

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah tindakan karyawan dalam mendukung pekerjaan rekan kerja, yang dilakukan dengan kesadaran diri sendiri dan tanpa dorongan eksternal dari perusahaan. Sikap OCB ini bermanfaat bagi organisasi dengan berkontribusi pada peningkatan kinerja, sehingga membantu organisasi mencapai daya saing yang unggul serta mengurangi risiko penurunan produktivitas karyawan.

OCB diartikan sebagai tindakan sukarela karyawan dalam membantu rekan kerja di luar tugas utamanya, yang dilakukan dengan ikhlas tanpa mengharapkan bonus atau kompensasi dalam bentuk uang. (Wasposito, 2012). OCB dapat ditingkatkan melalui berbagai aspek yang dapat diterapkan oleh pemimpin, antara lain gaya kepemimpinan yang visioner, kesejahteraan kerja, serta loyalitas terhadap organisasi. OCB menunjukkan kesungguhan karyawan dalam mengabdikan kepada organisasi. OCB dapat menjadi pendekatan yang efisien dalam mengkondisikan aktivitas kerja tim, dapat memperkuat moral di tempat kerja, dapat mengurangi kebutuhan akan pengawasan, dapat membantu organisasi mengatasi perubahan dan keadaan yang tidak dapat diprediksi, dapat meningkatkan level kebermaknaan pekerjaan serta OCB dapat meningkatkan performa dan produktivitas. Karyawan akan melaksanakan tugas tanpa terlalu mempertimbangkan keuntungan pribadi atau imbalan yang akan didapat.

Merujuk pada penelitian sebelumnya, perilaku OCB memberikan dampak positif ketika diterapkan dalam sebuah organisasi (2008:40) menyatakan bahwa keberadaan karyawan dengan OCB yang baik dalam suatu organisasi berkontribusi terhadap peningkatan kinerja optimal dibandingkan instansi sejenis. Perilaku OCB akan Memberikan manfaat terhadap individu dan perusahaan. Kesuksesan suatu organisasi turut ditentukan oleh perilaku OCB.

Menurut Organ (dalam Maryani et al., 2022), terdapat dua aspek penting yang memengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB). Pertama, aspek internal meliputi berbagai faktor dalam diri karyawan, seperti kesejahteraan dalam bekerja, loyalitas terhadap organisasi, karakter individu, antusiasme bekerja, serta faktor pendorong kinerja. Kedua, aspek eksternal mencakup elemen di luar individu, seperti metode kepemimpinan, tingkat keyakinan terhadap pemimpin, serta etos kerja dalam organisasi. Dalam riset ini, peneliti menyoroti aspek-aspek yang berdampak pada Organizational Citizenship Behavior, meliputi kepemimpinan yang visioner dan loyalitas organisasi.

Sarwadhmana et al., (2021) mengungkapkan bahwa kepemimpinan memiliki peran utama dalam memastikan keberlangsungan suatu organisasi. Sementara itu, Saputro, (2021) menyatakan kepemimpinan transformasional lebih efisien daripada metode kepemimpinan yang lain. Purwanto et al. (2021) menjelaskan keterkaitan gaya kepemimpinan transformasional dengan perilaku OCB. Studi tersebut menyimpulkan gaya kepemimpinan tersebut

berpengaruh besar terhadap perilaku bawahan, sehingga mendorong mereka untuk menunjukkan OCB. Dengan gaya kepemimpinan ini, seorang pemimpin mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat serta mengambil peran di luar tanggung jawab utamanya.

Gaya kepemimpinan Berperan sebagai elemen kunci dalam kesuksesan organisasi. Terdapat gaya kepemimpinan, Sebab kepribadian setiap orang beragam. Ketepatan strategi kepemimpinan dapat disesuaikan dengan situasi dan kondisi, serta anggota tim. Salah satu gaya kepemimpinan yakni kepemimpinan transformasional yang berkontribusi dalam menanamkan nilai kerja sama dan kepedulian tanpa adanya paksaan. Pemimpin terus memotivasi bawahannya agar bertindak lebih di luar kepentingan personal.

Kepemimpinan transformasional dapat diartikan sebagai sosok pimpinan yang responsif terhadap kendala yang dihadapi bawahannya serta berkomitmen untuk membantu pengembangan mereka melalui motivasi dan bimbingan agar mencapai kesuksesan. Zin, E et al., (2023) mengungkapkan kepemimpinan transformasional mengacu pada pimpinan yang menunjukkan perhatian khusus kepada setiap individu, mendorong pemikiran intelektual, serta memiliki daya tarik kepemimpinan yang kuat.

Gaya kepemimpinan ini memungkinkan seorang pemimpin untuk memengaruhi bawahannya dengan membangun kepercayaan dan loyalitas mereka. Pemimpin transformasional mampu menstimulasi karyawan untuk meningkatkan etos kerja dan bersedia melaksanakan tugas di luar tanggung

jawab utama mereka. Selain itu, pemimpin dengan pendekatan ini berupaya mendorong karyawan agar fokus pada pencapaian tujuan organisasi, mempererat kerja sama dalam tim, serta melibatkan mereka untuk mencapai target perusahaan.

Supriyanto, A. (2022) menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional adalah bagian penting dalam menentukan komitmen perusahaan. Berhasilnya suatu perusahaan dalam pencapaian target tidak terlepas dari peran kepemimpinan yang efektif. Kepemimpinan menjadi aspek penting Dalam administrasi SDM dalam lingkungan perusahaan. Tepatnya gaya kepemimpinan yang diterapkan agar meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Besarnya tingkat kepemimpinan transformasional yang diterapkan, berbanding lurus dengan kontribusi karyawan dalam bentuk Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Konsep ini sesuai melalui kajian yang dilakukan Rahmansyah (2022) yang memperlihatkan bahwa kepemimpinan transformasional berdampak kepada OCB. Penelitian oleh Rifqi (2021) mengungkapkan kepemimpinan transformasional bermanfaat bagi OCB yaitu baiknya penerapan gaya kepemimpinan transformasional tingkat OCB pada karyawan pun akan semakin tinggi, namun kurangnya penerapan gaya kepemimpinan transformasional dapat membuat tingkat OCB pada karyawan menurun. Dalam risetnya, Maulana (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki efek menonjol bagi OCB. Kondisi ini didukung dari riset oleh Naimah & Sari (2022) yang membuktikan bahwa secara parsial

kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh besar bagi OCB para karyawan, sehingga dapat dikatakan dengan meningkatnya kepemimpinan transformasional membuat sikap OCB para karyawan meningkat. Fenomena tersebut mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi tingkat OCB karyawan.

Selain kepemimpinan, peran komitmen organisasi juga sangat diperlukan untuk peningkatan *OCB*. Sesuai dengan riset dari Mahardika dan Wibawa (2019), berhasil membuktikan pengaruh komitmen organisasional pada *OCB*. Keberhasilan ini dapat terjadi karena rasa nyaman saat bertugas, menganggap bekerja merupakan suatu kebutuhan, Menjadi peluang yang baik, menunjukkan keterlibatan aktif dalam pekerjaan demi kepentingan organisasi, serta tetap berkomitmen karena adanya kewajiban yang harus dijalankan. Hal tersebut juga sesuai dengan riset oleh Saraswati dan Hakim (2019) yang berhasil membuktikan keterkaitan antara komitmen organisasi dan *OCB*.

Komitmen organisasi berkaitan dengan tindakan atau dedikasi karyawan dalam menjalankan tugasnya untuk suatu organisasi, termasuk keterlibatan aktif dalam pencapaian kepuasan suatu organisasi (Yusuf & Syarif, 2018). Terdapat tiga elemen utama dalam komitmen organisasi, yakni keyakinan serta penerimaan karyawan terhadap visi dan norma organisasi, kesungguhan karyawan dalam rangka mewujudkan target organisasi, dan tekad yang kuat untuk terus setia pada organisasi (Yusuf & Syarif, 2018).

Pekerja yang memiliki dedikasi tinggi untuk organisasi akan berkomitmen untuk setiap pekerjaan, sebab mereka beranggapan penyelesaian tugas organisasi sebagai prioritas utama (Yusuf & Syarif, 2018). Karyawan yang berkomitmen serta mempunyai perspektif yang baik berperan dalam berhasilnya organisasi tempat mereka bekerja. Berdasarkan risetnya, Alamsari dan Laksmiwati (2021) menjelaskan adanya hubungan erat antara komitmen organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB), di mana komitmen terhadap organisasi mempunyai dampak besar terhadap tindakan karyawan.

Komitmen merupakan bentuk keterikatan, baik pada level individu maupun dalam kehidupan bermasyarakat, yang tergambar dalam sikap, tanggung jawab, serta kesediaan untuk melaksanakan tugas untuk pembuktian. Dalam konteks organisasi, komitmen menjadi kondisi yang dirasakan individu dalam mendorong munculnya sikap baik kepada lingkungan kerja. Komitmen juga menjadi faktor kunci dalam penentuan berhasilnya suatu organisasi dalam pencapaian target. Individu yang berkomitmen kuat terhadap organisasi umumnya menampilkan perilaku yang penuh perhatian serta mempunyai rasa tanggung jawab tinggi dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Fadhilah (2023), komitmen kepada organisasi mencerminkan bagaimana seseorang dalam berpihak untuk suatu institusi, kesediaannya agar terus berkontribusi di institusi tersebut. Pekerja berkomitmen tinggi cenderung memberikan usaha terbaik dalam

menjalankan tugasnya. Mereka juga dipercaya akan komitmennya terhadap waktu, tenaga, dan keterampilan untuk kepentingan organisasi daripada karyawan yang susah untuk berkomitmen. Dengan alasan tersebut, penting bagi setiap orang untuk berkomitmen terhadap pekerjaan, khususnya untuk pekerjaan instansi pemerintah. Tidak adanya komitmen dalam suatu individu dapat membuat sulitnya mencapai target dalam organisasi. Komitmen organisasi berkaitan dengan sejauh mana seorang anggota atau pegawai atau staf memiliki keberpihakan terhadap organisasi.

Menurut Astuti (2022), Dedikasi karyawan terhadap organisasi tercermin dalam sikap yang menunjukkan pengenalan dan keterikatannya dengan perusahaan. Erwan, & Puspitadewi (2022) menjelaskan terkait komitmen organisasi dapat diinterpretasikan sebagai suatu konsep psikis yang mempresentasikan keterikatan antara anggota organisasi dan institusinya, yang pada akhirnya memengaruhi keputusan individu untuk tetap terlibat dengan suatu institusi. Dalam kondisi ini komitmen organisasi para pegawai Non ASN terlihat dari kebanggaannya, kesetiaan terhadap organisasi serta kerelaan bekerja lembur demi menyelesaikan tugas meski tidak ada dalam perjanjian kontrak kerja.

Dalam studi ini, peneliti meneliti pegawai Non ASN di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap sebagai subjek penelitian. Lembaga ini berperan dalam menyediakan layanan pendidikan serta menjaga kelestarian budaya di wilayah Cilacap. Lembaga pelayanan public wajib memperhatikan kualitas pelayanan. Mutu dari layanan ini memiliki

keterkaitan erat dengan kepuasan kerja para bawahannya. Sikap OCB bermanfaat dalam mendukung Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap untuk mengoptimalkan performanya, hingga berhasil meraih keunggulan kompetitif dengan mengurangi kemungkinan menurunnya efisiensi kerja. Peneliti mencatat dalam pengamatannya bahwa penerapan OCB di Kantor Dinas P dan K Kabupaten Cilacap belum maksimal. Terlihat dari staf yang mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan tugas, sehingga dampaknya terhadap pelayanan kepada masyarakat yang kurang maksimal.

Temuan ini selaras dengan wawancara bersama Kasubag Umum dan Kepegawaian, yakni seluruh aspek penilaian hasil kerja tidak bisa diterapkan semaksimal mungkin bagi pekerja Non ASN. Beberapa di antaranya berkaitan dengan kepatuhan terhadap jadwal kerja. Permasalahan ini menunjukkan masih adanya inefisiensi saat bertugas, hal ini menjadi bukti nyata untuk rendahnya kepuasan kerja karyawan. Selain itu, profesionalitas dan moralitas karyawan yang rendah dapat berpotensi dalam hal penyalahgunaan wewenang atau keuangan. Penyimpangan perilaku OCB tersebut dapat menjadi hambatan bagi organisasi dalam mencapai targetnya.

Selain pengelolaan keuangan, pelayanan, promosi, pemasaran, dan kualitas produk, keberlanjutan serta perkembangan perusahaan sangat dipengaruhi oleh keberhasilannya dalam mengelola sumber daya manusia. Mengelola tenaga kerja dalam suatu perusahaan bukanlah tugas yang sederhana, karena mencakup berbagai aspek, termasuk karyawan,

manajemen, serta sistem yang diterapkan. Adanya kepemimpinan transformasional yang baik serta komitmen organisasional karyawan yang kuat akan mempengaruhi kenyamanan pegawai dalam bekerja yang kelak akan berdampak pada OCB dalam rangka mengoptimalkan hasil kerja.

Riset yang dilaksanakan Setiawan (2019) mendukung temuan menunjukkan adanya korelasi besar dari kepuasan kerja dan OCB. Meningkatnya kepuasan kerja pegawai, juga memperbesar kecenderungan mereka untuk menunjukkan perilaku OCB. Kepuasan kerja karyawan dipandang sebagai salah satu fondasi utama dalam menentukan keberhasilan serta keberlanjutan suatu organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu memahami indikator-indikator yang memperkuat kepuasan kerja karyawan agar dapat terus berkembang dan menjalankan langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapainya.

Tingkat kepuasan kerja yang dimiliki karyawan juga berdampak langsung pada perilaku mereka di tempat kerja, baik dalam hal motivasi, produktivitas, kedisiplinan, maupun sikap terhadap pekerjaan. Hasibuan (2022) menjelaskan, kepuasan kerja merupakan kondisi mental yang baik dan mencerminkan rasa cinta terhadap pekerjaannya, yang dapat terlihat melalui kinerja etis, kepatuhan, serta pencapaian kinerja. Kepuasan kerja dapat dirasakan dalam lingkungan kerja, di luar lingkungan kerja, maupun sebagai kombinasi keduanya. Apabila staf kurang puas dengan kinerjanya, maka hal ini dapat menghasilkan pengaruh yang buruk bagi perusahaan, termasuk menurunnya tingkat komitmen terhadap organisasi.

Kepuasan kerja menunjukkan bagaimana individu menilai pekerjaannya. Karyawan yang puas akan bekerja secara optimal, sedangkan mereka yang tidak puas dapat mengalami ketidakstabilan psikologis. Faktor yang perlu diperhatikan adalah bagaimana pekerjaan dapat mendukung lingkungan kerja yang positif, sehingga karyawan terdorong untuk melakukan lebih dari tugas formal mereka secara sukarela tanpa pengawasan. OCB berperan dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi karyawan serta organisasi, yang pada akhirnya mendukung efektivitas operasional organisasi. Hal ini dikarenakan karyawan diharapkan memahami kondisi organisasi dengan segala kekurangannya dan tetap berkomitmen pada efektivitas organisasi secara sukarela.

Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap berperan sebagai instansi yang mengemban tugasnya dan dituntut untuk menjadi organisasi dengan kinerja optimal. Pemanfaatan Sumber Daya Aparatur di Kantor Dinas P dan K memiliki peran krusial dalam menggerakkan sistem kerja pemerintahan, terutama dalam sektor pendidikan, yang secara alami harus terus meningkatkan efisiensi. Oleh karena itu, para pemimpin dalam organisasi perlu merancang strategi yang selaras dengan upaya peningkatan kinerja serta mendorong komitmen organisasi guna mendorong pembaruan dan adaptabilitas dalam pelaksanaan tugas.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan para pegawai Non ASN di kawasan Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap, diketahui jika pimpinan selalu mengedepankan kepemimpinan yang

humanis. Maksud dari humanis adalah pimpinan selalu ramah, tidak kaku dan selalu mengutamakan organisasi. Hal tersebut membuat pemimpin dijadikan panutan dan juga motivator. Bawahan memiliki tingkat loyalitas dan rasa segan terhadap pemimpin karena pemimpin memiliki jiwa yang mengarah ke perubahan yang lebih baik yang mengakibatkan *OCB* yang baik.

Menyadari signifikansi *OCB* dalam lingkungan Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, yang berperan dalam merumuskan kebijakan teknis di sektor pendidikan dan kebudayaan, melaksanakan layanan, mengoordinasikan pembinaan, melakukan pengawasan, serta mengelola urusan pemerintahan dan pelayanan publik di bidang tersebut, sehingga, aspek prioritas utama yaitu adanya kepuasan kerja para pegawainya, khususnya para pegawai Non ASN, sehingga dapat menciptakan *OCB* yang baik.

Sebagai tambahan, efisiensi hasil kerja Kantor Dinas P dan K Kabupaten Cilacap berpengaruh terhadap kelancaran pelaksanaan tugas pemerintahan di bidang pendidikan dan kebudayaan yang menjadi kewenangan daerah serta tugas pembantuan. Peran Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap sangat vital dalam mengoordinasikan serta menjalankan mekanisme kerja pemerintahan, yang pada akhirnya juga menghadapi keharusan dalam mengoptimalkan efisiensi pengelolaan sumber daya. Dalam hal ini, para pemimpin organisasi perlu mengintegrasikan strategi SDM dengan kebijakan organisasi dalam rangka meningkatkan

performa, sekaligus membangun kultur instansi yang mendorong penguatan hal baru serta adaptabilitas.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap perlu menetapkan indikator kinerja utama dan menjadikannya sebagai fokus utama. Dengan menentukan indikator tersebut, instansi dapat mengevaluasi pencapaian kinerja yang telah dilakukan. Selain itu, indikator kinerja utama juga berperan dalam mendorong peningkatan kinerja di masa mendatang. Dengan demikian, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap dapat mencapai target, sasaran, serta rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berikut daftar indikator kinerja utama Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap selama tahun 2020, 2021 dan 2022.

Tabel I- 1
Capaian Indikator Kinerja Utama Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap Tahun 2020, 2021 dan 2022

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022	
				Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	Meningkatnya partisipasi anak usia sekolah	APS Penduduk usia 7-15 tahun	%	98,8	91,1	99,1	92,1	99,5	91,8
2	Meningkatnya pelestarian warisan budaya	Warisan budaya yang dilestarikan	Buah	8	6	9	21	10	21
3	Meningkatnya kualitas pelayanan publik	Nilai SKM/IKM	Nilai	82	86,5	83	86,5	84	84,7

Sumber: Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap

Hasil analisis tabel sebelumnya menunjukkan bahwa pencapaian Indikator Kinerja Utama Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten

Cilacap pada tahun 2020 hingga 2022 belum memenuhi target yang telah ditentukan, terutama dalam hal peningkatan kehadiran peserta didik selama kurun waktu tiga tahun terakhir. Kondisi ini mencerminkan adanya tantangan dalam meningkatkan keterlibatan anak usia sekolah dalam sistem pendidikan. Selain itu, hal tersebut juga membuktikan tingkat Organizational Citizenship Behavior (OCB) di ruang lingkup pekerjaan masih tergolong rendah, kondisi ini dapat berdampak pada efektivitas pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan, sehingga berdampak pada hasil capaian kinerja pegawai non ASN di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap juga rendah.

Permasalahan pada pembahasan sebelumnya bersangkutan terhadap proses, hasil, serta efektivitas kerja. Dalam konteks ini, kinerja atau performa mencerminkan kualitas dan kuantitas hasil perolehan pekerja untuk menjalankan pekerjaannya sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang telah diberikan.

Merujuk kepada fenomena tersebut, pencapaian hasil kerja tidak terlepas dari berbagai aspek, termasuk proses pelaksanaan, efektivitas, serta hasil akhir yang diperoleh. Dalam hal ini, kinerja pegawai non-ASN mencerminkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang berhasil dirampungkan berdasarkan tugas serta komitmen yang telah ditetapkan. Tingkat kepuasan kerja pegawai dengan atau tanpa perantara, berpengaruh terhadap sikap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Upaya untuk meningkatkan hal ini bukanlah tugas yang dapat diselesaikan dalam waktu singkat, melainkan memerlukan mekanisme yang berjalan dalam jangka panjang. Dengan

demikian, penulis menyajikan kajian penelitian dengan judul : **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai Non ASN Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap”**.

1.2. Rumusan Masalah

OCB penting untuk diterapkan oleh pegawai non ASN pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap karena dapat meningkatkan produktivitas organisasi secara umum. Pegawai non ASN yang memiliki sikap *OCB*, biasanya lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. *OCB* dapat digunakan untuk melakukan penilaian terhadap pegawai kemudian organisasi bisa memutuskan apakah seorang pegawai bisa tetap dipertahankan atau digantikan.

Untuk itu, rumusan masalah yang akan dianalisis pada riset, yakni :

1. Apakah Kepemimpinan Transformasional berdampak terhadap *OCB* (Pada Pegawai Non ASN Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap)?
2. Apakah Komitmen Organisasi berdampak terhadap *OCB* (Pegawai Non ASN Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap)?
3. Apakah Kepemimpinan Transformasional berdampak terhadap Kepuasan Kerja (Pada Pegawai Non ASN Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap)?

4. Apakah Komitmen Organisasi berdampak terhadap Kepuasan Kerja (Pegawai Non ASN Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap)?
5. Apakah Kepuasan Kerja berdampak terhadap *OCB* (Pegawai Non ASN Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap)?
6. Apakah Kepemimpinan Transformasional berdampak terhadap *OCB* dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening* (Pada Pegawai Non ASN Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap)?
7. Apakah Komitmen Organisasi berdampak terhadap *OCB* dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening* (Pegawai Non ASN Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap)?

1.3. Batasan Masalah

Agar selaras dengan tujuan dari penelitian ini, penulis merumuskan cakupan masalah, meliputi:

1. Unit analisis studi ini yaitu seluruh Pegawai Non ASN Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap, mencakup 33 pekerja.
2. Membatasi masalah pada variabel *OCB* yang diartikan sebagai refleksi personal yang dilakukan secara sukarela, tidak termasuk dalam sistem penghargaan formal, namun berperan dalam meningkatkan efektivitas organisasi (Organ, 2006). *OCB* dalam penelitian ini dibatasi pada indikator menurut Herminingsih (2012) antara lain: *altruism*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, *courtesy* dan *civiv virtue*.

3. Membatasi masalah pada variabel Variabel kepemimpinan transformasional. Menurut Robbins & Judge (2007), seorang pemimpin transformasional mampu menggerakkan pekerja dalam mengutamakan tujuan bersama di atas kepentingan individu, serta memberikan pengaruh yang luar biasa terhadap mereka. Bass dan Avolio (1994), sebagaimana dikutip dalam Suwatno dan Priansa (2011), mengemukakan bahwa indikator kepemimpinan transformasional terdiri dari: rasa hormat dari karyawan, loyalitas, figur teladan, motivator, penetapan tujuan, inovasi, penyelesaian masalah, pengembangan karir, interaksi dengan pekerja dengan nyaman.
4. Variabel yang dianalisis dalam studi ini mencakup Komitmen Organisasi. Mathis dan Jackson dalam Sopiah (2014) menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan penerimaan dan kepercayaan karyawan sebagai bagian dari suatu institusi, yang memengaruhi keputusan mereka untuk tetap bekerja di dalamnya. Komitmen organisasi dalam penelitian ini dibatasi pada indikator Komitmen Organisasi. Armstrong (2005:107) berpendapat, indikator komitmen organisasi meliputi Rasa keterlibatan menjadi anggota, ketertarikan atau antusiasme terhadap pekerjaan, serta rasa kepemilikan.
5. Membatasi masalah pada variabel kepuasan kerja. Menurut Robbins (2006), kultur instansi adalah sekumpulan norma bersama yang dipegang oleh anggota instansi, yang berfungsi sebagai identitas pembeda dari organisasi lainnya. Penelitian ini membatasi budaya organisasi pada

indikator kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Gilmer (As'ad, 2003), meliputi peluang pengembangan, kestabilan kerja, imbalan, organisasi dan manajemen, pengawasan, aspek intrinsik pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, interaksi sosial dalam pekerjaan, komunikasi, serta sarana dan prasarana.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin diwujudkan dalam kajian ini meliputi :

1. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dampak Kepemimpinan Transformasional terhadap *OCB* (Pada Pegawai Non ASN Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap)?
2. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dampak Komitmen Organisasi terhadap *OCB* (Pegawai Non ASN Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap)?
3. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dampak Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja (Pada Pegawai Non ASN Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap)?
4. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dampak Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja (Pegawai Non ASN Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap)?
5. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dampak Kepuasan Kerja terhadap *OCB* (Pegawai Non ASN Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap)?

6. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *OCB* dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening* (Pada Pegawai Non ASN Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap)?
7. Penelitian ini dimaksudkan guna mengidentifikasi dampak Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening* (Pegawai Non ASN Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap)?

1.5. Manfaat Penelitian

Secara teoritis dan praktis , kajian ini memberikan sejumlah manfaat.

1.5.1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, kajian ini memiliki manfaat dalam :

1. Memperluas penguasaan ilmu yang telah diperoleh peneliti selama menjalani pendidikan di Program Studi Manajemen, Universitas Putra Bangsa Kebumen.
2. Menyediakan informasi dan referensi yang dapat digunakan oleh pembaca serta peneliti berikutnya.

1.5.2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari kajian ini meliputi:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi gambaran kepada Pimpinan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap agar lebih menyadari terhadap pentingnya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi serta kepuasan kerja

terhadap *OCB* pada pegawai Non ASN Kantor Dinas P dan K Kabupaten Cilacap.

2. Temuan dalam penelitian ini dapat dijadikan sebagai rujukan bagi Pimpinan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap dalam pelaksanaan kegiatan dan pelaksanaan pembangunan Manajemen SDM pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap.