

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Perekonomian yang semakin global saat ini menyebabkan organisasi menghadapi tantangan baru untuk bertahan dalam dunia yang semakin kompetitif. Sumber daya manusia yang berkompeten sangat penting bagi organisasi, baik bisnis maupun non-bisnis, agar mereka dapat menjalankan dan menyelesaikan tanggung jawab mereka dengan lebih baik. Sumber daya manusia, aset yang sangat penting bagi suatu bisnis harus dikelola dan diperhatikan dengan sebaik mungkin. Organisasi harus dapat meningkatkan pengembangan kinerja karyawan yang berkualitas dan bertanggung jawab (Waspodo *et.al.*,2013).

Perilaku OCB berbeda dengan perilaku sukarela yang lain, seperti *altruisme* dan *contextual performance*. Perilaku *altruisme* adalah tindakan sukarela yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang untuk menolong orang lain tanpa mengharapkan imbalan apapun (Sears, *et.,al.*1985). Perilaku ini ditunjukkan dengan membantu orang lain ketika membutuhkan. Sementara itu, *contextual performance* adalah perilaku yang ditunjukkan oleh individu yang bersifat nonformal, di luar tanggung jawab tugasnya namun dapat berdampak positif terhadap organisasi (Diaz-Vilela,*et.,al.*2015). Ketiganya menjelaskan tentang perilaku sukarela, namun OCB berbeda dengan perilaku *altruisme*, karena OCB lebih spesifik berkaitan dengan konteks organisasi, tidak hanya membantu rekan kerja namun juga berorientasi pada upaya membantu organisasi, sementara *altruisme* berkaitan dengan perilaku membantu orang lain. OCB memiliki kesamaan dengan OCB dalam dampak positif terhadap organisasi

akan tetapi OCB lebih detail menjelaskan tentang perilaku-perilaku yang dampak positif terhadap organisasi dan rekan kerja.

OCB juga penting bagi organisasi Pemerintahan. Dalam era reformasi birokrasi di berbagai instansi Pemerintahan, OCB pada aparatur sipil negara (ASN) dianggap vital dan sangat menentukan kinerja organisasi (Darto,2024). Dengan OCB yang tinggi, ASN akan mendukung pelayanan yang baik kepada masyarakat, termasuk Dinas Pariwisata. Dinas Pariwisata memegang peranan penting dalam mempromosikan wisatawan baik domestic maupun internasional yang akan mendukung pendapatan daerah yang pada gilirannya mendukung kesejahteraan masyarakat daerah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai Dinas pariwisata Kabupaten Sleman, diketahui bahwa pegawai dinas ini memiliki indikasi perilaku OCB yang cukup tinggi. Sebagian besar pegawai bersedia membantu rekan kerja saat membutuhkan, dengan contoh nyata seperti membantu menyelesaikan tugas yang mendesak meskipun di luar jam kerja. Mereka juga menunjukkan kesediaan berkorban demi kepentingan organisasi, misalnya dengan ikut serta dalam acara promosi pariwisata meskipun harus mengorbankan waktu pribadi. Pada pegawai secara konsisten membicarakan hal-hal positif tentang organisasi mereka, menciptakan citra yang baik di mata masyarakat. Kepatuhan terhadap aturan dan Standar Operasional Prosedur (SOP) juga terlihat tinggi, dengan pegawai yang disiplin dan taat aturan. Selain itu, mereka menunjukkan inisiatif dalam menjalankan tugas tanpa harus menunggu perintah atasan, misalnya dengan mencari cara inovatif untuk mempromosikan destinasi wisata. Dukungan terhadap kebijakan organisasi pun kuat, dengan pegawai yang aktif mendukung program-program yang direncanakan. Terakhir, para pegawai juga berkomitmen untuk mengembangkan diri secara mandiri, seperti mengikuti pelatihan dan kursus yang

relevan dengan bidang pariwisata.

Salah satu faktor yang dianggap berperan dalam menentukan OCB adalah *Perceived Organizational Support* (POS). POS menunjukkan bahwa organisasi menghargai kerja karyawan dan peduli dengan kesejahteraan mereka (Rhoades & Eisenberger 2002). POS akan menumbuhkan keyakinan karyawan bahwa perusahaan mengakui dan memberikan penghargaan atas peningkatan kinerja (Wulandari & Andriani 2019). Individu yang mempersepsi positif dukungan organisasi merasa bahwa organisasi peduli dan memenuhi kebutuhan sosial emosi karyawan. Mereka juga merasa bahwa organisasi menghargai kinerja dan memberikan reward yang sesuai dengan kinerja sehingga merasa berkewajiban mendukung pencapaian tujuan organisasi. Persepsi yang positif terhadap dukungan organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, komitmen organisasi dan rendahnya keinginan untuk meninggalkan organisasi (Rhoades & Eisenberger 2002).

Faktor yang lain juga memenuhi OCB adalah motivasi kerja (Robbins & Judge 2015) menyatakan bahwa motivasi didefinisikan sebagai proses yang menentukan besarnya intensitas, mengarahkan dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks pekerjaan motivasi berhubungan dengan upaya individu dalam mencapai tujuan organisasi. Intensitas menggambarkan seberapa kuat usaha yang ditunjukkan individu. Arah menggambarkan seberapa besar upaya tersebut diarahkan dalam pencapaian tujuan organisasi, serta ketekunan yang menggambarkan seberapa lama individu mampu mempertahankan usahanya. Individu dengan motivasi kerja yang tinggi akan mengerahkan usaha yang besar dalam menjalankan tugasnya, mampu mempertahankan usahanya untuk mencapai tujuan. Motivasi merupakan faktor penting yang menentukan perilaku kerja (Ahmed & Islam 2011, Marliani 2016). Salah satu perilaku kerja karyawan adalah OCB. Karena itu, penelitian ini memilih

motivasi sebagai faktor yang diduga berhubungan dengan OCB.

Penelitian tentang OCB pada ASN telah dilakukan di Indonesia. Penelitian yang dilakukan oleh (Bur dan Bakar 2023) mengkaji tentang perbedaan OCB dan ASN dengan pegawai swasta. Penelitian lain mengkaji mengenai OCB dalam hubungan dengan kinerja pada ASN (Darto, 2014), sedangkan penelitian (Nissa, dkk 2022) mengkaji variabel komitmen organisasi dan karakteristik kepribadian sebagai faktor yang mempengaruhi OCB. Penelitian mengenai OCB pada ASN ditinjau dari POS dan motivasi kerja belum pernah dilakukan sebelumnya. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara POS dan Motivasi kerja dengan OCB pada ASN di Dinas Pariwisata.

B. Keaslian Penelitian

Penelitian ini memiliki kesamaan dan perbedaan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang mengkaji tentang OC. Beberapa penelitian sebelumnya tentang OCB dan perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya.

1. Penelitian sebelumnya telah dilakukan dengan tema yang hampir sama, tetapi dengan subjek yang berbeda, jumlah, posisi, dan variabel yang digunakan. Oleh karena itu, penelitian ini dapat dipercaya. (Nissa, dkk 2022) melakukan penelitian sebelumnya tentang OCB dengan judul “Komitmen Organisasi dan Kepribadian Terhadap Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Aparatur Sipil Negara (ASN)”. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh ASN terhadap komitmen organisasi dan kepribadian OCB. Persamaan penelitian ini adap pada variabel bebasnya yaitu OCB dan subjek penelitian, sedangkan perbedaan terletak pada variabel bebas. Penelitian (Nissa, dkk 2022) mengkaji komitmen organisasi dan kepribadian sebagai variabel bebas, sedangkan penelitian ini mengkaji POS dan motivasi kerja.

2. Penelitian oleh Solichin (2016) melakukan penelitian yang berjudul “Persepsi dukungan organisasi dan Kepuasan Kerja berdampak pada perilaku warga negara karyawan bagian rumah tangga di organisasi Universitas Negeri Yogyakarta”. Hasil penelitian ini menghasilkan nilai persepsi dukungan organisasi sebesar 0,183 dan kepuasan kerja karyawan bagian rumah tangga Universitas Negeri Yogyakarta. OCB digunakan sebagai variabel terikat dalam kedua penelitian ini dan yang dilakukan peneliti sebelumnya. Sementara ada perbedaan pada variabel bebasnya, penelitian ini menggunakan POS dan motivasi kerja sebagai variabel bebasnya, sedangkan M Solichin menggunakan POS dan kepuasan kerja sebagai variabel bebasnya.
3. Penelitian lainnya adalah (Ratna & Harlina 2022) yang meneliti “Hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi dan OCB pada karyawan Hotel Pandanaran Semarang”. Penelitian ini menemukan bahwa ada hubungan yang positif antara cara melihat dukungan organisasi dan bagaimana mereka berperilaku sebagai warga organisasi. Seperti dalam penelitian sebelumnya, peneliti menggunakan OCB sebagai variabel terikat dan POS sebagai variabel bebas. Perbedaannya terletak pada variabel bebas 2, penelitian Ratna & Harlina (2022) tidak menggunakan 1 variabel bebas yaitu POS sedangkan penelitian ini menggunakan POS dan motivasi kerja sebagai variabel bebas.

Berdasarkan uraian di atas, menunjukkan bahwa penelitian sebelumnya tentang komitmen organisasi berbeda penelitian peneliti ini. Oleh karena itu, topik penelitian yang dilakukan peneliti ini benar-benar asli.

C. Tujuan Penelitian

1. Mennguji hubungan antara POS dengan OCB pada pegawai Dinas

Pariwisata Kabupaten Sleman

2. Menguji hubungan antara Motivasi Kerja dengan OCB pada pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Sleman
3. Menguji hubungan antara POS dan Motivasi Kerja dengan OCB pada pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Sleman

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini meningkatkan pengetahuan tentang manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia dalam organisasi pemerintahan

2. Manfaat praktis

Bagi organisasi

Hasil penelitian dapat digunakan oleh organisasi saat mereka membuat kebijakan atau intervensi lain untuk meningkatkan OCB pada karyawan