

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi sekarang ini, banyak perusahaan bermunculan di Indonesia, perusahaan yang bergerak di berbagai bidang baik perusahaan publik maupun swasta, seperti jasa, perdagangan dan industri pada umumnya hal tersebut untuk meningkatkan keuntungan. Untuk mencapai tujuan ini diperlukan manajemen dan manajemen personalia yang tepat untuk mencapai rencana perusahaan secara efektif dan efisien. Bahkan dalam era globalisasi pun kita harus menyadari pentingnya sumber daya manusia, padahal faktor manusia memegang peranan penting dalam kesuksesan perusahaan. Dengan demikian keberadaan era globalisasi dan kerjasama sumber daya manusia menjadi sangat penting, dan sumber daya manusia semakin menarik perhatian dalam hal pengelolaan sumber daya manusia, yaitu sebagai penentu keberhasilan sebuah perusahaan atau organisasi untuk bertahan dalam persaingan global yang kuat.

Sektor pariwisata saat ini menempati peran penting sebagai sumber devisa sebuah daerah atau negara. Pariwisata merupakan salah satu sektor yang memegang peranan penting dalam bisnis oleh karena itu perlu adanya peningkatan dalam sektor pariwisata untuk meningkatkan pendapatan, pariwisata merupakan sektor yang menguntungkan dan sangat berpeluang untuk dijadikan sebagai aset yang digunakan sebagai sumber yang menghasilkan untuk negara ataupun daerah, namun di era sekarang ini banyak perubahan yang disebabkan oleh globalisasi, akses informasi dan perkembangan teknologi, dalam kondisi seperti ini, meningkatkan kualitas dan memungkinkan karyawan dalam

memberikan respon cepat untuk meningkatkan kinerja sangatlah penting. Pentingnya keterlibatan karyawan dalam kontribusi terhadap organisasi salah satunya adalah perilaku yang melebihi permintaan di dalam tempat kerja. Perilaku ini sangat diperlukan untuk mencapai sebuah tujuan dari suatu organisasi perilaku tersebut dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Menurut Organ (2010), *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan perilaku individu yang bebas, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif organisasi. Dengan kata lain, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah perilaku karyawan yang melebihi peran yang diwajibkan, yang tidak secara langsung diakui oleh sistem reward formal dan merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif.

Perilaku OCB yang dapat memberikan kontribusi lebih bagi organisasi perlu diberikan apresiasi dengan meningkatkan kemampuan para pegawai. Kemampuan yang dimiliki oleh pegawai sangat berperan dalam penyelesaian tugas yang diberikan oleh atasan maupun tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi sesuai dengan kedudukannya. Tuntutan upaya peningkatan kemampuan sumber daya manusia sangat mutlak untuk menciptakan organisasi yang lebih baik dan mengelolanya dengan tingkat efisiensi dan efektivitas yang tinggi sebagai tempat untuk pencapaian berbagai tujuan yang ingin dicapai.

Salah satu yang dapat mendorong adanya *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dalam suatu perusahaan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja

merupakan faktor yang sangat penting baik bagi kepentingan perusahaan ataupun bagi pekerjaan. Motivasi kerja bagi perusahaan atau organisasi itu merupakan dorongan kepada karyawan yang menyebabkan karyawan mengarah kepada suatu tujuan, Menurut Hasibuan (2014) Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. menurut (Julianry & Syarief, 2017) bahwa motivasi adalah semangat yang muncul dari dalam atau luar pribadi seseorang yang mampu menggerakannya untuk melakukan sesuatu demi mencapai tujuan.

Selain motivasi kerja, kepemimpinan transformasional juga berperan penting terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan. kepemimpinan transformasional itu merupakan suatu aktivitas mempengaruhi seseorang supaya dapat diarahkan berdasarkan tujuan, Menurut Stogdill dalam Lian (2012) kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dalam menyelesaikan sesuatu. Ini mencerminkan sebuah perilaku hubungan bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang menjadi tanggung jawab nya. Ia hanya akan menerima laporan-laporan hasilnya dengan tidak terlampau turut campur tangan atau tidak terlalu mau ambil inisiatif, semua pekerjaan itu tergantung pada inisiatif dan prakarsa dari para bawahannya, sehingga dengan demikian dianggap cukup dapat memberikan kesempatan pada para bawahannya bekerja bebas tanpa kekangan.

Selain itu, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* di dorong oleh adanya komitmen organisasi yang sangatlah berperan dalam meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan, menurut Arum (2013)

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, dan keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Dalam penelitian ini penulis mengambil objek penelitian yaitu Karyawan Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda Dan Olahraga Kab. Ponorogo pada bidang destinasi dan industri pariwisata yang menjadi wadah dalam menjaga pariwisata serta memiliki tugas untuk melaksanakan kewenangan desentralisasi dan tugas dekosentrasi dibidang Kebudayaan dan Pariwisata. Ponorogo merupakan daerah yang terkenal dengan kesenian serta kebudayaannya. Ponorogo memiliki daya tarik dari segi wisata alam dan kesenian daerah serta kebudayaannya yang mempesona. Beberapa objek wisata dan kesenian daerah di Ponorogo diantaranya adalah Telaga Ngebel, Taman Wisata Ngembak dan Kesenian Reog Ponorogo. Dengan adanya beberapa objek wisata yang ada di Ponorogo menyebabkan sebagian karyawan ditempatkan di berbagai tempat diantaranya ada yang ditempatkan di Telaga Ngebel, ada yang ditempatkan di Taman Wisata Ngembak dan juga ada yang di Kantor Dinas hal tersebut menyebabkan kurang adanya kontroling terhadap karyawan sehingga karyawan dapat berbuat sesukahati, oleh sebab itu perlu adanya rasa memiliki terhadap perusahaan, perlu adanya rasa loyal terhadap perusahaan maupun karyawan sehingga menyebabkan karyawan sungkan untuk berperilaku sesuka hati. Selain itu dengan adanya permasalahan tersebut maka peneliti menganggap perlu adanya *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* untuk mendorong karyawan.

Maka dari itu objek yang digunakan sebagai obyek peneliti salah satunya adalah Bidang Destinasi Dan Industri Pariwisata Ponorogo, Dalam instansi ini,

karyawan adalah suatu asset yang mana juga terlibat dalam peran-peran penting untuk mencapai sebuah tujuan, untuk itu instansi ini diharapkan mampu untuk memperhatikan kesejahteraan karyawannya sesuai tugas yang diberikan salah satunya mengarah kepada *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan.

Untuk itu ketertarikan peneliti dalam mengambil obyek penelitian di Bidang Destinasi Dan Industri Pariwisata Ponorogo adalah dengan melihat permasalahan tersebut , Maka dari itu, peneliti tertarik untuk mengambil judul tentang “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Karyawan Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda Dan Olahraga Kab. Ponorogo”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, perumusan masalah ini diantaranya sebagai berikut :

1. Apakah motivasi Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Karyawan Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda Dan Olahraga Kab. Ponorogo ?
2. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Karyawan Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda Dan Olahraga Kab. Ponorogo ?
3. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Karyawan Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda Dan Olahraga Kab. Ponorogo ?

4. Apakah Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Dan Komitmen Organisasi Berpengaruh Secara Simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Karyawan Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda Dan Olahraga Kab. Ponorogo ?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan diatas, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai beriku :

1. Mengetahui pengaruh motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Karyawan Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda Dan Olahraga Kab. Ponorogo.
2. Mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Karyawan Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda Dan Olahraga Kab. Ponorogo.
3. Mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Karyawan Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda Dan Olahraga Kab. Ponorogo.
4. Mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Dan Komitmen Organisasi Berpengaruh Secara Simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Karyawan Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda Dan Olahraga Kab. Ponorogo.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang saya lakukan diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak di antaranya sebagai berikut:

1. Bagi pembaca

Merupakan bahan informasi yang dapat diperoleh terkait dengan Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Dan Komitmen Organisasi Berpengaruh Secara Simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi pihak Bidang Destinasi dan Industri Pariwisata Ponorogo untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi melalui perwujudan variabel-variabel yang mempengaruhinya.

3. Bagi peneliti

Mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi di Bidang Destinasi dan Industri Pariwisata Ponorogo serta membandingkan realitas yang ada di lapangan dengan teori yang didapat sekaligus sebagai sarana untuk menguji kompetensi diri selama mendapatkan teori di bangku kuliah, serta sebagai persyaratan untuk mendapat gelar sarjana.

4. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu penelitian dalam bidang manajemen sumberdaya manusia kaitannya dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.