

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Manajemen dapat dipahami sebagai sebuah tahapan yang meliputi perencanaan, pengaturan, pengarahan, dan pengawasan atas berbagai aset organisasi guna merealisasikan sasaran secara efektif dan efisien. Efektivitas mengindikasikan pencapaian target yang diinginkan melalui serangkaian aktivitas operasional perusahaan. Sementara itu, efisiensi merujuk pada realisasi tujuan secara superior dengan memanfaatkan alokasi sumber daya yang paling minim. Salah satu elemen krusial dalam ranah manajemen adalah kemampuan manajer dalam mengidentifikasi peran serta signifikansi para pemangku kepentingan yang akan berkontribusi pada pencapaian objektif korporat. Lebih lanjut, pencapaian objektif perusahaan direalisasikan melalui optimalisasi penggunaan kemampuan yang ada pada sumber daya milik entitas bisnis tersebut (ismail solihin, 2009).

Sumber daya manusia merepresentasikan aset tak ternilai yang esensial bagi entitas organisasi, yang membutuhkan manajemen strategis dan cermat. Kapabilitas sumber daya manusia yang superior berkontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas, efisiensi operasional, dan keunggulan kompetitif organisasi. Oleh sebab itu, proses manajemen sumber daya manusia, mencakup perencanaan strategis, rekrutmen yang cermat, seleksi yang ketat, program pelatihan dan pengembangan yang komprehensif, skema kompensasi yang kompetitif, manajemen karier yang terarah, penjaminan keselamatan dan kesehatan kerja, serta pemeliharaan hubungan industrial yang harmonis hingga tahap pengakhiran

hubungan kerja, menjadi krusial untuk merealisasikan tujuan korporat serta menumbuhkan kesejahteraan para pihak berkepentingan (Kasmir, 2016). Menurut Sule dan Saefullah (2014), Pengelolaan sumber daya manusia merupakan penerapan manajemen sesuai fungsinya untuk mendapatkan tenaga kerja terbaik bagi usaha yang kita jalankan. Selain itu, penting juga untuk mempertahankan pekerja yang berkualitas agar mereka tetap bekerja dengan konsisten atau bahkan meningkatkan kualitas pekerjaan mereka. Dengan pemeliharaan yang tepat, karyawan diharapkan mampu mempertahankan kualitas kinerja secara konsisten bahkan meningkat dari waktu ke waktu. Kondisi tersebut mendorong munculnya perilaku kerja sukarela yang melampaui tugas formal, yang dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dan menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Organizational Citizenship Behavior atau disingkat OCB berkenaan dengan Kegiatan sukarela yang melampaui persyaratan pekerjaan resmi dan memberikan kontribusi terhadap efektivitas fungsi dari suatu organisasi. Oleh sebab itu, sangat krusial untuk entitas organisasi agar secara aktif memupuk dan menginisiasi manifestasi OCB di antara seluruh anggota tenaga kerjanya mengutip dari (Podsakoff et al., tahun 2000). *Organizational Citizenship Behavior* atau OCB merupakan sikap yang positif dibuktikan oleh Pekerja yang melebihi tanggung jawab, tugas, dan penjelasan pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Pekerja dengan OCB tidak mengharapkan imbalan dari organisasi karena berperilaku baik. Sebaliknya, mereka berperilaku sukarela Secara keseluruhan perilaku OCB akan meningkatkan kinerja organisasi.

Perilaku OCB memiliki peran penting dalam memberikan dukungan terhadap organisasi, yang pada gilirannya dapat menumbuhkan kestabilan kerja organisasi. (Dramawan & Mujiati, 2017). Organisasi ingin memiliki karyawan dengan perilaku OCB, yang menjadi salah satu tujuan yang diinginkannya. Untuk memperoleh tujuan ini, organisasi mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan sikap OCB. Tindakan yang dilakukan oleh organisasi yaitu mengamati unsur-unsur seperti motivasi kerja, komitmen terhadap organisasi, dan kepuasan kerja.

Motivasi adalah arah perilaku seseorang menunjukkan berbagai kemungkinan tindakan yang dapat mereka ambil. Seorang karyawan misalnya, dapat memilih untuk datang tepat waktu atau selalu datang terlambat, Keputusan tersebut pasti didasarkan pada motivasi tertentu. Fenomena psikologis yang dikenal sebagai motivasi kerja adalah dorongan internal yang mendorong karyawan untuk melakukan aktivitas atau tugas tertentu di tempat kerja mereka (ismail solihin, 2009). Dua jenis faktor yang ada di lingkungan pekerjaan adalah faktor yang meningkatkan kepuasan dalam bekerja (*satisfiers* atau *motivating factors*) dan faktor yang menyebabkan ketidakpuasan saat bekerja (*dissatisfiers* atau *higienis factors*).

Motivating factors merupakan faktor pendorong yang merepresentasikan elemen-elemen intrinsik yang esensial bagi pencapaian kepuasan kerja. Elemen-elemen ini merujuk pada berbagai kebutuhan fundamental individu yang apabila terealisasi, akan memfasilitasi tercapainya tingkat kepuasan dalam aktivitas profesional. Komponen-komponen yang termasuk dalam kategori ini mencakup

peluang untuk meraih pencapaian (*achievement*), pengakuan yang diterima dalam lingkungan kerja (*recognition*), kesempatan untuk mengemban tanggung jawab (*responsibility*), dan prospek untuk kemajuan serta pengembangan personal (*advancement and growth*). Pemenuhan aspek-aspek yang diharapkan ini secara *inheren* akan menginduksi motivasi tinggi, yang selanjutnya mendorong manifestasi kinerja optimal secara konsisten.

Selanjutnya *Faktors higienis* didefinisikan sebagai kontributor utama terhadap ketidakpuasan kerja. Apabila kebutuhan esensial terkait lingkungan kerja yang diinginkan tidak terpenuhi, individu akan merasakan ketidakpuasan dalam lingkungan profesionalnya. Elemen-elemen yang masuk dalam kategori ini mencakup kepentingan akan kebijakan dan pengelolaan perusahaan yang transparan serta imparial (*company policy and administration*), pengawasan yang memadai, kondisi kerja yang mendukung, kompensasi finansial yang setara (gaji atau upah), relasi interpersonal yang harmonis di antara rekan kerja, pengakuan atas keseimbangan kehidupan pribadi, serta jaminan kejelasan status dan prospek karir. Inkonsistensi atau ketidaksesuaian antara kebutuhan lingkungan kerja ini dengan realitas yang dihadapi dapat menyebabkan individu kehilangan motivasi dalam menjalankan tugasnya dan secara *inheren* mempengaruhi penurunan kualitas kinerja. Di samping motivasi kerja, komitmen organisasional juga memegang peranan signifikan sebagai dimensi psikologis yang lebih spesifik dalam membentuk arsitektur perilaku.

Komitmen organisasi pada hakikatnya merupakan representasi dari loyalitas dan dedikasi mendalam seorang pegawai terhadap tempatnya bernaung. Sikap ini

termanifestasi melalui tingginya intensitas keterlibatan individu dalam mewujudkan tujuan bersama, yang juga diiringi oleh tekad kuat untuk terus mempertahankan status keanggotaannya di dalam perusahaan. Merujuk pada pemikiran Meyer dan Natalie (2002), konstruk komitmen organisasi dapat diklasifikasikan ke dalam tiga dimensi utama, yakni komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan (yang juga kerap disebut komitmen kontinyu). Secara spesifik, komitmen afektif mendeskripsikan kuatnya ikatan emosional pekerja terhadap entitas organisasinya, di mana individu yang memiliki dimensi ini umumnya merasa sangat nyaman serta bangga berafiliasi dengan institusi tersebut. Selanjutnya, komitmen normatif menitikberatkan pada dorongan moral atau rasa kewajiban intrinsik untuk tetap mengabdikan, sebuah kondisi yang umumnya berakar dari adanya sinkronisasi antara nilai personal dengan norma dan prinsip perusahaan. Sebagai pelengkap, komitmen berkelanjutan atau komitmen kontinyu merefleksikan proyeksi dan kalkulasi rasional pegawai terkait masa depannya di tempat kerja. Individu dengan karakter komitmen ini cenderung memilih untuk bertahan secara teguh pada posisinya saat ini, dengan kesadaran penuh untuk mengabaikan berbagai potensi keuntungan eksternal yang mungkin ditawarkan oleh pihak luar.

Namun demikian, tidak seluruh karyawan yang termotivasi dan berkomitmen tinggi dapat mencapai hasil terbaik. Ini membuka pintu kemungkinan adanya komponen tambahan yang berfungsi sebagai variabel moderasi dalam ikatan tersebut. Salah satu komponen yang dianggap signifikan dalam moderasi

Pengaruh motivasi dan komitmen terhadap OCB yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah faktor penting bagi keberhasilan dan kemajuan bagi suatu organisasi

Sebagai sebuah konsep, kepuasan kerja pada intinya menggambarkan respon perasaan yang bersifat subjektif dari seorang individu terhadap beban dan tanggung jawab pekerjaannya. Berdasarkan pandangan Kerisna dan Sauna (2017), tingkat loyalitas yang kuat kepada perusahaan umumnya ditunjukkan oleh para pegawai yang memiliki rasa puas secara mendalam terhadap aktivitas profesional mereka. Perasaan terpenuhi atas hasil kerja selama ini diyakini sudah memadai untuk menumbuhkan dorongan motivasi pada diri karyawan agar tidak berpindah tempat kerja dan terus mendedikasikan dirinya bagi organisasi. Dalam praktiknya, terciptanya kepuasan kerja ini sangat dipengaruhi oleh persepsi positif pegawai terhadap beberapa aspek fundamental, yang mencakup keadilan sistem kompensasi, hakikat dari pekerjaan itu sendiri, ketersediaan jalur promosi karier, kualitas gaya kepemimpinan atasan, hingga harmonisasi hubungan dengan rekan sejawat (Dramawan & Mujiati, 2017).

Riset ini mengambil lokus di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat (DISPUSIPDA), sebuah institusi sektor publik yang memfokuskan layanannya pada ranah literasi dan pengelolaan arsip sejak didirikan secara resmi pada tahun 2016. Terkait dinamika sumber daya manusianya, pengumpulan data awal telah dilakukan melalui skema wawancara langsung bersama Ibu Zuharin Sebagai Pranata Hubungan Masyarakat pada hari Rabu, 10 Desember 2025. Dari proses eksplorasi informasi tersebut, terungkap bahwa upaya penumbuhan motivasi kerja di lingkungan instansi ini difasilitasi melalui

implementasi beragam program, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Rangkaian program tersebut dikonstruksi secara strategis agar mampu beroperasi sebagai stimulus yang efektif dalam mendorong capaian kinerja sekaligus menumbuhkan inovasi pegawai.

Salah satu program utama untuk meningkatkan motivasi pegawai adalah *Employee Motivation Program* yang bertujuan mendorong pegawai agar terus berinovasi dan memberikan kontribusi terbaik untuk organisasi. Selain itu, instansi juga memberikan penghargaan berupa *reward* kepada pegawai dengan hasil kerja terbaik pada setiap jabatan, di mana besaran penghargaan tersebut setara dengan tunjangan yang diterima. Adapun program eksternal yang secara konsisten meningkatkan motivasi kerja pegawai adalah Program PNS Berprestasi yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dengan kategori inspiratif, inovatif, dan *future leader*. Program-program tersebut dilaksanakan secara rutin setiap tahun dan terbukti mampu mendorong semangat kerja serta kompetisi positif di kalangan pegawai.

Namun demikian, dari aspek komitmen organisasi, instansi saat ini menghadapi tantangan yang cukup signifikan. Narasumber menjelaskan bahwa banyaknya pegawai yang memasuki masa pensiun berdampak langsung pada peningkatan beban kerja pegawai yang masih aktif, dan banyak pegawai yang mengambil cuti bahkan ada yang tidak hadir tanpa keterangan. Kondisi ini meminta pegawai untuk mempunyai komitmen yang lebih tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, meskipun keterbatasan sumber daya manusia menjadi kendala dalam menjaga stabilitas kinerja dan loyalitas pegawai terhadap organisasi.

Dalam dua tahun terakhir ditemukan bahwa, terdapat penurunan jumlah pegawai aktif akibat pensiun serta variasi tingkat kehadiran pegawai dalam 1 tahun terakhir.

Tabel 1. 1
Data pensiun pegawai

No	Tahun	Jumlah pegawai pensiun
1	2024	12 orang
2	2025	18 orang

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Tabel 1. 2
Data kehadiran pegawai

No	Bulan	Cuti	Presentase Cuti	Alfa	Presentase Alfa
1	Januari	99	5,26	1	0,05
2	Februari	93	4,94	-	-
3	Maret	26	1,38	-	-
4	April	60	3,19	-	-
5	Mei	66	3,51	266	14,14
6	Juni	85	4,52	-	-
7	Juli	68	3,62	10	0,53
8	Agustus	82	4,36	1	0,05
9	September	103	5,48	5	0,27
10	Oktober	75	3,26	-	-
11	November	96	4,8	-	-
12	Desember	265	12,6	-	-

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan data kehadiran pegawai, diketahui bahwa terdapat variasi tingkat ketidakhadiran pegawai dalam bentuk cuti maupun tanpa keterangan (alfa). Jumlah hari cuti tertinggi tercatat pada bulan Desember, yaitu sebanyak 265 hari atau sebesar 12,6% dari total hari kerja efektif, sedangkan ketidakhadiran tanpa keterangan (alfa) tertinggi terjadi pada bulan Mei, dengan jumlah 266 hari atau

sebesar 14,14%. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan peningkatan beban kerja bagi pegawai yang masih aktif.

Dalam hal *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), narasumber menyampaikan bahwa perilaku tersebut pada dasarnya merupakan karakter bawaan dari masing-masing individu. Terdapat pegawai yang secara konsisten menunjukkan kinerja yang baik dan secara sukarela membantu rekan kerja tanpa diminta, namun terdapat pula pegawai yang cenderung kurang peduli terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Perilaku tersebut dapat terpantau melalui sistem penilaian kinerja harian yang terintegrasi dalam platform SIKERJA (Sistem Informasi Kinerja), di mana seluruh aktivitas dan capaian pegawai dicatat dan dievaluasi. Hasil penilaian dalam sistem ini secara langsung berpengaruh terhadap pemberian tunjangan pegawai, sehingga mendorong kedisiplinan kerja.

Untuk meningkatkan kompetensi pegawai, Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah secara aktif menyelenggarakan berbagai program pelatihan dan seminar yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, serta profesionalisme pegawai. Selain itu, sistem kepegawaian yang berdampak langsung terhadap motivasi, kepuasan, dan perilaku kerja pegawai antara lain adalah program *Employee of The Month* (EoTM) yang memberikan apresiasi kepada pegawai dengan kinerja terbaik setiap periode. Di tingkat internal, instansi juga memiliki program LENTERA (*Learning, Engagement, and Motivation for Employee Resilience & Achievement*) yang difokuskan pada peningkatan motivasi, keterlibatan, serta ketahanan pegawai dalam menghadapi tantangan kerja.

Lebih lanjut, narasumber menegaskan bahwa tantangan terbesar dalam meningkatkan motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan pegawai terletak pada efektivitas kebijakan yang diterapkan. Suatu kebijakan dapat memberikan dampak positif apabila dirancang dan diimplementasikan secara tepat, namun sebaliknya juga berpotensi kurang optimal apabila tidak sesuai dengan kebutuhan dan kondisi pegawai. Oleh karena itu, keberhasilan upaya peningkatan motivasi, komitmen, dan Tingkat kepuasan kerja sangat bergantung pada kemampuan organisasi dalam merumuskan dan menyesuaikan kebijakan kepegawaian yang responsif dan berkelanjutan.

Merujuk pada kajian literatur terdahulu, masih ditemukan adanya ketidakkonsistenan hasil empiris terkait seberapa besar peran motivasi dan komitmen dalam memengaruhi *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Di satu sisi, investigasi yang dilakukan oleh Dewi dan Riana (2019) serta Rasyid et al., (2024) membuktikan bahwa keberadaan motivasi mampu memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap peningkatan OCB. Di sisi lain, temuan yang kontradiktif justru dipaparkan oleh R Ismail et al., (2022), beserta Mubarokah dan Nuvriasari (2024). Hasil eksplorasi mereka menyimpulkan bahwa motivasi ternyata tidak membawa pengaruh yang nyata atau signifikan terhadap kemunculan perilaku OCB.

Hasil penelitian mengenai komitmen juga menunjukkan hal serupa. Penelitian oleh Fitrio et al., (2019), dan Yadav dan Reetu (2017), menunjukkan bahwa komitmen mempengaruhi OCB secara positif dan signifikan. Namun, hasil berbeda diungkapkan oleh Sengkey et al., (2018), dan Lilly (2018), memperlihatkan

bahwa variabel tersebut tidak memiliki dampak signifikan tetapi memiliki dampak negatif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Kesenjangan temuan dari berbagai studi sebelumnya memberikan sinyal kuat bahwa hubungan kausalitas antara motivasi dan komitmen terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) kemungkinan besar diintervensi oleh kehadiran variabel lain. Dalam konteks penelitian ini, kepuasan kerja dipostulatkan mampu memainkan peran tambahan tersebut. Hal ini didukung oleh pembuktian empiris dari Krisjayanti dan Supartha (2020) serta Rasyid et al., (2024), yang mengonfirmasi bahwa kepuasan kerja dapat beroperasi sebagai variabel moderasi dengan kapasitas untuk mempertegas dampak motivasi terhadap OCB. Walaupun demikian, catatan spesifik dari Rasyid et al., (2024) juga menyingkap fakta sebaliknya, di mana kedudukan kepuasan kerja gagal terbukti sebagai pemoderasi apabila dikaitkan secara langsung dengan variabel komitmen organisasi.

Merespons adanya perbedaan simpulan dari berbagai literatur sebelumnya, kajian ini memproyeksikan bahwa kepuasan kerja memiliki kapasitas untuk menguatkan maupun melemahkan daya dorong motivasi dan komitmen terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Asumsi yang dibangun adalah bahwa tingkat kepuasan kerja yang memadai akan memicu eskalasi motivasi sekaligus memperdalam komitmen organisasi pada diri karyawan, yang bermuara pada capaian kinerja yang lebih baik. Di sisi lain, minimnya rasa puas terhadap pekerjaan sangat rentan mengikis atau bahkan mengeliminasi kontribusi positif dari motivasi dan komitmen organisasi tersebut. Berpijak pada argumentasi logis ini, kepuasan kerja secara spesifik diletakkan sebagai variabel moderasi dalam model

penelitian, dengan harapan mampu mengurai benang merah serta memberikan jawaban atas polemik hasil riset-riset terdahulu.

Adanya perbedaan atau inkonsistensi hasil-hasil penelitian tersebut menjadi dasar untuk mengangkat isu ini sebagai fokus dalam penelitian yang akan dilakukan dengan judul **“Pengaruh Motivasi kerja dan Komitmen Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat)”**

B. Identifikasi Masalah

Pada penjelasan latar belakang yang telah diuraikan, masalah penelitian yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini adalah:

1. Terjadinya peningkatan beban kerja pada pegawai yang masih aktif sebagai akibat dari keterbatasan jumlah pegawai, yang berpotensi memengaruhi tingkat komitmen pegawai terhadap organisasi.
2. Adanya perbedaan tingkat *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) antarpegawai, yang mana sebagian pegawai menunjukkan perilaku kerja sukarela yang tinggi, sementara sebagian lainnya cenderung kurang peduli terhadap tugas dan tanggung jawabnya.
3. Diduga bahwa kepuasan kerja mempunyai peran dalam memperkuat atau memperlemah dampak dari motivasi kerja dan komitmen terhadap OCB.
4. Terdapat beberapa perbedaan hasil penelitian terkait pengaruh motivasi, komitmen dan kepuasan kerja terhadap OCB. Beberapa temuan menunjukkan pengaruh yang signifikan, sedangkan yang lain menunjukkan hasil yang tidak

signifikan, sehingga menimbulkan kebutuhan untuk menguji kembali variabel-variabel tersebut.

C. Ruang lingkup dan Batasan Masalah

Agar penelitian ini tetap terarah dan tidak keluar dari fokus pembahasan, maka ruang lingkup dan batasan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Ruang Lingkup Penelitian

Secara konseptual, ruang lingkup kajian ini bernaung di bawah disiplin keilmuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Fokus utamanya adalah menelaah interaksi antara motivasi kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada tata kelola instansi sektor publik, secara spesifik di lingkungan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat. Secara operasional, penjabaran variabel dalam penelitian ini meliputi: pertama, motivasi kerja dianalisis guna mengevaluasi kapabilitas dorongan internal maupun eksternal dalam menstimulasi inisiatif kerja ekstra. Kedua, komitmen organisasi ditelaah untuk mengidentifikasi sejauh mana rasa kepemilikan, loyalitas, serta keterikatan pegawai berimplikasi terhadap perwujudan OCB. Ketiga, kepuasan kerja dieksplorasi perannya sebagai variabel moderasi, yakni untuk menguji apakah pemenuhan rasa puas pegawai mampu mengamplifikasi atau justru mereduksi efek dari motivasi dan komitmen terhadap OCB. Terakhir, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* itu sendiri diletakkan sebagai variabel terikat, yang merepresentasikan dedikasi dan perilaku sukarela pegawai untuk berkontribusi melampaui batasan tugas administratif formal mereka.

2. Batasan masalah

Guna mencegah meluasnya ruang lingkup kajian serta menjaga agar analisis tetap terfokus pada rumusan masalah yang telah ditetapkan, maka penelitian ini memiliki beberapa batasan. Pertama, dari segi subjek dan waktu, investigasi hanya dikhususkan pada para pegawai yang berstatus aktif di lingkungan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Jawa Barat selama periode tahun 2024 hingga 2025. Kedua, kerangka model penelitian ini secara spesifik menetapkan motivasi kerja dan komitmen organisasional sebagai variabel independen, dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel dependen, serta menempatkan kepuasan kerja secara khusus sebagai variabel moderasi. Ketiga, untuk mempertahankan kedalaman analisis, kajian ini secara sengaja tidak memasukkan atau mengevaluasi faktor-faktor eksternal lain di luar variabel utama tersebut, seperti elemen gaya kepemimpinan, kondisi lingkungan kerja, maupun aspek budaya organisasi. Keempat, ditinjau dari aspek metodologis, studi ini mengadopsi pendekatan kuantitatif yang bertumpu pada kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data utama. Selanjutnya, data empiris yang diperoleh akan diuji dan diinterpretasikan menggunakan metode Moderated Regression Analysis (MRA).

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan analisis dan batasan masalah yang telah disebutkan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)?
2. Bagaimana komitmen kerja berpengaruh secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)?
3. Bagaimana kepuasan kerja memoderasi hubungan antara motivasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)?
4. bagaimana kepuasan kerja memoderasi hubungan antara komitmen terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pernyataan mengenai masalah yang telah disebutkan, tujuan dari penelitian ini adalah untuk melakukan analisis dan menguji:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh komitmen secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kepuasan kerja dalam memoderasi motivasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kepuasan kerja dalam memoderasi komitmen terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

F. Manfaat Penelitian

Berlandaskan penjelasan latar belakang yang telah dipaparkan maka manfaat penelitian ini yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoretis, kajian ini diharapkan mampu memperluas cakrawala keilmuan sekaligus menambah khazanah literatur yang mengkaji relasi antara motivasi, komitmen, kepuasan kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Lebih jauh, temuan yang dihasilkan diproyeksikan dapat memberikan kontribusi nyata dalam pengembangan kerangka teoretis mengenai berbagai determinan yang menjadi landasan terbentuknya perilaku OCB. Di samping itu, riset ini juga didesain agar dapat dioptimalkan sebagai pijakan referensi yang komprehensif bagi para akademisi maupun peneliti selanjutnya yang berminat untuk mengeksplorasi ranah kajian serupa di masa mendatang.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti, ini memberikan pengetahuan berharga dalam mengasah teknik penelitian kuantitatif dengan pendekatan moderasi.
- b. Bagi akademisi yang mempelajari tentang manajemen sumber daya manusia, studi ini menawarkan perspektif baru, khususnya tentang pentingnya OCB dalam suatu organisasi. Temuan ini dapat menjadi sumber referensi untuk penulisan ilmiah, serta pengembangan kurikulum Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).
- c. Bagi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat, Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan evaluasi bagi pimpinan di perusahaan dalam upaya meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan, serta menciptakan kepuasan kerja yang lebih tinggi guna mendukung peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.

G. Jadwal penelitian

Tabel 1. 3 Jadwal Penelitian

Kegiatan	Jadwal Penelitian							
	2025		2026					
	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	April	Mei	Juni
Pengajuan Judul								
Observasi Awal								
Penyusunan Proposal Penelitian								
Bimbingan Proposal Penelitian								
Seminar Proposal Penelitian								
Revisi Proposal Penelitian								
Bimbingan Skripsi								
Pengolahan Data								
Penyelesaian Skripsi								
Sidang Skripsi								

H. Sistematik Penulisan Skripsi

Penyusunan kerangka atau sistematika penulisan skripsi ini diaplikasikan dengan merujuk sepenuhnya pada ketentuan resmi dari buku panduan tugas akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung Tahun 2026. Secara garis besar, rincian struktur pembahasannya diuraikan sebagai berikut:

1. HALAMAN JUDUL

Sebagai identitas resmi penelitian yang menggambarkan fokus dan arah penelitian sejak awal.

2. LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Sebagai bukti akademik bahwa skripsi telah dinilai layak dan siap untuk diteliti lebih lanjut.

3. KATA PENGANTAR

Sebagai pengantar konteks penulisan, yang menunjukkan sikap ilmiah peneliti serta latar proses penyusunan proposal.

4. DAFTAR ISI

Sebagai peta sistematika yang memudahkan pembaca memahami alur logis skripsi dari awal sampai akhir.

5. DAFTAR TABEL

Sebagai penunjang informasi kuantitatif yang memperjelas data awal, variabel, dan metode.

6. DAFTAR GAMBAR

Sebagai visualisasi konsep, seperti kerangka berpikir atau bagan alur penelitian.

7. DAFTAR LAMPIRAN

Sebagai penunjang informasi validitas data dan keabsahan data yang digunakan

8. BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini diposisikan sebagai fondasi awal yang mengawali keseluruhan alur riset. Substansi yang diuraikan di dalamnya memuat pemaparan mengenai latar belakang penelitian, proses identifikasi masalah, penentuan ruang lingkup dan batasan masalah.

9. BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini didedikasikan untuk membangun pijakan teoretis yang kuat bagi jalannya penelitian. Pembahasan di dalamnya memuat elaborasi komprehensif mengenai berbagai konsep dan teori yang relevan dengan variabel kajian, eksplorasi terhadap kajian penelitian terdahulu, konstruksi kerangka berpikir, serta perumusan hipotesis yang akan diuji.

10. BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Berfungsi sebagai landasan operasional penelitian, karena menjelaskan: Metode dan pendekatan, jenis dan sumber data penelitian, populasi dan sample, variabel penelitian, definisi oprasionalisasi variabel, waktu dan wilayah penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data.

11. DAFTAR PUSTAKA

Sebagai fondasi keilmuan, yang menunjukkan bahwa seluruh isi skripsi bersumber dari referensi yang valid.

