

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Di era globalisasi ini Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan penting dalam suatu organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif di dalam instansi pemerintah merupakan hal yang paling penting, karena keefektifan dan keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut. Suatu instansi pemerintah menyadari bahwa SDM merupakan modal dasar dalam proses pembangunan organisasi, oleh karena itu dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas akan mendukung tujuan yang dicapai, sehingga pegawai dapat berpacu untuk bekerja keras dan menghasilkan prestasi kerja yang baik untuk kemajuan instansi dan meningkatkan kinerja pegawai agar dapat cermat dalam mengembangkan tugas yang telah diberikan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu instansi adalah kinerja pegawai. Kinerja dalam organisasi sangatlah penting, jika organisasi tidak memperhatikan kinerja masing-masing pegawai maka organisasi tersebut akan sulit untuk mencapai tujuannya. Kinerja pegawai yang rendah dapat berdampak buruk bagi individu dan merugikan organisasi. Pegawai akan merasa kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya dan berdampak negatif pada karir mereka dalam organisasi.

Setiap instansi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber

daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan instansi. Pegawai merupakan penggerak utama jalannya kegiatan dalam suatu instansi. Dalam melakukan kegiatan, pegawai memerlukan petunjuk kerja dari instansi agar pelaksanaannya sesuai dengan perencanaan dan harus didukung dengan peraturan kerja sehingga menciptakan prestasi kerja yang baik. Diperlukan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang merupakan unsur Aparatur Negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat bekerja untuk kepentingan masyarakat sehingga harus menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki kedudukan sebagai unsur aparatur Negara yang memiliki tugas untuk memberi pelayanan pada masyarakat di dalam 2 penyelenggaraan tugas Negara, Pemerintahan serta pembangunan (Undang undang Nomor 43 Tahun 1999 mengenai Pokok-Pokok Kepegawaian). Pegawai Negeri Sipil memegang peranan terpenting dalam suatu instansi pemerintahan sebagai perencana, pelaksana dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional. PNS juga harus memiliki sikap profesional didalam bekerja, memiliki nilai dasar, memahami etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Bagi instansi pemerintahan tersedianya PNS yang berkualitas dan profesional merupakan suatu syarat dalam rangka meningkatkan mutu penyelenggaraan negara serta kualitas pelayanan pemerintah kepada masyarakat. Berikut ini merupakan jumlah Pegawai Negeri Sipil di Instansi Pusat dan Daerah Berdasarkan Provinsi:

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Pegawai Negeri Sipil Instansi Pusat dan Daerah Berdasarkan Provinsi**

No	Provinsi	Jumlah
1	Provinsi Jawa Timur	397.900
2	Provinsi Jawa Tengah	365.008
3	Provinsi DKI Jakarta	269.818
4	Provinsi Jawa Barat	266.988

Sumber: <https://www.bkn.go.id/unggah/2022/08/STATISTIK-ASN-Jun-2022.pdf>

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa Provinsi Jawa Barat menduduki posisi keempat dengan jumlah Pegawai Negeri Sipil terendah di Pulau Jawa dengan total 266.988 orang setelah DKI Jakarta 269.818 orang, Jawa Tengah 365.008 orang dan Jawa Timur 397.900 orang. Provinsi Jawa Barat merupakan provinsi dengan jumlah penduduk terbesar di Indonesia yang tentu membutuhkan banyak Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk melayani kebutuhan pelayanan masyarakat yang ingin mengurus urusan administrasi kependudukan dan urusan lainnya yang berhubungan dengan pemerintahan. Maka dari itu peneliti memilih Kota Bandung sebagai tempat penelitian, karena Kota Bandung merupakan salah satu kota metropolitan bahkan terbesar di Jawa Barat yang memiliki penduduk paling padat. Berikut ini merupakan skala penilaian pengukuran kinerja pegawai Direktorat Metrologi Kota Bandung Provinsi Jawa Barat:

**Tabel 1.2**  
**Skala Penilaian Pengukuran Kinerja Pegawai Direktorat Metrologi Kota Bandung Provinsi Jawa Barat**

No	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
1	AA	90-100	Sangat Memuaskan
2	A	80-90	Memuaskan
3	BB	70-80	Sangat Baik
4	B	60-70	Baik
5	CC	50-60	Cukup

6	C	30-50	Kurang
7	D	0-30	Sangat Kurang

Sumber: Permen PAN dan RB No.88 Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa penilaian pengukuran kinerja pegawai terdapat tujuh nilai angka dengan nilai tertinggi adalah 90-100 dengan interpretasi sangat memuaskan hingga nilai 0-30 dengan interpretasi sangat kurang. Dengan di berlakukannya penilaian kinerja pegawai, maka pegawai akan lebih meningkatkan kinerjanya secara maksimal dan lebih giat dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diterima.

Untuk mengetahui lebih jauh mengenai fenomena yang menjadikan bahan acuan peneliti dalam melakukan penelitian ini adalah adanya kecenderungan dimana kinerja pegawai yang masih rendah atau kurang optimal terhadap pencapaian kinerja dan tidak dapat mempertahankan pencapaian target yang baik. Berdasarkan data yang peneliti dapatkan menemukan indikasi kurang optimalnya kinerja pada tahun 2022 di Direktorat Metrologi Kota Bandung Provinsi Jawa Barat. Berikut merupakan rekapitulasi penilaian kinerja berdasarkan data dari survei Kementerian Direktorat pada Tahun 2022.

**Tabel 1.3**  
**Rekapitulasi penilaian kinerja berdasarkan data dari survei Kementerian Direktorat pada Tahun 2022**

No	Nama Direktorat	Target	Realisasi
1	Direktorat Standardisasi	100%	98,14%
2	Direktorat Jenderal Perlindungan Konsumen dan Tertib Niaga	100%	95,62%
3	Direktorat Metrologi	100%	83,17%

Sumber: Hasil Observasi Peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 1.3 pada tahun 2022, menunjukkan bahwa pengukuran kinerja dan realisasi kinerja di Direktorat Metrologi Kota Bandung Provinsi Jawa Barat dengan target 100%, sementara realisasinya belum mencapai target yaitu 83,17%. Hal ini membuktikan bahwa Direktorat Metrologi Kota Bandung Provinsi Jawa Barat masih kurang 16,83% untuk mencapai target dan perlu meningkatkan kembali kinerja pegawai nya agar dapat meraih posisi terbaik. Jika dibandingkan dengan Direktorat lainnya yang memiliki realisasi lebih tinggi Direktorat Metrologi Kota Bandung Provinsi Jawa Barat memiliki realisasi rendah. Maka dari itu peneliti tertarik memilih Direktorat Metrologi Kota Bandung Provinsi Jawa Barat sebagai lokasi penelitian untuk mengetahui lebih jauh mengenai permasalahan yang sedang dihadapi.

Direktorat Metrologi merupakan salah satu pelaku pembangunan perdagangan yang berperan penting dalam melindungi kepentingan umum atau masyarakat dalam hal jaminan kebenaran hasil pengukuran mengharmonisasikan penyelenggaraan kegiatan metrologi legal, meningkatkan jaminan hasil pengukuran, mengoptimalkan penyelenggaraan pengawasan UTTP, barang dalam keadaan terbungkus (BDKT), dan penggunaan Sistem Satuan Internasional (SI), mengoptimalkan peranan Balai Standardisasi Metrologi Legal Regional, UPT, dan UPTD dalam rangka meningkatkan pelayanan tera dan tera ulang UTTP. Direktorat Metrologi mempunyai tugas dan fungsi untuk melaksanakan perumusan, pelaksanaan kebijakan, penyusunan pedoman, norma, standar, prosedur dan kriteria serta pemberian bimbingan teknis dan evaluasi pelaksanaan kebijakan di bidang metrologi legal. Dengan di berlakukannya penilaian kinerja pegawai, maka

pegawai akan lebih meningkatkan kinerjanya secara maksimal dan akan lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diterima oleh pegawai. Berikut data pencapaian kinerja pegawai Direktorat Metrologi Kota Bandung Provinsi Jawa Barat:

**Tabel 1.4**  
**Data Pencapaian Kinerja Pegawai Direktorat Metrologi Kota Bandung**  
**Provinsi Jawa Barat Tahun 2019-2022**

Tahun	Nilai Angka	Interprestasi
2019	97,86	Sangat Memuaskan
2020	98,22	Sangat Memuaskan
2021	89,97	Memuaskan
2022	88,69	Memuaskan

Sumber: Direktorat Metrologi (2022)

Berdasarkan Tabel 1.4 menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Direktorat Metrologi Kota Bandung Provinsi Jawa Barat mengalami kenaikan dan penurunan dari tahun 2019 hingga tahun 2022. Pada tahun 2019 ke tahun 2020 kinerja pegawai sempat mengalami peningkatan yang cukup baik dari 97,86 menjadi 98,22. Namun kembali mengalami penurunan ditahun 2021 dan 2022 dari 89,97 menjadi 88,69. Hal ini mengindikasikan bahwa adanya suatu masalah pada kinerja pegawai Direktorat Metrologi Kota Bandung Provinsi Jawa Barat karena pencapaian kinerja pegawai pada tahun 2022 mengalami penurunan. Peneliti melakukan wawancara dengan bagian SDM apa sebabnya Direktorat Metrologi memiliki kinerja yang kurang optimal sehingga tidak mencapai interprestasi sangat memuaskan, hal ini disebabkan karena terdapat beberapa pegawai dalam menyelesaikan tugas tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, rendahnya kuantitas kerja ditunjukkan dengan adanya pegawai yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan batas waktu yang telah ditentukan, masih ada

pegawai yang belum memiliki kualitas kerja sehingga tidak tercapainya kerja sama dengan tim yang baik, kurangnya kesadaran para pegawai akan tanggung jawab dari tugas yang telah mereka kerjakan. Oleh karena itu, dari permasalahan kinerja pegawai di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Direktorat Metrologi Kota Bandung Provinsi Jawa Barat.

Menyadari begitu pentingnya kinerja yang dihasilkan Pegawai Negeri Sipil dalam mendukung pelayanan publik, masyarakat dan lembaga pemerintah, maka setiap instansi harus dapat meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Data yang diperoleh dari instansi dirasa belum cukup sebagai landasan penelitian, maka peneliti melakukan prasurvey dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 pegawai Direktorat Metrologi Kota Bandung Provinsi Jawa Barat untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai dan juga untuk mengetahui permasalahan terkait kinerja pegawai. Berikut tabel 1.5 mengenai hasil prasurvey kinerja pegawai Direktorat Metrologi Kota Bandung Provinsi Jawa Barat:

**Tabel 1.5**  
**Hasil Pra Survey Kinerja Pegawai Direktorat Metrologi Kota Bandung**  
**Provinsi Jawa Barat**

No	Dimensi	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata Skor
			SS	S	KS	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
1	Kualitas Kerja	Saya selalu mengutamakan kualitas dalam menghasilkan pekerjaan	4	6	11	5	4	91	3,0
2	Kuantitas Kerja	Saya selalu cepat dalam mengerjakan pekerjaan sesuai	5	8	10	3	4	101	3,3

		dengan target							
3	Tanggung jawab	Saya memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan	2	5	9	8	6	79	2,6
4	Kerja sama	Saya dapat bekerjasama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan pekerjaan	0	3	12	10	5	73	2,4
5	Inisiatif	Saya mempunyai inisiatif terhadap tugas yang diberikan	3	4	16	5	2	91	3,0
<b>Jumlah skor rata-rata Kinerja Pegawai</b>								<b>2,86</b>	
Total = Nilai X Frekuensi Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30 Orang) Skor Rata-rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah Pernyataan									

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survey oleh peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 1.5 dari hasil kuesioner pra-survey mengenai kinerja pegawai yang dilakukan pada Direktorat Metrologi Kota Bandung menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai memiliki kriteria kurang baik berdasarkan skor rata-rata keseluruhan dengan hasil 2,86. Dimensi yang paling kecil yaitu dimensi kerjasama dengan nilai rata-rata 2,4 dimana masih ada pegawai Direktorat Metrologi yang belum menjalin kerjasama antar pegawai lain dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga dapat merugikan suatu instansi. Dimensi terendah selanjutnya yaitu dimensi tanggung jawab dengan nilai rata-rata 2,6 dimana masih ada pegawai Direktorat Metrologi yang tidak sesuai dalam menyelesaikan tugas dan belum memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi akan pekerjaan yang diberikan, sehingga dapat merugikan instansi atau menjadi penyebab rendahnya kinerja pegawai pada Direktorat Metrologi Kota Bandung.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor, menurut Mutiara Mokoagow, Greis Sendow dan Rudie Lumantow (2022) dalam penelitiannya



mengemukakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Etos Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dikarenakan dengan adanya *organizational citizenship behavior* dapat mempengaruhi agar pegawai saling menghargai, membantu pekerjaan satu dengan yang lain secara tidak langsung membuat pegawai tersebut menjadi paham dan mengerti pekerjaan diluar jobdesk dengan kinerja yang lebih efektif. Etos kerja juga sangat penting demi pencapaian kinerja yang lebih baik, karena seseorang yang memiliki etos kerja yang tinggi akan terus berusaha untuk memperbaiki dirinya agar lebih disiplin dan patuh terhadap aturan yang ada di dalam organisasi.

Kemudian menurut Novita Iin Saputri, Defrizal (2023) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dikarenakan adanya motivasi kerja menjadi aspek penting dalam mencapai kinerja yang optimal untuk melakukan pekerjaan dan tugas-tugas yang baru sehingga kinerja pegawai menjadi optimal. Selanjutnya lingkungan kerja yang memadai di tempat kerja pegawai dapat mempengaruhi pegawai dalam mengerjakan tugasnya. Seorang pegawai baru dapat bekerja dengan maksimal saat lingkungan kerjanya mendukung. Adanya budaya organisasi suatu instansi akan mengedepankan nilai-nilai yang menjadi landasan, dengan menerapkan budaya organisasi yang kuat, dapat dipastikan bahwa setiap pegawai memiliki pemahaman yang sama tentang tujuan dan nilai-nilai instansi, sehingga kinerja pegawai dapat diarahkan dan diukur dengan lebih jelas.

Kemudian menurut M. Farhan Simanjuntak dan Agtovia Frimayasa (2023) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap

kinerja pegawai, sehingga seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya. Dengan tercapainya kepuasan kerja pegawai, kinerja pun akan meningkat. Untuk itu merupakan keharusan bagi instansi untuk mengenali faktor-faktor apa saja yang membuat pegawai puas bekerja di instansi.

Untuk mengetahui lebih dalam faktor manakah yang paling mempengaruhi kinerja pegawai di Direktorat Metrologi Kota Bandung, maka peneliti melakukan prasurvey dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 orang pegawai mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Berikut data yang diperoleh peneliti sebagai gambaran faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Direktorat Metrologi Kota Bandung.

**Tabel 1.6**  
**Faktor-faktor yang Diduga Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Direktorat Metrologi Kota Bandung Provinsi Jawa Barat pada Tahun 2023**

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
			SS	S	KS	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
1	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	<i>Altruism</i> (sikap menolong)	2	0	5	14	9	62	2,0
		<i>Conscientiousness</i> (sikap kesadaran)	0	3	12	10	5	73	2,4
		<i>Sportsmanship</i> (sikap sportif)	5	9	8	6	2	99	3,3
		<i>Courtesy</i> (sikap kesopanan)	3	11	8	6	2	97	3,2
		<i>Civic virtue</i> (sikap tanggung jawab)	4	11	9	4	2	101	3,3
<b>Skor Rata-rata <i>Organizational Citizenship Behavior</i></b>								<b>2,84</b>	
2	Etos Kerja	Kerja Keras	0	8	10	6	6	80	2,6
		Kerja Cerdas	3	6	7	7	7	81	2,7
		Kerja Ikhlas	4	10	13	2	1	104	3,4
<b>Skor Rata-rata Etos Kerja</b>								<b>2,9</b>	
3		Inovasi dan Pengambilanresiko	6	18	6	0	0	120	4,0

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi						
			SS	S	KS	TS	STS	Jumlah Skor	Rata-rata
			5	4	3	2	1		
	Budaya Organisasi	Perhatian pada hal detail	4	15	7	1	3	106	3,53
		Orientasi Hasil Kerja	2	12	10	3	3	95	3,1
		Orientasi Individu	5	10	10	4	1	104	3,47
		Orientasi Tim	3	20	6	1	0	115	3,8
		Agresivitas	2	12	12	2	2	100	3,3
<b>Skor Rata-rata Budaya Organisasi</b>								<b>3,53</b>	
4	Kepuasan Kerja	Pekerjaan	13	11	4	1	1	124	4,13
		Gaji/Upah	2	19	5	2	2	107	3,57
		Supervisi	9	19	2	0	0	127	4,23
		Rekan Kerja	4	10	8	4	4	96	3,2
<b>Skor Rata-rata Kepuasan Kerja</b>								<b>3,78</b>	
5	Motivasi Kerja	Kebutuhan akan prestasi	10	12	6	2	0	120	4
		Kebutuhan akan afiliasi	6	12	8	3	1	109	3,6
		Kebutuhan akan kekuasaan	11	15	4	0	0	127	4,2
<b>Skor Rata-rata Motivasi Kerja</b>								<b>3,9</b>	
6	Lingkungan Kerja	Suhu udara	4	17	9	0	0	115	3,83
		Kebisingan	12	8	5	5	0	117	3,9
		Pencahayaan	9	11	8	2	0	117	3,9
		Kebersihan	5	17	4	4	0	113	3,76
<b>Skor Rata-rata Lingkungan Kerja</b>								<b>3,84</b>	
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 kuesioner pra-survey oleh peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 1.6 dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai 6 variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai menghasilkan 2 (dua) variabel dengan nilai rata-rata terendah dari sebagian jumlah variabel yang mempengaruhi yaitu variabel *organizational citizenship behavior* sebesar 2,84 dan etos kerja sebesar 2,9. Melihat hasil kuesioner diatas, kedua variabel tersebut memiliki skor di bawah rata-rata dibandingkan dengan kondisi variabel lainnya sehingga menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki masalah terhadap kinerja pegawai. Hal ini akan menjadikan upaya untuk dijadikan dasar penelitian dengan

tujuan untuk memperkuat penelitian ini, oleh karena itu peneliti menggunakan kuesioner untuk mengukur dan mengetahui variabel *organizational citizenship behavior* dan etos kerja pada Direktorat Metrologi Kota Bandung Provinsi Jawa Barat.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah OCB, pegawai yang baik cenderung untuk menampilkan OCB dilingkungan kerjanya. Tanpa adanya OCB, banyak organisasi yang tidak mampu mempertahankan keunggulan kompetitif sehingga sumber daya manusia yang memiliki OCB sangat penting dan diperlukan dalam mencapai keberhasilan organisasi. Berikut ini merupakan hasil kuesioner prasurvey mengenai variabel *Organizational Citizenship Behavior*:

**Tabel 1.7**  
**Variabel *Organizational Citizenship Behavior* pada Direktorat Metrologi Kota Bandung Provinsi Jawa Barat pada Tahun 2023**

No	Dimensi	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata Skor
			SS	S	KS	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
1	<i>Altruism</i> (sikap menolong)	Saya selalu siap memberikan bantuan diluar jobdesc saya baik terhadap rekan kerja maupun organisasi	2	0	5	14	9	62	2,0
2	<i>Conscientiousness</i> (sikap kesadaran)	Saya selalu mematuhi aturan-aturan yang berlaku di tempat kerja	0	3	12	10	5	73	2,4
3	<i>Sportsmanship</i> (sikap sportif)	Saya memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam perusahaan	5	9	8	6	2	99	3,3
4	<i>Courtesy</i> (sikap kesopanan)	Saya selalu menjaga hubungan baik sesama rekan kerja	3	11	8	6	2	97	3,2

No	Dimensi	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata Skor
			SS	S	KS	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
5	<i>Civic Virtue</i> (sikap tanggung jawab)	Saya berpartisipasi dalam menghadiri rapat atau kegiatan yang diadakan oleh organisasi	4	11	9	4	2	101	3,3
<b>Jumlah skor rata-rata variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i></b>								<b>2,84</b>	

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survey oleh peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 1.7 menunjukkan hasil kuesioner mengenai *organizational citizenship behavior* pada Direktorat Metrologi Kota Bandung Provinsi Jawa Barat diperoleh nilai rata-rata sebesar 2,84 yang dimana nilai tersebut dikategorikan kurang baik dibanding variabel lain. Dari lima dimensi *organizational citizenship behavior* (OCB), dimensi *altruism* (sikap menolong) memiliki nilai rata-rata paling rendah yaitu 2,0 ditandai dengan pegawai kurang berinisiatif untuk bekerjasama dalam memberikan bantuan sesama rekan kerja maupun organisasi. Dimensi terendah selanjutnya yaitu dimensi *conscientiousness* (sikap kesadaran) memiliki nilai skor rata-rata yaitu 2,4 ditandai dengan pegawai belum mencerminkan dimensi *conscientiousness* pada OCB, yaitu perilaku sukarela pegawai yang dapat melampaui peran minimum, seperti mematuhi peraturan yang berlaku, hadir tepat waktu dan sikap tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai Direktorat Metrologi Kota Bandung Provinsi Jawa Barat adalah etos kerja. Dapat dikatakan bahwa etos kerja adalah cara pandang seseorang dalam menyikapi, melakukan dan bertindak dalam bekerja dengan kemauan dan perhatian terhadap nilai-nilai serta

aturan yang berlaku dalam sebuah instansi sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik.

Pegawai yang memiliki etos kerja yang positif selalu bekerja dengan penuh rasa senang dan kebanggaan, memiliki tingkat motivasi dan disiplin yang tinggi, serta loyal pada instansi. Jika pegawai memiliki etos kerja yang tinggi maka produktivitas akan meningkat dan cenderung lebih termotivasi dalam mengerjakan pekerjaannya. Di dalam setiap individu terdapat etos kerja yang melekat. Jika etos kerja yang dimilikinya itu negatif, maka kemungkinan besar individu tersebut tidak akan dapat memberikan prestasinya yang paling optimal. Hal ini dikarenakan ketidakpeduliannya terhadap perannya dalam memberikan prestasi dan perilaku yang optimal.

Maka dari itu suatu instansi harus mengetahui faktor apa yang menjadi masalah yang menyebabkan etos kerja ada dalam kondisi tidak baik. Untuk memperjelas permasalahan peneliti melakukan pra survey kepada 30 pegawai Direktorat Metrologi Kota Bandung Provinsi Jawa Barat dengan hasil yaitu sebagai berikut:

**Tabel 1.8**  
**Variabel Etos Kerja pada Direktorat Metrologi Kota Bandung Provinsi Jawa Barat pada Tahun 2023**

No	Dimensi	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata Skor
			SS	S	KS	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
1	Kerja Cerdas	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang cerdas	3	6	7	7	7	81	2,7
2	Kerja Keras	Saya bekerja keras dengan penuh semangat dalam mengerjakan pekerjaan	0	8	10	6	6	80	2,6

No	Dimensi	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata Skor
			SS	S	KS	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
3	Kerja Ikhlas	Saya bekerja dengan tingkat keikhlasan yang tinggi	4	10	13	2	1	104	3,4
<b>Jumlah skor rata-rata variabel Etos Kerja</b>								<b>2,9</b>	

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survey oleh peneliti (2023)

Berdasarkan hasil pra-survei pada Tabel 1.8 diatas mengenai variabel etos kerja yang dilakukan di Direktorat Metrologi Kota Bandung dapat dilihat bahwa variabel etos kerja mendapatkan urutan kedua terendah setelah *organizational citizenship behavior* dengan skor rata-rata 2,9 yang artinya cenderung masih rendah. Etos kerja sangat penting bagi keberhasilan kerja seseorang secara maksimal, dalam artian semakin tinggi etos kerja pegawai maka semakin tinggi juga kinerja pegawai. Etos kerja merupakan suatu perasaan, pembicaraan serta tindakan manusia yang bekerja di dalam organisasi, jadi dapat dikatakan bahwa segala sesuatu yang ada di dalam organisasi termasuk di dalamnya cara berfikir, bersikap dan bertingkah laku dipengaruhi oleh etos kerja yang ada di organisasi.

Dimensi etos kerja yang paling rendah dengan nilai rata-rata 2,6 adalah kerja keras, adanya pegawai yang belum mempunyai integritas untuk bekerja keras dalam mengerjakan pekerjaannya. Suatu organisasi bukan hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mempunyai etos kerja serta mau bekerja keras dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal, sehingga dapat berperan besar dalam bekerja sama dan mendukung strategi organisasi. Kemudian dimensi terendah selanjutnya dengan skor rata-rata 2,7 adalah kerja cerdas, adanya pegawai yang kurang kreatif dalam

bekerja. Jika pegawai mempunyai pemikiran yang kreatif maka akan membantu pegawai tersebut untuk bekerja lebih maksimal dan juga produktif. Dimensi-dimensi pada variabel etos kerja tersebut harus dimiliki para pegawai agar dapat bekerja secara optimal dan menciptakan suasana kerja kondusif yang menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang dan hasil dari prasurvey yang telah dipaparkan menjelaskan bahwa Direktorat Metrologi Kota Bandung Provinsi Jawa Barat memiliki masalah pada kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh *organizational citizenship behavior* dan etos kerja. Maka peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai **“PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DIREKTORAT METROLOGI KOTA BANDUNG PROVINSI JAWA BARAT”**.

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian**

Identifikasi dan rumusan masalah, didalam penelitian ini diajukan untuk menjelaskan dan merumuskan permasalahan yang ada dalam penelitian. Dimana permasalahan tersebut meliputi *Organizational Citizenship Behavior*, Etos Kerja dan Kinerja Pegawai. Identifikasi masalah ini diperoleh dari latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang akan diteliti pada penelitian ini.

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**



Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan pada latar belakang, bahwa permasalahan yang terjadi di Direktorat Metrologi Kota Bandung Provinsi Jawa Barat yaitu sebagai berikut:

1. *Organizational Citizenship Behavior*

- a. Pegawai kurang bekerjasama dalam hal saling membantu pekerjaan.
- b. Mayoritas pegawai kurang patuh terhadap aturan.

2. Etos Kerja

- a. Pegawai belum mempunyai integritas untuk bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- b. Pegawai kurang kreatif dalam bekerja.

3. Kinerja Pegawai

- a. Pegawai belum menjalin kerjasama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b. Pegawai belum memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.

### **1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan uraian diatas maka rumusan permasalahan yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana *Organizational Citizenship Behavior* pada Direktorat Metrologi Kota Bandung Provinsi Jawa Barat.
2. Bagaimana Etos Kerja Pegawai pada Direktorat Metrologi Kota Bandung Provinsi Jawa Barat.

3. Bagaimana Kinerja Pegawai pada Direktorat Metrologi Kota Bandung Provinsi Jawa Barat.
4. Seberapa besar pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Direktorat Metrologi Kota Bandung Provinsi Jawa Barat, baik secara simultan maupun parsial.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dari rumusan masalah tersebut. Maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. *Organizational Citizenship Behavior* pada Direktorat Metrologi Kota Bandung Provinsi Jawa Barat.
2. Etos Kerja Pegawai pada Direktorat Metrologi Kota Bandung Provinsi Jawa Barat.
3. Kinerja Pegawai pada Direktorat Metrologi Kota Bandung Provinsi Jawa Barat.
4. Besarnya pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Direktorat Metrologi Kota Bandung Provinsi Jawa Barat, baik secara simultan maupun parsial.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan harapan akan menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, selain itu peneliti juga berharap dengan melakukan penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat, sejalan dengan tujuan penelitian di atas. Semua hasil yang diperoleh dalam penelitian ini diharapkan dapat berguna, baik secara teoritis maupun praktis, seperti yang akan dipaparkan berikut:

#### 1.4.1 Kegunaan Teoritis

1. Peneliti dengan ini memiliki harapan agar peneliti ini dapat menambah pengetahuan dan juga wawasan bagi peneliti serta dapat menambah ilmu yang diperoleh selama proses perkuliahan.
2. Penelitian ini diharapkan juga dapat memberikan informasi tambahan sebagai perbandingan atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang sejenis.
3. Sebagai ilmu pengetahuan agar dapat kesesuaian antara teori dan praktek khususnya terkait *organizational citizenship behavior*, etos kerja dan kinerja pegawai serta faktor-faktor yang mempengaruhinya.

#### 1.4.2 Kegunaan Praktis

Adapun kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti
  - a. Memperdalam pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai *organizational citizenship behavior*, etos kerja dan kinerja pegawai.
  - b. Memahami permasalahan yang terjadi pada pengaruh *organizational citizenship behavior* dan etos kerja terhadap kinerja pegawai.
  - c. Mengetahui hasil dari pengaruh *organizational citizenship behavior* dan etos kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Bagi Perusahaan
  - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dalam menangani masalah yang berkaitan dengan *organizational citizenship behavior*, etos kerja dan kinerja pegawai.

- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pikiran yang dapat digunakan oleh instansi sebagai bahan pertimbangan untuk lebih meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan.
- c. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan kepada perusahaan terdapat permasalahan yang terjadi, sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan.

### 3. Bagi Peneliti Lain

- a. Sebagai referensi tambahan bagi peneliti lain yang sedang melakukan penelitian dengan bidang kajian yang sama.
- b. Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai perbandingan untuk penelitian yang sejenis.