

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Pengertian Teori Self Determination Theory (SDT)

Self-determination Theory (SDT) adalah sebuah teori psikologi yang mengajukan bahwa setiap orang memiliki kebutuhan dasar yang mendorong motivasi dan perilaku mereka (Deci & Ryan, 1985).

Menurut SDT, kebutuhan dasar tersebut terdiri dari tiga elemen yaitu:

- a. Kebutuhan akan otonomi (*autonomy*) ialah keinginan untuk mengontrol kehidupan dan tindakan kita sendiri, serta melakukan sesuatu dengan pilihan kita sendiri.
- b. Kebutuhan akan kompetensi (*competence*) ialah suatu keinginan untuk merasa kompeten atau mampu dalam tindakan dan kegiatan yang dilakukan.
- c. Kebutuhan akan keterkaitan sosial (*relatedness*) ialah keinginan untuk memiliki hubungan yang positif dengan orang lain dan merasa terhubung dengan lingkungan sosial kita.

SDT juga mengajukan bahwa motivasi seseorang bisa berasal dari dua sumber utama, yaitu motivasi yang berasal dari luar (eksternal) dan motivasi yang berasal dari dalam (internal). Motivasi eksternal berasal dari faktor-faktor di luar individu seperti hadiah, hukuman, atau tuntutan sosial. Sedangkan motivasi internal berasal dari keinginan yang timbul dari dalam diri individu untuk melakukan sesuatu yang dianggap penting atau menyenangkan. *Self-Determination Theory* (SDT)

menyatakan ada dua jenis motivasi ialah motivasi intrinsik (*autonomous motivation*) dan motivasi ekstrinsik (*controlled motivation*).

2. Motivasi Intirinsik & Motivasi Ekstrinsik

Dalam perkembangannya, SDT menghadirkan tiga sub tipe motivasi: motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan motivasi. Motivasi intrinsik mengacu pada kecenderungan bawaan untuk melakukan suatu aktivitas untuk kepuasan aktivitas itu sendiri. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang. Para individu dapat memotivasi diri sendiri tanpa harus termotivasi lainnya. Biasanya orang atau karyawan termotivasi secara intrinsik lebih mudah dibujuk untuk mengambil tindakan dan menikmati pekerjaan. Ini membuat individu kebebasan untuk berinovasi dan meningkatkan daya tanggap. Seseorang yang bekerja dengan otonomi tingkat tinggi dan tidak perlu diawasi secara ketat, bebas dari tekanan dan paksaan, sehingga menjadi lebih baik produktifitas (Baringbing, 2018).

Motivasi ekstrinsik berarti bahwa seseorang tidak tertarik pada suatu kegiatan untuk keuntungan pribadi, melainkan bahwa tujuan dari perilaku tersebut adalah untuk menghasilkan hasil yang positif dan/atau menghindari hasil yang negatif. Motivasi ekstrinsik dibagi menjadi empat sub tipe: kontrol ekstrinsik, kontrol pengantar, kontrol identifikasi, dan kontrol integratif. Amotivasi adalah pengalaman kurangnya kontrol dan keterasingan, dimana seseorang dengan motivasi rendah tidak menghargai aktivitas, merasa tidak kompeten,

dan tidak mengharapkan hasil yang sempurna dari aktivitas yang dilakukan (Nurmaedy, 2016).

3. Faktor - faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Ekstrinsik & Motivasi Intrinsik

a. Motivasi Ekstrinsik

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi ekstrinsik dalam penelitian (Irmawati, 2018) ialah:

- 1) Dorongan dari keluarga Dorongan dari anggota keluarga terutama orang tua dan pasangan merupakan salah satu penguat yang mempengaruhi perilaku individu.
- 2) Lingkungan. Lingkungan adalah tempat tinggal manusia. Lingkungan dapat memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu. Selain keluarga, lingkungan berperan besar dalam memotivasi perubahan perilaku. Lingkungan yang hangat dan terbuka menciptakan rasa kebersamaan yang kuat.
- 3) Imbalan. Hal ini dapat memotivasi individu dan membuat individu ingin melakukan sesuatu sehingga mendapat suatu imbalan atau *reward* dari pekerjaan yang dilakukan.

b. Motivasi Intrinsik

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi ekstrinsik dalam penelitian (Irmawati, 2018) ialah:

- 1) Kebutuhan. Seseorang melakukan kegiatan (kegiatan) karena faktor kebutuhan, baik biologis maupun psikologis.
- 2) Harapan. Seseorang yang didorong oleh kesuksesan dan harapan. Sukses adalah kepuasan, kesuksesan dan harga diri meningkat dan mendorong seseorang untuk melakukannya pencapaian sasaran.
- 3) Minat. Ialah berarti menyukai sesuatu dan mendambakannya tanpa ada yang melakukan apapun.

4. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja atau sebuah pencapaian kerja yang telah dilakukan individu maupun organisasi. Tetapi dalam hal ini, kinerja memiliki makna atau arti yang luas. Menurut (Wibowo, 2012) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Oleh karena itu, dalam hal ini mencapai tujuan atau mencapai sasaran dalam suatu instansi atau organisasi itu penting, sehingga dapat menjadi tolak ukur kinerja

pegawai untuk mencapai sasaran atau mencapai tujuan yang telah dibuat.

Dalam hal ini, karyawan bisa mengetahui seberapa tinggi kinerjanya melalui cara informal, seperti komentar atau review bagus dan juga perilaku buruk dari atasan, bawahan dan juga rekan kerja, tetapi harus diadili. Kinerja juga harus diukur melalui penilaian formal dan terstruktur atau terukur. Namun, penilaian kinerja mengacu pada pengukuran formal lebih berkelanjutan, maka penilaian berdasarkan aspek pun lebih lengkap dan detail dalam kaitannya dengan pekerjaan, standar kerja, perilaku, bahkan hasil kerja dan tingkat ketidakhadiran karyawan juga dapat dinilai (Robby, 2020).

1) Kinerja *In Role Performance* & Kinerja *Extra Role Performance*

Extra-role performance merupakan kemampuan non teknis seperti terampil dalam berkomunikasi secara efektif. Ialah sebagai aktivitas tertentu dan mengalir ke deskripsi pekerjaan karyawan, kemudian ditugaskan, dievaluasi dan dihargai oleh organisasi. Sejumlah aturan dan prosedur menentukan perilaku kerja dapat diprediksi sehingga kegiatan utama organisasi dapat dikoordinasikan dan dikendalikan untuk mencapai tujuan organisasi (Putri & Latrini, 2013).

Dalam penelitian (Romahdona, 2017) Jex & Britt menyebutkan *in-role performance* ialah kinerja yang dapat menunjukkan aspek teknik yang memiliki keterkaitan dengan pekerjaan itu sendiri. Adapun contohnya ialah perilaku baik dari seorang karyawan yang melakukan pekerjaannya sesuai arahan, deskripsi ataupun tupoksi mereka dengan mencapai dari hasil kinerja yang dilakukan.

2) Faktor-faktor *In-role Performance & Extra Role Performance*

Berdasarkan penelitian Satavuthi & Chaipoopirutana ditemukan beberapa faktor yang berpengaruh pada *In-role Performance* (Romahdona, 2017), sebagai berikut:

- a) Evaluasi diri (*self-evaluation*). Evaluasi diri diindikasikan sebagai faktor penentu utama dari *in-role performance*. Karyawan dengan kemampuan evaluasi diri yang tinggi dalam pekerjaannya dapat lebih meningkatkan *in-role performance*.
- b) Kepuasan kerja (*job satisfaction*). Kepuasan kerja merupakan faktor lain yang dapat meningkatkan *in-role performance*. Kepuasan kerja dapat tercipta dari beberapa faktor seperti pengalaman kerja (gaji, rekan kerja, manager, promosi, fasilitas organisasi, dan karakteristik pekerjaan) dapat berpengaruh pada kinerja.

Berikut beberapa faktor yang berpengaruh pada *Extra Role Performance* ialah:

- a) Kepuasan Kerja. Karyawan yang puas lebih cenderung mengekspresikan diri mereka secara positif. Sebuah organisasi yang membantu orang lain dan melampaui harapan normal. Selain itu, karyawan bangga melebihi tuntutan tugas mereka, karyawan ingin membalas pengalaman positif mereka.
- b) Budaya dan iklim yang terorganisir. Dalam iklim organisasi yang efektif, karyawan merasa lebih diinginkan tugas melampaui apa yang diramalkan dalam deskripsi pekerjaan dan akan selalu mendukung tujuan organisasi dalam membantu karyawan. Dekati atasan dengan sportif dan penuh kesadaran serta yakin akan hal itu karyawan diperlakukan secara adil oleh organisasi.
- c) Kepribadian dan mood mempengaruhi perkembangan perilaku organisasi secara individu atau kelompok.
- d) Jam kerja. Karakteristik pribadi seperti masa kerja dan jenis kelamin dampak pada OCB.
- e) Persepsi dukungan organisasi. Dukungan dapat menjadi prediktor perilaku sipil organisasi merasa didukung oleh organisasi, beri umpan balik (*feedback*) dan terlibat dalam

konflik dalam hubungan sebagai akibat dari gangguan tersebut dalam perilaku sipil.

- f) Jenis Kelamin (Seks). Perilaku kerja seperti membantu orang lain, berteman dan berkolaborasi lebih banyak dengan orang lain lebih sering dilakukan oleh wanita daripada pria.

5. Pariwisata & Pelaku Pariwisata

a. Pengertian Pariwisata

Menurut *Institute of Tourism in Britain* (1979) dalam Mutty, 2015) pariwisata adalah kepergian orang-orang sementara dalam jangka waktu pendek ke tempat-tempat tujuan di luar tempat tinggal dan pekerjaan sehari-harinya serta kegiatan-kegiatan mereka selama berada di tempat-tempat tujuan tersebut, mencakup kepergian untuk berbagai maksud, termasuk kunjungan seharian atau darmawisata.

b. Pelaku Pariwisata

Pelaku pariwisata adalah setiap pihak yang berperan dan terlibat dalam kegiatan pariwisata. Adapun yang menjadi pelaku pariwisata menurut (J. Damanik et al., 2006) adalah:

- 1) Wisatawan adalah konsumen atau pengguna produk dan layanan. Wisatawan memiliki beragam motif dan latar belakang (minat, ekspektasi, karakteristik sosial, ekonomi, budaya, dan sebagainya) yang berbeda-beda dalam melakukan kegiatan wisata. Dengan perbedaan tersebut,

wisatawan menjadi pihak yang menciptakan permintaan produk dan jasa wisata.

2) Industri Pariwisata/ Penyedia Jasa; adalah semua usaha yang menghasilkan barang dan jasa bagi pariwisata. Mereka dapat digolongkan ke dalam dua golongan utama, yaitu:

a) Pelaku Langsung, yaitu usaha-usaha wisata yang menawarkan jasa secara langsung kepada wisatawan atau yang jasanya langsung dibutuhkan oleh wisatawan. Termasuk dalam kategori ini adalah hotel, restoran, biro perjalanan, pusat informasi wisata, atraksi hiburan, dan lain-lain.

b) Pelaku Tidak Langsung, yaitu usaha yang mengkhususkan diri pada produk-produk yang secara tidak langsung mendukung pariwisata, misalnya usaha kerajinan tangan, penerbit buku atau lembaran panduan wisata, dan sebagainya.

3) Pendukung Jasa Wisata; adalah usaha yang tidak secara khusus menawarkan produk dan jasa wisata tetapi seringkali bergantung pada wisatawan sebagai pengguna jasa dan produk itu. Termasuk di dalamnya adalah penyedia jasa fotografi, jasa kecantikan, olahraga, penjualan BBM, dan sebagainya.

4) Pemerintah; sebagai pihak yang mempunyai otoritas dalam pengaturan, penyediaan, dan peruntukan berbagai

infrastruktur yang terkait dengan kebutuhan pariwisata. Tidak hanya itu, pemerintah juga bertanggungjawab dalam menentukan arah yang dituju perjalanan pariwisata. Kebijakan makro yang ditempuh pemerintah merupakan panduan bagi stakeholder yang lain dalam memainkan peran masing-masing.

- 5) Masyarakat Lokal; adalah masyarakat yang bermukim di kawasan wisata. Mereka merupakan salah satu aktor penting dalam pariwisata karena sesungguhnya merekalah yang akan menyediakan sebagian besar atraksi sekaligus menentukan kualitas produk wisata. Selain itu, masyarakat lokasi merupakan pemilik langsung atraksi wisata yang dikunjungi sekaligus dikonsumsi wisatawan. Air, tanah, hutan, dan lanskap yang merupakan sumberdaya pariwisata yang dikonsumsi oleh wisatawan dan pelaku wisata lainnya berada di tangan mereka. Kesenian yang menjadi salah satu daya tarik wisata juga hampir sepenuhnya milik mereka. Oleh sebab itu, perubahan-perubahan yang terjadi di kawasan wisata akan bersentuhan langsung dengan kepentingan mereka.
- 6) Lembaga Swadaya Masyarakat; merupakan organisasi non-pemerintah yang sering melakukan aktivitas kemasyarakatan diberbagai bidang, termasuk dibidang pariwisata.

B. Penelitian Terdahulu

No	Artikel	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
1.	(Fotiadis et al., 2019) - <i>Frontiers in Psychology</i>	1. Autonomy 2. Competence 3. Relatedness 4. WLB 5. Well-being	- 361 karyawan Industri perhotelan di Uni Emirat Arab - Structural equation model (SEM)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa otonomi psikologis berpengaruh positif terhadap kesejahteraan psikologis dan keseimbangan kehidupan kerja, sedangkan kompetensi psikologis hanya berpengaruh positif terhadap kesejahteraan psikologis. Selain itu, keterkaitan psikologis memengaruhi kesejahteraan psikologis dan keseimbangan kehidupan kerja secara negatif, sementara keseimbangan kehidupan kerja memengaruhi kesejahteraan psikologis secara positif.
2.	(Wang et al., 2019) - <i>Heliyon</i>	1. Autonomy 2. Competence 3. Relatedness 4. Value	- 1549 siswa dari 10 sekolah di Singapura - Analisis faktor konfirmatori (CFA) - Analisis Structural	Hasil penelitian ini menyajikan korelasi daripada hubungan prediktif. Sulit untuk menyimpulkan efek kausal dari hubungan tersebut. Singkatnya, temuan penelitian ini memberikan dukungan pada proposisi SDT dan menambahkan beberapa wawasan pada efek diferensial dari tiga kebutuhan

				psikologis. Secara khusus, kebutuhan kepuasan meningkatkan motivasi otonom dan terkait dengan hasil yang positif.
3.	(Hill & Sibthorp, 2006) - <i>Therapeutic Recreation Journal</i>	1. Autonomy 2. Competence 3. Relatedness 4. Self Management 5. Benefits	- 60 peserta dari FCYD - 74 peserta dari Hodia - A quasi - experimental - Benefits-based camp	Hasil penelitian menunjukkan efek utama yang signifikan dari waktu ke waktu baik untuk kompetensi dan otonomi untuk manajemen diabetes, yang menunjukkan bahwa peserta merasa lebih kompeten dan mandiri dari pos kamp hingga tindak lanjut. Oleh karena itu, hasil tindak lanjut bahwa skor keterkaitan menurun dari waktu ke waktu mungkin tidak mengejutkan. Setelah meninggalkan kamp, remaja harus bereintegrasi ke dalam komunitas yang mungkin tidak mendukung seperti kamp diabetes. Dengan demikian, penurunan persepsi keterkaitan untuk manajemen diabetes pada tindak lanjut dapat menunjukkan bahwa remaja tersebut merasa kurang terhubung dengan teman sebaya non diabetes saat di sekolah, rumah, dan selama keterlibatan sehari-hari lainnya.

4.	(Teixeira et al., 2012) – <i>International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity</i>	1. Autonomy 2. Competence 3. Relatedness	- Orang dewasa <18 tahun - Orang dewasa 25 -26 tahun - 66 studi lokasi - 53 Makalah	Hasilnya menunjukkan dukungan yang konsisten untuk hubungan positif antara bentuk motivasi dan olahraga yang lebih otonom, dengan kecenderungan regulasi yang teridentifikasi yang memprediksi adopsi awal/jangka pendek lebih kuat daripada motivasi intrinsik, dan motivasi intrinsik lebih memprediksi kepatuhan olahraga jangka panjang. Literatur juga konsisten bahwa kepuasan kompetensi dan motif intrinsik yang lebih positif memprediksi partisipasi latihan di berbagai sampel dan pengaturan. Bukti campuran ditemukan mengenai peran jenis motif lain (misalnya, kesehatan/kebugaran dan yang berhubungan dengan tubuh), dan juga sifat spesifik dan konsekuensi dari regulasi introjeksi. Sebagian besar studi telah menggunakan desain deskriptif (yaitu, non-eksperimental) tetapi hasil serupa ditemukan di seluruh desain cross-sectional, prospektif, dan eksperimental.
----	---	--	---	--

5.	(Ratnaningtyas, 2018)- <i>Forum Ilmiah</i>	1. Autonomy 2. Competence 3. Relatedness	- Skala likert - Partial least square	Hasil gambaran responden pada penelitian ini diketahui bahwa baik <i>relatedness</i>, <i>competence</i>, orientasi otonomi, maupun PKO yang dimiliki oleh responden pada penelitian ini tergolong di atas rata – rata. Kemudian pada hasil analisis data, didapatkan hasil yang mendukung hipotesis pada penelitian ini. Pada hasil analisis pertama, didapatkan hasil bahwa <i>relatedness</i> dan <i>competence</i> memiliki pengaruh terhadap orientasi ekonomi dan pekerjaan. Kemudian pada hasil analisis kedua, didapatkan hasil bahwa orientasi otonomi memiliki pengaruh terhadap PKO.
----	--	--	--	---

6.	(van Nuland et al., 2012) - <i>European Journal of Psychology of Education</i>	1. Autonomy 2. Competence 3. Relatedness	- 476 Siswa, (Usia 11 – 17 tahun) - 5 Sekolah Pendidikan Menengah - Analysis Structural Equation	Untuk tujuan ini, pemodelan persamaan struktural digunakan untuk menguji dan membandingkan dua model dasar untuk hubungan antara kinerja/ketekunan, motivasi intrinsik dan kebutuhan akan keterkaitan, otonomi dan kompetensi. Model pertama sejalan dengan asumsi SDT bahwa hubungan antara kebutuhan akan keterkaitan, otonomi dan kompetensi di satu sisi dan ketekunan/kinerja di sisi lain akan sepenuhnya dimediasi melalui motivasi intrinsik. Model dasar kedua mengusulkan bahwa kebutuhan akan keterkaitan, otonomi, dan kompetensi juga secara langsung terkait dengan ketekunan dan kinerja (mediasi parsial). Temuan kami menunjukkan bahwa, ketika siswa mengerjakan tugas, model mediasi parsial menyesuaikan data secara signifikan lebih baik daripada model mediasi penuh (seperti yang diprediksi oleh SDT), terlepas dari keakraban peserta dengan tugas di tangan. Kegigihan dipengaruhi secara positif oleh persepsi kompetensi dan motivasi intrinsik pada kedua kelompok.
----	--	--	--	--

7.	(Fernández-Espínola et al., 2020) – <i>Frontiers in Psychology</i>	1. Autonomy 2. Competence 3. Relatedness 4. Novelty	- 1665 Siswa Pendidikan Jasmani - Analisis Deskriptif - Korelasi Bivariat	Hasil model hipotesis telah menunjukkan pentingnya memenuhi kebutuhan akan kebaruan bersama dengan kebutuhan psikologis dasar lainnya (dengan penekanan khusus pada kebutuhan kompetensi) di kelas Pendidikan Jasmani, karena ini memprediksi motivasi dan niat otonom untuk aktif secara fisik siswa di masa depan, di luar konteks sekolah. Seperti yang ditunjukkan oleh hasil penelitian ini, jika guru Pendidikan Jasmani ingin meningkatkan niat siswanya untuk aktif secara fisik di masa depan, mereka harus secara sadar berusaha untuk menciptakan suasana belajar di kelas mereka yang memenuhi kebutuhan psikologis dasar tradisional.
----	--	--	---	---

8.	(Sørebø et al., 2009) - <i>Computers & Education</i>	1. Autonomy 2. Competence 3. Relatedness	- 430 guru dari 12 perguruan tinggi universitas - Kuadrat terkecil parsial	Kami menemukan dukungan untuk tujuh dari sepuluh hipotesis tambahan dalam teori penentuan nasib sendiri yang diperluas model IS-continuance. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa setidaknya dua dari empat variabel tambahan kami dari teori penentuan nasib sendiri penting dalam menjelaskan niat kelanjutan e-learning guru. Tiga puluh tujuh persen niat guru untuk melanjutkan penggunaan e-learning dijelaskan oleh motivasi e-learning mereka. Lebih khusus lagi, 22% varians dijelaskan oleh persepsi.
9.	(Widyarini, 2021) - <i>Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan</i>	1. Autonomy 2. Competence 3. Anonymity	- Usia 17 – 50 tahun - 34,8% responden laki – laki - 65,2% responden wanita	Ada empat temuan untuk penelitian ini. Pertama, otonomi dan kompetensi berpengaruh positif terhadap self-determination. Kedua, anonimitas tidak secara positif memengaruhi penentuan nasib sendiri. Ketiga, otonomi, kompetensi, dan penentuan nasib sendiri berpengaruh positif terhadap niat adopsi. Terakhir, anonimitas tidak secara positif memengaruhi niat adopsi. Oleh karena itu, pengecer online harus memperbaiki strategi mereka untuk meningkatkan motivasi intrinsik dan ekstrinsik konsumen dengan menyediakan cara penjualan produk yang berbeda dan lebih baik dari metode konvensional. Artinya perusahaan yang menjual produknya secara online

				harus menerapkan SST dengan memperhatikan kualitas informasi, kualitas sistem, dan kualitas layanan. Kualitas informasi harus disediakan dengan memastikan bahwa konten informasi berkualitas tinggi, bermanfaat, terperinci, dan diperbarui. Sedangkan kualitas sistem terkait dengan kemudahan penggunaan, sehingga proses transaksi harus mudah. Akhirnya, kualitas layanan harus andal dan dapat dipercaya.
10.	(Chen et al., 2020) - <i>BMC Public Health</i>	1. Autonomy 2. Competence 3. Relatedness 4. Task – Involving 5. Ego - Involving	- 1186 siswa Tionghoa - Usia 11 – 16 tahun - Analisis SEM - Akselerometer Actigraph GT3X	Temuan menunjukkan bahwa dukungan otonomi dan iklim yang melibatkan tugas yang dirasakan siswa berhubungan positif dengan ketiga kebutuhan psikologis, sedangkan dukungan keterkaitan memprediksi otonomi dan keterkaitan secara positif, dan iklim yang melibatkan ego hanya berhubungan positif dengan kompetensi. Otonomi, kompetensi, dan keterkaitan berhubungan positif dengan motivasi yang ditentukan sendiri terhadap MVPA. Akhirnya, motivasi yang ditentukan sendiri secara positif memprediksi MVPA siswa sekolah menengah. Analisis SEM mengungkapkan bahwa dukungan iklim dan otonomi yang melibatkan tugas berhubungan

				positif dengan otonomi, keterkaitan, dan kompetensi. Dukungan keterkaitan berhubungan positif dengan otonomi dan keterkaitan, sedangkan iklim yang melibatkan ego hanya terkait dengan kompetensi. Ketiga kebutuhan psikologis berpengaruh positif terhadap self-determined motivation, dan self-determined motivation berpengaruh positif terhadap waktu MVPA siswa sekolah menengah dalam pelajaran olahraga.
--	--	--	--	--

C. Kerangka Konseptual Penelitian dan Hipotesis

Model kerangka konsep dikembangkan untuk menjawab secara ilmiah permasalahan penelitian yang menjelaskan hubungan antar variabel. Pada penelitian ini, model yang dikembangkan adalah model *self-determination theory* (SDT). Pada *Self-Determination Theory* (SDT), dijelaskan bahwa untuk mempertahankan motivasi intrinsik seseorang, maka lingkungan sosial harus mendukung terhadap pemenuhan kebutuhan psikologis dasar orang tersebut (Deci & Ryan, 2000). Pada penelitian ini, kebutuhan psikologis dasar yang digunakan yaitu *relatedness* (rasa keterhubungan dengan orang lain, berkaitan dengan kedekatan seseorang dengan lingkungannya serta bagaimana ia mendapatkan dukungan dari orang-orang di sekitarnya) dan *competence* (keadaan seseorang yang menguasai aktivitasnya, mampu menguasai lingkungan serta mampu mengerjakan tugasnya dengan baik).

Seseorang untuk dapat termotivasi secara intrinsik, maka ia harus merasa bebas dari tekanan (Deci & Ryan, 1985). Dengan kata lain, ketika seseorang dihadapkan pada suatu situasi, maka motivasi intrinsiknya yang akan mengarahkan pada perilaku yang berorientasi pada nilai-nilai yang diyakininya, dan bebas dari tekanan. Kondisi tersebut dapat terjadi ketika individu memiliki dukungan dan hubungan yang baik dari orang di sekitarnya (*relatedness*) dan ia merasa mampu dalam mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik (*competence*), sehingga ia sudah mencapai tahap *autonomy orientation*. *Autonomy orientation* merupakan keadaan seseorang yang secara

mandiri dapat menentukan apa yang harus ia lakukan dan berinisiatif dalam mengerjakan tugas-tugasnya tanpa adanya paksaan dari luar.

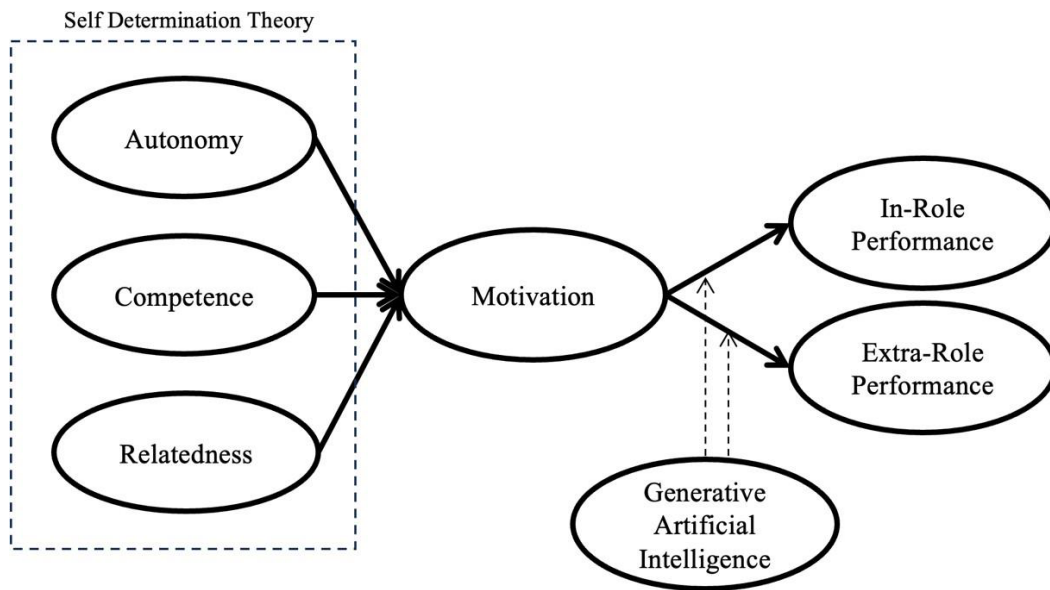
Studi ini akan mengembangkan model *self-determination theory* (SDT) untuk menilai kinerja *in role & extra role* pelaku pariwisata. Pentingnya peran kinerja individu sebagai salah satu capaian organisasi diduga memberikan dampak kepada organisasi dan individu sendiri untuk lebih terikat kepada pekerjaannya demikian pula dengan adanya dukungan organisasi, organisasi akan melakukan sikap yang adil kepada individu. Sehingga individu dapat memberikan kontribusinya dengan kinerja tugas (*in role*) dan kinerja kontekstual (*extra role*) secara bersama-sama (Garay, 2006).

Setiap organisasi dituntut selalu meningkatkan kinerja dan efektifitas agar mampu bertahan didalam globalisasi. Salah satu elemen penting yang dipertimbangkan mampu meningkatkan kinerja dan efektifitas organisasi adalah kemauan karyawan melakukan kinerja *extra-role* selain kinerja *in-role*. (Organ & Bateman, 1983) dalam (Podsakoff & MacKenzie, 1994) yang mendefinisikan kinerja *extra-role* sebagai perilaku individu yang fleksible, tidak secara langsung diketahui atau dihargai oleh sistem reward yang formal di organisasi, namun secara keseluruhan memberikan kontribusi terhadap efektifitas organisasi seperti membantu teman sekerja yang mengalami masalah terkait pekerjaan, ikut menjaga kebersihan dan keamanan, atau berpartisipasi aktif dalam kegiatan-kegiatan organisasi.

Kesuksesan sebuah organisasi dalam memberikan pelayanan jasa bukanlah semata-mata merupakan hasil kontribusi individu seperti yang telah

ditargetkan oleh organisasi tersebut namun lebih menekankan fleksibilitas dan kreativitas karyawan hal ini merupakan hasil dari kinerja individu *in role* dan *extra role*. Dengan demikian di era penuh persaingan ini organisasi dituntut lebih flexibel dalam menghadapi perubahan dan perkembangan lingkungan luar yang sangat cepat. Sehingga kualitas pekerjaan karyawan yang baik merupakan harapan dari organisasi, artinya kinerja *in role* dengan berkualitas tinggi sangat menjadi tuntutan organisasi, agar karyawan mampu berdaya saing, mampu menunjukkan kompetensinya maka perlu mendapat perhatian karyawan maupun dukungan dari organisasi.

Berdasarkan teori yang dijelaskan diatas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah “Terdapat hubungan positif antara *Self Determination Theory* (SDT) dengan motivasi Kinerja *In Role & Extra Role* pada pelaku pariwisata”. Semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi kinerja *in role & extra role* pada karyawan. Semakin rendah motivasi maka semakin rendah kinerja *in role & extra role* pada karyawan.



1. Pengembangan Hipotesis

Para pengembang *Self Determination Theory* (SDT) ini menekankan bahwa *Autonomy* adalah salah satu kebutuhan dasar manusia yang berkontribusi pada motivasi intrinsik. Menurut mereka, ketika individu merasa memiliki otonomi dalam tindakan dan kehidupan mereka, mereka cenderung merasakan motivasi yang lebih besar, merasa lebih terlibat secara intrinsik, dan mengalami kepuasan yang lebih tinggi dalam melakukan aktivitas tersebut. (Deci & Ryan, 2008). Hasil penelitian (Chen et al., 2020) menunjukkan bahwa dukungan *autonomy* dan iklim yang melibatkan tugas dirasakan berhubungan positif terhadap motivasi. Hal ini diperkuat dalam penelitian (Fotiadis et al., 2019) menunjukkan bahwa *autonomy* psikologis berpengaruh positif terhadap kesejahteraan psikologis dan keseimbangan kehidupan kerja, sedangkan kompetensi psikologis hanya berpengaruh positif terhadap kesejahteraan psikologis.

Disisi lain menurut (Dessler, 2017) faktor kemampuan/kompetensi dapat mempengaruhi kinerja karena dengan kemampuan yang tinggi, maka kinerja pegawai pun akan tercapai. Tujuan perusahaan akan lebih dapat tercapai apabila seluruh karyawan dapat ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kompetensinya. Hal ini didukung dengan pendapat (Wilkinson, 2019) bahwasanya pegawai dapat lebih termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan karena sesuai dengan kompetensinya. Kompetensi yang dirasakan lebih kuat mempengaruhi motivasi tujuan berikutnya bagi mereka yang memiliki kebutuhan berprestasi tinggi (Schüler et al., 2010). Dalam hal ini kompetensi menjadi hal yang berpengaruh bagi motivasi dan memberikan efek lingkungan kerja yang efektif.

Kolaborasi dan dukungan sosial antar individu dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan, terutama dalam konteks tugas-tugas. Karyawan yang merasa didukung oleh rekan kerja cenderung lebih termotivasi untuk berkontribusi secara kreatif (Amabile et al., 1994). (Mueller & Lovell, 2015) menemukan bahwa *relatedness* membutuhkan kepuasan sebagai indikator potensial kegagalan pengaturan diri tidak berbeda secara signifikan dari kita semua. Temuan menunjukkan bahwa dukungan dari rekan kerja berpengaruh untuk mendorong kreativitas karyawan (Paramitha & Indarti, 2014). Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini mengajukan beberapa hipotesis, sebagai berikut:

Hipotesis 1: Autonomy memiliki pengaruh terhadap motivasi seseorang dalam mengerjakan sesuatu.

Hipotesis 2: Competence memiliki pengaruh terhadap motivasi seseorang dalam melakukan kinerja

Hipotesis 3: Relatedness memiliki pengaruh terhadap motivasi seseorang dalam melakukan kinerja

Pink (2011) menyatakan bahwa motivasi karyawan dipengaruhi oleh tiga elemen: otonomi (kemampuan untuk memiliki kendali atas pekerjaan mereka), keahlian (mengembangkan keterampilan dan merasa kompeten), dan tujuan yang bermakna (kerja yang memiliki tujuan yang lebih besar daripada hanya mendapatkan imbalan finansial). Pink berpendapat bahwa motivasi intrinsik dan motivasi yang berasal dari makna dan tujuan yang lebih tinggi memiliki dampak yang kuat terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis (Suwandana & Perdanawati, 2020) menunjukkan bahwa motivasi terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai faktor penentu. Penelitian (Zhang et al., 2023) menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi dan kinerja ocb, dirasakan dukungan otonomi supervisor memberikan dampak yang signifikan terhadap motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini mengajukan beberapa hipotesis, sebagai berikut:

Hipotesis 4: Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja in-role dan extra role performance

Generative Artificial Intelligence (GAI) merupakan salah satu bentuk kecerdasan buatan yang dapat menciptakan berbagai bentuk konten asli. Berbeda dengan *artificial general intelligence* (AGI), yang dapat secara mandiri mempelajari dan melaksanakan berbagai tugas dan ide (dan saat ini hanya bersifat

hipotetis), GAI disebut sebagai “generatif” karena dapat menghasilkan jenis keluaran tertentu, *seperti* : teks, audio, gambar, dan video, berdasarkan pelatihan yang diawasi atau tidak diawasi (Tanner, 2023).nAlat GAI yang populer mencakup platform seperti ChatGPT, BingAI, Bard, DALL-E 2, dan banyak lainnya. Potensi dampak teknologi ini terhadap masyarakat dan kemanusiaan sangatlah besar; dan seperti semua industri, industri perhotelan dan pariwisata siap menghadapi berbagai kemajuan baru yang menarik dan tantangan yang belum pernah terjadi sebelumnya seiring dengan terus berkembangnya GAI (Carvalho & Ivanov, 2023; Dwivedi et al., 2023; Mich & Garigliano, 2023). Misalnya, ketika diterapkan pada fungsi pemasaran di industri HT, GAI dapat menggunakan riwayat perjalanan, preferensi konsumsi, dan konten media sosial untuk membuat rekomendasi yang dipersonalisasi untuk wisatawan, menghasilkan deskripsi destinasi dan properti hotel, dan bahkan membuat tur virtual hotel dan objek wisata (Laili, 2023). GAI juga memiliki potensi untuk membantu karyawan dalam industri perhotelan dengan mengurangi kebutuhan manusia untuk melakukan tugas yang berulang dan menghabiskan waktu. Dengan ini, dapat menjadikan karyawan untuk dapat fokus pada tugas yang lebih sulit yang membutuhkan kreatifitas, pemikiran yang kritis, dan interaksi dengan pelanggan. Sementara ini dapat memberikan dampak positif dalam area yang kesulitan untuk memperkerjakan dan mempertahankan karyawan, khususnya karyawan yang tidak memiliki skill. GAI meningkatkan kekhawatiran terhadap penggantian pekerja manusia diberbagai industri. Hal ini juga, memberikan kekhawatiran pada banyak segmen perekonomian, terkhususnya dalam hal ini juga memberikan kekhawatiran pada industri perhotelan. Yang mana

hal ini berpengaruh pada para karyawan yang tidak memiliki skill dan karyawan yang berposisi pada customer service. Terdapat potensi yang dapat menghancurkan nilai dari seorang karyawan jika dilihat dari perspektif mereka, namun dengan adanya GAI juga diharapkan dapat menciptakan peluang kerja dan tugas yang baru dengan mentransformasikan pelayanan garis depan dan mendefinisikan ulang pekerja perhotelan (Carvalho & Ivanov, 2023).

Hipotesis 5: Generative Artificial Intelligence dapat memoderasi kinerja In role dan extra role performance