

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menghadapi dinamika era globalisasi yang semakin kompleks, Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan strategis dalam menunjang efektifitas penyelenggaraan tugas pada instansi pemerintah. Keberhasilan atau kegagalan instansi pemerintah dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat dipengaruhi oleh kemampuan SDM dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Pegawai yang kompeten, berintegritas, serta mampu beradaptasi dengan perubahan menjadi faktor utama dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi secara optimal.

Koperasi di Indonesia merupakan salah satu pilar penting dalam sistem perekonomian nasional yang berlandaskan asas kekeluargaan dan demokrasi ekonomi. Keberadaan koperasi bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan anggota serta masyarakat melalui kegiatan usaha yang dijalankan secara bersama-sama. Selain sebagai lembaga ekonomi, koperasi juga berperan sebagai sarana pemberdayaan masyarakat, khususnya dalam mendukung perkembangan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) agar lebih mandiri, produktif, dan memiliki daya saing. Dengan jumlah koperasi yang tersebar di berbagai wilayah Indonesia, peran koperasi menjadi strategis dalam mendorong pemerataan ekonomi dan pembangunan nasional.

Koperasi di Provinsi Jawa Barat merupakan salah satu pilar penting dalam perekonomian daerah yang berlandaskan asas kekeluargaan dan demokrasi ekonomi. Keberadaan koperasi bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan anggota serta masyarakat melalui kegiatan usaha yang dijalankan secara bersama-sama. Selain sebagai lembaga ekonomi, koperasi juga berperan sebagai sarana pemberdayaan masyarakat, khususnya dalam mendukung perkembangan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) agar lebih mandiri, produktif, dan memiliki daya saing. Dengan jumlah koperasi yang tersebar di berbagai wilayah Jawa Barat, peran koperasi menjadi strategis dalam mendorong pemerataan ekonomi serta mendukung pembangunan daerah secara berkelanjutan.

Pentingnya peran sumber daya manusia juga ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara menjelaskan bahwa pengelolaan manajemen ASN secara profesional, termasuk dalam aspek penilaian kinerja dan perilaku kerja. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) menjelaskan penilaian prestasi kerja PNS adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS. Penilaian tersebut tidak hanya fokus pada pencapaian sasaran kerja pegawai (SKP), tetapi juga pada perilaku kerja seperti orientasi pelayanan, komitmen, kerja sama, dan inisiatif. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan instansi pemerintah tidak hanya ditentukan oleh hasil kerja

formal, tetapi juga oleh perilaku positif pegawai dalam mendukung efektivitas organisasi.

Peraturan Gubernur Jawa Barat No. 61 Tahun 2016 tentang tugas pokok, fungsi, rincian tugas unit, dan tata kerja Dinas Koperasi dan Usaha Kecil menjelaskan kedudukan Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat yang bertanggung jawab untuk melaksanakan bidang koperasi dan usaha kecil, meliputi kelembagaan koperasi, pemberdayaan koperasi, usaha kecil, serta pengawasan dan pemeriksaan koperasi yang menjadi kewenangan Provinsi, serta melaksanakan tugas dekonsentrasi dan melaksanakan tugas pembantuan sesuai bidang tugasnya berdasarkan ketentuan Perundang-undangan.

Tabel 1. 1
Pengukuran kinerja dan Realisasi Kinerja pada Aspek Per Manajemen
Sumber Daya Manusia Per Satuan Kerja Perangkat Daerah Jawa Barat
Tahun 2024

No .	Instansi	Sasaran Kinerja	Target	Realisasi	Capaian (%)
1	Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat	Peningkatan proporsi kredit UMKM	28,85 %	26,84%	93,03%
2	Dinas Sosial	Penurunan persentase penduduk miskin	7,38%	7,38%	95,93%
3	Dinas Pendidikan	Rata-rata Lama Sekolah	9,03 %	8,87 %	98,23%
4	Dinas Pemuda dan Olahraga	Peningkatan Indeks Pembangunan Pemuda	51,84 %	51,17%	98,71%

No .	Instansi	Sasaran Kinerja	Target	Realisasi	Capaian (%)
5	Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana	Peningkatan Indeks Perlindungan Anak	71,37 %	71,74%	100,70%
6	Dinas Kesehatan	Peningkatan Angka Harapan Hidup	73,90 %	75,16%	101,70%
7	Dinas Perindustrian dan perdagangan	Peningkatan pertumbuhan sektor industri	3,34%	3,52%	105,38%

Sumber: LKIP - Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat 2025

Berdasarkan data kinerja Instansi Pemerintah Provinsi Jawa Barat, capaian kinerja Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat masih belum sepenuhnya optimal dibandingkan beberapa instansi lainnya yang telah melampaui target. Hal ini terlihat dari capaian sebesar 93,03% yang menunjukkan masih adanya kesenjangan antara target dan realisasi, khususnya dalam peningkatan proporsi kredit UMKM. Kondisi tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu pegawai, tetapi juga berkaitan dengan perilaku kerja dalam organisasi. Kurangnya inisiatif, keterlibatan, serta kontribusi di luar tugas formal menjadi indikasi bahwa perilaku *Organizational Citizenship Behavior* belum berkembang secara optimal, sehingga perlu mendapat perhatian untuk meningkatkan efektivitas kinerja organisasi.

Dalam pelaksanaannya, Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat masih menghadapi berbagai kendala yang dapat mempengaruhi

optimalisasi peran pegawai dalam menjalankan tugas pembinaan dan pendampingan yang berasal dari faktor eksternal dan internal. Kondisi ini menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu pegawai, tetapi juga oleh lingkungan kerja, sistem organisasi, serta dinamika yang terjadi di lapangan. Tugas dan kendala di antara lain:

Tabel 1. 2
Kendala yang dihadapi Dinas Koperasi dan
Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat

No	Kendala	<i>Top</i>	<i>Middle</i>	<i>Lower</i>
1	Adanya Struktur Kepengurusan Koperasi yang masih terdapat ikatan kekeluargaan baik pengurus maupun pengawas koperasi			✓
2	Terdapat salah satu pengurus maupun pengawas koperasi tidak lolos SLIK OJK			✓
3	Adanya koperasi yang penyajian laporan koperasinya belum sesuai dengan regulasi			✓
4	Terbatasnya waktu dan anggaran untuk pelaksanaan program Pendampingan			✓
5	Belum maksimalnya infrastruktur diberbagai wilayah yang mendukung perkembangan pelaku usaha di wilayahnya			✓
6	Faktor usia pelaku usaha menjadi salah satu hambatan perkebangan usaha (terlambatnya kaderisasi dan gagap teknologi)			✓

Sumber: Wawancara Peneliti dengan dengan pegawai DISKUK JABAR (2026)

Berdasarkan beberapa kendala yang telah diuraikan, dapat dipahami bahwa permasalahan yang terjadi tidak hanya bersumber dari faktor internal organisasi, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi eksternal, khususnya yang berkaitan dengan kelembagaan koperasi dan karakteristik pelaku usaha. Adanya struktur kepengurusan koperasi yang masih dipengaruhi oleh hubungan kekeluargaan menunjukkan pentingnya penerapan nilai profesionalisme dan objektivitas dalam proses pembinaan dan pengawasan. Terdapat salah satu pengurus maupun pengawas koperasi yang tidak lolos SLIK OJK menunjukkan perlunya peningkatan seleksi dan evaluasi terhadap kelayakan pengurus maupun pengawas koperasi agar mampu memenuhi persyaratan regulasi serta mendukung terciptanya tata kelola koperasi yang sehat dan akuntabel.

Di sisi lain, kendala seperti belum optimalnya penyusunan laporan koperasi sesuai dengan regulasi, keterbatasan waktu dan anggaran dalam pelaksanaan pendampingan, serta rendahnya kemampuan adaptasi teknologi pada pelaku usaha mengindikasikan perlunya peran aktif pegawai dalam menjalankan tugasnya. Dalam kondisi tersebut, pegawai tidak hanya dituntut untuk melaksanakan tugas formal, tetapi juga perlu memiliki inisiatif, kepedulian, serta kesediaan untuk memberikan kontribusi lebih dalam mendukung keberhasilan program. Terbatasnya waktu dan anggaran untuk pelaksanaan program pendampingan menunjukkan adanya kendala dalam optimalisasi pembinaan kepada koperasi dan pelaku usaha, sehingga diperlukan pengelolaan sumber daya yang lebih efektif agar pelaksanaan program dapat menjangkau sasaran secara maksimal.

Belum maksimalnya infrastruktur di berbagai wilayah yang mendukung perkembangan pelaku usaha menunjukkan bahwa ketersediaan sarana dan prasarana masih menjadi salah satu faktor yang memengaruhi pertumbuhan dan daya saing usaha, sehingga diperlukan dukungan infrastruktur yang lebih memadai untuk menunjang perkembangan pelaku usaha di setiap wilayah. Selanjutnya ada faktor usia pelaku usaha yang menjadi salah satu hambatan perkembangan usaha, seperti terlambatnya kaderisasi dan rendahnya penguasaan teknologi, menunjukkan pentingnya upaya peningkatan kapasitas sumber daya manusia melalui pelatihan, pendampingan, serta percepatan regenerasi agar pelaku usaha mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan tuntutan dunia usaha

Kondisi ini menunjukkan bahwa organisasi membutuhkan perilaku kerja yang bersifat sukarela dan melampaui tugas formal atau *organizational citizenship behavior*. Dengan demikian, masih ditemukannya berbagai kendala tersebut dapat mengindikasikan bahwa perilaku *organizational citizenship behavior* pegawai belum berkembang secara optimal, terutama dalam hal inisiatif, kepedulian, dan kontribusi tambahan dalam mendukung pelaksanaan program di lapangan.

Tabel 1. 3
***Organizational Citizenship Behavior* Pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat**

variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
<i>Organizational</i>	<i>Altruism</i>	5	9	6	9	1	98	3,26
	<i>Conscientiousness</i>	2	4	12	9	3	83	2,76

variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan						
		SS	S	KS	TS	STS	Jumlah Skor	Rata -rata
		5	4	3	2	1		
Citizenship Behavior	Sportsmanship	2	5	11	9	3	84	2,80
	Courtesy	4	8	7	8	3	92	3,06
	Civic Virtue	5	4	9	8	4	88	2,93
Skor rata-rata <i>Organizational Citizenship Behavior</i>								2,96
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-survei oleh peneliti (2026)

Dari hasil pra-survei yang dilakukan peneliti terhadap 30 pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat diperoleh skor rata-rata *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai sebesar 2,96 yang menunjukkan bahwa perilaku OCB pegawai berada pada kategori cukup dan belum optimal berdasarkan klasifikasi skala *Likert* menurut Sugiyono (2023:153). Berdasarkan dari masing-masing dimensi, nilai rata-rata terendah terdapat pada dimensi *conscientiousness* sebesar 2,76 yang mengindikasikan tingkat kedisiplinan, kepatuhan terhadap aturan, serta tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaan masih perlu di tingkatkan.

Dimensi *sportsmanship* memperoleh nilai rata-rata 2,80 yang menunjukkan bahwa sikap toleransi pegawai terhadap kondisi kerja yang kurang ideal belum sepenuhnya optimal. Dimensi *civic virtue* juga menunjukkan nilai yang relatif rendah sebesar 2,93 yang mengindikasikan bahwa tingkat kepedulian dan partisipasi pegawai terhadap organisasi masih belum maksimal. Dimensi *altruism* memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,26 dan dimensi *courtesy* sebesar 3,06, yang menunjukkan bahwa hubungan

interpersonal dan sikap saling membantu antar pegawai sudah cukup baik, namun belum merata pada seluruh aspek perilaku kerja.

Dengan pendapat menurut Schaufeli dan Bakker (2020) serta didukung oleh penelitian dari Arifah dan Santosa (2024), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* pegawai dalam suatu instansi, baik yang berasal dari faktor individu maupun lingkungan organisasi, diantaranya budaya organisasi dan *employee engagement*. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dianggap mempengaruhi rendahnya *organizational citizenship behavior* pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat, peneliti terlebih dahulu menyebarkan kuesioner pra-survei secara acak kepada 30 responden yaitu pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat. Berikut ringkasan pra-survei kondisi *organizational citizenship behavior* pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat:

Tabel 1. 4
Variabel Yang Diduga Bisa Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai Pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat

No	variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan						
			SS	S	K	TS	STS	Jumlah Skor	Rata-rata
			5	4	3	2	1		
1	Budaya Organisasi	Inovasi dan Pengambilan risiko	7	7	8	7	1	102	3,40
		Perhatian pada hal detail	6	6	8	7	3	95	3,16
		Orientasi Hasil	5	7	6	11	1	94	3,13
		Orientasi Individu	3	9	7	10	1	93	3,10
		Orientasi Tim	4	3	11	10	2	87	2,90
		Agresivitas	3	10	6	9	2	93	3,10

No	variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan							
			SS	S	K	S	T	S	Jumlah Skor	Rata- rata
			5	4	3	2	1			
		Stabilitas	6	5	8	9	0	92	3,06	
Skor Rata-rata Budaya Organisasi									3,12	
2	Employee Engagement	Vigor	5	5	9	9	2	92	3,06	
		Dedication	8	5	8	8	1	101	3,36	
		Absorption	6	7	7	7	3	96	3,20	
Skor Rata-rata Employee Engagement									3,20	
3	Kepuasan Kerja	Pekerjaan itu sendiri	7	18	3	1	1	107	3,56	
		Penyelia	9	12	7	2	0	118	3,93	
		Rekan Kerja	6	9	5	6	4	97	3,23	
		Promosi	13	11	4	2	0	125	4,16	
		Gaji	12	12	4	2	0	124	4,13	
Skor Rata-rata Kepuasan Kerja									3,80	
4	Komitmen Organisasi	Affective commitment	11	11	5	3	0	120	4,00	
		Continuance commitment	7	13	6	2	2	111	3,70	
		Normative commitment	5	15	4	5	1	108	3,60	
Skor Rata-rata Komitmen Organisasi									3,76	
5	Motivasi Kerja	Kebutuhan fisiologis	8	10	9	2	1	112	3,73	
		Kebutuhan keamanan	10	8	11	1	0	117	3,52	
		Kebutuhan Sosial	5	8	5	11	1	95	3,16	
		Kebutuhan Penghargaan	10	8	5	4	3	100	3,60	
		Aktualisasi diri	6	7	7	8	2	97	3,23	
Skor Rata-rata Motivasi kerja									3,44	
6	Disiplin Kerja	Ketepatan Waktu	8	9	7	2	4	105	3,50	
		Kepatuhan Aturan	6	9	10	4	1	105	3,50	
		Tanggung Jawab	7	10	8	4	1	108	3,60	
Skor Rata-rata Disiplin Kerja									3,53	

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survei oleh peneliti (2026)

Berdasarkan hasil data kuesioner pra-survei pada tabel 1.4 di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai variabel yang tercantum

dalam kuesioner pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat meliputi budaya organisasi, *employee engagement*, kepuasan kerja, komitmen organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja memiliki nilai rata-rata yang berbeda yaitu 3,12, 3,20, 3,80, 3,76, 3,44, dan 3,53. Dari seluruh variabel tersebut, terdapat dua variabel yang memiliki skor relatif lebih rendah dibandingkan variabel lainnya, yaitu budaya organisasi dengan skor rata-rata sebesar 3,12 dan *employee engagement* sebesar 3,20. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut masih berada pada kategori kurang maksimal dalam mendukung perilaku kerja pegawai.

Melihat hasil kuesioner tersebut, dapat diketahui bahwa salah satu faktor yang diduga mempengaruhi belum optimalnya *organizational citizenship behavior* pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat terletak pada variabel budaya organisasi dan *employee engagement*. Kondisi ini menjadi dasar bagi peneliti untuk menjadikan kedua variabel tersebut sebagai fokus penelitian. Upaya dalam membangun landasan penelitian dilakukan dengan tujuan untuk memperkuat penelitian ini, oleh karena itu peneliti menggunakan kuesioner pra-survei untuk mengukur dan mengetahui kondisi budaya organisasi dan *employee engagement* pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat.

Pentingnya SDM merupakan salah satu indikator kunci keberhasilan instansi pemerintah dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Membangun, mengembangkan dan memonitor pelaksanaan tugas pegawai merupakan tantangan bagi instansi pemerintah agar pegawai mempunyai kinerja yang baik

dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi. Dalam perspektif manajemen modern, pencapaian tujuan organisasi tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi dan sistem operasional, tetapi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia sebagai aktor utama dalam menjalankan strategi perusahaan (Armstrong & Taylor, 2023). Sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam mengimplementasikan kebijakan, membangun budaya kerja yang positif, serta menjaga keunggulan kompetitif perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memastikan bahwa pegawai memiliki tingkat keterikatan yang tinggi serta menunjukkan perilaku organisasi yang positif guna meminimalkan niat untuk meninggalkan perusahaan.

Organisasi sektor publik saat ini dihadapkan pada tantangan besar, salah satunya adalah ekspektasi kualitas pelayanan publik yang terus meningkat, masyarakat tidak lagi puas dengan komunikasi dan pelayanan publik yang hanya satu arah, melainkan menuntut interaksi dua arah dan pelayanan terbaik sebagaimana yang mereka temukan di sektor swasta dan menjadi standar pelayanan yang selama ini banyak ditemukan di sektor swasta secara tidak langsung mulai menjadi pembanding dalam menilai kinerja instansi pemerintah (Luoma-Aho et al., 2020).

Menurut laporan Gallup (2024) di Indonesia pegawai yang tidak *engaged* pada organisasinya mencapai angka 69%, melebihi tingkat pegawai yang *engaged* sebesar 25%. Rendahnya tingkat *employee engagement* berpotensi mempengaruhi perilaku kerja pegawai termasuk kecenderungan untuk tidak menunjukkan perilaku ekstra atau *organizational citizenship behavior*

(Kim,2023). Organisasi mengharapkan kinerja terbaik dari pegawainya. Kinerja tersebut tidak hanya diukur dari penyelesaian tugas formal, tetapi juga dari kontribusi tambahan yang diberikan pegawai dalam mendukung efektivitas organisasi.

Kondisi tersebut juga relevan dengan instansi pemerintah daerah, termasuk Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat. Sebagai organisasi publik yang berperan dalam pengembangan koperasi dan usaha kecil, DISKUK Jabar dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Peningkatan kualitas pelayanan ini menjadi penting karena dapat mendorong tercapainya tujuan organisasi secara keseluruhan. Hal tersebut pada akhirnya diharapkan mampu mendukung pencapaian tujuan dari Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat.

Salah satu faktor penting yang memengaruhi perilaku kerja pegawai adalah budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*value*), keyakinan-keyakinan (*beleives*) atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati, dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi (Sutrisno 2021:12). Budaya organisasi mencerminkan sekumpulan norma, prinsip, dan keyakinan yang dianut serta berkembang dalam suatu lingkungan kerja. Nilai-nilai ini berperan sebagai panduan bagi anggota organisasi dalam menjalankan tugas dan berinteraksi. Setiap organisasi memiliki budaya yang khas, yang membentuk pola perilaku tertentu di antara karyawannya. Selain itu, budaya organisasi juga mempengaruhi cara karyawan berperilaku dalam lingkungan kerja. Budaya yang kuat diharapkan dapat meningkatkan kinerja serta

kepuasan kerja karyawan. Namun, tingkat kepuasan kerja dapat berfluktuasi, di mana seorang karyawan mungkin merasa lebih puas dengan aspek tertentu dalam pekerjaannya pada satu waktu dibandingkan dengan waktu lainnya.

Selain Budaya organisasi, upaya strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui keterlibatan pegawai atau *employee engagement*. *Employee engagement* adalah keterlibatan emosional, kognitif, dan fisik diri yang mendorong karyawan untuk menyelesaikan tugas mereka dengan rasa puas dan semangat yang mendalam (Witriaryani et al., 2022). Pegawai yang merasa bahwa dirinya terlibat akan mengekspresikan pola pikir yang positif dan berbasis pada pekerjaan yang ditandai dengan semangat yang mampu mengurangi kecenderungan karyawan untuk membuat kesalahan dalam bekerja terlebih pegawai yang memiliki rasa keterlibatan terhadap pekerjaannya akan lebih siap untuk belajar pengetahuan dan hal-hal yang baru sehingga karyawan yang terlibat mampu mewujudkan inovasi dan keterampilan sebagai hasil pencapaian tingkat keberhasilan dan kinerja yang tinggi pada pekerjaannya (Ahakwa et al., 2021).

Organizational citizenship behavior merupakan perilaku diskresi karyawan yang berkontribusi secara efektif terhadap fungsi organisasi secara tidak formal (Benuyenah, 2021). Demikian pula, tingkat psikologis positif individu yang ditandai dengan adanya kekuatan (*self-efficacy*), optimism (*optimism*), harapan (*hope*), dan ketahanan (*resilency*) yang menandakan seseorang memiliki rasa kebanggaan terhadap organisasinya sehingga dapat mempertahankan dirinya untuk meningkatkan karir. *Organizational*

citizenship behavior merujuk pada perilaku sukarela yang tidak menjadi bagian dari tugas formal seorang karyawan, namun berdampak pada suasana psikologis dan sosial di tempat kerja. *Organizational citizenship behavior* yang rendah dapat menunjukkan kurangnya kemauan untuk melakukan lebih dari tugas-tugas dasar pekerjaan mereka. Hal ini dapat menyebabkan berkurangnya kolaborasi, kurangnya kerja tim, dan menurunnya rasa komitmen terhadap organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi dan *employee engagement* berperan penting dalam memengaruhi *organizational citizenship behavior*. Dengan demikian, penelitian berjudul **”Pengaruh Budaya Organisasi dan *Employee Engagement* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai Pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat”** menjadi penting untuk dilakukan guna memperoleh bukti empiris serta dasar perumusan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, adaptif, dan berkelanjutan.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi dan rumusan masalah dalam penelitian ini disusun untuk mengkaji pengaruh budaya organisasi dan *employee engagement* terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat. Sebagai salah satu instansi daerah yang berperan penting dalam mendorong pertumbuhan koperasi dan usaha kecil di Jawa Barat, Dalam menghadapi berbagai dinamika dan tantangan diperlukan

penguatan budaya organisasi dan peningkatan keterlibatan pegawai menjadi aspek yang penting dalam membentuk perilaku kerja yang konstruktif. Budaya organisasi dan *employee engagement* dipandang berperan penting dalam meningkatkan *organizational citizenship behavior* pegawai. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung budaya organisasi dan *employee engagement* terhadap *organizational citizenship behavior* pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan fenomena yang sudah diuraikan pada latar belakang di atas, maka permasalahan yang terjadi Pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Budaya organisasi

- a. Dimensi orientasi individu mengindikasikan bahwa perhatian organisasi terhadap kepentingan, kebutuhan, dan pengembangan pegawai secara individual .
- b. Dimensi orientasi tim memiliki rata-rata terendah yang mengindikasikan bahwa kerja sama dan kolaborasi antar pegawai kurang maksimal.
- c. Dimensi agresivitas mengindikasikan bahwa dorongan pegawai untuk bersikap proaktif serta berupaya dalam mencapai target dan berprestasi kurang maksimal .

- d. Dimensi stabilitas mengindikasikan bahwa konsistensi perilaku kerja pegawai serta kemampuan organisasi dalam menciptakan dan mempertahankan lingkungan kerja yang stabil kurang maksimal.

2. *Employee engagement*

- a. Dimensi *vigor* mengindikasikan bahwa tingkat energi, semangat, dan ketahanan mental pegawai dalam bekerja kurang maksimal.

3. *Organizational citizenship behavior*

- a. Dimensi *conscientiousness* menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan, tanggung jawab, serta kepatuhan terhadap aturan kerja kurang maksimal.
- b. Dimensi *sportsmanship* mengindikasikan bahwa toleransi pegawai terhadap kondisi kerja kurang maksimal.
- c. Dimensi *civic virtue* mengindikasikan bahwa kepedulian serta partisipasi aktif pegawai dalam mendukung kegiatan dan perkembangan organisasi kurang maksimal.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Budaya organisasi pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat.
2. Bagaimana *Employee engagement* pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat.

3. Bagaimana *Organizational citizenship behavior* pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat.
4. Seberapa besar pengaruh Budaya organisasi dan *Employee engagement* terhadap *Organizational citizenship behavior* Pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat, baik secara parsial maupun simultan.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah di atas, maka peneliti memiliki tujuan dalam melakukan penelitian ini untuk mengetahui, menganalisis dan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat.
2. *Employee Engagement* pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat.
3. *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat.
4. Besarnya pengaruh Budaya Organisasi dan *Employee Engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat, baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini disusun untuk memperjelas manfaat serta kontribusi yang diharapkan dapat diperoleh dari hasil penelitian, baik dari sisi

pengembangan ilmu pengetahuan maupun dari sisi penerapan praktis di lapangan. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai permasalahan yang diteliti serta menjadi dasar pertimbangan bagi pihak-pihak terkait dalam pengambilan keputusan. Adapun kegunaan penelitian ini meliputi kegunaan teoritis dan kegunaan praktis. Berikut ialah kegunaan dalam penelitian yaitu:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini terkait dengan kontribusi terhadap perkembangan teori dan ilmu pengetahuan serta dunia akademis antara lain:

1. Menambah pemahaman serta memperluas pengetahuan peneliti.
2. Pemandangan dan referensi bagi penelitian-penelitian terkait.
3. Menambah serta memperluas teori mengenai Sumber Daya Manusia.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan yang diuraikan sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti
 - a. Peneliti dapat mengimplementasikan teori dari perkuliahan pada dunia kerja.
 - b. Hasil penelitian ini berguna untuk memberikan pengetahuan mengenai Budaya Organisasi dan *Employee Engagement* dapat berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat.

- c. Peneliti dapat lebih memahami penerapan Budaya Organisasi dan *Employee Engagement* dalam membentuk perilaku *Organizational Citizenship Behavior* pegawai di lingkungan Instansi Pemerintah, terutama pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat.

2. Bagi Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat dalam meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* pegawai.
- b. Sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan terkait pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam upaya peningkatan perilaku sukarela pegawai yang berdampak positif bagi organisasi.

3. Bagi Pihak Lain

- a. Menjadi referensi untuk mengetahui dan memahami mengenai pengaruh Budaya Organisasi dan *Employee Engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai
- b. Hasil penelitian ini dapat menjadi sarana informasi yang bermanfaat dan sebagai bahan referensi tambahan untuk menggambarkan penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.