

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan dunia kerja mengalami transformasi yang signifikan seiring dengan munculnya Generasi Z, yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012 ke dalam angkatan kerja. Berdasarkan data dari BPS tahun 2020, jumlah Generasi Z di Indonesia mencapai 71,50 juta jiwa atau sekitar 27,94% dari total populasi (Badan Pusat Statistik, 2020). Di kota Purwokerto, sebagai salah satu kota berkembang di Jawa Tengah, pekerja Generasi Z semakin mendominasi berbagai sektor industri dan jasa. Karakteristik Generasi Z berbeda dengan generasi sebelumnya, dimana Generasi Z lebih *digital-native*, nilai-nilai kerja yang lebih fleksibel, ekspektasi karir yang dinamis, dan pola komunikasi yang khas berbasis digital (Schroth, 2019). Perbedaan karakteristik ini menjadi tantangan tersendiri bagi organisasi dalam mengelola perilaku kerja mereka seperti *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Perilaku ekstra peran, atau dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), telah menjadi faktor penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi. OCB merupakan perilaku sukarela karyawan yang melebihi tuntutan peran formal dan tidak secara eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal, namun berkontribusi signifikan pada efektivitas organisasi (Organ, 1997). OCB mencakup berbagai

tindakan seperti membantu rekan kerja, menunjukkan loyalitas, serta berinisiatif dalam meningkatkan efektivitas lingkungan kerja tanpa mengharapkan imbalan. Keberadaan OCB sangat penting dalam menciptakan budaya kerja yang kolaboratif, inovatif, dan produktif.

Dalam konteks Generasi Z, penerapan OCB memiliki dinamika tersendiri. Sebagai generasi yang tumbuh di era digital dan memiliki akses informasi yang lebih luas, Generasi Z cenderung memiliki ekspektasi berbeda terhadap dunia kerja (Schroth, 2019). Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi OCB adalah efikasi diri, motivasi kerja dan komitmen organisasi. Generasi Z dikenal memiliki efikasi diri yang tinggi, yaitu keyakinan terhadap kemampuan menyelesaikan tugas dalam pekerjaan (Schroth, 2019). Kusumawati (2021) menyatakan bahwa Generasi Z memiliki tingkat *turnover* yang tinggi dibandingkan generasi sebelumnya. Fenomena ini membuat organisasi perlu memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi OCB pada pekerja Generasi Z untuk mengoptimalkan kontribusi mereka.

Salah satu faktor yang diduga mempengaruhi OCB yaitu efikasi diri. Efikasi diri merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk berhasil melaksanakan tugas tertentu (Bandura, 1977). Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Oktaviani et al., (2023) dan Dwivina & Kustini (2024) menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, dimana individu yang memiliki keyakinan yang tinggi terhadap kemampuannya cenderung lebih berkontribusi secara

sukarela dalam organisasi. Namun penelitian yang dilakukan oleh Hanifeliza & Putri, (2024) dan Hardani & Subarjo, (2024) menemukan bahwa efikasi diri berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap OCB.

Selain itu, motivasi kerja juga menjadi faktor penting dalam mempengaruhi OCB. Motivasi kerja merupakan dorongan yang menggerakkan individu untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang ingin (Robbins & Judge, 2018). Studi yang dilakukan oleh Syawallina et al., (2024) dan Muchtadin & Chaerudin (2020) mengungkapkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap OCB. Motivasi kerja yang tinggi cenderung meningkatkan tindakan di luar tugas formal karyawan, seperti membantu rekan kerja atau menjaga suasana kerja yang positif. Sedangkan studi yang dilakukan Mubarakah & Nuvriasari (2024) dan Manfa'aturrohmanasyah & Muhdiyanto (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan OCB.

Faktor ketiga yang berpotensi mempengaruhi OCB adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi menggambarkan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi dan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut (Meyer & Allen, 1991). Tan & Rustam (2024) dan Monika et al., (2021) menemukan bahwa tingkat komitmen organisasi yang tinggi mendorong karyawan untuk lebih aktif dalam menampilkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yaitu perilaku positif yang dilakukan secara sukarela untuk kemajuan organisasi meskipun

tidak termasuk dalam kewajiban kerja resmi. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo and Mas'ud (2021) dan Solikhah & Frianto (2022) berpengaruh negatif terhadap OCB.

Kota Purwokerto sebagai lokasi penelitian memiliki keunikan tersendiri. Sebagai pusat pendidikan dan ekonomi di wilayah Banyumas, Purwokerto memiliki sektor industri beragam yang menarik pekerja Generasi Z. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang fokus pada Generasi Z di kota-kota besar, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana faktor-faktor seperti efikasi diri, motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap OCB di kota berkembang seperti Purwokerto. Meskipun penelitian OCB sudah banyak dilakukan, sebagian besar fokusnya masih pada populasi pekerja di kota besar, seperti Jakarta, Surabaya atau Bandung, serta sektor formal berskala nasional. Hal ini menjadi menarik untuk diteliti karena konteks lokal dan karakteristik organisasi di daerah berkembang dapat memengaruhi munculnya OCB secara berbeda dibandingkan di kota besar.

Dengan melihat fenomena tersebut, penelitian ini memiliki nilai tambah untuk menjembatani kesenjangan penelitian sebelumnya, sekaligus memberikan pemahaman yang lebih kontekstual mengenai bagaimana efikasi diri, motivasi kerja, dan komitmen organisasi dapat mendorong munculnya perilaku OCB pada pekerja Generasi Z di Kota Purwokerto. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul:

"PENGARUH EFIKASI DIRI, MOTIVASI KERJA, DAN

KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA PEKERJA GENERASI Z DI KOTA PURWOKERTO”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena yang terjadi, muncul beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pekerja Generasi Z di Kota Purwokerto?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pekerja Generasi Z di Kota Purwokerto?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pekerja Generasi Z di Kota Purwokerto?

C. Batasan Masalah

Untuk menghindari pembahasan yang tidak fokus, penelitian dibatasi pada beberapa hal berikut :

1. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
2. Variabel Independen dalam penelitian ini adalah efikasi diri, motivasi kerja dan komitmen organisasi.

3. Penelitian ini dilakukan pada pekerja generasi Z di Purwokerto dengan kriteria usia 18-27 tahun dan memiliki masa kerja minimal 1 tahun di perusahaan yang sama.
4. Penelitian ini dilakukan pada bulan Mei 2025.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, didapatkan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap OCB pada pekerja Generasi Z di Kota Purwokerto.
2. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap OCB pada pekerja Generasi Z di Kota Purwokerto.
3. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB pada pekerja Generasi Z di Kota Purwokerto.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat dilaksanakannya penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), khususnya dalam memahami faktor yang memengaruhi OCB pada pekerja Generasi Z.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan manfaat bagi peneliti dalam memperluas pemahaman terkait faktor-faktor yang mempengaruhi OCB pada pekerja Generasi Z, sekaligus menjadi sarana pengembangan keterampilan analisis dan penelitian dalam bidang MSDM.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi penelitian berikutnya terkait OCB dan faktor yang mempengaruhinya, baik dalam konteks organisasi tertentu maupun dalam sektor industri yang lebih luas.