

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia dipandang sebagai komponen vital dalam organisasi karena berperan besar dalam menentukan keberhasilan pencapaian visi dan misi perusahaan (Sella et al., 2024). Dalam hal ini, perusahaan tidak hanya memerlukan karyawan yang memiliki kemampuan dan pengetahuan teknis, tetapi juga individu yang menunjukkan kesadaran dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas mereka di tempat kerja (Agustin et al., 2023). Suatu organisasi dianggap sukses apabila para karyawannya tidak hanya memenuhi tanggung jawab formal, tetapi juga secara sukarela memberikan kontribusi tambahan di luar peran utamanya (Zahra dan Siregar, 2023). Perilaku tambahan ini dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yaitu bentuk perilaku sukarela yang tidak diwajibkan secara formal, namun mampu meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi (Naipospos et al., 2023).

Peningkatan efektivitas organisasi dapat dicapai dengan mendorong perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di kalangan karyawan (Arifiani dan Putri, 2021). OCB memainkan peran krusial dalam memperbaiki kinerja organisasi secara menyeluruh, karena kontribusinya terhadap peningkatan produktivitas tim kerja, mempermudah proses manajerial, serta mendukung pemanfaatan sumber daya secara efisien (Fadly et al., 2021).

Penelitian yang dilakukan oleh Putro (2024) mengungkapkan bahwa terdapat hubungan positif antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan

lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selaras dengan temuan tersebut, penelitian oleh Anggraeni et al. (2023) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan melayani (*servant leadership*) turut berkontribusi dalam mendorong munculnya perilaku OCB di kalangan karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa penerapan OCB berperan penting dalam mempererat komunikasi dan keterlibatan antarindividu di tempat kerja. OCB dapat tercermin melalui berbagai tindakan, seperti membantu sesama rekan, menjaga aset perusahaan, bersikap sabar dalam menghadapi situasi kerja yang tidak ideal, memberikan saran yang konstruktif, serta memanfaatkan waktu kerja secara efisien (Riskha dan Idrus, 2024). Karyawan yang merasa puas dalam pekerjaannya umumnya terdorong untuk menunjukkan perilaku OCB. Sebaliknya, keberadaan OCB juga mampu meningkatkan tingkat kepuasan kerja, yang pada akhirnya menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis (Hamzah et al., 2025). Oleh karena itu, organisasi, termasuk yang berada dalam sektor publik, senantiasa berupaya mendorong penerapan OCB di lingkungan kerjanya, karena perilaku ini merupakan elemen penting dalam mendukung kinerja serta efektivitas organisasi, khususnya pada lembaga pemerintahan (Hikmah dan Lukito, 2021). Salah satu instansi yang memiliki peran sentral dalam sektor publik adalah Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur.

Dalam ranah pelayanan publik, keberadaan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menjadi elemen penting yang dapat mendorong peningkatan kualitas layanan kepada masyarakat. Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur merupakan salah satu institusi pemerintahan yang memiliki peran strategis

dalam mendukung penyelenggaraan pelayanan publik. Tugas utama instansi ini mencakup pengelolaan sumber daya kelautan dan perikanan secara berkelanjutan, pengawasan terhadap kegiatan perikanan, serta pemberian layanan kepada masyarakat dan pelaku usaha di sektor tersebut. Oleh karena itu, penerapan OCB di lingkungan kerja dinas ini diharapkan mampu memperkuat kinerja layanan serta meningkatkan efektivitas dalam menjalankan fungsi-fungsi publik.

Kehadiran pegawai di instansi pemerintah merupakan salah satu aspek krusial yang dapat memengaruhi kinerja layanan, baik dari segi efektivitas maupun efisiensi. Data sekunder yang dihimpun dari Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur mengindikasikan adanya permasalahan yang cukup menonjol terkait tingkat ketidakhadiran pegawai ASN.

Perilaku kehadiran pegawai dapat dijelaskan melalui konsep *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), khususnya melalui indikator *conscientiousness*. Permasalahan yang sering muncul berkaitan dengan indikator ini adalah tingginya tingkat ketidakhadiran dan kurangnya kedisiplinan, yang berdampak negatif terhadap kelangsungan aktivitas kerja maupun proses pembelajaran. Pegawai yang memiliki tingkat *conscientiousness* yang tinggi cenderung lebih bertanggung jawab, konsisten dalam kehadiran, serta menunjukkan loyalitas dan komitmen yang kuat terhadap organisasi. Sebaliknya, rendahnya indikator ini kerap menjadi faktor pemicu meningkatnya absensi serta kurangnya kesungguhan dalam menjalankan tanggung jawab. Situasi ini tergambarkan melalui data pada tabel berikut.

Tabel 1. 1 Data Absensi Pegawai ASN DKP Jatim Tahun 2024

Bulan	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus	September	Oktober	November	Desember
Jumlah ASN	383	383	383	383	383	383	383	383	383	383	383	383
Alpa	15	25	27	19	11	24	15	23	18	30	35	42
Terlambat	30	42	51	20	60	32	45	33	58	50	60	70
Cuti/Izin/Sakit	20	15	12	19	13	14	11	12	16	17	20	19

Sumber: Data Absensi Pegawai ASN diolah

Berdasarkan data pada tabel absensi diatas, didapat bahwa pada bulan Januari, jumlah orang yang tidak hadir tercatat sebanyak 15 orang, atau sekitar 3,9%, sedangkan di bulan Desember, angka tersebut meningkat menjadi 42 orang, sekitar 11%. Hal ini menunjukkan adanya peningkatan ketidakhadiran yang cukup signifikan menjelang akhir tahun. Selain itu, bulan-bulan seperti September, Oktober, dan November menunjukkan angka ketidakhadiran yang cukup tinggi, masing-masing sebanyak 58, 50, dan 60 orang, yang mengindikasikan adanya tren peningkatan ketidakhadiran menjelang akhir tahun. Tingkat keterlambatan juga mengalami variasi, dengan bulan Maret dan November mencatat angka tertinggi, masing-masing sebanyak 51 dan 60 orang, yang mengindikasikan penurunan tingkat disiplin dan *conscientiousness* di bulan-bulan tersebut. Sementara itu, angka cuti, izin, dan sakit menunjukkan fluktuasi yang relatif stabil, namun tetap ada variabel yang mempengaruhi, seperti kondisi kesehatan, kelelahan, atau faktor eksternal lainnya yang turut berkontribusi terhadap tingkat kehadiran peserta. Secara keseluruhan, data ini menggambarkan adanya dinamika dalam kehadiran yang perlu menjadi perhatian, terutama terkait peningkatan ketidakhadiran dan keterlambatan di bulan-bulan tertentu yang dapat berimplikasi pada tingkat disiplin dan *conscientiousness* peserta secara umum.

Selain itu, fenomena terkait *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di lokasi tersebut juga didukung oleh hasil pra-survei yang telah dilaksanakan sebelumnya. Survei ini melibatkan dua puluh responden dan terdiri dari tiga pernyataan. Berikut adalah hasil dari pra-survei tersebut.

Tabel 1. 2 Pra Survei OCB

No	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%	Jumlah Responden
1	Saya secara sukarela mendukung rekan kerja dalam menyelesaikan tugasnya tanpa harus menunggu instruksi dari atasan.	7	35%	13	65%	20
2	Saya membantu rekan kerja yang tidak hadir.	9	45%	11	55%	20
3	Saya peduli terhadap kemajuan organisasi dan secara aktif terlibat dalam kegiatan yang mendukung keberlangsungan organisasi.	4	20%	16	80%	20

Sumber : Tanggapan Responden Pada Tahap Pra Survei

Berdasarkan informasi yang terdapat dalam Tabel 1.2, terlihat bahwa sebagian besar pegawai menunjukkan kurangnya inisiatif untuk memberikan bantuan kepada rekan kerja secara sukarela. Hal ini mengindikasikan bahwa implementasi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur masih perlu diperbaiki dan ditingkatkan.

Sejatinya, terdapat faktor yang bisa membangkitkan perilaku OCB yaitu terkait dengan pengembangan karier. Ketika pegawai merasa bahwa organisasi memberikan kesempatan untuk berkembang, memperoleh keterampilan baru, dan mendapatkan peluang promosi, mereka cenderung lebih puas dalam bekerja dan memiliki komitmen lebih tinggi terhadap organisasi (Kaligis et al., 2022). Menurut Purwaningtyas (2023) pengembangan karier merupakan proses sistematis yang bertujuan untuk mempersiapkan pegawai menghadapi posisi dan tanggung jawab

yang lebih besar di masa depan. Disamping itu, hasil penelitian Amavisca dan Sukarno (2023) juga menjelaskan bahwa pengembangan karier yang baik secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan. Pengembangan karier merupakan aspek fundamental dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks pemerintahan, yang sangat bergantung pada kualitas dan keahlian Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam memberikan layanan publik secara efisien dan profesional. Di era modernisasi birokrasi, konsep pengembangan karier tidak hanya diukur berdasarkan pangkat atau lama masa kerja, melainkan juga melalui partisipasi aktif ASN dalam berbagai program pelatihan dan pengembangan kompetensi yang diselenggarakan oleh organisasi. Transformasi ini mencerminkan perubahan paradigma dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor publik, di mana peningkatan kompetensi, integritas, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan tugas organisasi menjadi indikator utama dalam kemajuan karier ASN.

Faktanya, semakin banyak ASN yang berpartisipasi dalam berbagai tingkatan pelatihan, baik yang bersifat teknis maupun strategis, sebagai bagian dari upaya untuk meningkatkan kualitas diri dan kesiapan menghadapi tantangan yang semakin rumit. Seperti yang dijelaskan dalam studi Adnyani dan Dewi (2025), Pelatihan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perkembangan karier Aparatur Sipil Negara (ASN). Temuan ini mengindikasikan bahwa lembaga pemerintah yang secara konsisten melaksanakan program pelatihan akan berdampak langsung pada kemajuan profesional pegawainya, termasuk dalam hal peningkatan jabatan dan tanggung jawab yang diemban. Situasi ini juga dapat

diamati dengan jelas di Dinas. Data pelatihan untuk periode 2023–2025 menunjukkan adanya perhatian serius terhadap peningkatan kemampuan ASN melalui berbagai kegiatan pelatihan yang dilakukan secara teratur. Salah satu indikator utama dari pengembangan karier, yaitu *Career Advancement*, dapat dilihat dari keterlibatan ASN dalam pelatihan yang bersifat teknis maupun strategis. Indikator ini mencakup peningkatan tanggung jawab, pengakuan atas kinerja, serta kesiapan ASN untuk mengambil peran yang lebih tinggi melalui pembekalan kompetensi secara bertahap. Dalam rentang waktu tersebut, ASN di Dinas Kelautan dan Perikanan terus aktif mengikuti pelatihan yang sesuai dengan tugas mereka, sehingga tidak hanya memperkuat kemampuan teknis, tetapi juga membuka peluang lebih besar untuk promosi jabatan dan pengembangan karier secara keseluruhan. Jenis pelatihan yang pernah diadakan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. 3 Daftar Kegiatan Pelatihan dan Pengembangan ASN

Tahun	Nama ASN	Tanggal Pelaksanaan	Jenis Pelatihan	Penyelenggara
2023	Yudha Pratama	04 Januari 2023	Pelatihan Auditor Internal Provinsi Keamanan Pangan (HACCP)	Lembaga Sertifikasi Profesi Jaminan Mutu Dan Keamanan Pangan
	Dewi Nur Setyorini	06 Januari 2023	Coaching Clinic - ASN Culture Fest 2022 Core Values ASN Berakhlak	Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur
	Ellita Kusumaningrum	12 Januari 2023	Webinar Seri XXIX Ditjen Keuda Kemendagri : Pelaksanaan APBD Tahun 2023	Ditjen Keuda Kemendagri
	Devi Sagita Hanum	14 Januari 2023	Penatausahaan Dan Pertanggungjawaban Keuangan Bagi Bendahara Daerah	Lembaga Pengembangan Dan Konsultasi Nasional
	Evi Rachmawati	19 Januari 2023	Pelatihan Standard Mitigasi Hadapi Bencana Pesisir	BPSDM Provinsi Jawa Timur

	Arlis Dwi Oxyta	20 Januari 2023	Bimbingan Teknis Verifikator Cara Pembenihan Ikan Yang Baik (CPIB)	Kementerian Kelautan Dan Perikanan
	Istiqomah Catur Agustina	24 Januari	Refresh ISO/IEC 17025:2017 Awareness & Implementation	PT DCC Solusi Integrasi
	Alvian Jihad Suryana	26 Januari 2023	Webinar ASN Belajar Seri 2 "Strateggi IKI Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik di Era Jatim	BPSDM Jawa Timur
	Septyn Dwi Herlina	27 Januari 2023	Training Of Vidas PC	PT Enseval Medika Prima
	Erlan Mir'atul Hayati	31 Januari 2023	Penguatan Kapasitas dalam Penyusunan Proyek Investasi Siap Tawarkan (PRO)	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
2024	Khairul Sasmito	02 Januari 2024	Peningkatan Kompetensi Perseorangan Terkait Pelaporan LHKPN Menggunakan E-LHKPN	Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur
	Dianti Puspasari	11 Januari 2024	Webinar ASN Belajar Seri 1	BPSDM Provinsi Jawa Timur
	Sunarti	17 Januari 2024	Seminar Nasional Mengenai Pengelolaan Ruang Laut	Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur
	Tsafiq Inayah	18 Januari 2024	Webinar ASN Belajar Seri 02 Manajemen Perubahan : Bagaimana Penerapannya di Sektor Publik	BPSDM Provinsi Jawa Timur
	Ahmad Zaini	23 Januari 2024	Webinar 43 Korpri Menyapa ASN "Pensiunan Yang Membahagiakan"	Dewan Pengurus Korpri Nasional
	Muhammad Yahya	25 Januari 2024	Bussines Matching Dan Bimbingan Teknis Marketplace Indotrading (Jatim Bejo)	Biro Pengadaan Barang /Jasa Sekretariat Provinsi Jawa Timur
	Titin Lutfianah	26 Januari 2024	Tantangan Presiden	Dewan Guru Besar Universitas Gadjah Mada

			Mendatang : Kemaritiman dan Kedaulatan	
	Eko Agung Kurniawan	29 Januari 2024	Sapa DP3AK JATIM	DP3AK JATIM
2025	Darmawan Puguh	03 Januari 2025	Sosialisasi Penerapan Budaya Prima Semester 2	UPT Pengujian Mutu Dan Pengembangan Produk Kelautan dan Perikanan Surabaya
	Mufid Rusdi	09 Januari 2025	Webinar ASN Belajar Seri 1 2025 "Tantangan Birokrasi Tahun 2025"	BPSDM Provinsi Jawa Timur
	Meiril Kustiyarningsih	15 Januari 2025	Webinar ASN Belajar Seri 2 Arah Kebijakan Pengembangan Kompetensi Asn Tahun 2025	BPSDM Provinsi Jawa Timur
	Pungky Kumaladewi	20 Januari 2025	FGD Penyusunan PDRB Jawa Timur Triwulan IV	Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Timur
	Khusnul Alfionita	23 Januari 2025	Webinar ASN Belajar Seri 3 Tahun 2025 Asta Cita Untuk Indonesia Maju	BPSDM Provinsi Jawa Timur

Sumber: Data Internal Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Pengembangan karier merupakan aspek yang sangat penting dalam mempertahankan serta meningkatkan kinerja dan loyalitas Aparatur Sipil Negara (ASN). Idealnya, setiap ASN berhak mendapatkan kesempatan yang sama untuk meningkatkan kompetensinya melalui program pelatihan dan pengembangan, sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, yang menekankan pentingnya prinsip meritokrasi dan transparansi dalam pengelolaan ASN. Namun, di Dinas Kelautan dan Perikanan (DKP) Provinsi Jawa Timur, masih terdapat ketidakseimbangan dalam pelaksanaan pengembangan karier. Data pelatihan untuk periode 2023 hingga 2025 menunjukkan bahwa hanya sebagian kecil ASN yang memiliki kesempatan untuk

mengikuti berbagai pelatihan, seminar, dan webinar. Misalnya, pada tahun 2023, pelatihan hanya diikuti oleh 10 ASN; pada 2024, jumlah peserta hanya 8 orang; dan pada 2025 pun hanya terdapat 5 ASN yang tercatat mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi.

Rendahnya tingkat pemerataan partisipasi ini menjadi indikator bahwa akses terhadap informasi mengenai pelatihan belum terdistribusi secara merata dan kurang transparan. Sebagian ASN tidak memperoleh informasi atau kesempatan yang setara untuk mengikuti pelatihan, baik yang diselenggarakan oleh lembaga internal maupun eksternal. Beberapa pelatihan terkesan hanya melibatkan ASN tertentu secara berulang atau tidak berdasarkan pertimbangan objektif terkait kebutuhan pengembangan karier secara menyeluruh. Fenomena ini mencerminkan ketidaksesuaian pelaksanaan program pengembangan karier dengan ketentuan dalam UU No. 20 Tahun 2023, khususnya terkait prinsip kesetaraan, keterbukaan informasi, dan pengembangan berkelanjutan ASN. Kurangnya transparansi dalam seleksi peserta pelatihan serta tidak adanya sistem rotasi atau penyebaran kesempatan secara adil berpotensi menciptakan kesenjangan kompetensi di antara pegawai, menurunkan motivasi kerja, serta menghambat pembentukan ASN yang profesional dan adaptif terhadap tantangan zaman.

Selain itu, faktor lain yang berpotensi mendorong *perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah *Perceived Organizational Support (POS)* (Khalid et al., 2023). *Perceived Organizational Support (POS)* merujuk pada penilaian yang dilakukan oleh karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja (Narwastu et al., 2023). Tingkat POS yang tinggi dapat memperkuat hubungan

karyawan dengan organisasi, sehingga mendorong mereka untuk lebih berkontribusi secara sukarela (Ramdani et al., 2023).

Masalah dukungan organisasi dalam praktiknya juga dialami oleh pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. Fenomena yang muncul di lingkungan instansi menunjukkan adanya permasalahan terkait rendahnya persepsi dukungan organisasi terhadap pengembangan kompetensi pegawai. Banyak ASN merasa tidak puas karena kesempatan mengikuti pelatihan sangat terbatas, hanya dilaksanakan satu kali dalam setahun dengan durasi yang singkat, yakni dua hari. Hal ini bertentangan dengan ketentuan dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 yang menyatakan bahwa setiap PNS berhak atas pengembangan kompetensi minimal 20 jam per tahun.

Kondisi ini menciptakan persepsi bahwa organisasi kurang memperhatikan pengembangan pegawai, yang dapat menghambat peningkatan kompetensi serta menurunkan motivasi dan komitmen kerja. Persepsi negatif terhadap dukungan organisasi berpotensi melemahkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), karena pegawai merasa kontribusi mereka tidak sebanding dengan perhatian yang diberikan. Jika dibiarkan, hal ini dapat berdampak pada menurunnya kinerja individu maupun pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Inkonsistensi hasil penelitian sebelumnya pernah ditemukan dalam penelitian empiris sebagaimana dalam hasil penelitian oleh (Yusuf et al., 2023) menunjukkan bahwa pengembangan karier memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perilaku OCB. Namun, hal ini sedikit berbeda dengan penelitian lainnya yaitu penelitian oleh (Miftahuddin et al., 2024) yang menyatakan bahwa

pengembangan karier tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Adapun Studi yang dilakukan oleh Alshaabani (2021) menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Namun, hasil ini bertentangan dengan temuan Park dan Kim (2024) yang menyimpulkan bahwa persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh pada OCB. Perbedaan hasil ini mengindikasikan adanya kesenjangan penelitian atau research gap antara studi ini dan penelitian sebelumnya, yang dapat menjadi dasar untuk penelitian lebih lanjut dalam rangka memahami faktor-faktor yang memengaruhi OCB dengan lebih mendalam.

Studi ini bertujuan untuk menyelidiki dampak pengembangan karier dan *Perceived Organizational Support* terhadap perilaku *Organizational Citizenship Behavior*. Diharapkan bahwa temuan ini akan menambah kekayaan literatur mengenai OCB dan memberikan insight bagi manajemen dalam merancang program pengembangan karier serta strategi dukungan organisasi yang lebih baik. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat berfungsi sebagai sumber referensi akademis dan panduan praktis bagi instansi pemerintah dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut, penulis menyimpulkan bahwa judul penelitian ini adalah. **“Pengaruh Pengembangan Karier dan *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Pegawai ASN di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, pertanyaan-pertanyaan berikut dapat dijawab dalam penelitian ini:

1. Apakah pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur ?
2. Apakah *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan konteks dan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menunjukkan dampak dari pengembangan karier terhadap *organizational citizenship behavior* di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur.
2. Untuk menguji dan menunjukkan dampak dari *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior* di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi baru mengenai pengaruh pengembangan karir dan bagaimana dukungan organisasi berdampak pada perilaku OCB di Dinas Kelautan dan Perikanan.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Instansi

Studi ini berfokus pada penyampaian panduan yang bermanfaat untuk meningkatkan perilaku OCB dari karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. Hal ini sejalan dengan usaha untuk mengembangkan karier mereka dan mengoptimalkan pandangan mereka terhadap dukungan yang disediakan oleh organisasi.

b. Bagi Universitas

Studi ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi yang penting untuk penelitian dan pengembangan di masa depan.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang dampak pengembangan karir dan pandangan tentang dukungan organisasi terhadap perilaku OCB pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur