

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kualitas sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting untuk mendorong keberhasilan organisasi baik itu organisasi swasta maupun organisasi pemerintahan. Dalam konteks penyelenggaraan pemerintahan di Indonesia, tingkat kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah masih menjadi salah satu tantangan dalam mewujudkan demokrasi yang berkualitas. Berdasarkan laporan *The Economist Intelligence Unit* (EUI) Tahun 2026 yang dipublikasikan oleh Databoks, Indeks Demokrasi Indonesia pada tahun 2025 memperoleh skor sebesar 6,37 dari skala maksimum 10. Dengan capaian tersebut, Indonesia menempati peringkat ke-60 dari 167 negara yang dievaluasi. Rendahnya skor tersebut salah satunya dipengaruhi oleh lemahnya budaya politik yang tercermin dari rendahnya tingkat kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah.

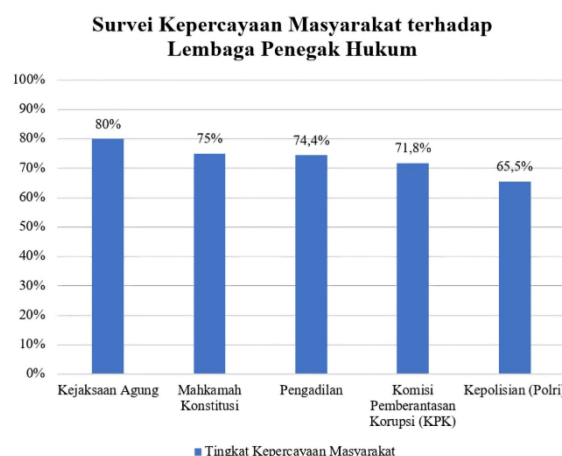
Kinerja aparatur negara menjadi isu penting yang terus mendapatkan perhatian serius dalam reformasi birokrasi, khususnya dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan publik. Oleh karena itu, lembaga penegak hukum tidak hanya dituntut untuk mencapai kinerja administratif yang optimal, tetapi juga menjaga integritas, profesionalisme, dan kepercayaan publik sebagai faktor penting dalam membangun legitimasi serta penerimaan masyarakat terhadap organisasi.

Kepercayaan suatu lembaga pemerintah pada dasarnya tidak hanya ditentukan oleh kewenangan yang dimilikinya, tetapi juga oleh tingkat kepercayaan

yang diberikan masyarakat. Semakin tinggi tingkat kepercayaan publik, semakin besar pula penerimaan masyarakat terhadap kebijakan, pelayanan, dan pelaksanaan tugas yang dijalankan oleh lembaga tersebut. Sebaliknya, rendahnya kepercayaan masyarakat dapat menjadi indikasi bahwa kinerja dan kualitas pelayanan yang diberikan belum sepenuhnya memenuhi harapan publik.

Dalam konteks penegakan hukum di Indonesia, tingkat kepercayaan masyarakat terhadap lembaga penegak hukum merupakan salah satu indikator penting untuk menilai efektivitas kinerja institusi. Kepercayaan publik tidak hanya mencerminkan persepsi masyarakat terhadap integritas lembaga, tetapi juga merefleksikan penilaian atas kualitas pelayanan, profesionalisme aparat, serta konsistensi dalam menjalankan fungsi penegakan hukum.

Salah satu gambaran mengenai tingkat kepercayaan masyarakat terhadap lembaga penegak hukum di Indonesia dapat dilihat melalui hasil survei nasional yang dilakukan oleh Indikator Politik Indonesia pada Januari 2026. Hasil survei tersebut disajikan pada gambar berikut.



Gambar 1.1
Tingkat Kepercayaan Masyarakat terhadap Lembaga Hukum Tahun 2025
 Sumber: Indikator Politik Indonesia (2026)

Berdasarkan Gambar 1.1 menunjukkan bahwa Kejaksaan Agung (Kejagung) sebagai lembaga penegak hukum dengan tingkat kepercayaan masyarakat tertinggi yaitu mencapai 80% jika dibandingkan dengan lembaga hukum yang lainnya. Data tersebut menunjukkan bahwa meskipun seluruh lembaga penegak hukum memiliki tingkat kepercayaan yang relatif tinggi, masih terdapat variasi yang mencerminkan dinamika persepsi publik terhadap kinerja masing-masing institusi. Hal tersebut menjadi penting dalam konteks penelitian ini, karena kinerja lembaga penegak hukum secara tidak langsung dapat mempengaruhi tingkat kepercayaan masyarakat.

Dalam pelaksanaan tugasnya, Kejaksaan memiliki struktur organisasi yang tersusun secara hierarkis dan berjenjang untuk memastikan efektivitas pelaksanaan fungsi penegakan hukum di seluruh wilayah Indonesia. Secara kelembagaan, Kejaksaan RI tidak hanya berada pada tingkat pusat, tetapi juga tersebar hingga ke daerah melalui Kejaksaan Tinggi dan Kejaksaan Negeri. Setiap tingkatan memiliki kedudukan dan wilayah hukum yang berbeda namun tetap berada dalam satu sistem yang terintegrasi di bawah Kejaksaan Agung Republik Indonesia. Untuk memahami struktur kelembagaan tersebut secara lebih sistematis, dapat dilihat dalam tabel yang disajikan berikut.

Tabel 1.1
Tingkatan Kejaksaan di Indonesia

Tingkat Kejaksaan	Kedudukan	Wilayah Hukum
Kejaksaan Agung (Kejagung)	Ibukota Negara (Jakarta)	Seluruh wilayah Negara Republik Indonesia
Kejaksaan Tinggi (Kejati)	Ibukota Provinsi	Seluruh wilayah Provinsi
Kejaksaan Negeri (Kejari)	Ibukota Kabupaten/Kota	Seluruh wilayah Kabupaten/Kota

Sumber: Kejaksaan Agung Republik Indonesia (2026)

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa Kejaksaan di Indonesia memiliki sistem kelembagaan yang bersifat hierarkis dengan pembagian kewenangan yang jelas antara tingkat pusat dan daerah. Kejaksaan Agung memiliki fungsi sebagai pengendali utama, sedangkan Kejaksaan Tinggi berperan sebagai koordinator dan pengawas di tingkat provinsi, serta Kejaksaan Negeri sebagai pelaksana teknis penegakan hukum di tingkat kabupaten/kota. Struktur berjenjang ini menunjukkan bahwa efektivitas pelaksanaan tugas kejaksaan sangat bergantung pada koordinasi dan sinkronisasi antarjenjang organisasi.

Di antara ketiga tingkatan tersebut, Kejaksaan Tinggi memiliki posisi yang strategis karena tidak hanya bertanggung jawab dalam mengimplementasikan kebijakan dan arahan dari Kejaksaan Agung, tetapi juga mengoordinasikan, membina, serta mengawasi pelaksanaan tugas seluruh Kejaksaan Negeri di wilayah hukumnya. Peran ganda tersebut menjadikan Kejaksaan Tinggi sebagai penghubung utama antara perumusan kebijakan di tingkat pusat dengan implementasi penegakan hukum di tingkat daerah, sehingga kompleksitas tugas yang ditanggung relatif lebih tinggi dibandingkan jenjang organisasi lainnya. Oleh karena itu, Kejaksaan Tinggi menjadi tingkat organisasi yang relevan untuk dikaji lebih lanjut dalam penelitian ini.

Walaupun demikian, pelaksanaan tugas pada masing-masing Kejaksaan Tinggi tidak berlangsung dalam kondisi yang seragam. Hal ini disebabkan oleh perbedaan karakteristik wilayah, jumlah satuan kerja di bawah koordinasi, luas wilayah hukum, serta dinamika permasalahan hukum di setiap provinsi. Faktor-faktor tersebut menyebabkan adanya perbedaan kompleksitas pelaksanaan tugas

antarwilayah. Selain itu, variasi tersebut juga memiliki keterkaitan pada perbedaan beban kerja, tantangan koordinasi, dan tuntutan pengawasan yang dihadapi oleh masing-masing Kejaksaan Tinggi. Oleh karena itu, pemahaman terhadap karakteristik operasional setiap Kejaksaan Tinggi menjadi penting sebagai dasar untuk mengidentifikasi perbedaan kondisi organisasi yang dapat memengaruhi pencapaian kinerja.

Hal ini dapat dilihat dari jumlah Kejaksaan Negeri yang berada di bawah masing-masing Kejaksaan Tinggi sebagai indikator struktur operasional di daerah. Jumlah Kejaksaan Negeri di setiap wilayah menunjukkan luasnya jangkauan kerja serta kompleksitas koordinasi yang harus dilakukan oleh masing-masing Kejaksaan Tinggi. Oleh karena itu, analisis terhadap jumlah Kejaksaan Negeri menjadi penting sebagai gambaran awal dalam memahami variasi beban kerja antar Kejaksaan Tinggi di Indonesia. Selanjutnya, disajikan tabel jumlah Kejaksaan Negeri di bawah masing-masing Kejaksaan Tinggi di Indonesia yang telah diurutkan berdasarkan jumlah terbanyak hingga paling sedikit yaitu sebagai berikut.

Tabel 1.2
Jumlah Kejaksaan Negeri di Bawah Kejaksaan Tinggi di Indonesia

No.	Kejaksaan Tinggi	Jumlah Kejaksaan Negeri
1	Jawa Timur	39
2	Jawa Tengah	37
3	Sumatera Utara	37
4	Sulawesi Selatan	32
5	Aceh	25
6	Jawa Barat	25
7	Sulawesi tengah	27
8	Sumatera Barat	22
9	Nusa Tenggara Timur	19
10	Lampung	17
11	Sumatera Selatan	16
12	Kalimantan Tengah	16

Tabel 1.2 (lanjutan)

No.	Kejaksaan Tinggi	Jumlah Kejaksaan Negeri
13	Maluku	15
14	Kalimantan Barat	13
15	Kalimantan Selatan	13
16	Sulawesi Utara	13
17	Kalimantan Timur	13
18	Riau	12
19	Jambi	12
20	Kepulauan Riau	10
21	Maluku Utara	10
22	Bali	10
23	Sulawesi Tenggara	10
24	Bengkulu	10
25	Bangka Belitung	8
26	Banten	7
27	Nusa Tenggara Barat	7
28	Papua	7
29	Gorontalo	6
30	DKI Jakarta	5
31	DI Yogyakarta	5
32	Kalimantan Utara	5
33	Papua Barat	5
34	Sulawesi Barat	5

Sumber: PPID Kejaksaan Agung (2026)

Berdasarkan Tabel 1.2 jumlah Kejaksaan Negeri di bawah masing-masing Kejaksaan Tinggi di Indonesia menunjukkan adanya variasi antarwilayah. Kejaksaan Tinggi Jawa Timur, Jawa Tengah, dan Sumatera Utara memiliki jumlah Kejaksaan Negeri terbanyak, sedangkan Kejaksaan Tinggi Sulawesi Barat, Papua Barat, Kalimantan Utara, DI Yogyakarta, dan DKI Jakarta memiliki jumlah Kejaksaan Negeri yang relatif lebih sedikit. Perbedaan tersebut menggambarkan adanya variasi struktur operasional antar Kejaksaan Tinggi yang berpotensi memengaruhi cakupan koordinasi, pengawasan, dan pelaksanaan tugas di masing-masing wilayah hukum.

Variasi tersebut memberikan gambaran awal mengenai perbedaan karakteristik operasional antar Kejaksaan Tinggi dan menjadi salah satu dasar dalam memahami konteks penyelenggaraan tugas. Selain struktur operasional, perbedaan antar Kejaksaan Tinggi juga dapat ditinjau melalui capaian kinerja masing-masing satuan kerja. Namun, analisis tersebut memerlukan ketersediaan data kinerja yang memadai dan dapat diakses secara berkelanjutan. Oleh karena itu, peneliti menelusuri publikasi laporan kinerja Kejaksaan Tinggi di Indonesia selama periode 2022-2024 untuk memperoleh gambaran awal mengenai capaian kinerja dari masing-masing satuan kerja.

Peneliti melakukan penelusuran terhadap publikasi laporan kinerja Kejaksaan Tinggi di Indonesia selama periode 2022-2024. Periode tersebut dipilih karena data tahun 2025 belum tersedia secara memadai pada saat pengumpulan data dilakukan. Hasil penelusuran menunjukkan bahwa publikasi laporan kinerja masing-masing Kejaksaan Tinggi belum tersedia secara seragam. Beberapa Kejaksaan Tinggi memublikasikan laporan kinerja secara lengkap selama tiga tahun, sebagian hanya menyediakan laporan pada tahun tertentu, sedangkan sebagian lainnya belum memublikasikan laporan atau dokumennya tidak dapat diakses. Oleh karena itu, tabel berikut menyajikan ketersediaan laporan kinerja beserta capaian kinerja berdasarkan dokumen resmi yang berhasil diperoleh peneliti. Penyajian data tersebut tidak dimaksudkan untuk menggambarkan ataupun membandingkan kinerja seluruh Kejaksaan Tinggi di Indonesia, melainkan sebagai gambaran awal berdasarkan data resmi yang tersedia dan dapat diakses selama periode penelitian. Adapun capaian kinerja tersebut disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 1.3
Capaian Kinerja Kejaksaan Tinggi di Indonesia Tahun 2022-2024
Berdasarkan Data yang Dapat Diakses

No.	Kejaksaan Tinggi	Tahun		
		2022 (%)	2023 (%)	2024 (%)
1	Kepulauan Riau	253,46	169,61	179,8
2	Lampung	184,12	134,78	158,93
3	Jawa Barat	155,1	138,13	175,83
4	Bali	TD	313,99	268,26
5	Sumatera Utara	TD	114,99	106,11
6	Aceh	TD	111,02	111,44
7	Sulawesi Tenggara	TD	TD	155,05

Sumber: PPID Kejaksaan Agung (2026)

Keterangan:

TD : Data Tidak Ditemukan

Tabel 1.3 menunjukkan ketersediaan publikasi laporan kinerja pada masing-masing Kejaksaan Tinggi di Indonesia. Dari 34 Kejaksaan Tinggi yang ada, hanya tiga Kejati yang memublikasikan laporan kinerja secara lengkap selama periode 2022-2024, yaitu Kejati Kepulauan Riau, Lampung, dan Jawa Barat. Sementara itu, tiga Kejati hanya memublikasikan laporan kinerja untuk tahun 2023 dan 2024, yaitu Kejati Bali, Sumatera Utara, dan Aceh. Adapun Kejati Sulawesi Tenggara hanya memublikasikan laporan kinerja tahun 2024. Sebagian dokumen tidak tersedia pada laman resmi, sebagian hanya tersedia untuk tahun tertentu, dan sebagian lainnya tidak dapat diakses karena kendala teknis. Oleh karena itu, data antar Kejaksaan Tinggi dalam penelitian ini hanya digunakan sebagai informasi pendukung dan tidak dijadikan dasar untuk melakukan generalisasi terhadap kinerja seluruh Kejaksaan Tinggi di Indonesia.

Meskipun terdapat keterbatasan dalam ketersediaan data kinerja antarwilayah, dinamika pelaksanaan tugas kejaksaan masih dapat diamati melalui indikator lain yang berkaitan dengan pelayanan kepada masyarakat. Salah satu

indikator yang dapat memberikan gambaran mengenai kompleksitas pelaksanaan fungsi Kejaksaan yaitu jumlah laporan pengaduan masyarakat yang diterima oleh Komisi Kejaksaan Republik Indonesia. Tingginya jumlah pengaduan tidak selalu mencerminkan rendahnya kualitas pelayanan, tetapi dapat mengindikasikan tingginya intensitas interaksi antara masyarakat dan institusi Kejaksaan di suatu wilayah.

Berdasarkan data Komisi Kejaksaan Republik Indonesia (Komjak RI) tahun 2024, tercatat sebanyak 869 laporan pengaduan masyarakat terhadap kinerja jaksa di seluruh Indonesia. Provinsi dengan jumlah laporan pengaduan tertinggi meliputi DKI Jakarta, Jawa Timur, Sumatera Utara, Jawa Barat, dan Sumatera Selatan. Tingginya jumlah laporan pengaduan tersebut menggambarkan besarnya intensitas interaksi masyarakat dengan institusi Kejaksaan dalam pelaksanaan pelayanan hukum di wilayah-wilayah tersebut. Kondisi ini menunjukkan bahwa penyelenggaraan tugas Kejaksaan di daerah dengan tingkat pengaduan yang tinggi menghadapi dinamika pelayanan yang lebih kompleks dibandingkan wilayah lainnya.

Di sisi lain, hasil penelusuran terhadap publikasi laporan kinerja Kejaksaan Tinggi di Indonesia selama periode 2022-2024 menunjukkan bahwa tidak seluruh Kejaksaan Tinggi memiliki laporan kinerja yang tersedia secara lengkap dan dapat diakses secara konsisten. Sebagian Kejaksaan Tinggi memublikasikan laporan kinerja secara lengkap selama tiga tahun, sedangkan sebagian lainnya hanya menyediakan laporan pada tahun tertentu atau tidak dapat diakses karena kendala teknis. Kondisi tersebut menyebabkan keterbatasan dalam melakukan

perbandingan capaian kinerja secara menyeluruh antar Kejaksaan Tinggi di Indonesia.

Keterbatasan ketersediaan data tersebut menjadi salah satu pertimbangan dalam menentukan objek penelitian. Data yang tersedia secara lengkap dan berkelanjutan memungkinkan peneliti melakukan analisis perkembangan capaian kinerja secara lebih komprehensif berdasarkan sasaran strategis dan indikator kinerja utama. Oleh karena itu, pemilihan objek penelitian tidak hanya mempertimbangkan karakteristik wilayah, tetapi juga mempertimbangkan kelengkapan data yang diperlukan untuk mendukung proses analisis.

Di antara beberapa Kejaksaan Tinggi yang memiliki ketersediaan data relatif lengkap selama periode 2022-2024, Kejaksaan Tinggi Jawa Barat merupakan salah satu satuan kerja yang menyediakan data secara konsisten dan dapat diakses. Selain didukung oleh ketersediaan data yang memadai, Provinsi Jawa Barat juga termasuk ke dalam kelompok provinsi dengan jumlah pengaduan masyarakat yang relatif tinggi berdasarkan data Komisi Kejaksaan Republik Indonesia. Kedua kondisi tersebut memberikan gambaran bahwa Kejaksaan Tinggi Jawa Barat menghadapi dinamika penyelenggaraan tugas yang kompleks sekaligus memiliki dukungan data yang memadai untuk dianalisis secara lebih mendalam.

Berdasarkan pertimbangan tersebut, Kejaksaan Tinggi Jawa Barat dipilih sebagai objek penelitian karena memiliki karakteristik yang mendukung pelaksanaan analisis secara lebih komprehensif. Ketersediaan data yang relatif lengkap dan konsisten memungkinkan peneliti mengidentifikasi perkembangan capaian kinerja berdasarkan sasaran strategis dan indikator kinerja utama dari tahun

2022 hingga 2024. Oleh karena itu, sebagai gambaran awal mengenai dinamika kinerja Kejaksaan Tinggi Jawa Barat, berikut disajikan data capaian kinerja berdasarkan sasaran strategis dan indikator kinerja utama selama periode 2022-2024.

Tabel 1.4
Kinerja Kejaksaan Tinggi Jawa Barat Tahun 2022-2024

No.	Sasaran Strategis		2022		2023		2024	
			Target PK (%)	Capaian Kinerja (%)	Target PK (%)	Capaian Kinerja (%)	Target PK (%)	Capaian Kinerja (%)
1	Meningkatnya Akuntabilitas dan Integritas Aparatur Kejaksaan RI di Wilayah Hukum Kejaksaan Tinggi Jawa Barat	IK.1	75	115,56	85	99,54	90	74,08
2	Terwujudnya Upaya Pencegahan Tindak Pidana Korupsi di Wilayah Hukum Kejaksaan Tinggi Jawa Barat	IK.2	80	295,81	85	253,85	90	223,50
3	Meningkatnya Keberhasilan Penyelesaian Tindak Pidana di Wilayah Hukum Kejaksaan Tinggi Jawa Barat	IK.3.1	85	108,82	90	94,22	99	148,75
		IK.3.2	80	133,31	85	109,22	90	139,66

Tabel 1.4 (lanjutan)

No.	Sasaran Strategis		2022		2023		2024	
			Target PK (%)	Capaian Kinerja (%)	Target PK (%)	Capaian Kinerja (%)	Target PK (%)	Capaian Kinerja (%)
4	Meningkatnya Pengembalian Aset dan Kerugian Negara di Wilayah Hukum Kejaksaan Tinggi Jawa Barat	IK.4.1	80	42,63	82	65,01	85	398,14
		IK.4.2	75	133,33	77	129,87	80	125

Sumber: PPID Kejaksaan Agung (2026)

Berdasarkan data capaian kinerja Kejaksaan Tinggi Jawa Barat tahun 2022-2024, setiap sasaran strategis diukur melalui Indikator Kinerja (IK) yang mencerminkan berbagai aspek pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi. Sebagian besar sasaran strategis menunjukkan capaian yang relatif stabil bahkan melampaui target yang telah ditetapkan. Namun demikian, sasaran strategis pertama (IK.1), memperlihatkan kecenderungan yang berbeda. Capaian pada sasaran strategis tersebut menurun secara berturut-turut dari 115,56% pada tahun 2022 menjadi 99,54% pada tahun 2023, kemudian kembali menurun menjadi 74,08% pada tahun 2024 bahkan pada tahun ini tidak mencapai target Perjanjian Kinerja (PK). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa aspek akuntabilitas dan integritas aparatur memerlukan perhatian lebih dibandingkan sasaran strategis lainnya.

Berbeda dengan kinerja yang berorientasi pada hasil penanganan perkara atau pemulihan aset, akuntabilitas dan integritas aparatur lebih berkaitan dengan kualitas perilaku pegawai dalam menjalankan tugas, kepatuhan terhadap norma organisasi, serta tanggung jawab dalam melaksanakan kewajiban secara konsisten.

Hal tersebut sama kaitannya dengan Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2004 tentang Kejaksaan Republik Indonesia (sebagaimana telah diperbarui dalam UU No. 11 Tahun 2021) yang menegaskan pentingnya profesionalitas dan akuntabilitas aparatur kejaksaan. Aparatur yang memiliki keterikatan kuat terhadap organisasinya dapat cenderung menunjukkan loyalitas, memiliki tanggung jawab, dan komitmen untuk mempertahankan standar perilaku sesuai dengan nilai yang ada pada organisasi.

Dalam kajian perilaku organisasi, keterikatan individu terhadap organisasi dijelaskan melalui konsep komitmen organisasi. Komitmen organisasi menggambarkan tingkat identifikasi, keterlibatan, serta keinginan individu untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dan berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, penurunan capaian pada aspek akuntabilitas dan integritas aparatur tidak hanya dapat dipandang sebagai persoalan capaian kinerja, tetapi juga dapat menjadi indikasi adanya dinamika komitmen organisasi di lingkungan kerja. Meskipun berbagai faktor lain, seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, beban kerja, maupun faktor lainnya juga dapat memengaruhi perilaku pegawai. Tetapi komitmen organisasi dipandang memiliki keterkaitan konseptual yang lebih langsung dengan pembentukan perilaku yang bertanggung jawab dan berintegritas.

Komitmen organisasi sebagai salah satu aspek penting dalam perilaku organisasi tidak terbentuk secara otomatis, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari individu maupun lingkungan organisasi. Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa terdapat berbagai variabel yang memiliki

keterkaitan dengan tingkat komitmen organisasi pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Abdillah dan Kuncoro (2024) menunjukkan bahwa selain kepemimpinan transformasional dan *work-life balance*, komitmen organisasi juga dipengaruhi oleh beban kerja. Selanjutnya, penelitian Afrinianto et al. (2024) mengemukakan bahwa selain *work-life balance*, kepuasan kerja turut berperan dalam memengaruhi komitmen organisasi pegawai.

Kemudian penelitian Dewi et al. (2022) menjelaskan bahwa selain kepemimpinan transformasional dan kerja sama tim, budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi komitmen organisasi. Hasil penelitian Supriyanto dan Faisal (2021) juga menunjukkan bahwa selain kerja sama tim, budaya organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan berbagai penelitian tersebut, dapat dipahami bahwa komitmen organisasi merupakan variabel yang dipengaruhi oleh beragam faktor. Oleh karena itu, sebelum menganalisis faktor-faktor yang diduga memengaruhi komitmen organisasi pada pegawai Kejaksaan Tinggi Jawa Barat, diperlukan gambaran awal mengenai kondisi komitmen organisasi pegawai melalui pelaksanaan pra-survei.

Untuk memperoleh gambaran awal mengenai kondisi komitmen organisasi pada pegawai Kejaksaan Tinggi Jawa Barat, peneliti melakukan pra-survei terhadap 30 responden dengan mengacu pada tiga dimensi komitmen organisasi menurut Meyer dan Allen, yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Hasil pra-survei tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran awal mengenai kondisi komitmen organisasi pegawai sebagai dasar

dalam menentukan fokus penelitian. Adapun hasil pra-survei disajikan pada Tabel sebagai berikut.

Tabel 1.5
Hasil Pra-Survei mengenai Komitmen Organisasi pada Pegawai Kejaksaan
Tinggi Jawa Barat

No.	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		STS	TS	KS	S	SS		
1	Komitment Afektif (<i>Affective Commitment</i>): Saya kurang merasakan kebanggaan khusus menjadi bagian dari organisasi ini	2	4	17	7	0	89	2,96
2	Komitmen Berkelanjutan (<i>Continuance Commitment</i>): Apabila harus meninggalkan organisasi dapat menimbulkan perasaan kehilangan atau dampak emosional yang signifikan	2	4	12	9	3	97	3,23
3	Komitmen Normatif (<i>Normative Commitment</i>): Saya tidak terlalu merasa memiliki kewajiban khusus untuk terus bekerja di organisasi ini	1	5	19	5	0	88	2,93
Skor Rata-Rata Komitmen Organisasi								3,04
Jumlah Skor = Frekuensi x Skor Rata-Rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30) Skor Rata-Rata = Jumlah Rata-Rata : Jumlah Pernyataan Kuesioner								

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

Berdasarkan Tabel 1.5 hasil pra-survei mengenai komitmen organisasi pada pegawai Kejaksaan Tinggi Jawa Barat, diperoleh skor rata-rata keseluruhan sebesar 3,04. Hasil tersebut memberikan gambaran awal bahwa tingkat komitmen organisasi pegawai masih belum optimal. Hal ini tercermin dari kecenderungan

jawaban responden yang masih didominasi oleh kategori kurang setuju pada sebagian besar pernyataan yang mewakili dimensi komitmen organisasi. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa keterikatan pegawai terhadap organisasi, baik dari aspek emosional, pertimbangan untuk tetap bertahan dalam organisasi, maupun rasa kewajiban moral untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, masih memerlukan penguatan.

Jika ditinjau berdasarkan masing-masing dimensi, komitmen afektif (*affective commitment*) dan komitmen normatif (*normative commitment*) masing-masing memperoleh skor di bawah rata-rata yaitu sebesar 2,96 dan 2,93. Hasil tersebut memberikan gambaran bahwa kecenderungan pegawai untuk tetap menjadi bagian dari organisasi lebih didasarkan pada pertimbangan mengenai konsekuensi apabila meninggalkan organisasi dibandingkan dengan keterikatan emosional maupun rasa tanggung jawab moral terhadap organisasi. Dengan demikian, rasa bangga sebagai bagian dari organisasi serta dorongan moral untuk tetap mengabdikan masih belum sepenuhnya berkembang secara optimal pada sebagian pegawai.

Secara keseluruhan, hasil pra-survei ini memberikan indikasi awal bahwa komitmen organisasi pada pegawai Kejati Jabar masih memerlukan perhatian lebih lanjut, dengan melakukan penelitian secara mendalam untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang berpotensi memengaruhi komitmen organisasi pada pegawai Kejati Jabar. Maka dari itu, selanjutnya peneliti melakukan pra-survei dengan menyebar kuesioner kepada 30 orang pegawai yang bekerja di Kejati Jabar untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Hasil dari pra-survei tersebut disajikan dalam bentuk tabel yaitu sebagai berikut.

Tabel 1.6 (lanjutan)

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		STS	TS	KS	S	SS		
Kepuasan Kerja	Pekerjaan itu Sendiri	0	0	3	10	17	134	4,46
	Gaji	0	2	5	9	14	125	4,16
	Promosi	1	1	3	13	12	124	4,13
	Supervisi	0	1	3	14	12	127	4,23
	Rekan Kerja	1	1	1	9	18	132	4,4
Skor Rata-Rata Kepuasan Kerja								4,27
Budaya Organisasi	Orientasi Pada Individu	0	2	4	13	11	127	4,23
	Orientasi Pada Tim	0	1	8	11	10	120	4
	Orientasi Pada Hasil	0	2	2	16	10	124	4,13
	Inovasi dan Keberanian Mengambil Risiko	1	2	2	10	15	126	4,2
	Memperhatikan Detail	1	1	2	10	16	129	4,3
	Agresivitas	1	5	12	6	6	101	3,36
	Stabilitas	2	2	3	8	15	122	4,06
Skor Rata-Rata Budaya Organisasi								4,04
Kerja Sama Tim	Cooperating (Bekerjasama)	3	5	10	9	3	94	3,13
	Coordinating (Koordinasi)	1	2	7	12	8	114	3,8
	Communicating (Komunikasi)	0	4	8	11	7	100	3,33
	Comforting (Kenyamanan)	2	5	8	10	5	101	3,36
	Conflict resolving (Pemecahan Masalah)	2	5	8	12	3	99	3,3
Skor Rata-Rata Kerja Sama Tim								3,38
Jumlah Skor = Frekuensi x Skor Rata-Rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30) Skor Rata-Rata = Jumlah Rata-Rata : Jumlah Pernyataan Kuesioner								

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

Berdasarkan Tabel 1.6 dapat diketahui bahwa masing-masing variabel menunjukkan tingkat penilaian yang berbeda. Secara umum, hasil tersebut

menunjukkan bahwa tidak seluruh faktor memiliki kecenderungan yang sama dalam memengaruhi komitmen organisasi pegawai. Perbedaan tersebut mengindikasikan bahwa terdapat beberapa faktor yang dinilai telah berjalan dengan baik, sementara faktor lainnya masih memerlukan perhatian lebih lanjut.

Apabila dilihat dari skor rata-rata pada masing-masing variabel, kepuasan kerja memperoleh skor rata-rata tertinggi sebesar 4,27, diikuti oleh beban kerja sebesar 4,07 dan budaya organisasi sebesar 4,04. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki persepsi yang relatif positif terhadap ketiga variabel tersebut. Sementara itu, tiga variabel yang memiliki skor rata-rata relatif lebih rendah yaitu kerja sama tim dengan skor rata-rata sebesar 3,38, kepemimpinan transformasional sebesar 3,13, dan *work-life balance* sebesar 2,92. Hasil tersebut memberikan gambaran bahwa dibandingkan dengan faktor-faktor lainnya, faktor *work-life balance*, kepemimpinan transformasional, dan kerja sama tim masih menunjukkan kondisi yang relatif kurang optimal.

Rendahnya skor pada ketiga variabel tersebut mengindikasikan bahwa masih terdapat ruang untuk meningkatkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi pegawai, kualitas kepemimpinan yang mampu memberikan pengaruh dan motivasi kepada bawahan, serta efektivitas kerja sama antarpegawai dalam melaksanakan tugas organisasi.

Dengan demikian, ketiga variabel tersebut menjadi faktor yang menarik untuk dikaji lebih lanjut dalam kaitannya dengan komitmen organisasi pada pegawai Kejaksaan Tinggi Jawa Barat. Berdasarkan hasil pra-survei tersebut, penelitian ini memfokuskan kajian pada *work-life balance*, kepemimpinan

transformasional, dan kerja sama tim sebagai variabel yang diduga memengaruhi komitmen organisasi.

Untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai kondisi masing-masing variabel tersebut, selanjutnya disajikan hasil pra-survei berdasarkan dimensi dan indikator dari setiap variabel penelitian. Pertama dimulai dari hasil pra-survei variabel *Work-life balance* terlebih dahulu. Untuk mengetahui kondisi *work-life balance* pegawai pada Kejati Jabar, maka peneliti melakukan pra-survey terhadap 30 orang pegawai. Hasil dari pra-survei tersebut disajikan dalam bentuk tabel yaitu sebagai berikut.

Tabel 1.7
Hasil Pra-Survei mengenai *Work-Life Balance* pada Pegawai Kejaksaan Tinggi Jawa Barat

No.	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		STS	TS	KS	S	SS		
1	<i>Work Interference with Personal Life</i> (WIPL): Tuntutan pekerjaan memengaruhi alokasi waktu antara aktivitas kerja dan kehidupan di luar pekerjaan	18	5	2	3	2	56	1,86
2	<i>Personal Life Interference with Work</i> (PLIW): Kesibukan keluarga dapat memengaruhi tingkat fokus seseorang dalam menjalankan pekerjaan	18	9	1	1	1	48	1,6
3	<i>Work Enhancement of Personal Life</i> (WEPL): Pengalaman kerja berperan dalam pengelolaan kehidupan pribadi	0	0	9	14	7	118	3,93
4	<i>Personal Life Enhancement of Work</i> (PLEW): Dukungan	0	0	0	21	9	129	4,3

Tabel 1.7 (lanjutan)

No.	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		STS	TS	KS	S	SS		
	keluarga dapat memengaruhi tingkat efektivitas dalam bekerja							
Skor Rata-Rata Kerja <i>Work-Life Balance</i>								2,92
Jumlah Skor = Frekuensi x Skor Rata-Rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30) Skor Rata-Rata = Jumlah Rata-Rata : Jumlah Pernyataan Kuesioner								

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

Berdasarkan Tabel 1.7 diperoleh skor rata-rata sebesar 2,92. Hasil tersebut menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi pegawai masih belum sepenuhnya berjalan secara optimal. Kondisi ini menunjukkan bahwa pegawai masih menghadapi tantangan dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan secara seimbang. Apabila dilihat, dimensi ke-1 dan ke-2 merupakan dimensi yang memperoleh skor dibawah rata-rata yaitu sebesar 1,86 dan 1,60, yang posisinya terendah dibandingkan dimensi lainnya. Dengan demikian, hasil pra-survei tersebut memberikan gambaran bahwa *work-life balance* merupakan salah satu faktor yang layak untuk dikaji lebih lanjut dalam kaitannya dengan komitmen organisasi pegawai.

Faktor *work-life balance* di sini mengacu pada adanya keseimbangan dua kondisi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keadaan seperti ini menggambarkan seseorang dapat dengan baik mengelola dan membagi tanggung jawab secara seimbang terutama dalam hal tanggung jawab pekerjaan dengan tanggung jawab kehidupan pribadi. Apabila seorang pegawai memiliki *work-life balance* yang baik maka akan berdampak pada meningkatnya komitmen pegawai. Selain *work-life balance*, faktor lain selanjutnya yang diduga memiliki peran

penting dalam memengaruhi komitmen organisasi yaitu kepemimpinan transformasional. Untuk mengetahui kondisi kepemimpinan transformasional pada Kejati Jabar, maka peneliti melakukan pra-survei terhadap 30 orang pegawai. Hasil pra-survei tersebut disajikan dalam bentuk tabel yaitu sebagai berikut.

Tabel 1.8
Hasil Pra-Survei mengenai Kepemimpinan Transformasional pada Pegawai
Kejaksaan Tinggi Jawa Barat

No.	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		STS	TS	KS	S	SS		
1	Pengaruh Ideal (<i>Idealized Influence</i>): Pimpinan diharapkan mampu menunjukkan sikap profesional dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya	0	8	10	8	4	98	3,26
2	Motivasi Inspirasional (<i>Inspirational Motivation</i>): Pimpinan memiliki peran dalam mendorong semangat tim guna mencapai tujuan bersama	1	7	12	7	3	94	3,13
3	Stimulasi Itelektual (<i>Intellectual Stimulation</i>): Pimpinan memberikan kesempatan kepada setiap pegawai untuk menyampaikan ide-ide baru	5	11	9	3	2	87	2,9
4	Perhatian Individual (<i>Individualized Consideration</i>): Dukungan pimpinan tersedia bagi pegawai ketika menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan	3	7	8	8	4	97	3,23
Skor Rata-Rata Kepemimpinan Transformasional								3,13
Jumlah Skor = Frekuensi x Skor Rata-Rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30) Skor Rata-Rata = Jumlah Rata-Rata : Jumlah Pernyataan Kuesioner								

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

Berdasarkan Tabel 1.8 diperoleh skor rata-rata sebesar 3,13. Apabila ditinjau berdasarkan masing-masing dimensi, pada dimensi *Inspirational Motivation* memiliki skor rata-rata yang sama dengan skor rata-rata akhir yaitu sebesar 3,13 yang mana dimensi tersebut menggambarkan posisinya secara menengah dan belum tentu baik, sehingga harus diteliti lebih lanjut. Kemudian dimensi *Intellectual Stimulation* yang memperoleh skor rata-rata paling rendah, yaitu sebesar 2,90. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pimpinan kurang memiliki peran dalam mendorong semangat tim, dan kesempatan bagi pegawai untuk menyampaikan gagasan, ide, maupun cara-cara baru dalam pelaksanaan pekerjaan masih belum sepenuhnya dirasakan secara optimal.

Sebagaimana hasil pra-survei tersebut memberikan gambaran bahwa kepemimpinan transformasional pada pegawai Kejati Jabar masih memerlukan penguatan terutama dalam hal tingginya peran pemimpin, mendorong kreativitas dan partisipasi pegawai dalam penyelesaian pekerjaan. Kejaksaan sebagai organisasi publik yang fokus utamanya menegakkan hukum, dalam hal ini peran pemimpin sangat diperlukan keberadaannya. Pemimpin berperan dalam memberikan pengaruh kepada seluruh pegawai yang ada untuk dapat mencapai tujuan dengan menginspirasi dan memotivasi supaya meningkatnya rasa semangat, loyalitas, dan menumbuhkan rasa memiliki terhadap visi organisasi.

Secara keseluruhan, hasil pra-survei tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan salah satu faktor yang diduga memiliki keterkaitan dengan komitmen organisasi pegawai. Selain itu, faktor lain yang juga diperkirakan turut memengaruhi komitmen organisasi yaitu kemampuan pegawai

dalam membangun kerja sama dengan sesama anggota organisasi. Untuk mengetahui kondisi kerja sama tim pada Kejati Jabar, maka peneliti melakukan pra-survei terhadap 30 orang pegawai. Hasil pra-survei tersebut disajikan dalam tabel yaitu sebagai berikut.

Tabel 1.9
Hasil Pra-Survei mengenai Kerja Sama Tim pada Pegawai Kejaksaan
Tinggi Jawa Barat

No.	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		STS	TS	KS	S	SS		
1	<i>Cooperating</i> (Bekerja sama): Kerja sama bidang tercermin dari adanya bantuan yang diberikan antar anggota	3	5	10	9	3	94	3,13
2	<i>Coordinating</i> (Koordinasi): Saling memberi informasi perkembangan pekerjaan secara rutin	1	2	7	12	8	114	3,8
3	<i>Communicating</i> (Komunikasi): Setiap pegawai memiliki kesempatan untuk menyampaikan pendapat dalam setiap bidang kerjanya	0	4	8	11	7	100	3,33
4	<i>Comforting</i> (Kenyamanan): Interaksi antar anggota bidang menunjukkan adanya bentuk dukungan emosional dalam menjalankan pekerjaan	2	5	8	10	5	101	3,36
5	<i>Conflict resolving</i> (Pemecahan Masalah): Setiap perbedaan pendapat antar anggota bidang diselesaikan melalui	2	5	8	12	3	99	3,3

Tabel 1.9 (lanjutan)

No.	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		STS	TS	KS	S	SS		
	bidang diselesaikan melalui proses diskusi untuk menemukan solusi yang dapat diterima bersama							
Skor Rata-Rata Kerja Sama Tim								3,38
Jumlah Skor = Frekuensi x Skor Rata-Rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30) Skor Rata-Rata = Jumlah Rata-Rata : Jumlah Pernyataan Kuesioner								

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

Berdasarkan Tabel 1.9 hasil pra-survei mengenai kerja sama tim diperoleh skor rata-rata sebesar 3,38. Apabila ditinjau berdasarkan masing-masing dimensinya, pada dimensi *Cooperating*, *Communicating*, *Comforting*, dan *Conflict Resolving* masing-masing memperoleh skor di bawah rata-rata yaitu sebesar 3,13, 3,33, 3,36, dan 3,30.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kerja sama, komunikasi antar pegawai, dukungan emosional dalam bekerja, serta penyelesaian perbedaan pendapat dalam tim masih memerlukan peningkatan agar tercipta hubungan kerja yang lebih harmonis dan produktif. Kerja sama yang terbangun dengan baik dapat mendukung terciptanya suasana kerja yang kondusif dan memperkuat keterikatan pegawai terhadap organisasi.

Perlu diperhatikan juga mengenai sistem pembentukan kerja di kejati yang dibagi menjadi berbagai bidang, apabila kerja sama tim dapat dibangun dengan baik maka tim tersebut akan mampu berkolaborasi antar bidang. Oleh karena itu, kerja sama tim merupakan salah satu faktor yang berperan penting dan harus selalu dibangun dalam Kejati Jabar.

Secara keseluruhan, hasil pra-survei menunjukkan bahwa *work-life balance*, kepemimpinan transformasional, dan kerja sama tim masih menunjukkan kondisi yang relatif belum optimal dibandingkan faktor-faktor lainnya yang diduga memengaruhi komitmen organisasi. Temuan tersebut memberikan gambaran bahwa ketiga variabel tersebut memiliki potensi untuk dikaji lebih lanjut dalam kaitannya dengan komitmen organisasi pada pegawai Kejaksaan Tinggi Jawa Barat.

Berdasarkan berbagai fenomena dan permasalahan yang telah diuraikan, baik yang berkaitan dengan dinamika capaian kinerja pada aspek akuntabilitas dan integritas pegawai, kondisi komitmen organisasi pegawai, maupun hasil pra-survei terhadap beberapa faktor yang diduga memengaruhi komitmen organisasi, peneliti memiliki ketertarikan untuk mengkaji dan mengetahui secara lebih mendalam mengenai bagaimana pengaruh dari *work-life balance*, kepemimpinan transformasional, dan kerja sama tim terhadap komitmen organisasi pada pegawai Kejaksaan Tinggi Jawa Barat. Oleh karena itu, peneliti menetapkan judul penelitian ini, yaitu **“Pengaruh Work-Life Balance, Kepemimpinan Transformasional, dan Kerja Sama Tim terhadap Komitmen Organisasi pada Pegawai Kejaksaan Tinggi Jawa Barat.”**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi dan rumusan masalah dalam penelitian ini ditujukan untuk merumuskan dan menjelaskan terkait permasalahan yang tercakup dalam penelitian ini meliputi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi pegawai pada Kejaksaan Tinggi Jawa Barat.

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka terdapat beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi yaitu sebagai berikut:

1. Komitmen Organisasi
 - a. Pegawai kurang merasa memiliki kewajiban khusus untuk terus bekerja di organisasi.
 - b. Pegawai tidak terlalu merasa kehilangan atau dampak emosional yang signifikan jika harus meninggalkan organisasi.
2. *Work-Life Balance*
 - a. Kesibukan terhadap keluarga cukup sering mengganggu fokus saat bekerja.
 - b. Tuntutan pekerjaan memengaruhi alokasi waktu antara aktivitas kerja dan kehidupan di luar pekerjaan.
3. Kepemimpinan Transformasional
 - a. Pimpinan kurang memberikan kesempatan kepada setiap pegawai untuk menyampaikan ide-ide baru.
 - b. Pimpinan kurang berperan dalam mendorong semangat tim guna mencapai tujuan bersama.
4. Kerja Sama Tim
 - a. Kurang adanya bantuan yang diberikan antar anggota dalam kerja sama tim.
 - b. Setiap perbedaan pendapat antar anggota bidang jarang diselesaikan melalui proses diskusi untuk menemukan solusi yang dapat diterima

oleh bersama.

- c. Pegawai kurang memiliki kesempatan untuk menyampaikan pendapat.
- d. Kurang adanya interaksi antar anggota bidang yang menunjukkan bentuk dukungan emosional dalam menjalankan pekerjaan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, untuk memperjelas arah penelitian dan menyederhanakan permasalahan yang sesuai dengan judul yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui dan menganalisis tanggapan pegawai tentang:

1. Bagaimana tanggapan pegawai tentang *work-life balance* pada Kejaksaan Tinggi Jawa Barat.
2. Bagaimana tanggapan pegawai tentang kepemimpinan transformasional pada Kejaksaan Tinggi Jawa Barat.
3. Bagaimana tanggapan pegawai tentang kerja sama tim pada Kejaksaan Tinggi Jawa Barat.
4. Bagaimana tanggapan pegawai tentang komitmen organisasi pada Kejaksaan Tinggi Jawa Barat.
5. Seberapa besar pengaruh *work-life balance*, kepemimpinan transformasional, dan kerja sama tim terhadap komitmen organisasi pada pegawai Kejaksaan Tinggi Jawa Barat, baik secara simultan maupun parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah yang telah diuraikan, tujuan

melakukan penelitian ini untuk mendapatkan dan mengumpulkan data yang nantinya akan diolah menjadi informasi yang di perlukan dalam penulisan skripsi. Adapun tujuan penelitian yang hendak di capai dalam penelitian untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Tanggapan pegawai tentang *Work-life balance* pada Kejaksaan Tinggi Jawa Barat.
2. Tanggapan pegawai tentang Kepemimpinan Transformatif pada Kejaksaan Tinggi Jawa Barat.
3. Tanggapan pegawai tentang Kerja sama tim pada Kejaksaan Tinggi Jawa Barat.
4. Tanggapan pegawai tentang Komitmen organisasi pada Kejaksaan Tinggi Jawa Barat.
5. Besarnya pengaruh *work-life balance*, kepemimpinan transformasional, dan kerja sama tim terhadap komitmen organisasi pada pegawai Kejaksaan Tinggi Jawa Barat, baik secara simultan maupun parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan penambahan ilmu pengetahuan yang bermanfaat khususnya dalam bidang sumber daya manusia. Selain itu, peneliti juga berharap dengan melakukan penelitian ini tidak hanya bermanfaat bagi peneliti itu sendiri tetapi juga bermanfaat bagi para pembaca baik secara langsung maupun tidak langsung, serta bermanfaat secara teoritis maupun praktis. Adapun kegunaan yang diharapkan peneliti yaitu sebagai berikut.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Harapan dari hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat dan digunakan sebagai acuan bagi pengembangan penelitian selanjutnya, menjadi referensi, dan masukan pemikiran guna mendukung pengembangan teori yang sudah ada khususnya mengenai penelitian ini yaitu pengaruh *work-life balance*, kepemimpinan transformasional, dan kerja sama tim terhadap komitmen organisasi pada pegawai Kejaksaan Tinggi Jawa Barat.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Berdasarkan rumusan masalah dan implikasi dari penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat memberi kegunaan terhadap berbagai pihak. Pihak tersebut antara lain yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

- a. Hasil ini diharapkan menambah pengetahuan, pengalaman dan dapat dijadikan sebagai bahan studi perbandingan antara teori yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan dengan praktek yang ada selama penelitian.
- b. Sebagai sarana untuk menambah pengetahuan dan melatih kemampuan dalam menganalisis sebuah masalah.

2. Bagi Instansi

- a. Sebagai harapan yang akan menjadikan salah satu bahan evaluasi pelaksanaan kegiatan sumber daya manusia dan akan bermanfaat sebagai masukan bagi instansi yang bersangkutan dimasa yang akan datang.

- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan sebagai bahan pengetahuan, masukan, dan menambah referensi mengenai *work-life balance*, kepemimpinan transformasional, dan kerja sama tim yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi pegawai.
3. Bagi Pihak Lain
- a. Menjadi bahan atau referensi untuk mengetahui dan memahami mengenai pengaruh *work-life balance*, kepemimpinan transformasional, dan kerja sama tim terhadap komitmen organisasi.
 - b. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.