

BAB I

PENDAHULUAN

Penjelasan latar belakang, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan lain-lain akan dibahas pada bab ini. Peneliti menjelaskan dasar dari arah penelitian ini agar pembaca dapat fokus pada masalah-masalah utama dan maksud dari penelitian ini secara keseluruhan.

1.1 Latar Belakang

Fenomena era globalisasi dan revolusi industri 4.0 telah menandakan bahwa segala kebutuhan penduduk di muka bumi sudah cukup mampu untuk dipenuhi secara praktis. Sehubungan dengan hal tersebut, Indonesia sebagai negara yang ikut terbawa dalam era globalisasi sekaligus era industri 4.0 ini juga dituntut untuk peka terhadap apa yang dibutuhkan oleh masyarakat. Pemenuhan kebutuhan ini termasuk dikaitkan dengan tata kelola pemerintahan serta pemenuhan pelayanan publik yang berbasis pada kecepatan teknologi masa kini untuk mendukung pelayanan yang lebih efektif dan efisien, akuntabel, transparan, dan berorientasi pada kebutuhan masyarakat. Pemerintah Indonesia harus sadar bahwa masyarakat era 4.0 kini lebih kritis, peka, dan memiliki ekspektasi tinggi terhadap pelayanan yang diberikan oleh pemerintah.

Banyaknya masyarakat yang ingin memastikan bahwa setiap proses birokrasi terutama dalam hal pelayanan dapat dipertanggungjawabkan secara terbuka, tidak ada yang disembunyikan atau bahkan dirahasiakan sepenuhnya dari masyarakat. Hal ini dikarenakan masyarakat memiliki hak untuk dipenuhi kebutuhan serta haknya untuk mengajukan keluhan apapun yang dirasa cukup pantas apabila pelayanan publik yang seharusnya mereka dapatkan tidak berjalan dengan semestinya. Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai unsur utama sumber daya manusia yang memegang peranan strategis dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Peran tersebut dapat dijalankan secara optimal apabila ASN memiliki kompetensi yang tercermin dalam sikap dan perilaku yang menjunjung tinggi kesetiaan dan ketaatan pada negara, berintegritas, bermoral, memiliki mental yang baik. Selain itu, ASN dituntut untuk bersikap profesional dalam menjalankan tugas, memiliki kesadaran akan tanggung jawab sebagai pelayan publik, dan mampu berperan sebagai perekat persatuan dan kesatuan bangsa (Guridno & Sinambela, 2019).

Untuk itu, tuntutan terhadap akuntabilitas ini harus menjadi alasan pemerintah untuk dapat fokus dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah ASN. Sebagai aktor publik yang berada di barisan terdepan dalam penyelenggaraan pelayanan publik, ASN diwajibkan memiliki kompetensi yang memadai, berintegritas, dan memiliki kemampuan serta kepekaan yang besar terhadap pemenuhan ekspektasi publik. Di tengah tuntutan masyarakat tersebut, kualitas ASN menjadi faktor penentu dalam menjamin keberhasilan reformasi birokrasi. Saat ini, reformasi birokrasi tidak cukup jika hanya memenuhi standar pelayanan yang dilihat dari struktur maupun prosedurnya saja, akan tetapi juga harus memperhatikan kualitas ASN. Namun, praktik di lapangan membuktikan bahwa tingkat pencapaian kinerja ASN di Indonesia masih rendah.

Gambar 1 Peringkat Negara Dengan Kinerja ASN Terbaik Dunia



Sumber: (Ahdiyati, 2024)

Berdasarkan **Gambar 1**, dapat dilihat bahwa Indonesia berada diperingkat 38/39 atas kinerja ASN-nya dengan persentase kinerja sebesar 0,61%. Sementara itu, terlihat bahwa 3 negara teratas yakni Singapura, Norwegia, dan Kanada menduduki peringkat paling atas dengan kinerja ASN yang sangat baik, ini menunjukkan bahwa posisi Indonesia masih tertinggal jauh dengan negara-negara tersebut yang sudah semakin lama meningkatkan kinerja ASN dengan baik. Ini membuktikan bahwa kinerja ASN di Indonesia perlu ditingkatkan dan menjadi hal krusial bagi penyelenggaraan pelayanan publik yang berkompeten. Merujuk pada

peningkatan kinerja ASN guna menyelenggarakan pelayanan publik yang lebih optimal, tugas ASN yang seharusnya tidak hanya berpacu pada tugas administratif dengan berbagai tuntutan dan prosedur birokrasi yang bekerja secara sistematis ini dapat didorong dengan sikap atau perilaku kerja yang *extra-role*.

Perilaku *extra-role* atau yang disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ini dapat dimiliki oleh seorang ASN sebagai salah satu bentuk peran serta integritas ASN untuk membentuk perilaku sukarela dan mengedepankan orientasi pada pelayanan publik. Dalam wawancara Pelatihan Pelayanan Publik Batch 1 yang diselenggarakan pada tanggal 22 Maret 2021, Diah Natalisa yang saat itu menjabat sebagai Deputy bidang Pelayanan Publik Kementerian PANRB tahun 2021 mengatakan bahwa “Pelayanan prima dikembangkan dengan mengacu pada prinsip 3A, yang meliputi *attitude* (sikap), *attention* (bagaimana kita memberikan perhatian), dan *action* (bagaimana kita melakukan tindakan)” (KEMENPANRB, 2021). Dalam memperbaiki tatanan reformasi birokrasi yang masih terlihat kurang kompeten, dorongan perilaku OCB pada ASN dapat memperbaiki hal tersebut. Schnake berpendapat bahwa OCB sebagai perilaku fungsional, ekstra peran, dan sebagai perilaku prososial yang dapat mengarahkan individu, kelompok atau organisasi (Alotaibi dalam Naway, 2018). Dengan demikian, penerapan OCB dapat dilakukan sebagai salah satu langkah untuk mendorong pengembangan sumber daya ASN yang berintegritas dan bersinergi dalam memperkuat kepercayaan publik, khususnya terhadap instansi pemerintah agar publik juga senantiasa berpartisipasi aktif dalam proses pelayanan publik.

Dalam konteks dinamika perilaku OCB pada ASN pergeseran generasi pada birokrasi pemerintahan terutama dalam lingkup ASN menjadi suatu fenomena baru yang menjadi *highlight* pemerintah Indonesia. Hal ini ditandai dengan istilah baru untuk setiap generasi berdasarkan *gap* tahun lahir yang menjadi patokan bagaimana generasi tersebut berkembang. Kemunculan Generasi Veteran, Generasi *Baby Boomers*, Generasi X, Generasi Y (Milenial), Generasi Z, sampai pada Generasi *Alfa* sudah ada dalam setiap lingkup kehidupan, terutama jika ada fenomena yang berkaitan dengan isu-isu sosial dan lingkungan hidup di era saat ini.

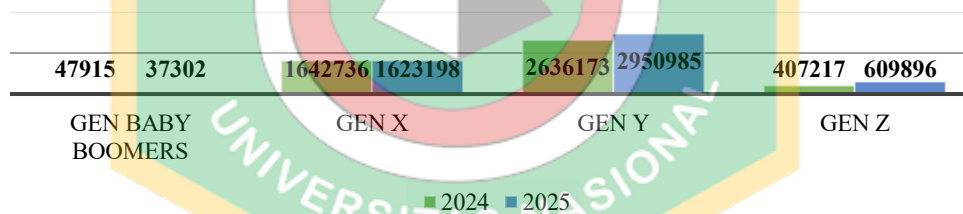
Tabel 1 Kategori Generasi

Tahun Kelahiran	Nama Generasi
1925 - 1946	<i>Veteran Generation</i>
1946 - 1960	<i>Baby Boom Generation</i>
1960 - 1980	<i>X Generation</i>
1980 - 1995	<i>Y Generation</i>
1995 - 2010	<i>Z Generation</i>
2010+	<i>Alfa Generation</i>

Sumber: (Wijoyo *et al.*, 2020)

Berdasarkan **Tabel 1**, dapat dilihat bahwa terdapat perbedaan antara satu generasi dengan generasi pendahulunya yang ditentukan berdasarkan gap tahun lahir antar generasi tersebut. Dalam era kehidupan sosial Gen *Alfa* adalah generasi yang berada ditingkat paling bawah. Sementara itu, jika berbicara tentang lingkup birokrasi pemerintahan terutama dalam ranah ASN, Gen Z inilah yang merupakan generasi paling baru atau dalam tingkatannya generasi ini berada ditingkat paling bawah dalam posisi ASN. Generasi Z merupakan kelompok manusia yang dilahirkan dan dibesarkan ditengah perkembangan teknologi yang dinilai menantang bagi organisasi karena mereka dianggap mampu beradaptasi akan perubahan teknologi dalam berbagai aspek kehidupan (Lubis & Handayani, 2022). Keberadaan Gen Z memunculkan dinamika baru dalam birokrasi pemerintahan.

Gambar 2 Data ASN Berdasarkan Generasi

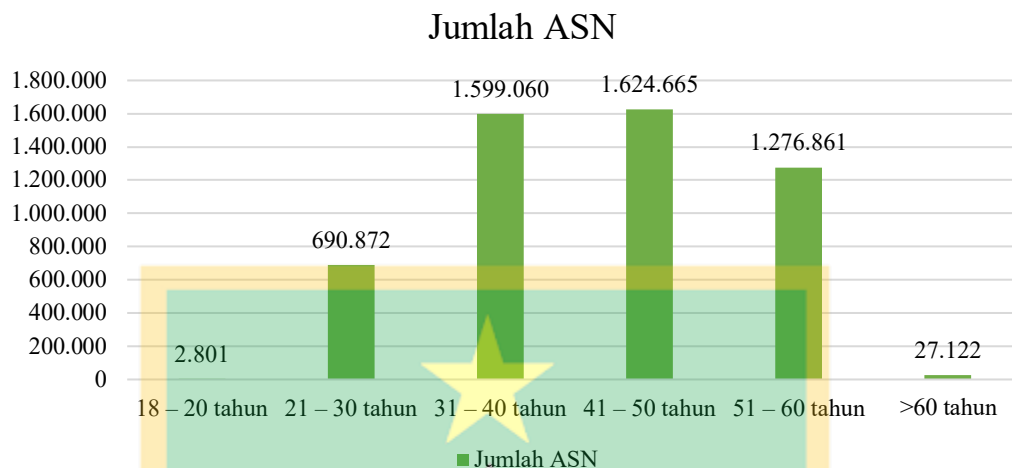


Sumber: Data diolah peneliti, (Badan Kepegawaian Negara, 2024 & 2025)

Berdasarkan **Gambar 2** yakni data statistik yang dikeluarkan oleh Badan Kepegawaian Nasional (BKN) pada tahun 2024 tercatat bahwa persentase jumlah ASN yang tergabung dalam kelompok Gen *Baby Boomers* dalam rentan tahun lahir antara 1946 – 1964 sebesar 1% atau 47.915, Gen X dalam rentan tahun lahir antara 1965 – 1976 sebesar 31% atau 1.642.736, Gen Y dalam rentan tahun lahir antara 1977 – 1994 sebesar 52% atau 2.636.173, dan Gen Z dalam rentan tahun lahir antara 1995 – 2010 sebesar 8,6% atau 407.217. Sedangkan, pada tahun 2025 tercatat bahwa persentase jumlah ASN yang tergabung dalam kelompok Gen *Baby Boomers* sebesar 0,7% atau 37.302, Gen X sebesar 31,1% atau 1.623.80, Gen Y

sebesar 56,5% atau 2.950.985, dan Gen Z sebesar 11,7% atau 609.896, dengan total seluruh ASN pada tahun 2025 sebanyak 5.221.381 pegawai.

Gambar 3 Jumlah ASN Berdasarkan Usia



Sumber: (Tim Penyajian Data pada Direktorat Pengelolaan Data dan Penyajian Informasi Aparatur Sipil Negara, 2025)

Berdasarkan **Gambar 3**, kedudukan ASN dalam rentan usia Gen Z tahun 2025 yaitu 18 – 20 tahun dan 21 – 30 tahun menduduki persentase atau jumlah pegawai yang rendah, yakni sebanyak 693.673 pegawai. Sementara itu, ASN yang masuk dalam kategori Gen Y, X, dan *Baby Boomers* atau memiliki usia >41 tahun menduduki persentase terbanyak yakni 2.928.648 pegawai.

Dengan melihat persentase dari tahun 2024 hingga 2025 tersebut, diketahui bahwa tingkat partisipasi Gen Z sebagai ASN belum mencapai tingkatan yang sejajar dengan partisipasi ASN pada generasi-generasi sebelumnya. Secara keseluruhan, masih sedikit sekali Gen Z yang mau berperan sebagai ASN. Gen Z memiliki pandangan yang berbeda mengenai pekerjaan yang akan mereka lakukan, sebagian besar dari generasi ini sangat memilih-milih pekerjaan dan kebanyakan dari mereka menyesuaikan dengan minat dan bakat yang mereka miliki. Gen Z telah dibesarkan dan berkembang dalam kondisi lingkungan yang dinamis, tidak pasti, dan kompleks sehingga hal itu membuat mereka memiliki pandangan yang berbeda tentang pekerjaan, belajar, dan dunia. Pada dasarnya, kehadiran Gen Z yang pada mampu menjadi tenaga kerja yang berkompeten dengan ekspektasi, harapan, orientasi karir, dan ambisius nya yang mampu memberikan hasil kinerja sebagaimana yang diharapkan oleh pemerintah . Faktor-faktor tersebut juga mampu

mendorong motivasi kerja dan mengatur Kecerdasan Emosional (*Emotional Quotient* / EQ) mereka untuk bekerja dengan baik.

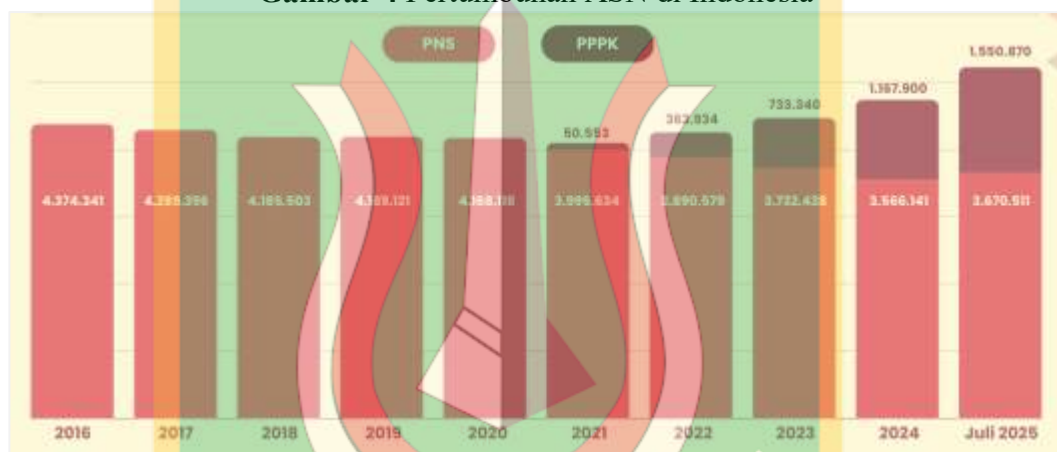
Di tengah dinamika birokrasi pemerintahan yang berfokus pada penyelenggaraan pelayanan publik sekaligus dikelilingi dengan harapan serta ekspektasi publik yang semakin tinggi. Dalam kondisi tersebut, pengelolaan kualitas sumber daya manusia yang hanya bertumpu pada regulasi dan wewenang secara prosedur saja tidak cukup, tetapi harus memperhatikan aspek-aspek yang lebih mendasar. Salah satu caranya adalah melihat kualitas sumber daya manusia pada ASN Gen Z dari sisi faktor-faktor yang mendorong mereka untuk mampu bekerja secara profesional dan cara mereka menyikapi tekanan internal maupun eksternal, serta interaksi yang positif di lingkungan kerja. Selain itu, kontribusi perilaku yang positif dan melebihi ekspektasi dari tugas formal juga akan berpengaruh bagi pengembangan pribadi dari masing-masing ASN tersebut.

Motivasi kerja menjadi salah satu aspek yang mendefinisikan bagaimana seseorang terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan, baik yang berasal dalam diri maupun lingkungan di sekelilingnya. Hal ini juga membantu seseorang untuk menemukan alasan dan makna dibalik pekerjaan yang dilakukan. Seorang ASN yang mampu mendorong dirinya sendiri untuk dapat berperilaku positif dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di tempat kerja akan berpengaruh pada tingkat keberhasilan instansi tersebut. Motivasi di lingkungan kerja berperan dalam mendorong, mengarahkan, dan menjaga perilaku pegawai yang tercermin dari sikap (*attitude*) dalam menghadapi berbagai situasi (Muflihini, 2024). Semakin tinggi motivasi kerja seorang ASN untuk bekerja maka tingkat ambisi untuk mencapai keberhasilan juga ikut tinggi. Akan tetapi, motivasi kinerja ASN yang buruk akan mempengaruhi rendahnya tingkat pencapaian target pekerjaan yang diselesaikan. Oleh karena itu, instansi pemerintah juga harus mampu memelihara motivasi kerja para ASN dengan cara memonitor dan memantau kinerjanya secara keseluruhan.

Selanjutnya, EQ yang menjadi aspek dengan penggambaran bagaimana seseorang mampu mengarahkan kompleksitas hubungan sosial di tempat kerja, mengelola stres tanpa merugikan rekan kerja lain, dan tetap berperilaku seimbang di tengah tekanan dari berbagai sisi. Berkaitan dengan hal tersebut, EQ adalah konteks baru yang relevan bagi perilaku ASN yang mendefinisikan perilaku

sebenarnya dari Gen Z. ASN Gen Z yang bekerja dengan penuh distraksi dan dituntut untuk mengelola emosi dirinya dan rekan kerja sekitarnya adalah tantangan baru yang tidak bisa diabaikan. EQ yang dikelola dengan baik akan membantu mereka untuk tetap bekerja sesuai dengan nilai kemanusiaan walaupun tetap dikelilingi dengan birokrasi yang tidak jarang bersifat kaku. Setelah membicarakan kedua aspek tersebut, dapat dibayangkan bahwa jika ASN Gen Z telah merasa termotivasi dan mampu mengelola emosi dengan bijak, kemungkinan mereka akan lebih terlibat secara aktif dalam lingkungan kerjanya. Hal positif lainnya adalah membantu rekan kerja, berusaha mencegah masalah dalam pekerjaan, menjaga kualitas kerja, berkomitmen untuk menjaga nama baik instansi, serta tidak cepat mengeluh atas seluruh tanggung jawab pekerjaannya.

Gambar 4 Pertumbuhan ASN di Indonesia

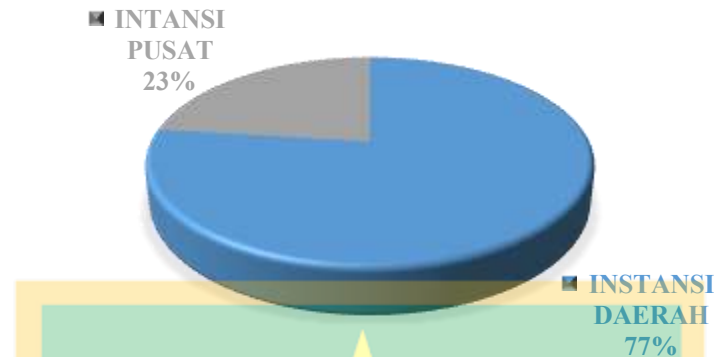


Sumber: (Tim Penyajian Data pada Direktorat Pengelolaan Data dan Penyajian Informasi Aparatur Sipil Negara, 2025)

Berdasarkan **Gambar 4**, pertumbuhan ASN di Indonesia pada tahun 2025 sebanyak 5.221.381, dengan rincian 3.670.511 adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 1.550.870 adalah Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Jumlah tersebut terbilang meningkat sekitar 487.340 pegawai pada tahun 2024. Dibandingkan tahun 2021, jumlah ASN tahun 2025 meningkat sebesar 1.175.194 pegawai. Artinya, ada peningkatan secara pesat jumlah ASN sejak tahun 2021. Meski demikian, jumlah PNS terlihat terus menurun. Pada tahun 2016 ada 4.374.341 pegawai, sedangkan tahun 2024 jumlahnya menurun dan hanya sebanyak 3.670.511 pegawai saja. Berbanding terbalik dengan jumlah PNS, jumlah PPPK

justru meningkat sejak tahun 2021. Saat tahun 2021 jumlah PPPK hanya ada 50.553 pegawai, dan pada tahun 2025 meningkat menjadi 1.550.870 pegawai.

Gambar 5 Perbandingan ASN Instansi Pusat dan Instansi Daerah



Sumber: Data diolah peneliti, (Tim Penyajian Data pada Direktorat Pengelolaan Data dan Penyajian Informasi Aparatur Sipil Negara, 2025)

Berdasarkan **Gambar 5**, dapat dilihat bahwa persentase jumlah ASN di lingkup instansi daerah lebih banyak yaitu sebesar 77% atau 4.013.809 pegawai, dibanding jumlah ASN di lingkup instansi pusat yaitu sebesar 23% atau 1.207.572 pegawai. Ini membuktikan bahwa ASN lebih memilih bekerja di instansi daerah dengan pembagian kerja sesuai dengan perangkat daerahnya masing-masing.

Gambar 6 Data ASN Instansi Daerah Terbanyak



Sumber: Data diolah peneliti, (Direktorat Pengelolaan Data dan Penyajian Informasi Kepegawaian, 2024)

Berdasarkan **Gambar 6**, diketahui bahwa statistik kepegawaian ASN per semester I tahun 2025, terdapat tiga provinsi teratas yang menduduki angka dengan jumlah ASN lingkup instansi daerah terbanyak di Indonesia. Provinsi Jawa Timur menduduki peringkat pertama dengan total ASN sebanyak 672.248 pegawai. Kemudian disusul oleh Jawa Tengah dengan total ASN sebanyak 619.639 pegawai dan Jawa Barat dengan total ASN sebanyak 601.336 pegawai. Seperti yang sudah

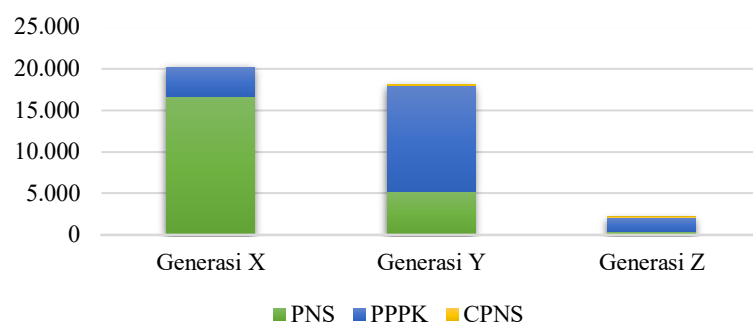
dijelaskan dengan dukungan data-data faktual tersebut, dapat dilihat bahwa Provinsi Jawa Timur menjadi daerah dengan jumlah ASN di lingkup instansi daerah terbanyak di Indonesia. Kemudian, berdasarkan *update* statistik kepegawaian Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025, jumlah Pegawai ASN Pemerintah Provinsi Jawa Timur adalah sebagai berikut:

Gambar 7 Jumlah Pegawai Pemerintah Provinsi Jawa Timur



Sumber: Data diolah peneliti, (BKD Provinsi Jawa Timur, 2025)

Berdasarkan **Gambar 7**, dapat dilihat bahwa berdasarkan persentase tersebut, jumlah pegawai ASN Pemprov Jatim sebanyak 61.021 dengan PNS sebanyak 35.422 pegawai dan PPPK sebanyak 23.439 pegawai. Diketahui pula bahwa jumlah ASN Provinsi Jawa Timur mengalami peningkatan yang signifikan sejak tahun 2017 yang karena terdapat penambahan ASN yang menjabat sebagai guru dan tenaga kependidikan di lingkungan SMAN/SMKN yang semula dibawah naungan Kabupaten/Kota kemudian dialihkan kepada Pemerintah Provinsi. Selanjutnya, hingga tahun 2025 ini, Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur tercatat sebagai perangkat daerah dengan jumlah ASN terbanyak di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur, yakni sebanyak 40.377 pegawai, dengan PNS sebanyak 22.233 pegawai, PPPK sebanyak 17.999 pegawai, dan status CPNS (Calon Pegawai Negeri Sipil) sebanyak 145 pegawai. Jumlah pegawai yang besar tersebut menunjukkan bahwa Dindik Jawa Timur memiliki SDM yang beragam, baik dari segi status kepegawaian maupun karakteristik demografis pegawai. Salah satu karakteristik yang dapat dilihat adalah komposisi pegawai berdasarkan generasi. Dalam konteks organisasi modern, perbedaan generasi dalam lingkungan kerja menjadi hal yang penting untuk diperhatikan karena setiap generasi memiliki nilai, karakteristik, serta pola kerja yang berbeda. Pegawai ASN di lingkungan Dindik Jawa Timur terdiri dari beberapa kelompok generasi, yakni sebagai berikut:

Gambar 8 Kelompok Pegawai ASN Dindik Jawa Timur

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan **Gambar 8**, dapat dilihat bahwa pegawai ASN di Dindik Jawa Timur terdiri dari kelompok Gen X, Gen Y, dan Gen Z. Berdasarkan data kepegawaian yang diperoleh, Gen X tercatat berjumlah 20.177 pegawai yang terdiri dari 16.672 pegawai (41,3%) berstatus PNS dan 3.505 pegawai (8,7%) berstatus PPPK. Sementara itu, pegawai yang termasuk dalam Gen Y tercatat berjumlah 18.044 pegawai yang terdiri dari 5.167 pegawai (12,8%) berstatus PNS, 12.847 pegawai (31,8%) berstatus PPPK, dan 30 pegawai (0,1%) berstatus CPNS. Adapun pegawai yang termasuk dalam Gen Z tercatat berjumlah 2.156 pegawai yang terdiri dari 394 pegawai (1%) berstatus PNS, 1.647 pegawai (4,1%) berstatus PPPK, serta 115 pegawai (0,3%) berstatus CPNS. Data tersebut menunjukkan bahwa komposisi pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur didominasi oleh Generasi X dan Generasi Y, sementara Generasi Z merupakan generasi yang relatif lebih baru dalam lingkungan birokrasi pemerintahan.

Dari hasil pengamatan awal dan informasi yang diperoleh di Dindik Jawa Timur, perilaku OCB pada pegawai masih belum sepenuhnya terlihat secara optimal. Untuk itu dapat diketahui bahwa munculnya perilaku OCB pada pegawai tidak terjadi secara otomatis, melainkan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan kerja. Dalam konteks organisasi pemerintahan, perilaku OCB menjadi penting karena dapat mendukung efektivitas organisasi serta meningkatkan kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat. Salah satu faktor yang diduga dapat memengaruhi munculnya perilaku OCB adalah motivasi kerja. Selain itu, kecerdasan emosional juga dapat menjadi faktor yang dapat memengaruhi perilaku kerja ASN Gen Z.

Kehadiran Gen Z dalam birokrasi pemerintahan merupakan fenomena yang relatif baru, seiring dengan adanya proses rekrutmen ASN dalam beberapa tahun terakhir. Gen Z dikenal sebagai generasi yang tumbuh di era digital, memiliki tingkat adaptasi teknologi yang tinggi, serta memiliki karakteristik dan ekspektasi kerja yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Kondisi tersebut menjadi penting untuk diperhatikan karena perbedaan karakteristik generasi dapat memengaruhi perilaku kerja pegawai dalam organisasi, termasuk dalam hal munculnya perilaku OCB. Jumlah tersebut terdiri atas ASN yang bertugas pada bidang-bidang internal serta yang tersebar di berbagai satuan pendidikan diberbagai wilayah Provinsi Jawa Timur.

Ada sejumlah topik penelitian yang sudah membahas tentang OCB dengan objek penelitian yang mengarah pada ASN, akan tetapi sebagian besar penelitian tersebut berfokus pada kalangan ASN secara umum atau hanya berfokus pada objek pegawai di perusahaan swasta. Sedangkan, fokus penelitian ini adalah ASN di kalangan Gen Z. Di tahun ini hingga pada tahun kedepan, mayoritas ASN akan berasal dari kalangan Gen Z. Apabila masing-masing instansi pemerintah tidak mampu untuk memahami cara dalam meningkatkan kualitas ASN Gen Z, baik dari faktor-faktor yang memotivasi kerja dan pengelolaan emosi dalam setiap waktu, terutama mendorong adanya perilaku OCB ini, maka perubahan yang diharapkan terjadi untuk meningkatkan birokrasi dengan perbaikan kualitas ASN akan sulit terwujud.

Kehadiran Gen Z sebagai ASN membawa dinamika baru terutama dalam penerapan OCB. Karakteristik mereka yang cenderung mudah termotivasi dan dirasa cukup mampu mengelola emosi dalam setiap suasana terutama yang berkaitan dengan pekerjaan ASN ini sangat berkaitan dengan penerapan OCB. Ditambah dengan adanya perilaku Gen Z yang aktif tersebut, ternyata masih banyak diantara mereka yang sangat memilih-milih bentuk pekerjaan. Salah satunya sesuai dengan topik penelitian ini yaitu kurangnya minat profesi ASN pada Gen Z, meskipun karakteristik dan kualitas yang dibutuhkan dalam birokrasi modern selaras dengan karakter yang dimiliki Gen Z. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara persepsi terhadap profesi ASN dan potensi yang dimiliki oleh Gen Z. Berfokus pada Dinas Pendidikan di Provinsi Jawa Timur di mana jumlah

ASN Gen Z nya pun masih terbukti tidak banyak. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti merasa perlu melakukan studi yang berfokus pada **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA APARATUR SIPIL NEGARA GENERASI Z DI DINAS PENDIDIKAN PROVINSI JAWA TIMUR”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Setelah mengemukakan latar belakang tersebut, peneliti mengidentifikasi masalah-masalah yang menjadi fokus dalam penelitian ini, sebagai berikut:

- a) Tingkat OCB pada ASN Gen Z masih menunjukkan variasi, sehingga belum menunjukkan perilaku kerja *extra-role* yang konsisten.
- b) Motivasi kerja ASN Gen Z belum menunjukkan kondisi yang optimal dalam mendukung pelaksanaan tugas organisasi.
- c) Kemampuan pengelolaan emosi dalam pelaksanaan kerja birokrasi masih memerlukan peningkatan.
- d) Hubungan antara motivasi kerja, EQ, dan OCB belum banyak dikaji secara empiris, terutama yang mengacu pada konteks ASN Gen Z.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti merumuskan bahwa masalah-masalah utama yang akan diuji terdiri atas sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap OCB pada ASN Gen Z di Dindik Jawa Timur?
2. Apakah terdapat pengaruh EQ terhadap OCB pada ASN Gen Z di Dindik Jawa Timur?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja dan EQ terhadap OCB pada ASN Gen Z di Dindik Jawa Timur?

1.4 Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, peneliti bermaksud melakukan penelitian untuk memecahkan masalah dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap OCB pada ASN Gen Z di Dindik Jawa Timur.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh EQ terhadap OCB pada ASN Gen Z di Dindik Jawa Timur.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan EQ terhadap OCB pada ASN Gen Z di Dindik Jawa Timur.

1.5 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti tidak hanya merumuskan masalah dan menentukan tujuan penelitian saja, tetapi peneliti juga mengharapkan agar penelitian ini dapat memberikan kontribusi serta wawasan yang bermanfaat bagi objek penelitian, baik secara teoritis maupun praktis. Berikut penjelasannya, yaitu:

1.5.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, peneliti mengarahkan manfaat akan penelitian ini untuk pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya pembaca umum maupun objek penelitian. Manfaat teoritis yang diharapkan sebagai berikut:

1. Sebagai wawasan serta ilmu pengetahuan tentang OCB pada ASN Gen Z
 Peneliti berharap agar penelitian ini dapat memperluas pemahaman akademik dan menjadi pandangan baru dalam melihat dinamika OCB yang difokuskan pada kalangan ASN yang tergolong dalam Gen Z sebagai generasi yang memiliki karakteristik unik dibandingkan generasi pendahulunya.
2. Sebagai bentuk pemahaman terhadap teori-teori yang berkaitan dengan Motivasi Kerja dan EQ
 Peneliti berharap agar penelitian ini dapat menjadi referensi empiris guna menguji relevansi dari teori-teori klasik maupun modern yang membahas tentang motivasi kerja dan EQ, khususnya dalam konteks birokrasi pemerintah yang bergerak di bidang pelayanan publik.
3. Sebagai dasar bagi penelitian selanjutnya
 Dengan meneliti hubungan antara motivasi kerja, EQ, dan OCB, peneliti berharap agar penelitian ini dapat menjadi salah satu rujukan dalam pengembangan penelitian selanjutnya yang juga ingin merancang masalah

serupa, khususnya dalam membentuk perilaku positif generasi masa kini di lingkungan instansi pemerintah.

1.5.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, peneliti mengarahkan manfaat penelitian ini dapat berkontribusi dalam bidang akademik yang secara langsung dapat digunakan oleh pihak-pihak yang berkaitan dengan objek penelitian. Manfaat praktis yang diharapkan sebagai berikut:

1. Sebagai masukan strategis bagi Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur dalam pengelolaan ASN Gen Z

Peneliti berharap agar penelitian ini dapat menjadi salah satu dasar dalam merancang kebijakan internal yang responsif terhadap kebutuhan serta karakteristik ASN di berbagai generasi, baik dalam hal peningkatan motivasi kerja maupun EQ-nya.

2. Sebagai pendorong dalam meningkatkan kualitas kinerja instansi pemerintah melalui pengembangan OCB

Peneliti berharap agar penelitian ini dapat menjadi faktor pendorong instansi pemerintah dalam memahami perilaku OCB, instansi dapat mengembangkan program penguatan budaya kerja yang mendukung nilai-nilai kolaboratif antarpegawai, loyalitas, serta inisiatif tanpa ada paksaan yang nantinya akan berdampak pada kinerja instansi pemerintah yang bersangkutan.

3. Sebagai acuan dalam pelatihan dan pengembangan ASN

Peneliti berharap agar penelitian ini dapat menjadi salah satu bahan pertimbangan dalam proses penyusunan materi pelatihan dan pengembangan ASN yang berfokus pada pengembangan motivasi kerja dan EQ yang berperan dalam mendorong perilaku positif di lingkungan kerja instansi pemerintah.

1.6 Sistematika Penelitian

Secara garis besar, sistematika penelitian disusun untuk menyajikan pokok-pokok pembahasan dari setiap bab penelitian. Berikut sistematika penelitian pada skripsi ini, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Bab pertama dalam penelitian ini disusun untuk memaparkan garis besar pembahasan yang meliputi uraian latar belakang permasalahan, identifikasi serta

perumusan masalah, tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian, manfaat penelitian baik dari sisi teoretis maupun praktis, hipotesis yang diajukan, serta sistematika penelitian secara keseluruhan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab kedua dalam penelitian ini disusun untuk menjelaskan landasan teoretis yang mendasari penelitian, yang meliputi kajian terhadap penelitian terdahulu yang relevan sebagai rujukan dan pijakan ilmiah, penjabaran konsep serta teori utama yang digunakan, serta penyusunan kerangka pemikiran sebagai dasar analisis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ketiga dalam penelitian ini memuat penjelasan mengenai rancangan metodologi yang digunakan dalam pengolahan data. Uraianya meliputi jenis penelitian, populasi dan sampel, operasional variabel, teknik dan sumber pengumpulan data, skala pengukuran, uji instrumen, teknik analisis data, serta waktu dan lokasi penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab keempat dalam penelitian ini disusun untuk memaparkan hasil analisis terhadap data yang telah dikumpulkan. Pada bagian ini, temuan penelitian diuraikan secara sistematis dengan mengaitkannya pada teori utama yang digunakan serta membandingkannya dengan hasil penelitian terdahulu yang relevan sebagai bahan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab kelima dalam penelitian ini disusun untuk memaparkan simpulan yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan. Selain itu, bab ini juga menguraikan keterbatasan penelitian, implikasi yang dapat ditarik dari temuan penelitian, serta saran yang ditujukan kepada pihak-pihak terkait maupun peneliti selanjutnya sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian lanjutan.