



**Universitas Katolik Parahyangan**  
**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**  
**Program Studi Ilmu Administrasi Publik**

*Terakreditasi A*

*BAN-PT No.3100/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/S/V/2020*

**Hubungan *Job Involvement* dengan *Organizational  
Citizenship Behavior (OCB)* di Dinas Pemuda dan  
Olahraga Provinsi Jawa Barat**

Skripsi

Diajukan untuk Ujian Sidang Jenjang Sarjana  
Program Studi Ilmu Administrasi Publik

Oleh

Raden Revina Deike Melinda

2016310103

Bandung

2020



**Universitas Katolik Parahyangan**  
**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**  
**Program Studi Ilmu Administrasi Publik**

*Terakreditasi A*

*BAN-PT No.3100/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/S/V/2020*

**Hubungan *Job Involvement* dengan *Organizational  
Citizenship Behavior (OCB)* di Dinas Pemuda dan  
Olahraga Provinsi Jawa Barat**

Skripsi

Oleh

Raden Revina Deike Melinda

2016310103

Pembimbing

Gina Ningsih Yuwono, Dra., M.Si.

Bandung

2020

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Jurusan Administrasi Publik  
Program Studi Ilmu Administrasi Publik



**Tanda Pengesahan Skripsi**

Nama : Raden Revina Deike Melinda  
Nomor Pokok : 2016310103  
Judul : Hubungan *Job Involvement* dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana

Pada Selasa, 4 Agustus 2020

Dan dinyatakan **LULUS**

**Tim Penguji**

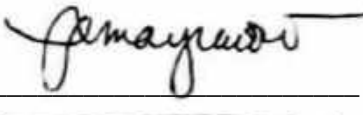
**Ketua sidang merangkap anggota**

Hubertus Hasan, Drs., M.Si.

: 

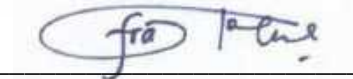
**Sekretaris**

Gina Ningsih Yuwono, Dra., M.Si

: 

**Anggota**

Tutik Rachmawati, S.I.P., M.A., Ph.D

: 

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politi



Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Raden Revina Deike Melinda  
NPM : 2016310103  
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik  
Judul Skripsi : Hubungan *Job Involvement* dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya tulis ilmiah sendiri dan bukanlah merupakan karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik oleh pihak lain. Adapun karya atau pendapat pihak lain yang dikutip, ditulis sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Bandung, 24 Juli 2020



Raden Revina Deike Melinda

---

Revina Deike Melinda\_Cek plagiarisme BAB 1-6 Skripsi (2)

---

ORIGINALITY REPORT

---

**29%**

SIMILARITY INDEX

**20%**

INTERNET SOURCES

**7%**

PUBLICATIONS

**26%**

STUDENT PAPERS

## Abstrak

Nama : Raden Revina Deike Melinda

NPM : 2016310103

Judul : Hubungan *Job Involvement* dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan *job involvement* dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat. Agar penelitian tersebut dapat tercapai, maka teori yang akan digunakan adalah *job involvement* oleh Kanungo yang terdiri dari 10 indikator dan teori *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* oleh Organ DW terdiri dari 5 dimensi yaitu [1] Altruism [2] Conscientiousness [3] Sportmanship [4] Courtesy [5] Civic Virtue.

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian desain korelasional untuk menguji hubungan *job involvement* dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Dalam penelitian ini, menggunakan rancangan sampling sejumlah 72 dari 124 Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat. subjek penelitian ditentukan. Hasil data dilakukan dengan penyebaran kuesioner, serta dilakukan wawancara kepada 6 Pegawai Negeri Sipil (PNS). Analisis data dilakukan dengan korelasi Spearman.

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa hasil dari penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa *job involvement* pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Jawa Barat berada dalam kategori tinggi dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berada dalam kategori tinggi. Selanjutnya, korelasi hubungan *job involvement* dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* memiliki hubungan moderat.

Kata kunci: *job involvement*, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

## **Abstract**

Name : Raden Revina Deike Melinda  
NPM : 2016310103  
Title : Relationship of Job Involvement with Organizational Citizenship Behavior (OCB) in the Department of Youth and Sports of West Java Province

This study aims to analyze the relationship of job involvement with Organizational Citizenship Behavior (OCB) in the Department of Youth and Sports in West Java Province. In order for this research to be carried out, the theory to be used is job involvement by Kanungo consisting of 10 indicators and Organizational Citizenship Behavior (OCB) theory by DW Organs which consists of 5 dimensions namely [1] Altruism [2] Conscientiousness [3] Sportmanship [4] Courtesy [5] Civic Virtue.

The research method used is quantitative with the type of correlational design research to discuss the relationship of job involvement with Organizational Citizenship Behavior (OCB). In this study, using 72 research samples from 124 Civil Servants (PNS) in the Department of Youth and Sports of West Java Province. research subject determined. The results of the data were carried out by distributing questionnaires, as well as conducting interviews with 6 Civil Servants (PNS). Data analysis was performed with the Spearman experiment.

Based on the results of the study, showed that the results obtained showed the job involvement of youth employees and Sports in West Java included in the high category and Organizational Citizenship Behavior (OCB) was in the high category. Furthermore, the interaction of job involvement relationships with Organizational Citizenship Behavior (OCB) has a moderate relationship.

Keywords: job involvement, Organizational Citizenship Behavior (OCB)

## **Kata Pengantar**

Puji serta syukur penulis panjatkan kepada Allah swt, atas segala karunia-Nya yang melimpah dan atas kehendak-Nya pula penulis dapat melaksanakan dan menyelesaikan skripsi ini yang berjudul ‘Hubungan *Job Involvement* dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat’ sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi sarjana saya pada Universitas Katolik Parahyangan jurusan Ilmu Administrasi Publik.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan dukungan, penulisan skripsi ini tidak akan terlaksana tanpa adanya dukungan pihak-pihak diantaranya yaitu:

1. Bapak Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan.
2. Keluarga tercinta, Mama, Papa, Tete yang selalu memberikan doa, kasih sayang, dukungan berupa moral dan materiil sampai saat ini.
3. Ibu Indraswari, Ph.D. selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik.
4. Mas Trisno Sakti Herwanto, S.IP., MPA. selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik
5. Ibu Gina Ningsih Yuwono, Dra., M.Si., selaku dosen pembimbing penulis yang sudah meluangkan waktu, memberikan dukungan, ide-ide yang membangun, dan memotivasi kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Drs. Casmita, M.Pd. selaku Kepala Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat yang sudah mengizinkan penulis melakukan penelitian.
7. Bapak Erianto yang telah membantu penulis mengumpulkan data dan seluruh pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk penulis.
8. Feren, Karin, Ninda, Umie yang memberikan dukungan dan menemani selama perkuliahan.



9. Seluruh teman-teman bimbingan Disa, Citra, Dhila, Devina, Putri, Septi, Ribka, Revan yang sudah berjuang.

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat penulis menyadari bahwa penulisan ini masih jauh dari sempurna, maka kepada semua pihak diharapkan saran dan kritik mengenai skripsi ini.

Bandung, Juli 2020

Raden Revina Deike Melinda

## DAFTAR ISI

Abstrak.....	i
Abstract .....	iii
Kata Pengantar .....	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR TABEL .....	x
BAB I.....	1
PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	10
1.3 Tujuan Penelitian .....	11
1.4 Manfaat Penelitian .....	11
1.5 Sistemetika Penulisan.....	12
BAB II .....	14
KERANGKA TEORI .....	14
2.1 Keterlibatan Pekerjaan (Job Involvement) .....	14
2.1.1 Pengertian Keterlibatan Pekerjaan (Job Involvement).....	14
2.1.2 Karakteristik Keterlibatan Pekerjaan (Job Involvement) .....	16
2.1.3 Pengukuran Keterlibatan Pekerjaan (Job Involvement) .....	18
2.2 <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	20
2.2.1 Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	20
2.2.2 Pengukuran <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) .....	21
2.3 Hubungan Antara Job Involvement dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) .....	27
2.4 Model Penelitian .....	29
2.5 Hipotesis.....	29
BAB III.....	31
METODE PENELITIAN.....	31
3.1 Rancangan Penelitian.....	31

3.3	Populasi dan Sampel .....	32
3.3.1	Populasi.....	32
3.3.2	Sampel.....	33
3.4	Skala Pengukuran .....	35
3.5	Operasionalisasi Variabel .....	37
3.6	Uji Validitas & Reliabilitas .....	48
3.6.1	Validitas .....	48
3.6.2	Reliabilitas .....	52
3.7	Pengumpulan Data .....	53
3.8	Analisis Data.....	54
<b>BAB IV .....</b>		<b>58</b>
<b>GAMBARAN UMUM DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI JAWA BARAT .....</b>		<b>58</b>
4.1	Profil Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat.....	58
4.2	Visi Organisasi .....	59
4.3	Misi Organisasi .....	59
4.4	Struktur Organisasi .....	60
4.5	Rekapitulasi Jumlah Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat 60	
<b>BAB V.....</b>		<b>61</b>
<b>HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>61</b>
5.1	Hasil Penelitian .....	61
5.1.1	Profil responden.....	61
5.1.2	Indeks Job Involvement Pegawai Dispora Jabar.....	65
5.1.3	Indeks Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat.....	74
5.1.4	Hubungan Job Involvement dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB).....	95
5.2	Pembahasan.....	101
5.2.1	<i>Job Involvement</i> .....	101
5.2.2	<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> .....	102
5.2.3	Hubungan Job Involvement dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB).....	104
<b>BAB VI.....</b>		<b>106</b>

<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>106</b>
<b>6.1 Kesimpulan .....</b>	<b>106</b>
<b>6.2 Saran.....</b>	<b>107</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>109</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>113</b>

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2. 1 Model Penelitian .....</b>	<b>29</b>
<b>Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....</b>	<b>60</b>
<b>Gambar 4. 2 Rekapitulasi Jumlah Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat.....</b>	<b>60</b>
<b>Gambar 5. 1 Kurva Hipotesis .....</b>	<b>98</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 2. 1 Karakteristik Keterlibatan Pekerjaan (Job Involvement)</b> .....	18
<b>Tabel 3. 1 Kategori Jawaban Responden</b> .....	36
<b>Tabel 3. 2 Operasionalisasi Variabel</b> .....	47
<b>Tabel 3. 3 Hasil Pengujian Validitas Job Involvement</b> .....	49
<b>Tabel 3. 4 Pedoman Menentukan Tingkat Keandalan Instrumen Ukuran dari Cronbach</b> .....	53
<b>Tabel 3. 5 Ukuran Koefisien Derajat Hubungan</b> .....	56
<b>Tabel 5. 1 Distribusi Frekuensi Indikator Menghayati Pekerjaan Setiap Saat</b> .....	66
<b>Tabel 5. 2 Distribusi Frekuensi Indikator Pekerjaan Sangatlah Penting Untuk Eksistensi</b> .....	66
<b>Tabel 5. 3 Distribusi Frekuensi Indikator Orientasi Pribadi adalah Pekerjaan</b> .....	67
<b>Tabel 5. 4 Distribusi Frekuensi Indikator Bergantung dengan Pekerjaan Sulit Melepasnya</b> .....	67
<b>Tabel 5. 5 Distribusi Frekuensi Indikator Ketertarikan Pegawai adalah Hal yang Berkaitan dengan Pekerjaan</b> .....	68
<b>Tabel 5. 6 Distribusi Frekuensi Indikator Terlibat dalam Pekerjaan</b> .....	69
<b>Tabel 5. 7 Distribusi Frekuensi Indikator Hal yang Terpenting adalah Terlibat Pekerjaan</b> .....	70
<b>Tabel 5. 8 Distribusi Frekuensi Indikator Pekerjaan Bukan Sebagian Kecil dari Dirinya</b> .....	70
<b>Tabel 5. 9 Distribusi Frekuensi Indikator Tidak Merasa Terpisah dengan Pekerjaan</b> .....	71
<b>Tabel 5. 10 Distribusi Frekuensi Indikator Hidup, makan dan bernapas melalui pekerjaan</b> .....	71
<b>Tabel 5. 11 Kategori Indikator Job Involvement</b> .....	73
<b>Tabel 5. 12 Distribusi Frekuensi Indikator Altruism</b> .....	74
<b>Tabel 5. 13 Kategori Dimensi Altruism</b> .....	77
<b>Tabel 5. 14 Distribusi Frekuensi Indikator Conscientiousness</b> .....	78
<b>Tabel 5. 15 Kategori Dimensi Conscientiousness</b> .....	81
<b>Tabel 5. 16 Distribusi Frekuensi Dimensi Sportmanship</b> .....	82
<b>Tabel 5. 17 Kategori Dimensi Sportmanship</b> .....	85
<b>Tabel 5. 18 Distribusi Frekuensi Dimensi Courtesy</b> .....	86
<b>Tabel 5. 19 Kategori Dimensi Courtesy</b> .....	89
<b>Tabel 5. 20 Distribusi Frekuensi Dimensi Civic Virtue</b> .....	90
<b>Tabel 5. 21 Kategori Dimensi Civic Virtue</b> .....	92
<b>Tabel 5. 22 Kategorisasi Organizational Citizenship Behavior (OCB)</b> .....	94
<b>Tabel 5. 24 Ukuran Koefisien Derajat Hubungan</b> .....	95
<b>Tabel 5. 25 Job Involvement dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB)</b> .	99

<b>Tabel 5. 26 Korelasi Job Involvement dengan Dimensi-Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB) .....</b>	<b>100</b>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Dalam suatu organisasi, dibutuhkan pegawai yang dapat mendukung setiap kegiatan di organisasi tersebut. Walaupun sudah terdapat fasilitas yang memadai di dalam organisasi, tetapi tanpa pendukung sumber daya manusia yang diinginkan maka pencapaian organisasi tersebut tidak akan sesuai dengan pencapaian tujuannya. Pencapaian kinerja organisasi tidak lepas dari keterlibatan kerja pegawai dalam organisasi tersebut. Dimana, seorang pegawai dapat mengidentifikasi psikologis individu atau komitmen untuk pekerjaannya.

Keterlibatan pekerjaan (*job involvement*) adalah sejauh mana pegawai menentukan pekerjaan yang dilakukannya dapat memuaskan kebutuhannya yang merupakan hasil psikologis yang dilakukan pegawai secara intrinsik maupun ekstrinsik<sup>1</sup>.

Pegawai yang menunjukkan keterlibatan pekerjaan tinggi dalam pekerjaannya dapat mempertimbangkan bahwa pekerjaannya merupakan hal yang sangat penting bagi kehidupannya dan memiliki keterkaitan dengan

---

<sup>1</sup> Rabindra N. Kanungo, "Measurement of Job and Work Involvement," *Journal of Applied Psychology* (1982).



bagaimana pegawai melakukan pekerjaan tersebut. Pegawai yang memiliki keterlibatan tinggi dapat merasakan kepedulian untuk pekerjaannya. Karakteristik pegawai dengan keterlibatan kerja tinggi diantaranya adalah sepenuhnya waktu untuk bekerja, peduli dengan pekerjaan dan instansi, memiliki kepuasan dengan pekerjaannya, memiliki keterikatan yang tinggi dengan pekerjaannya, memberikan kinerja yang baik, tingkat absensi dan intensi turnover yang rendah, dan memiliki dorongan atau semangat yang tinggi<sup>2</sup>. Keterlibatan kerja yang tinggi dapat memberikan manfaat terhadap meningkatnya kinerja pegawai di suatu organisasi. Hal tersebut karena pegawai terlibat di dalam suatu pekerjaan.

Pegawai yang kurang terlibat secara aktif dalam organisasi, maka dapat merasakan bahwa pekerjaannya tidak dibutuhkan bagi harga dirinya serta tidak memiliki komitmen secara baik terhadap organisasi sehingga yang ditimbulkan yaitu hal negatif yaitu menurunnya prestasi pegawai.

Meningkatkan keterlibatan kerja yang tinggi dalam sebuah organisasi bukan suatu hal yang mudah, terdapat perilaku pegawai yang mendukung. Perilaku tersebut bukan saja serta-merta berkaitan dengan pekerjaannya saja, namun dapat berkontribusi secara baik melebihi jabatan yang dimiliki pegawai di suatu organisasi yang disebut *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* seperti ikut serta membantu rekan kerja, sukarela membantu tanpa adanya suatu imbalan, taat dengan aturan dan standar kerja di organisasi

---

<sup>2</sup> Aaron Cohen, *Multiple Commitments in the Workplace: An Integrative Approach, Multiple Commitments in the Workplace: An Integrative Approach*, 2003.

tersebut. Aspek tersebut diantaranya menjelaskan mengenai perilaku pegawai dalam menolong rekan kerjanya, perilaku sukarela yang tidak sesuai dengan deskripsi, perilaku yang memberikan toleransi, menghargai dan memperhatikan orang lain.

Dalam penelitian sebelumnya mengenai *job involvement* dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), menunjukkan bahwa keterlibatan kerja dapat mendorong sumber daya manusia sebagai tujuan organisasi yang penting karena dianggap sebagai salah satu prediktor terbaik *Organizational Citizenship Behavior*. Perilaku-perilaku ini memperlihatkan bahwa dapat menjadi acuan "nilai tambah pegawai" yang merupakan perilaku positif dan memiliki arti untuk membantu. Sehingga didapatkan keterlibatan pegawai yang tinggi dan efektif untuk meningkatkan kinerja dan perilaku yang lebih dengan apa yang diharapkan suatu organisasi. Meningkatkan tingkat keterlibatan kerja dapat berdampak positif untuk perkembangan dan keuntungan suatu organisasi<sup>3</sup>.

Setiap organisasi pasti ingin memiliki keberhasilan dalam mencapai tujuan setiap kegiatan organisasi tersebut. Keberhasilan tersebut dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Maka, diperlukan usaha untuk meningkatkan kinerja yaitu pegawai yang memiliki keterlibatan pekerjaan yang tinggi karena dapat memberikan manfaat terhadap meningkatnya kinerja pegawai di suatu organisasi. Serta diperlukan perilaku pegawai dapat berkontribusi melebihi

---

<sup>3</sup> Yollanda Swagaretha K, Agung Winarno, and Lohana Juariyah, "PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) KARYAWAN PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA, Tbk. WITEL JATIM SELATAN MALANG," *Ekonomi Bisnis* (2016).

deskripsi jabatan di suatu organisasi yang disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Pencapaian tujuan organisasi membutuhkan pegawai yang mampu menjalankan tugas yang diharapkan organisasi dan sesuai dengan aturan yang berlaku.

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan pekerjaan bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah yang dilakukan dengan perjanjian bekerja pada instansi pemerintah. Maka, ASN merupakan pelaksana tugas serta fungsi-fungsi pemerintahan yang dilakukan secara berkelanjutan untuk meningkatkan kinerjanya yang perlu ditaati oleh ASN.

Aparatur Sipil Negara (ASN) di Provinsi Jawa Barat terdapat di dalam Struktur Organisasi Perangkat Daerah (SOPD) salah satunya yaitu Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 21 Tahun 2008 tentang Struktur Organisasi dan Perangkat Daerah. Pemerintah mempunyai kewajiban penuh terhadap perkembangan olahraga dan pemuda, baik itu Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah.

Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Provinsi Jawa Barat tentunya mengharapkan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mampu mencapai tujuan suatu organisasi. Pegawai yang berkualitas sangat diperlukan oleh sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuan visi dan misi yang terdapat pada Dispora Jabar, maka diperlukan perilaku positif yang dilakukan oleh pegawai untuk meningkatkan kinerja yang lebih

maksimal, salah satunya adalah tingkat *job involvement* Dispora Jabar dalam menjalani perannya secara aktif, yang dilakukan pegawai untuk organisasi.

Hasil wawancara yang dilakukan dengan pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat mengenai keterlibatan pekerjaan (*job involvement*) dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah sebagai berikut:

Menurut ungkapan responden pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat, dimana keterlibatan pekerjaan (*job involvement*) sebagai berikut:

*“pastinya saya selalu menghayati pekerjaan saya saat ini, apalagi pekerjaan saya merupakan amanah menjalankannya dengan sepenuh hati nurani tidak boleh semena-mena, harus bekerja dengan apa yang seharusnya dilakukan<sup>4</sup>”*

Pernyataan yang diungkapkan oleh pegawai tersebut mengindikasikan bahwa adanya *job involvement* yang tinggi dilakukan oleh pegawai. Hal tersebut menyatakan bahwa pegawai Dispora Jabar menghayati pekerjaannya setiap saat sesuai dengan tanggung jawab yang dimiliki pegawai tersebut.

Selanjutnya, hasil wawancara lainnya yang berkaitan dengan keterlibatan pekerjaan (*job involvement*) yang diungkapkan oleh salah satu pegawai adalah sebagai berikut:

---

<sup>4</sup> Berdasarkan wawancara dengan pegawai Dispora Jabar (L, 40 tahun) 3 Februari 2020

*“menjadi PNS di Dispora ini menjadi jalan saya agar terus berkembang buat meningkatkan eksistensi saya juga jadi pekerjaan ini sangat penting untuk saya, meningkatkan kinerja juga salah satu agar eksistensi saya selalu melekat<sup>5</sup>”*

Pernyataan yang diungkapkan oleh salah satu pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga mengindikasikan bahwa adanya job involvement yang tinggi dilakukan oleh pegawai tersebut. Hal tersebut menyatakan bahwa pegawai Dispora Jabar menjadikan pekerjaannya sebagai suatu hal yang penting karena pekerjaannya dapat membuat pegawai menjadi lebih berkembang serta dapat meningkatkan eksistensi nya di dinas tersebut.

Tetapi, terdapat indikasi yang mengungkapkan bahwa pegawai merasa terpisah dengan pekerjaan yang sesuai dengan pekerjaannya. Hal tersebut diungkapkan oleh salah satu pegawai adalah sebagai berikut:

*“terkadang saya suka terpisah dengan pekerjaan saya karena Dispora ini pegawainya masih belum optimal dengan apa yang seharusnya sehingga masih terdapat kursi kosong yang belum dimiliki oleh siapapun, dan saya harus terlibat dalam posisi tersebut. Hal-hal itulah sehingga pekerjaan saya suka terpisah karena terganggu dengan hal tersebut<sup>6</sup>”*

Sehingga pernyataan tersebut yang merupakan indikator terpisah dengan pekerjaan memiliki tingkat *job involvement* yang rendah. Hal tersebut

---

<sup>5</sup> Berdasarkan wawancara dengan pegawai Dispora Jabar (L,50 tahun) 3 Februari 2020

<sup>6</sup> Berdasarkan wawancara dengan pegawai Dispora Jabar (P,40 tahun) 6 Februari 2020

menyatakan bahwa pegawai Dispora Jabar dalam melakukan pekerjaannya selalu terpisah dengan pekerjaannya, sehingga pekerjaan yang dilakukannya tidak sesuai dengan deskripsi jabatan yang dimiliki pegawai tersebut. Hal tersebut dikarenakan masih kurangnya SDM di Dispora Jabar yang seharusnya sesuai dengan jumlah formasi pegawai di Dispora Jabar. Sehingga pegawai tersebut perlu berbagi peran dengan pekerjaan lainnya. Apabila dilihat dari indikasi masalah tersebut bahwa pegawai terpisah dengan pekerjaannya dan menyebabkan pekerjaan yang dimilikinya belum optimal sehingga *job involvement* terhadap pekerjaannya masih tergolong rendah.

Selanjutnya berkaitan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang teridentifikasi beberapa masih rendah dilakukan oleh pegawai Dispora Jabar. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa pegawai adalah sebagai berikut:

*“kalau saya suka meluangkan waktu untuk rekan kerja sampai pekerjaannya selesai sih jarang ya karena pekerjaan saya saja banyak yang harus dikerjakan, paling saya kalo bantu semampunya saya dengan melihat beban kerja yang saya miliki juga<sup>7</sup>”*

Pernyataan yang diungkapkan oleh pegawai tersebut berkaitan dengan dimensi perilaku *altruism* yang mengindikasikan bahwa perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) masih rendah karena pegawai jarang meluangkan waktunya dalam membantu pekerjaan rekan kerja lainnya.

---

<sup>7</sup> Berdasarkan wawancara dengan pegawai Dispora Jabar (L,40 tahun) 3 Februari 2020

Pernyataan dari pegawai lainnya mengenai dimensi *conscientiousness* dalam adalah sebagai berikut:

*“selama bekerja disini saya selalu mematuhi peraturan di Dispora misalnya mengenai berbagai tata tertib disini<sup>8</sup>”*

Pernyataan yang diungkapkan oleh pegawai tersebut yang berkaitan dengan dimensi *conscientiousness* yang mengindikasikan bahwa perilaku tergolong dalam kategori tinggi. Hal tersebut karena pegawai mematuhi peraturan yang berlaku di Dispora Jabar.

Pernyataan dari pegawai lainnya mengenai dimensi *sportsmanship* dalam *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah sebagai berikut:

*“selama kerja disini saya sering mengeluhnya kalau pekerjaan saya ga sesuai sama harapan atasan saya padahal saya udah bekerja semaksimal mungkin, kadang disitu saya suka mengeluhnya kalo kerja disini<sup>9</sup>”*

Pernyataan yang diungkapkan oleh pegawai tersebut yang berkaitan dengan dimensi *sportsmanship* dalam *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang mengindikasikan bahwa perilaku tersebut masih rendah. Hal tersebut karena pegawai sering mengeluh apabila pekerjaan yang dilakukan masih kurang maksimal dengan harapan atasannya.

---

<sup>8</sup> Berdasarkan wawancara dengan pegawai Dispora Jabar (L, 50 tahun) 3 Februari 2020

<sup>9</sup> Berdasarkan wawancara dengan pegawai Dispora Jabar (L, 29 tahun) 6 Februari 2020

Pernyataan dari pegawai lainnya mengenai dimensi *courtesy* dalam *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah sebagai berikut:

*“saya ga pernah mikirin dampak yang saya lakukan itu bisa berpengaruh terhadap pekerjaan rekan saya, fokus saya lebih ke pekerjaan saya sendiri aja<sup>10</sup>”*

Pernyataan yang diungkapkan oleh pegawai tersebut yang berkaitan dengan dimensi *courtesy* dalam *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang mengindikasikan bahwa perilaku tersebut masih rendah. Hal tersebut karena pegawai tidak memikirkan dampak dari perilaku yang dilakukannya dapat memberikan hal yang positif atau negatif kepada rekan kerja lainnya dan pegawai tersebut hanya berfokus kepada pekerjaannya saja tanpa melihat perilaku yang dilakukan selama masa kerjanya.

Pernyataan dari pegawai lainnya mengenai dimensi *civic virtue* adalah sebagai berikut:

*“kalau berpartisipasi acara di kantor atau rapat saya selalu mengikuti demi kepentingan kantor ini<sup>11</sup>”*

Pernyataan yang diungkapkan oleh pegawai tersebut yang berkaitan dengan dimensi *civic virtue* dalam *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang mengindikasikan bahwa perilaku tersebut berada dalam kategori

---

<sup>10</sup> Berdasarkan wawancara dengan pegawai Dispora Jabar (L, 40 tahun) 3 Februari 2020

<sup>11</sup> Berdasarkan wawancara dengan pegawai Dispora Jabar (P, 40 tahun) 6 Februari 2020



tinggi. Hal tersebut karena pegawai ikut berpartisipasi dalam hal kegiatan di Dispora Jabar.

Berdasarkan keterangan yang didapatkan dari pegawai Dispora Jabar maka dapat dikatakan bahwa memungkinkan akan timbulnya *job involvement* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang tinggi maupun rendah pada pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat.

Oleh karena itu, peneliti akan melakukan penelitian hubungan korelasi antara *job involvement* dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Dispora Jabar. Berdasarkan penjelasan yang sudah disebutkan di atas maka penulis melakukan penelitian “Hubungan *Job Involvement* dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berikut merupakan rumusan masalah pada penelitian adalah sebagai berikut :

1. Seberapa tinggi tingkat *job involvement* pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat?
2. Seberapa tinggi tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat

3. Seberapa kuat Hubungan *Job Involvement* dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui tingkat *job involvement* pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat.
2. Untuk mengetahui tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat.
3. Untuk mengetahui seberapa kuat Hubungan *Job Involvement* dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **Kegunaan Praktis**

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadikan sebagai sumber referensi bagi akademisi untuk melanjutkan penelitian mengenai hubungan *job involvement* dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
- b. Penelitian ini dapat berguna bagi pembaca sehingga dapat memperluas pengetahuan atau wawasan pembaca mengenai

hubungan *job involvement* dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

- c. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi seperti solusi atau saran bagi instansi Dinas Pemuda dan Olahraga Jawa Barat mengenai sejauh mana hubungan *job involvement* dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

## 1.5 Sistematika Penulisan

Secara sistematis penulisan skripsi ini terdiri dari enam bab dengan sistematika sebagai berikut:

**Bab I, Pendahuluan**, yaitu terdapat latar belakang yang menjelaskan mengapa *job involvement* dan hubungannya dengan *Organizational Citizenship Behavior* penting untuk diteliti. Serta terdapat rumusan masalah dan tujuan penelitian serta manfaat penelitian secara praktis.

**BAB II, Kerangka Teori**, membahas secara teoritis dan rinci dan konsep-konsep untuk mendapatkan pengetahuan dan wawasan mengenai penelitian ini. Bab ini diawali dengan konsep dan teori *job involvement* serta konsep dan teori *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dan hubungan *job involvement* dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara teoritis dari berbagai buku, jurnal dan hasil penelitian sebelumnya sehingga dapat menjadi pedoman terhadap permasalahan yang akan diteliti.

**Bab III, Metode Penelitian,** menjelaskan metode, rancangan serta teknik yang digunakan dalam penelitian ini. Bab ini berisi mengenai penjelasan tentang, lokasi penelitian, kemudian populasi dan sampel yang digunakan, skala pengukuran yang akan digunakan, menjelaskan operasionalisasi variabel, validitas dan reliabilitas, pengumpulan data dan analisis data.

**BAB IV, Gambaran Umum Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat,** dalam bab ini membahas mengenai profil Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat

**Bab V, Hasil Analisis dan Pembahasan,** pada bab ini membahas hasil analisis dari data yang diperoleh. Bab ini secara rinci sapat menjawab rumusan dan tujuan penelitian.

**BAB VI, Kesimpulan dan Saran,** membahas mengenai kesimpulan berupa pernyataan keseluruhan secara ringkas dari hasil penelitian serta saran untuk penelitian ini.