

BAB I

PENDAHULUAN

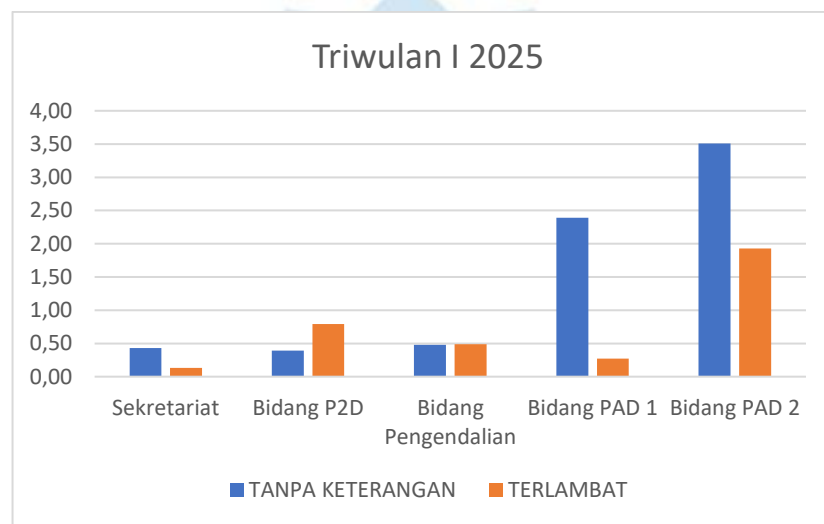
A. Latar Belakang Penelitian

Organisasi modern dituntut untuk mampu melayani publik dengan baik, cepat tanggap dan berkualitas. Dalam konteks pemerintahan, keberhasilan organisasi tidak selalu bergantung pada aturan dan prosedur, tetapi juga pada perilaku pegawainya dalam menjalankan tugas secara kooperatif, peduli, dan berorientasi pada pelayanan. Sikap lebih seperti membantu *partner* kerja, menjaga kedisiplinan tanpa harus diawasi, menjaga relasi yang harmonis, serta memperlihatkan inisiatif meskipun tidak tercantum dalam uraian tugas merupakan bagian dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). OCB menjadi indikator penting efektivitas organisasi karena mampu meningkatkan koordinasi, menciptakan atmosfer kerja positif, dan menopang tujuan institusi secara optimal.

Dalam instansi pemerintahan seperti Bapenda Kota Bandung, tingkat kedisiplinan hadir di tempat kerja merupakan salah satu indikator perilaku ekstra peran yang mencerminkan nilai-nilai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Fenomena adanya pegawai yang terlambat, tanpa keterangan, atau memiliki persentase kehadiran yang tidak optimal selama satu triwulan menunjukkan bahwa perilaku sukarela pegawai untuk berkontribusi melebihi tuntutan formal masih belum ideal. Kondisi ini relevan dengan aspek OCB, khususnya indikator *conscientiousness*, yaitu kecenderungan pegawai untuk

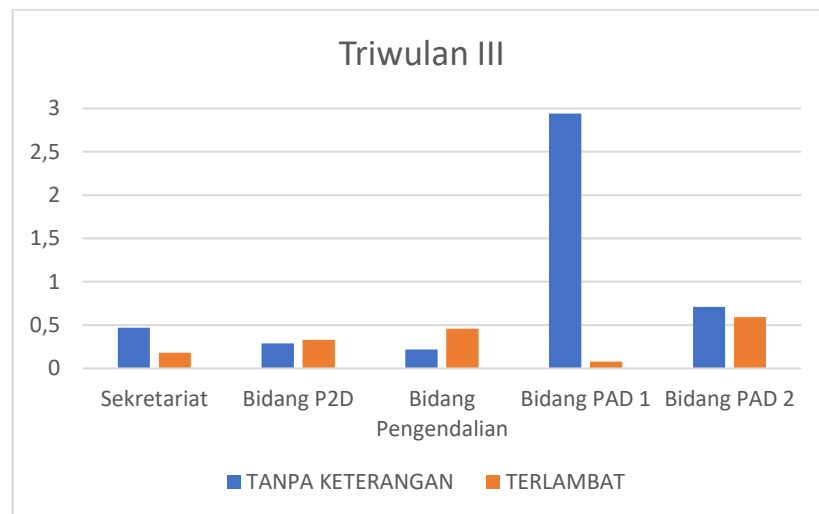
menunjukkan perilaku kerja yang melampaui standar minimum, seperti datang tepat waktu, bertanggung jawab, dan patuh terhadap aturan kerja.

Hal ini menjadi semakin relevan ketika ditemukan adanya data ketidakhadiran dan keterlambatan pegawai pada beberapa triwulan, yang menunjukkan indikasi awal bahwa perilaku OCB belum terbentuk secara konsisten. Temuan ini akan ditampilkan dalam bentuk grafik yang memuat dasar analisis permasalahan.



Gambar 1. 1 Data Absensi Terlambat dan Tanpa Keterangan

Sumber: Data Absensi Bapenda Tahun 2025 (diolah oleh Peneliti 2025)



Gambar 1. 2 Data Absensi Terlambat dan Tanpa Keterangan

Sumber: Data Absensi Bapenda Tahun 2025 (diolah oleh Peneliti 2025)

Pada Triwulan III, pola tersebut mengalami perubahan, meskipun tidak sepenuhnya menunjukkan perbaikan yang merata. Bidang PAD 1 kembali mencatat angka ketidakhadiran tanpa keterangan tertinggi sebesar 2,94%, sementara Sekretariat dan dua bidang lainnya berada pada kisaran yang relatif rendah. Namun untuk keterlambatan, angka tertinggi tercatat pada Bidang PAD 2 (0,59%) dan Bidang Pengendalian (0,46%), yang menunjukkan bahwa beberapa unit masih menghadapi masalah konsistensi waktu kerja. Meskipun terdapat beberapa penurunan angka ketidakhadiran pada bidang tertentu, data ini tetap menggambarkan bahwa budaya disiplin pegawai belum sepenuhnya stabil dari triwulan ke triwulan.

Secara umum, kombinasi tingginya angka keterlambatan dan ketidakhadiran tanpa keterangan pada beberapa unit kerja mengindikasikan bahwa perilaku kerja sukarela atau *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) belum terbentuk secara optimal. Ketidakkonsistenan hadir tepat waktu, tingkat

tanggung jawab yang bervariasi, serta adanya pegawai yang absen tanpa alasan jelas menjadi gambaran bahwa masih terdapat ruang untuk perbaikan dalam aspek komitmen dan kedisiplinan. Temuan ini sekaligus memperkuat urgensi penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi OCB di Bapenda Kota Bandung, agar organisasi mampu mengatur rencana yang akurat dalam mengembangkan kualitas perilaku kerja pegawai.

Berbagai penelitian sebelumnya mengenai pengaruh lingkungan kerja dan *Work Life Balance* terhadap OCB menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Lathifah Priyandini dkk. (2020) diketahui bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap OCB pada PT Sport Glove Indonesia Cabang Wonosari, sedangkan Yuni Putri Dewantara dkk. (2023) menemukan pengaruh positif signifikan pada PT Sketsa Cipta Graha Surabaya. Ketidakkonsistenan ini juga terjadi pada variabel *Work Life Balance*, di mana penelitian Kulsum Fitriani dkk. (2023) menunjukkan tidak adanya pengaruh terhadap OCB pada PT Okta Rekananda Instrument, sementara Anggriflon Fentrio Iroth dkk. (2022) menemukan pengaruh positif pada Grapari Telkomsel Manado. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh kedua variabel tersebut sangat dipengaruhi konteks organisasi, budaya kerja, dan karakteristik tugas masing-masing instansi. Hal ini membuka ruang bagi penelitian baru dalam konteks instansi pemerintah, khususnya Bapenda Kota Bandung, yang memiliki dinamika kerja berbeda dari sektor swasta.

Selain itu, terdapat kesenjangan penelitian (*research gap*) yang penting, yaitu bahwa mayoritas penelitian sebelumnya dilakukan pada sektor swasta

seperti perusahaan manufaktur, industri, dan jasa. Penelitian mengenai lingkungan kerja, *Work Life Balance*, dan OCB di instansi pemerintahan masih terbatas, terlebih pada lembaga strategis seperti Bapenda Kota Bandung yang memiliki karakteristik kerja berbeda, seperti tingginya tekanan pencapaian target Pendapatan Asli Daerah (PAD), tuntutan pelayanan publik, serta kebutuhan koordinasi lintas unit yang intensif. Perbedaan konteks ini menyebabkan temuan penelitian sebelumnya tidak dapat digeneralisasikan begitu saja, sehingga diperlukan penelitian baru untuk melihat bagaimana kedua variabel tersebut memengaruhi OCB dalam lingkungan pemerintah daerah.

Berdasarkan fenomena kedisiplinan dan perilaku kerja pegawai Bapenda Kota Bandung, terlihat bahwa perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) belum terbentuk secara optimal, ditandai dengan masih adanya ketidakhadiran tanpa keterangan dan keterlambatan yang bervariasi di setiap unit kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa komitmen pegawai untuk berperilaku melebihi tuntutan formal, khususnya pada aspek *conscientiousness*, masih perlu ditingkatkan agar efektivitas koordinasi, kualitas pelayanan publik, dan pencapaian target organisasi dapat tercapai secara konsisten. Sementara itu, hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh lingkungan kerja dan *Work Life Balance* terhadap OCB menunjukkan temuan yang tidak konsisten, dan mayoritas penelitian dilakukan pada sektor swasta sehingga belum sepenuhnya mencerminkan dinamika birokrasi pemerintah. Perbedaan konteks ini menimbulkan kesenjangan penelitian yang penting untuk diisi, khususnya dalam memahami bagaimana lingkungan kerja dan *Work Life Balance*

memengaruhi OCB di instansi pemerintah yang memiliki karakteristik *jobdesk*, budaya kerja, dan tekanan kinerja yang berbeda. Oleh sebab itu, penelitian ini menjadi urgensi untuk dilakukan guna memberikan pemahaman empiris dan rekomendasi yang lebih tepat dalam upaya meningkatkan kualitas perilaku kerja pegawai di Bapenda Kota Bandung.

Berdasarkan uraian fenomena dan kajian penelitian terdahulu di atas, dapat disimpulkan bahwa perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai Bapenda Kota Bandung masih perlu mendapat perhatian lebih lanjut, sementara faktor-faktor yang memengaruhinya, khususnya lingkungan kerja dan *Work Life Balance*, belum banyak dikaji dalam konteks organisasi sektor publik. Kesenjangan antara kondisi ideal yang diharapkan dengan fakta di lapangan, ditambah dengan adanya inkonsistensi hasil penelitian sebelumnya serta minimnya kajian pada instansi pemerintahan, menjadikan topik ini penting dan relevan untuk diteliti lebih lanjut. Atas dasar pertimbangan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Work Life Balance* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung".

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang dapat diidentifikasi sejumlah masalah yang menjadi dasar dilakukannya penelitian ini.

1. Tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan antarbidang menunjukkan variasi yang cukup tinggi, sehingga mengindikasikan ketidakseimbangan perilaku kerja dan OCB antarunit bidang.
2. Perilaku ekstra peran pegawai, khususnya aspek conscientiousness dalam OCB, belum terbentuk secara optimal, terlihat dari ketidaktepatan waktu, tanggung jawab yang belum merata, dan kepatuhan terhadap aturan kerja yang masih bervariasi.
3. Hasil penelitian terdahulu terkait pengaruh lingkungan kerja dan *Work Life Balance* terhadap OCB masih menunjukkan ketidakkonsistenan, sehingga belum dapat dijadikan acuan pasti untuk konteks instansi pemerintahan.
4. Belum adanya penelitian yang secara khusus mengkaji hubungan lingkungan kerja dan *Work Life Balance* terhadap OCB di instansi pemerintah seperti Bapenda Kota Bandung, sehingga diperlukan bukti empiris dalam konteks organisasi pemerintah daerah.

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini tetap fokus dan tidak keluar dari batasan yang telah ditetapkan dari fokus utama, maka perlu ditetapkan batasan-batasan yang menjelaskan ruang lingkup kajian. Batasan masalah ini mencakup variabel yang diteliti, indikator yang digunakan, serta konteks organisasi tempat penelitian dilakukan.

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Work Life Balance* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Bandung.” Berdasarkan judul tersebut, penelitian

melibatkan tiga variabel utama, yaitu satu variabel dependen (Y) dan dua variabel independen (X_1 dan X_2).

1. Variabel Dependen (Y): *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berdasarkan teori Podsakoff dkk. dalam Brahmasari (2009), indikator OCB yang digunakan didalam penelitian ini meliputi lima dimensi utama, yaitu:

a. *Altruism* (*Altruisme*)

Merupakan perilaku peduli secara inisiatif terhadap kesejahteraan partner kerja, termasuk menghindari munculnya hambatan pekerjaan, tanpa adanya keinginan untuk memperoleh balasan.

b. *Conscientiousness* (Dedikasi dan Kepatuhan Tinggi)

Ditandai dengan upaya kerja yang melebihi standar minimal yang ditetapkan organisasi, sebagai bentuk komitmen dan kedisiplinan yang lebih tinggi dari yang diwajibkan. Seperti tepat waktu dan tingkat kehadiran tinggi.

c. *Sportsmanship* (Sportivitas)

Yaitu kecenderungan untuk tidak mengeluh terhadap kondisi kerja yang kurang nyaman, tetap mempertahankan sikap positif ketika harapan pribadi tidak terpenuhi, serta bersedia menerima keputusan yang diambil demi kepentingan kelompok.dalam kegiatan organisasi serta kepedulian terhadap kemajuan instansi.

d. *Courtesy* (Sopan Santun)

Merupakan perilaku individu yang menunjukkan sikap saling menghargai dengan menjaga komunikasi, mencegah terjadinya konflik,

serta mempertimbangkan dampak tindakan terhadap rekan kerja dalam organisasi.

e. *Civic Virtue* (Partisipasi Organisasional)

Memperlihatkan peran aktif dan partisipasi yang sukarela dalam kegiatan dan tujuan instansi, misalnya dengan terus mencari informasi terbaru yang dapat membantu peningkatan dan perkembangan organisasi.

2. Variabel Independen 1 (X_1): Lingkungan Kerja

Berdasarkan teori Siagian (2014) dalam Afianti (2025), dimensi lingkungan kerja dibagi menjadi dua kelompok besar, yaitu:

a. Lingkungan Kerja Fisik:

Lingkungan kerja fisik mencakup seluruh kondisi nyata yang berada di sekitar area kerja dan dapat memberikan pengaruh terhadap 36 kenyamanan maupun kinerja pegawai.

b. Lingkungan Kerja Nonfisik:

Lingkungan kerja nonfisik berkaitan dengan suasana hubungan sosial di tempat kerja, terutama hubungan yang tercipta antara karyawan, rekan kerja, maupun atasan.

3. Variabel Independen 2 (X_2): *Work Life Balance* (WLB)

Berdasarkan teori Fisher dkk., dalam Pratama dan Setiadi (2021), *Work Life Balance* terdiri dari empat dimensi, yaitu:

- 1) *Work Interference with Personal Life* (WIPL), yaitu kondisi ketika tuntutan pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi individu, seperti

berkurangnya waktu untuk keluarga atau aktivitas pribadi akibat beban kerja.

- 2) *Personal Life Interference with Work (PLIW)*, yang menggambarkan situasi ketika kehidupan pribadi menghambat pelaksanaan pekerjaan, misalnya masalah keluarga yang memengaruhi konsentrasi dan kinerja kerja.
- 3) *Work Enhancement by Personal Life (WEPL)* menggambarkan sejauh mana kehidupan pribadi memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan, misalnya dukungan dan suasana keluarga yang dapat meningkatkan kualitas kerja.
- 4) *Personal Life Enhancement by Work (PLEW)* menunjukkan bagaimana pengalaman dan kondisi pekerjaan dapat memberikan dampak positif bagi kehidupan pribadi, seperti meningkatnya kemampuan, sikap, atau kualitas diri yang dibawa ke lingkungan keluarga.

D. Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah pegawai pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Bandung yang beralamat di Jalan Wastukencana Nomor 2, Kelurahan Babakan Ciamis, Kecamatan Sumur Bandung, Kota Bandung, Provinsi Jawa Barat (40117), dengan fokus pada bagaimana lingkungan kerja dan *Work Life Balance* memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mereka.

E. Rumusan Masalah

1. Bagaimana lingkungan kerja (X1) secara parsial berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) pegawai di Bapenda Kota Bandung?
2. Bagaimana *Work Life Balance* (X2) secara parsial berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) pegawai di Bapenda Kota Bandung?
3. Bagaimana lingkungan kerja (X1) dan *Work Life Balance* (X2) secara simultan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) pegawai di Bapenda Kota Bandung.

F. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) pegawai di Bapenda Kota Bandung.
2. Untuk menganalisis pengaruh *Work Life Balance* (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) pegawai di Bapenda Kota Bandung.
3. Untuk menganalisis pengaruh simultan lingkungan kerja (X1) dan *Work Life Balance* (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) pegawai di Bapenda Kota Bandung.

G. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan konseptual bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, terutama dalam memperdalam pemahaman mengenai keterkaitan antara lingkungan kerja, *Work Life Balance*, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Temuan penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah literatur akademik serta menjadi rujukan bagi penelitian selanjutnya, khususnya pada lingkup instansi pemerintah. Di samping itu, penelitian ini juga diharapkan mampu mempertegas pemahaman konseptual serta indikator pengukuran lingkungan kerja, *Work Life Balance*, dan OCB.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Bandung, penelitian ini berpotensi menghadirkan pemahaman reflektif mengenai urgensi harmonisasi antara beban profesional dan ranah kehidupan personal, sekaligus menyoroti peran lingkungan kerja yang suportif dalam menstimulasi munculnya perilaku konstruktif dan kooperatif di dalam organisasi. Pada tataran lanjut, kondisi tersebut diharapkan mampu mengakselerasi peningkatan kepuasan kerja, penguatan afiliasi organisasional, serta intensifikasi keterlibatan pegawai secara komprehensif.
- b. Bagi pegawai, penelitian ini diharapkan mampu memperluas cakrawala pemahaman mengenai signifikansi pengelolaan keseimbangan antara

vin

- UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

Tabel 1.1 Jadwal Penelitian

No	Bulan	2025			2026					
		Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun
1	Pengajuan Judul									
2	Penyusunan Proposal									
3	Bimbingan Proposal									
4	Ujian Proposal									
5	Pengumpulan dan									

	Pengolahan Data									
6	Penyusunan Skripsi									
7	Bimbingan Skripsi									
8	Munaqasyah									
9	Revisi Skripsi									

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2026)

I. Sistematika Penelitian

1. Bab I: Pendahuluan

Bab ini memuat pemaparan sistematis mengenai latar belakang permasalahan penelitian, penelusuran isu-isu yang teridentifikasi dalam konteks kajian, pembatasan masalah guna menajamkan fokus dan cakupan penelitian, perumusan masalah sebagai landasan pertanyaan penelitian, penetapan tujuan yang hendak dicapai, serta uraian manfaat penelitian baik pada ranah teoretis maupun praktis, disertai dengan penyajian jadwal pelaksanaan penelitian.

2. Bab II: Tinjauan Pustaka

Bab ini mengulas landasan teoretis yang relevan dengan penelitian, mencakup konsep lingkungan kerja, *Work Life Balance*, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Selain itu, bab ini menyajikan kerangka konseptual yang merefleksikan keterkaitan antarvariabel penelitian, serta perumusan hipotesis yang disusun berdasarkan pijakan teori dan temuan penelitian terdahulu.

3. Bab III: Metodologi Penelitian

Bab ini menguraikan pendekatan serta desain penelitian yang diterapkan, karakteristik populasi dan penetapan sampel penelitian, perumusan variabel beserta definisi operasionalnya, teknik pengumpulan data yang digunakan, serta metode atau prosedur analisis data yang dimanfaatkan untuk menguji keterkaitan antarvariabel penelitian.

