

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia yang baik merupakan faktor penting dalam setiap organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta, terutama untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini karena berhasil tidaknya suatu organisasi atau instansi sebagian besar dipengaruhi oleh faktor pegawai selaku pelaksana pekerjaan. Oleh karena itu suatu organisasi atau instansi memerlukan pegawai yang sesuai dengan persyaratan yang ada di dalam instansi dan pegawai juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh instansi.

Berdasarkan UU No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. PNS bertugas menjadi abdi masyarakat dan menyelenggarakan pelayanan bagi masyarakat serta menjadi panutan bagi setiap masyarakat. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, pembinaan pegawai perlu diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Hal ini dilakukan agar pegawai memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat. Tanpa pegawai betapa sulitnya instansi dalam mencapai tujuannya, karena pegawai yang

menentukan keberhasilan suatu instansi, dengan memiliki tenaga kerja yang terampil dan memiliki motivasi yang tinggi.

Instansi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan agar tujuan instansi dapat tercapai. Selain itu, instansi pemerintah pasti mempunyai keinginan untuk menciptakan kinerja pegawai yang optimal. Sumber daya manusia aparatur merupakan elemen yang penting diperhatikan oleh instansi, karena sumber daya manusia aparatur dengan kinerja yang baik diperlukan dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan kegiatan instansi. Tanpa adanya sumber daya manusia dengan kinerja yang baik maka akan sulit bagi sebuah instansi untuk mencapai visi, misi dan tujuan yang telah ditetapkan.

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Rentang Nilai	Kategori
91-100	Sangat Baik
76-90	Baik
60-75	Cukup
50-60	Kurang
<50	Buruk

Sumber: Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 1.1 mengenai penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Setiap PNS akan dinilai menurut bobot yang terdapat pada tabel 1.1 di atas. Penilaian kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan karir. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS. Berikut ini merupakan daftar hasil penilaian evaluasi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah Provinsi Jawa Barat Tahun 2022.

Tabel 1.2
Daftar Hasil Penilaian Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi
Pemerintah Provinsi Jawa Barat Tahun 2022

No	Nama Instansi	Nilai (%)
1	Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah	70,00
2	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	86,18
3	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	83,88
4	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	74,97
5	Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Jawa Barat	82,63
6	Badan Penanggulangan Bencana	82,49
7	Badan Kepegawaian Daerah	79,76
8	Dinas Penanaman Modal Dan Perijinan	87,66
9	Dinas Pendapatan	84,30
10	Dinas Perhubungan	87,15
11	Dinas Kesehatan	86,60
12	Dinas Perkebunan	86,55
13	Dinas Komunikasi dan Informatika	85,33
14	Dinas Sumber Daya Air	84,87
15	Dinas Sosial	79,59
16	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	59,16
17	Dinas Kelautan dan Perikanan	79,03
18	Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana	83,84
19	Dinas Pendidikan	83,79
20	Dinas Perumahan dan Permukiman	83,74
21	Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral	68,65
22	Dinas Lingkungan Hidup	83,54
23	Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan	83,38
24	Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang	67,11
25	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	83,10
26	Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura	75,82
27	Dinas Kehutanan	81,64
28	Dinas Pariwisata dan Kebudayaan	81,57
29	Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	78,17
30	Dinas Pemuda dan Olahraga	58,65
31	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	81,45
32	Dinas Perpustakaan dan Arsip	70,51
33	Inspektorat	89,64
34	Koperasi dan Usaha Kecil	82,37
35	Satuan Polisi Pamong Praja	59,37
36	Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat	81,05

No	Nama Instansi	Nilai (%)
37	Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah	84,66

Sumber: Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas, mengenai perbandingan nilai evaluasi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah Provinsi Jawa Barat Tahun 2022 terdapat 37 instansi pemerintah di Jawa Barat dengan berbagai jenis kategori pencapaian masing-masing instansi. Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat berada pada kategori kurang dengan nilai 58,65. Lokasi yang dipilih pada penelitian ini yaitu Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat dikarenakan sesuai dengan nilai evaluasi yang diperoleh memiliki nilai terendah dengan nilai 58,65 dengan kategori kurang, yang artinya instansi ini harus lebih meningkatkan nilai evaluasi agar lebih kompetitif dibandingkan dengan satuan kerja perangkat daerah yang lain.

Dinas Pemuda dan Olahraga merupakan satuan kerja perangkat daerah yang diberi amanat dan tugas serta tanggung jawab dalam menangani pembangunan dibidang kepemudaan dan keolahragaan. Dinas Pemuda dan Olahraga mempunyai tugas pokok yaitu melaksanakan urusan pemerintahan daerah bidang kepemudaan dan olahraga berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan serta melaksanakan tugas lain yang diberikan sesuai bidang tugasnya. Dinas Pemuda dan Olahraga sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya diberi wewenang untuk menyelenggarakan pemberdayaan dan pengembangan organisasi kepemudaan tingkat daerah provinsi. Memperhatikan kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dilakukan, apabila instansi tidak memperhatikan kinerja pegawainya, maka akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai di instansi yang akan menyebabkan sulit tercapainya tujuan organisasi.

Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat sangat besar pengaruhnya bagi peningkatan peran pemuda, seni, budaya dan pariwisata Jawa Barat, sehingga dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kompetensi. Peran pegawai menjadi hal yang penting karena pegawai berkaitan langsung dengan operasional instansi. Maka dari itu, instansi lebih baik memperhatikan cara yang tepat untuk mengembangkan sumber daya manusia yang ada dan meningkatkan peran pemuda, olahraga, seni, budaya dan pariwisata dalam bingkai kearifan lokal, sehingga dapat meningkatkan kualitas hidup masyarakat agar maju dan sejahtera. Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat dipilih menjadi lokasi penelitian tentu tidak terlepas dari berbagai alasan. Alasannya yaitu ditemukannya beberapa masalah yang dianggap berkaitan dengan indikasi-indikasi mengenai buruknya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hasil wawancara terhadap Analisis Sumber Daya Manusia di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat, masalah tersebut diantaranya kurang adanya kesediaan dalam membantu rekan kerja saat dibutuhkan dan kurangnya kesediaan pegawai untuk tidak mengeluh terhadap keadaan yang kurang ideal di instansi.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan hal penting yang harus diperhatikan instansi karena OCB memberikan keuntungan bagi instansi. Menurut Maulana (2020) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan sikap sukarela yang ditunjukkan oleh karyawan untuk bersedia melaksanakan suatu pekerjaan terlepas dari kewajiban dan tanggung jawabnya serta dilakukan untuk kepentingan organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara mengenai perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat, perilaku OCB pada pegawai belum cukup tinggi dan diindikasikan terdapat masalah pada perilaku OCB. Untuk memperkuat penelitian ini dan mengetahui gambaran OCB pada pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat, dilakukan pra survei dengan menyebarkan kuesioner pada 30 orang responden yaitu pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat secara acak sebagai sampel dan hasilnya dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1.3
Hasil Kuesioner Pra Survei *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat

Dimensi	Pernyataan	Pilihan Jawaban					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
<i>Altruism</i> (Sikap Membantu)	Saya senantiasa bersedia membantu dengan sesama rekan kerja	2	6	10	7	5	83	2,77
<i>Conscientiousness</i> (Sikap Kesadaran)	Saya memiliki kesediaan yang baik dalam menjalankan kebijakan instansi	2	8	11	6	3	90	3,00
	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih awal dari waktu yang ditentukan	3	7	16	3	1	98	3,27
<i>Courtesy</i> (Sikap Kesopanan)	Saya dapat menghormati sesama rekan kerja	1	7	10	9	3	84	2,80
<i>Sportmanship</i> (Sikap Sportif)	Saya memiliki kesediaan untuk tidak	0	6	17	4	3	86	2,87

Dimensi	Pernyataan	Pilihan Jawaban					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
	mudah mengeluh							
<i>Civic Virtue</i> (Sikap Tanggung Jawab)	Saya mudah beradaptasi dengan perubahan di instansi ini	4	19	4	3	0	114	3,80
	Saya berusaha untuk membantu meningkatkan nama baik instansi	1	18	6	5	0	105	3,50
Skor Rata-Rata							3,14	
Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi								
Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah responden (30 orang)								
Skor Rata-Rata = Jumlah rata-rata: Jumlah kuesioner								

Sumber: Hasil Olah Data Pra Survei 2023

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat diartikan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat secara keseluruhan yaitu memperoleh skor rata-rata 3,14. Adapun tiga dimensi terendah yaitu *altruism* (sikap membantu) seperti kurangnya kesediaan dan kesadaran membantu rekan kerja bahkan kepentingan instansi sewaktu dibutuhkan jika tidak diminta. Kemudian *courtesy* (sikap kesopanan) yang dimana pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat kurang menghormati sesama rekan kerjanya dan kurang menjaga hubungan baik dengan rekan kerja. Kemudian dimensi *sportmanship* (sikap sportif) dimana pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat kurang memiliki kesediaan untuk tidak mudah mengeluh terhadap keadaan kurang ideal di instansi. Maka dapat diketahui bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai Dinas Pemuda dan

Olahraga Provinsi Jawa Barat belum optimal, yang disebabkan oleh kurangnya rasa kesukarelaan dalam membantu pekerjaan diluar pekerjaan utama meskipun tidak ada penghargaan dari instansi atas pekerjaan yang telah dilakukan.

Kuesioner pra survei mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi OCB dibagikan kepada pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat. Menurut (Rahmawati dan Prasetya, 2018) peningkatan OCB dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian, moral karyawan, loyalitas dan motivasi kerja, serta faktor eksternal yang meliputi budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepercayaan pada pimpinan. Pra survei dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 responden yaitu pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat. Adapun hasil yang didapat yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.4
Hasil Pra Survei Kondisi Faktor Yang Diduga Mempengaruhi
***Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Pegawai Dinas Pemuda**
dan Olahraga Provinsi Jawa Barat

No.	Variabel	Skor Rata-Rata
1.	Kepuasan Kerja	3,37
2.	Budaya Organisasi	3,78
3.	Motivasi Kerja	3,85
4.	<i>Trasformational Leadership</i>	3,74
5.	Komitmen Organisasi	3,25
6.	Loyalitas Kerja	3,51
7.	Kepribadian	3,64

Sumber: Hasil Olah Data Pra Survei 2023

Berdasarkan Tabel 1.4 di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan pegawai mengenai tujuh (7) variabel independen atau variabel bebas yang menyebabkan kurang tingginya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat yaitu variabel Kepuasan

Kerja dan Komitmen Organisasi, karena kedua faktor tersebut memiliki nilai rata-rata yang paling rendah dibandingkan dengan faktor budaya organisasi, motivasi kerja, *transformational leadership*, loyalitas kerja, dan kepribadian. Fenomena yang ditemukan berdasarkan hasil kuesioner pendahuluan yaitu variabel Kepuasan Kerja memiliki skor rata-rata dengan salah satu hasil yang paling rendah dibandingkan dengan variabel-variabel lainnya. Hal ini berpengaruh terhadap faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* pegawai.

Kepuasan kerja merupakan faktor penuntut utama perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Menurut Affandi (2018:74), kepuasan kerja adalah sikap positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Hal ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Mahmudi dan Surjanti (2020) di PT. Mubarak Ainama Kunt Surabaya, bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Penelitian yang dilakukan oleh Fazriyah dan Handayani (2018) juga menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB. Diperkuat pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Hendarto (2018) pada PNS Dinas Perikanan dan Peternakan Pemerintah Kota Samarinda, bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh cukup kuat dan signifikan terhadap OCB. Hal tersebut menandakan jika karyawan puas atas pekerjaannya maka semakin menyukai pula pekerjaan tersebut yang menyebabkan timbulnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Tabel 1.5
Hasil Pra Survei Variabel Kepuasan Kerja Pada Pegawai Dinas
Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat

Dimensi`	Pernyataan	Pilihan Jawaban					Total Skor	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Pekerjaan itu sendiri	Saya merasa puas dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan pengalaman atau pendidikan saya	1	18	7	4	0	106	3,53
	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya sendiri karena sesuai dengan harapan	2	9	16	3	0	100	3,33
Gaji	Saya merasa puas dengan gaji yang diberikan instansi yang sesuai dengan standar yang berlaku	0	19	8	3	0	106	3,53
	Saya merasa puas dengan gaji yang dapat mencukupi kebutuhan hidup saya	0	14	13	3	0	101	3,37
Kesempatan Promosi	Saya merasa puas dengan kesempatan promosi yang diberikan oleh instansi	0	11	16	3	0	98	3,27
Pengawasan	Saya merasa puas dengan pengawasan instansi yang membuat saya tidak tertekan dalam bekerja	0	6	21	3	0	93	3,10
Rekan Kerja	Saya merasa puas dengan dukungan yang diberikan rekan kerja kepada saya	3	9	17	1	0	104	3,47
Skor Rata-Rata							3,37	

Sumber: Hasil Olah Data Pra Survei 2023

Berdasarkan Tabel 1.5 dapat dilihat hasil kuesioner pra survei Kepuasan Kerja memiliki skor rata-rata 3,37 dari nilai maksimal 5. Adapun tiga dimensi terendah yaitu dimensi pengawasan dengan nilai rata-rata 3,10, dimensi pekerjaan itu sendiri dengan nilai rata-rata 3,33 dan dimensi kesempatan promosi dengan nilai rata-rata 3,27. Hal ini menunjukkan bahwa masih rendahnya kepuasan kerja pada pegawai dikarenakan pengawasan yang dilakukan instansi membuat pegawai tertekan dalam bekerja, kurang puasnya pegawai terhadap pekerjaannya karena tidak sesuai harapan, dan kesempatan untuk memperoleh promosi jabatan sangat kecil. Berdasarkan hasil wawancara dengan tiga pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat, kurangnya Kepuasan Kerja yaitu promosi kenaikan jabatan sangat kecil, seperti diketahui promosi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Promosi jabatan tidak hanya meningkatkan jabatan dan gaji pegawai saja, tapi juga sebagai pertanda bahwa pegawai mendapatkan kesempatan untuk berkembang dan terus dipercaya.

Komitmen Organisasi adalah variabel yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*. Komitmen Organisasi merupakan cerminan bagaimana seorang individu atau karyawan memiliki kemauan mencapai tujuan dari perusahaan atau organisasi. Yusuf dan Syarif (2018:32) mendefinisikan Komitmen Organisasi sebagai suatu sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, yaitu dengan tetap setia bertahan pada organisasi, membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dan tidak memiliki keinginan sedikitpun untuk meninggalkan organisasi dalam situasi apapun yang sedang dihadapi. Seseorang yang sangat berkomitmen, akan melihat dirinya sebagai anggota sejati

perusahaan, mengabaikan minimnya ketidakpuasan, dan melihat dirinya sebagai anggota organisasi. Sebaliknya, orang yang kurang berkomitmen lebih cenderung melihat dirinya sebagai orang luar, lebih mengekspresikan ketidakpuasan, dan tidak melihat dirinya sebagai anggota organisasi dalam jangka waktu yang panjang. Hal ini diperkuat dengan adanya penelitian yang dilakukan Chusnul Izha Rahmatus Sholikhah dan Agus Frianto (2022) Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* yang artinya semakin kecil Komitmen Organisasi pada pegawai maka semakin rendah perilaku *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai.

Tabel 1.6
Hasil Pra Survei Variabel Komitmen Organisasi Pada Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat

Dimensi	Pernyataan	Pilihan Jawaban					Total Skor	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Komitmen Afektif	Saya ingin menghabiskan sisa karir saya di instansi ini	4	3	16	4	3	91	3,03
	Saya bersedia melakukan yang terbaik untuk instansi disamping pekerjaan yang sudah ditentukan	3	3	14	10	0	89	2,97
	Saya merasa menjadi bagian dari instansi ini	5	3	17	5	0	98	3,27
Komitmen Berkelanjutan	Saya merasa sulit meninggalkan instansi ini karena takut tidak mendapat	5	6	17	2	0	104	3,47

Dimensi	Pernyataan	Pilihan Jawaban					Total Skor	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
	kesempatan kerja di tempat lain							
	Saya akan merasa rugi apabila meninggalkan instansi ini	5	10	14	1	0	109	3,63
Komitmen Normatif	Saya merasa instansi ini telah banyak berjasa bagi hidup saya	2	9	19	0	0	103	3,43
	Saya merasa telah memberikan banyak kontribusi pada instansi ini	2	5	14	7	2	88	2,93
Skor Rata-Rata							3,25	

Sumber: Hasil Olah Data Pra Survei 2023

Berdasarkan hasil Tabel 1.6 menunjukkan hasil pra survei Komitmen Organisasi pada pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat memperoleh nilai rata-rata 3,25 dari nilai maksimal 5. Hal ini terlihat dari dimensi yang memiliki rata-rata rendah yaitu komitmen normatif dengan nilai rata-rata 2,93 yaitu dimana kurangnya kontribusi yang diberikan pegawai pada instansi. Dimensi yang mempunyai rata-rata rendah yaitu Komitmen Afektif dengan nilai rata-rata 2,97 dan 3,03 yaitu kurangnya kesediaan pegawai dalam melakukan yang terbaik untuk instansi disamping pekerjaan yang sudah ditentukan untuk membantu keberhasilan instansi dan kurangnya keinginan pegawai dalam menghabiskan sisa karir di instansi. Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai ASN di Dinas

Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat, masih banyak pegawai yang ingin benar-benar untuk tetap berada di dalam instansi dan tidak sepenuh hati dalam melakukan pekerjaannya dan hanya bekerja karena kewajiban dalam pekerjaan yang harus diselesaikan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Prasetyo (2020) menyatakan bahwa secara parsial Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Penelitian yang dilakukan oleh Winoto, dkk (2020) menyatakan bahwa secara parsial Komitmen Organisasi berpengaruh sebesar 67,3% terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Penelitian yang dilakukan oleh Sudarmo dan Wibowo (2018) menyatakan bahwa secara simultan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Berdasarkan uraian fenomena dan masalah di atas, ada beberapa hal yang menimbulkan permasalahan yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Maka dalam penelitian ini, diputuskan untuk dilakukan penelitian mengenai **“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA PEGAWAI DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI JAWA BARAT”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah merupakan proses merumuskan permasalahan-permasalahan yang akan diteliti, sedangkan rumusan masalah menggambarkan

permasalahan yang tercakup di dalam penelitian terhadap variabel, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan dalam latar belakang masalah yang berkaitan dengan fenomena *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja

- a. Pegawai merasa kurang puas dengan pengawasan yang dilakukan instansi karena membuat pegawai merasa tertekan dalam bekerja
- b. Pegawai merasa kurang puas dengan pekerjaannya karena tidak sesuai harapan
- c. Pegawai merasa kurang puas dengan kesempatan promosi jabatan yang diberikan instansi

2. Komitmen Organisasi

- a. Kurangnya kontribusi yang diberikan pegawai terhadap instansi
- b. Kurangnya kesediaan pegawai dalam melakukan yang terbaik untuk instansi
- c. Kurangnya keinginan pegawai untuk menghabiskan sisa karir di instansi

3. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

- a. Kurang adanya kesediaan untuk membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya

- b. Kurangnya sikap pegawai dalam menghormati dan menjaga hubungan baik dengan sesama rekan kerja
- c. Kurangnya kesediaan pegawai untuk tidak mudah mengeluh terhadap keadaan yang kurang ideal di instansi

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka dapat disusun suatu perumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Kepuasan Kerja pada pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat
2. Bagaimana Komitmen Organisasi pada pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat
3. Bagaimana *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat
4. Seberapa besar pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat secara parsial maupun secara simultan

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji dan mengetahui:

1. Kepuasan Kerja pada pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat
2. Komitmen Organisasi pada pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat

3. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat
4. Besarnya pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) baik secara parsial maupun simultan pada pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat

1.4 Kegunaan Penelitian

Setiap penelitian yang dilakukan harus diyakini kegunaannya dalam pengembangan umum pengetahuan dan pemecahan masalah yang diteliti. Oleh sebab itu, perlu dirumuskan secara jelas tujuan penelitian yang bertitik tolak dari permasalahan yang harus diungkap. Suatu penelitian setidaknya harus mampu memberikan manfaat bagi berbagai pihak, baik kegunaan secara teoritis maupun kegunaan praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Berdasarkan rumusan masalah dan implikasi dari penelitian yang dilakukan kegunaan penelitian teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan atau yang secara khusus berkaitan mengenai pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian dalam pendalaman bagi pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap

Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat.

3. Sebagai ilmu pengetahuan agar terdapat kesesuaian antara teori dan praktek khususnya terkait *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.
4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan diskusi atau wacana ilmiah serta dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya.
5. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai dasar studi untuk perbandingan dan referensi bagi peneliti lain yang sejenis dan diharapkan untuk penelitian selanjutnya agar bisa lebih baik.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Berdasarkan rumusan masalah dan implikasi dari penelitian yang dilakukan, dihadapkan akan memberi kegunaan kepada berbagai pihak. Pihak tersebut antara lain:

a. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini dapat semakin memperluas wawasan, referensi serta kemampuan menganalisis masalah-masalah aktual yang berhubungan dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

b. Bagi Instansi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan pemikiran yang dapat dipertimbangkan bagi instansi mengenai pentingnya Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

pada pegawai serta dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan informasi untuk studi-studi lanjutan para pembaca yang akan melakukan penelitian pada bidang yang sama secara lebih mendalam serta membantu pembaca untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

d. Bagi Pihak Lain yang Berkepentingan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi dan juga sebagai bahan referensi tambahan untuk mengembangkan penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya dalam bidang kajian yang sama.