Hasil wawancara tersebut anggota persit mengatakan belum berusaha sekuat tenaga dalam melakukan komitmen organisasi, tidak selalu bersemangat untuk mengikuti beberapa kegiatan yang telah diadakan oleh Persit CBS Akmil, anggota tidak terlalu antusias dan tertantang untuk berkomitmen penuh dalam menjadi pengurus Persit CBS Akmil, anggota lebih memprioritaskan pekerjaan dan keluarga dibanding mendahulukan kegiatan Persit CBS Akmil.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti dapat menyimpulkan bahwa 7 dari 10 orang karyawan anggota Persit CBS Akmil Magelang terindikasi adanya permasalahan komitmen organisasi. Hal tersebut ditunjukkan dengan aspek *Affective commitment* yang terlihat pada perilaku anggota terdapat kelompok-kelompok kecil yang menjadikan para anggota tidak merasa dekat, terbebani oleh tingkah laku dan gaya berkomunikasi ketika berinteraksi dengan orang yang lebih tinggi jabatan suami (*strata social*) karena membawa nama suami. Pada aspek *Continuance commitment*, anggota merasa tidak antusias dan tertantang untuk ditunjuk sebagai pengurus cabang, sehingga terkadang yang sudah menjadi pengurus cabang tidak ingin lagi untuk menjadi pengurus dan lebih baik menjadi anggota biasa saja. Pada aspek *Normative commitment*, anggota merasa memiliki banyak

kendala dalam menjadi anggota persit misalnya jika ada pertemuan tidak biasa menghadiri di karenakan adanya tugas yang harus di jalankan sebagai wanita karier, acara keluarga yang sangat mendesak, anggota tidak merasa untuk memberikan timbal balik kepada organisasi persit, anggota yang tidak aktif tidak akan ditunjuk untuk menghandiri kegiatan-kegiatan tertentu seperti pertemuan gabungan dan sebaliknya yang aktif lebih sering ditunjuk untuk menghadiri.

Robbins & Judge (2017) mengatakan bahwa sebuah Komitmen dalam organisasi memiliki manfaat yang sangat besar bagi perkembangan organisasi. Seorang anggota organisasi dengan komitmen yang tinggi mendakan bahwa individu memiliki tujuan serta keinginannya untuk tetap menjadi anggota. Keterikatan emosional dengan organisasi dan kepercayaan pada nilai-nilai adalah "standar emas" untuk sebuah komitmen. Anggota organisasi yang berkomitmen cenderung lebih kecil kemungkinannya untuk melakukan mutasi dari organisasi meskipun mereka tidak puas karena mereka memiliki rasa loyalitas atau keterikatan organisasi. Bahkan anggota organisasi saat ini tidak senang dengan kewajiban dan tugas-tugas yang ditekuni, anggota bersedia untuk berkorban terhadap organisasi. Selanjutnya dikatakan bahwa anggota yang nilai-nilai pribadinya sesuai dengan misi organisasi seringkali lebih puas.

Persit Kartika Chandra Kirana juga berperan dalam memberikan fasilitas seperti pelatihan-pelatihan kewirausahaan, *parenting*, bimbingan mental dan di era goblaisasi ini Persit Kartika Chandra Kirana menuntut untuk lebih meningkatkan keterampilan dalam menggunakan dan memanfaatkan kemajuan teknologi dengan

begitu membuat para anggota Persit Kartika Chandra Kirana yang memiliki keterlibatan berkontribusi yang tinggi pada organisasi, maka Persit Kartika Chandra Kirana lebih berkembang, sebaliknya jika keterlibatan berkontribusi yang rendah maka Persit Kartika Chandra Kirana tidak berkembang.. Anggota yang memiliki keterlibatan dalam fasilitas yang di berikan oleh persit maka akan lebih berkontribusi dan selalu memiliki rasa komitmen yang tinggi kepada persit, itu akan membuat persit sangat mudah dalam mencapai tujuan misi dan visi organisasi dengan adanya pelatihan- pelatihan yang berikan tersebut maka para anggota Persit Kartika Chandra Kirana memiliki potensi yang sangat baik dan peningkatan dalam hal pengalaman dan penguasaan yang baru sehingga kemampuan yang dimiliki individu.

Allen, N. J. & Meyer, (1990) menyebutkan ada beberapa faktor yang dapat membentuk komitmen organisasi diantaranya; Karakteristik pribadi yang terbagi kedalam dua variable yaitu variabel demografis dan variabel disposisional. Variabel demografis mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, dan lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi. Sedangkan variabel disposisional mencakup kepribadian dan nilai yang dimiliki anggota organisasi. Variabel disposisional ini anggota organisasi memiliki hubungan yang lebih kuat dengan komitmen berorganisasi, karena adanya perbedaan pengalaman masing-masing anggota dalam organisasi tersebut.

Pada Karakteristik organisasi terdiri dari struktur organisasi, desain kebijaksanaan dalam organisasi dan kebijaksanaan organisasi tersebut

disosialisasikan bahwa sebuah organisasi mempunyai tanggung jawab untuk menyediakan program kesejahteraan bagi aset terpenting mereka yaitu para anggotanya, karena anggota organisasi yang merasa sejahtera akan berfungsi dengan optimal di dalam organisasi, sehingga dapat membantu organisasi mencapai tujuannya dengan mudah (Gibson, dkk., 2012). Program kesejahteraan itu terdiri dari kesejahteraan fisik dan *psychological well-being*. Kesejahteraan fisik berhubungan dengan kesehatan jasmani atau badaniah, sedangkan *psychological well-being* berhubungan dengan mental atau perasaan individu (Ryff & Singer, 2008). Pengalaman organisasi. Sedangkan pengalaman berorganisasi tercakup ke dalam kepuasan dan motivasi anggota organisasi selama berada dalam organisasi, perannya dalam organisasi tersebut, dan hubungan antara anggota organisasi dengan supervisor atau pimpinannya.

Dalam kehidupan berorganisasi, perusahaan mempunyai tanggung jawab untuk menyediakan program kesejahteraan merupakan aset terpenting bagi para anggota organisasi, karena anggota organisasi yang merasa sejahtera akan berfungsi dengan optimal di dalam organisasi, sehingga dapat membantu organisasi mencapai tujuannya dengan mudah (Gibson, dkk., 2012). Sejauh mana individu merasa bahwa tempat mereka bekerja memperhatikan minat maupun kesejahteraannya dan sejauh mana individu merasa diperlukan dalam mencapai misi dari organisasi tersebutlah yang merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen (Annisa & Zulkarnain, 2013).

Pernyataan tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Meyer & Maltin (2010) mengatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara komitmen dengan *psychological well-being*. *Psychological well-being* merupakan cara merealisasi dan pencapaian penuh dari potensi individu yang dapat menerima segala kekurangan dan kelebihan dirinya, mandiri, mampu membina hubungan yang positif dengan orang lain, dapat menguasai lingkungannya dalam arti mampu memodifikasi lingkungan agar sesuai dengan keinginannya, memiliki tujuan dalam hidup serta terus mengembangkan pribadinya dalam (Ryff, 1989). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh para ahli mereka menggunakan aspek-aspek *psychological well-being* menurut (Ryff, 1989) sebagai aspek pendukung *psychological well-being* yaitu Penerimaan Diri (*self- acceptance*), Hubungan positif dengan orang lain (*positive relation with others*), Otonomi (*autonomy*), Penguasaan lingkungan (*environmental mastery*), Tujuan hidup (*purpose in life*), Pertumbuhan Pribadi (*personal growth*).

Ryff & Keyes (1995) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa terdapat dua dari enam dimensi yang terkait dengan komitmen organisasi dari *psychological wellbeing* yaitu penerimaan diri dan juga penguasaan lingkungan. Individu yang dapat menerima diri dalam hal positif maka individu tersebut akan mampu menguasai lingkungan organisasinya kemudian merasa nyaman dan berusaha untuk tidak berpindah pada organisasi lain. Perasaan nyaman tersebut erat kaitannya dengan kesejahteraan individu.

Dalam Undang-undang No.13 2003 tentang kesejahteraan sudah diatur untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh/anggota organisasi dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan. Penyediaan fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud dalam, pasal-pasal sebelumnya yang dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan yang dibutuhkan oleh para pekerja, buruh, atau anggota organisasi dengan mengukur kemampuan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan itu. Maka berdasarkan hal tersebut (Iskandar, 2016) mengungkapkan bahwa *psychological well-being* dianggap sangat penting untuk diterapkan dalam diri anggota sebuah organisasi khususnya bagi anggota militer begitu pula dengan persit. Apabila instansi memberikan kesejahteraan sesuai dengan kebutuhan, maka para anggota persit juga akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi dengan berusaha menjalankan tugas sebaik-baiknya sehingga tercapai visi dan misi organisasi Persit Kartika Chandara Kirana tersebut.

Zulkarnain & Annisa (2014) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa terdapat hubungan positif antara *psychological well-being* dan komitmen organisasi, semakin tinggi nilai *psychological well-being*, maka semakin tinggi pula nilai komitmen organisasi. Anggota organisasi yang memiliki *psychological well-being* yang tinggi maka akan memaksimalkan kinerjanya didalam organisasi tersebut. Apabila anggota organisasi merasa kebutuhannya telah terpenuhi dalam organisasi, maka akan memunculkan perasaan puas dalam dirinya. Ketika anggota organisasi merasa puas dengan yang diperoleh, maka keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi tersebut juga dapat dimunculkan. Namun disini terdapat perbedaan dalam penelitian yang dilakukan penulis, dimana subjek yang

digunakan yaitu dalam lingkup organisasi kemiliteran yang lebih menuntut kedisiplinan dan komitmennya dalam menjalankan tugas.

Iskandar, (2016) Kesejahteraan dapat berupa fasilitas maupun pendapatan. Anggota organisasi yang mendapatkan sesuatu atas hasil dalam melaksanakan tugas dan kewajibanya yang sesuai akan merasakan kebahagiaan dalam dirinya dan memicunya untuk berkontribusi lebih baik lagi. Seperti anggota Persit Kartika Chandra Kirana ketika dapat melaksanakan tugas dan kewajibanya alam mendapatkan sebuah fasilitas dalam meningkatkan potensi diri dan kemampuan yang dimiliki sebagai wanita yang mandiri dan membantu tugas suami. Anggota persit akan merasakan ada pemenuhan *psychological well-being* yang secara langsung yang dilakukan oleh Persit Kartika Chandra Kirana CBS Akmil sehingga memicu untuk berkontribusi lebih baik lagi di dalam organisasi Persit Kartika Chandra Kirana.

Berdasarkan uraian di atas dan untuk mengkaji teori tersebut maka peneliti akan mengangkat judul yang membahas tentang Hubungan antara *Psychological well-being* dengan Komitmen Organisasi pada anggota Persit Kartika Chandra Kirana Cabang BS Akademi Militer. Berdasarkan paparan latar belakang di atas maka masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara *psychological well-being* dengan komitmen organisasi pada anggota Persit Kartika Candra Kirana Akmil?

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji secara empiris hubungan antara *psychological well-being* dengan komitmen organisasi pada anggota Persit Kartika Candra Kirana Akmil.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan dan informasi yang bermanfaat secara umum bagi psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi, yang berkaitan dengan *psychological well-beings* dan komitmen organisasi dan diharapkan dapat memberikan masukan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dengan *psychological well-being* dan komitmen organisasi.

2. Manfaat Praktis

Jika hipotesis penelitian ini diterima, yang menunjukkan ada hubungan antara *psychological well-being* dengan komitmen organisasi pada anggota Persit Kartika Chandra Kirana CBS Akmil. Maka diharapkan setiap anggota Persit Kartika Chandra Kirana CBS Akmil dapat mempertahankan komitmen organisasinya serta mendapatkan manfaat dalam menjadi anggota Persit Kartika Chandra Kirana CBS Akmil sehingga *psychological well-being* juga meningkat sehingga menjadi bahan pertimbangan bagi Persit Kartika Chandra Kirana CBS Akmil untuk para anggotanya memiliki komitmen yang penuh terhadap organisasi dalam berorganisasi sebagai upaya untuk meningkatkan *psychological well-being* pada masing-masing individu. Bagi organisasi lainya dapat menjadi bahan untuk mempertahankan komitmen organisasi anggotanya dengan memenuhi kesejahteraanya baik itu kesejahteraan fisik dan *psychological well-being*.