

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1.Latar Belakang**

Mahasiswa dituntut untuk berpikir lebih kreatif, inovatif, serta aktif untuk menghadapi dunia kerja. Dalam menempuh pendidikan, mahasiswa tidak hanya mengandalkan materi perkuliahan dan kemampuan teknis (*hard skill*) yang didapatkan saja melainkan harus bisa menyeimbangkan dengan kemampuan non-teknis (*soft skill*) yang dimiliki, sehingga disela-sela perkuliahan mahasiswa dapat mengasah kemampuan lainnya yang mendukung. Menurut Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan menyatakan bahwa mahasiswa perlu memiliki *soft skill* yang dapat menjadi kemampuan dasar untuk lulus perguruan tinggi dan bekerja (Kompas, 2020). Salah satu cara untuk meningkatkan kemampuan dalam diri mahasiswa melalui kegiatan diluar perkuliahan yakni aktif berorganisasi. Organisasi yang biasanya diikuti oleh para mahasiswa umumnya disebut sebagai organisasi kemahasiswaan (ORMAWA).

Menurut Kosasih (2016), ORMAWA adalah sarana yang dapat menjadi agen aspirasi dan kreativitas mahasiswa dalam proses pengembangan diri. Hal yang sama dikemukakan oleh Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 Pasal 77 terkait ORMAWA memiliki fungsi diantaranya yakni menjadi wadah kegiatan yang dilakukan mahasiswa dalam menumbuhkan serta mengembangkan bakat, minat, dan potensinya. Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya merupakan salah satu perguruan tinggi di Surabaya turut mendukung tujuan pendidikan yaitu menyediakan ORMAWA sebagai sarana pengembangan diri mahasiswa. Setiap Universitas memiliki susunan organisasi yang berbeda dimana Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya memiliki tiga tingkatan ORMAWA yakni tingkat Universitas, Fakultas dan Program Studi. ORMAWA tingkat Fakultas meliputi Badan Perwakilan Mahasiswa Fakultas (BPMF), Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas (BEMF), Lembaga Pers Mahasiswa Fakultas (LPMF). ORMAWA tingkat Program Studi yaitu Himpunan Mahasiswa Program Studi (HMPS).

Penelitian ini berfokus kepada ORMAWA tingkat Fakultas dan Program Studi, yang memiliki hal-hal yang berbanding terbalik dengan tingkat Universitas. ORMAWA tingkat Fakultas dan Program Studi memiliki fokus pengembangan sesuai dengan masing-masing Fakultas ataupun Program Studi sehingga program kerja yang dihasilkan akan ada hubungannya dengan ranah akademik Fakultas ataupun Program Studi. Berbeda dengan tingkat Universitas yang memiliki fokus terhadap pengembangan secara luas dan pencapaiannya dilihat melalui visi, misi, serta nilai Universitas. ORMAWA tingkat Fakultas dan Program Studi juga memiliki kriteria keanggotaan dibandingkan dengan tingkat Universitas yaitu mahasiswa angkatan berapa saja mendapatkan kesempatan yang sama untuk menjabat sebagai anggota ORMAWA. Pada tingkat Universitas, untuk menjadi anggota setidaknya memiliki pengalaman satu tahun di ORMAWA pada tingkat Fakultas, Program Studi, Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM). Oleh karena itu, ORMAWA tingkat Fakultas dan Program Studi memiliki tantangan tersendiri dalam berdinamika di dalam berorganisasi.

ORMAWA merupakan tipe organisasi non-profit sehingga memiliki perbedaan dari perusahaan yang merupakan tipe organisasi profit. Karyawan yang bekerja dalam perusahaan setiap bulannya akan mendapatkan *reward* berupa gaji (finansial), sedangkan mahasiswa berpartisipasi dalam ORMAWA secara sukarela dan hanya diberikan poin kemahasiswaan (PK2) sebagai bentuk apresiasi dari Universitas. Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya memiliki kebijakan bahwa mahasiswa wajib memenuhi standar poin yang telah ditentukan oleh Universitas sebagai syarat yudisium, sehingga ada kemungkinan mahasiswa hanya sekedar memenuhi tuntutan tersebut dan mengesampingkan performansi kerja yang dapat mendukung kemajuan organisasi.

Dalam berorganisasi, tentunya memiliki tujuan yang ingin diraih dan salah satu cara untuk mencapainya yaitu dengan melakukan kinerja yang baik (Borman et al., 2003). Untuk menjaga tujuan dan keberlanjutan dari organisasi, maka diperlukan individu-individu yang dapat berkinerja secara optimal (Spector, 2012). Namun senyatanya, anggota ORMAWA di Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya didapatkan memiliki performa kinerja yang rendah.

Berdasarkan *preliminary* yang peneliti sebar, didapatkan responden sebanyak 52 anggota ORMAWA dan didapatkan hasil sebanyak 73,1% responden menyatakan merasa performa kinerja yang telah dilakukan tidak sesuai dengan tolok ukur keberhasilan dari tugas, pokok dan fungsi yang telah diberikan. Dalam hal ini setiap ORMAWA memiliki tolok ukur. Melalui data penilaian ORMAWA tingkat Fakultas dan Program Studi terbaik setiap periodenya yang dihitung oleh Badan Perwakilan Mahasiswa Universitas (BPMU) Universitas Katolik Widya Mandala didapatkan hasil nilai rata-rata 37% ORMAWA tingkat Fakultas dan Program Studi masih belum mencapai standarisasi penilaian ORMAWA. Perhitungan tersebut didapatkan berdasarkan kesesuaian realisasi program kerja dengan fungsi ORMAWA, kesesuaian tugas, pokok, dan fungsi ORMAWA, tujuan dan manfaat ORMAWA, ruang lingkup tingkatan program kerja, presensi kehadiran rapat internal dan kepanitiaan, keberhasilan target kuantitatif dan kualitatif dalam setiap program kerja, serta ketepatan pengumpulan laporan pertanggungjawaban (LPJ). Didukung pula dengan hasil wawancara untuk memperdalam *preliminary* didapatkan hasil sebagai berikut:

*“Aku gak paham, bingung gitu tentang jobdesc yang dikasih. ...Em ya orang-orang nde sekitarku seng nge-back up malahan. Aku sendiri merasa setelah kejadian itu, orang-orang di sekitarku kayak sensitif, gak nyaman gitu. Jadine gak sedeket kayak awal-awal periode.”*

(A, BPFM Ilmu Komunikasi)

*“Menurutku ya, aku sebagai ketua merasa kerja gak sesuai jobdesk. Ekspetasi, konsep awal itu ketua seng memikirkan terus anak-anak panitia yang menjalankan tapi realitane aku lebih banyak mempersilahkan anak-anak. ...Dari aku dewe pengene X income bisa tembus dua juta, tapi realitane gak segitu.”*

(B, BEMF Psikologi)

*“Aku pernah dapat tugas dari ketuaku buat kerja rundown acara, tapi gak aku kerjain sampe sekarang. ...Waktu itu aku ngehindarin ketuaku se, chat e belum tak bales soale tanya progress tugas e sampe mana. Kayake yang kerjain akhire ketuaku langsung soale gak ada info lagi.”*

(C, LPMF Kewirausahaan)

“Ada LPJ yang telat sampe 2 bulan dari april sampe juli.  
...Aku juga jarang hadir rapat setiap proker para KP.”

(D, HMPS Teknik Kimia)

Murphy & Saal (1990) mendefinisikan kinerja atau *job performance* sebagai keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan jabatannya. Sejalan dengan pendapat Borman et al., (2003) menyatakan *job performance* dapat dipahami sebagai nilai-nilai yang diberikan oleh seorang individu bagi organisasi yang dinyatakan dalam bentuk perilaku dalam jangka waktu tertentu.

Murphy & Saal (1990) menyatakan bahwa *job performance* terdiri dari empat aspek. Pertama, *Task-oriented behavior* merujuk kepada perilaku yang menunjukkan bahwa individu bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab. Kedua, *Interpersonally oriented behaviors* merujuk kepada perilaku individu dapat menjaga relasi antar anggota organisasi. Ketiga, *Down-time behaviors* merujuk kepada perilaku yang tidak produktif ketika bekerja. Keempat, *Destructive atau hazardous behaviors* merujuk kepada perilaku membahayakan individu di tempat kerja.

Berdasarkan hasil wawancara kepada subjek A tidak memenuhi aspek pertama dan kedua. Aspek pertama yaitu *task-oriented behavior*, A menyatakan tidak mengerjakan sesuai kewajiban yang diberikan karena tidak memahaminya sehingga kebingungan harus melakukan apa dalam organisasi. Dengan adanya hal tersebut membebankan tugas kepada anggota lainnya sehingga orang disekitarnya kewalahan dan menjadi tidak nyaman terhadap A. Hal ini berarti subjek A tidak memenuhi aspek kedua yaitu *interpersonally oriented behaviors* dimana merujuk kepada perilaku individu dapat menjaga relasi antar anggota ORMAWA.

Kedua, subjek B dan subjek C juga tidak memenuhi aspek pertama yakni adanya ketidaksesuaian tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan. B merasa dirinya masih belum bekerja sesuai dengan uraian pekerjaan dan masih belum memenuhi target pemasukan keuangan program kerja yang diinginkan. C juga mengaku secara sengaja menghindari ataupun menggantung proses komunikasi dengan ketua ORMAWA sehingga C tidak memenuhi aspek kedua yaitu

*interpersonally oriented behaviors.*

Keempat, subjek D juga menyampaikan bahwa dirinya tidak melakukan tugasnya secara maksimal sebagai ketua ORMAWA ditunjukkan dengan perilaku pengerjaan LPJ yang belum selesai melebihi target pengumpulan dan ketidakhadiran ketua ORMAWA pada rapat program kerja sehingga tidak memenuhi aspek pertama dan kedua yaitu *task-oriented behavior dan down-time behaviors.*

Berdasarkan hasil wawancara dan penjelasan diatas, didapatkan rendahnya *job performance.* Seiring dengan penurunan kinerja dari anggota ORMAWA dari waktu ke waktu dapat menyebabkan terjadinya penurunan efektivitas organisasi (Tentama, 2015) dan tidak tercapainya tujuan maupun perencanaan kerja organisasi (Sonntag, 2002). Menurut Gibson et al., (2011) *Job performance* dipengaruhi oleh beberapa faktor, satu diantaranya yaitu faktor psikologis berupa motivasi. Motivasi merupakan salah satu faktor terpenting dan esensial untuk pencapaian atau prestasi individu, target serta tujuan organisasi (Muda et al., 2014). Bentuk dari motivasi yaitu motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik. Herzberg (1996, dalam Tamaela, 2011) menyatakan motivasi intrinsik merupakan faktor pemuas yang merupakan motivasi dari dalam individu untuk berprestasi, diantaranya seperti prestasi yang diraih, pengembangan karir, pengakuan, kepuasan dalam bekerja.

Penguatan pada faktor intrinsik menjadi sangat penting yaitu motivasi berprestasi karena memiliki sifat yang lebih menetap daripada faktor eksternal (Sulaeman et al., 2018). Berdasarkan hasil *preliminary* yang peneliti peroleh pada anggota ORMAWA Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya, sebanyak 86,5% responden dari 52 anggota ORMAWA memerlukan dorongan untuk meraih keberhasilan untuk bekerja dalam ORMAWA. Didukung dengan hasil wawancara bahwa motivasi berprestasi dalam ORMAWA dapat mempengaruhi *job performance* sebagai berikut:

*“Ya aku pengen memberikan yang terbaik dong. Masuk sini memang mau mengejar hal-hal baru yang belum pernah aku dapetin sebelumnya. Mau ngembangin potensi, relasi sama impian juga disini.”*

(B, BEMF Psikologi)

*“Aku lebih merasa harus memperbaiki kinerja ketua ormawaku yang lama supaya organisasi ini lebih berkembang. ...Pastinya mau ada pengembangan diri, networking. kalau gak ikut organisasi ini, siapa sih aku itu? Ada banyak hal yang kalau aku gak ikut organisasi, aku gak akan dapat kesempatan itu.”*  
(D, HMPS Teknik Kimia)

Berdasarkan hasil data *preliminary* dan wawancara mendapatkan kesimpulan bahwa adanya kebutuhan untuk mencapai prestasi di ORMAWA Fakultas dan Program Studi dimana memiliki motivasi yang tinggi serta mengerahkan seluruh tenaganya untuk mengejar tujuan yang diinginkan salah satu contohnya yaitu menjadi ketua ORMAWA periode selanjutnya. Motivasi berprestasi menurut McClelland (1987) didefinisikan sebagai usaha yang memberikan dorongan semangat bekerja individu untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal dengan menjalankan, mengembangkan kemampuan dan kreativitas serta energi. Perilaku pencapaian keberhasilan dan tujuan berprestasi dapat memberikan dampak terhadap usaha individu dalam menjalankan tanggung jawab dan menunjukkan kemampuannya (Harackiewicz et al., 1997 dalam Ogunleye & Osekita, 2016). Anggota ORMAWA yang memiliki motivasi berprestasi tinggi dapat meningkatkan kinerja (Kristiani et al., 2021). Pernyataan yang sama diperjelas oleh Adeyemo & Aremu (1999, dalam Ogunleye & Osekita, 2016) yaitu motivasi berprestasi yang tinggi dapat menetapkan tujuan atau sasaran yang menantang namun tercapai dan memiliki kecenderungan lebih realistis dalam aspirasi karirnya.

Wulandari et al., (2021) dalam penelitiannya, didapatkan hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja pegawai. Selain itu, penelitian Gorda et al., (2016) menyatakan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Dimana semakin tinggi motivasi berprestasi, maka semakin tinggi pula kinerjanya. Dari penelitian-penelitian diatas, dapat disimpulkan yaitu individu dengan motivasi berprestasi yang tinggi semestinya memiliki *job performance* yang tinggi pula. Pada nyatanya, peneliti mendapatkan hasil yang berbeda dari kedua penelitian diatas. Dimana dari hasil *preliminary* diketahui bahwa saat individu memiliki motivasi berprestasi yang tinggi masih memungkinkan individu memiliki *job performance* yang rendah.

Sehingga terdapat gap penelitian yaitu individu dengan motivasi berprestasi yang tinggi, senyatanya memiliki *job performance* yang rendah. Hal ini yang membuat peneliti ingin meneliti lebih lanjut mengenai variabel motivasi berprestasi dan variabel *job performance*.

Keunikan dari penelitian ini yaitu menggunakan variabel motivasi berprestasi dan *job performance* pada anggota ORMAWA tingkat Fakultas dan Program Studi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya dimana berbeda dengan penelitian sebelumnya yang membahas motivasi berprestasi dengan *job performance* pada karyawan. Mahasiswa yang tergabung dalam ORMAWA memiliki perbedaan kebutuhan dengan karyawan yang bekerja di perusahaan. Karyawan bekerja karena ada kebutuhan untuk mendapatkan imbalan berbentuk gaji (finansial), berbeda dengan mahasiswa yang mendapatkan imbalan berbentuk poin untuk memenuhi syarat kelulusan wajib poin keaktifan mahasiswa (PK2). Hingga saat ini peneliti belum menemukan penelitian yang menguji hubungan motivasi berprestasi dan *job performance* pada anggota ORMAWA Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hubungan motivasi berprestasi dan *job performance* pada anggota organisasi kemahasiswaan tingkat Fakultas dan Program Studi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.

### **1.2. Batasan Masalah**

Berikut beberapa batasan masalah yang peneliti tetapkan:

- a. Variabel penelitian berfokus pada motivasi berprestasi dan *job performance*.
- b. Subjek penelitian ini adalah anggota ORMAWA tingkat Fakultas dan Program Studi di Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.
- c. Fokus penelitian ini adalah menguji hubungan motivasi berprestasi dan *job performance* pada anggota ORMAWA tingkat Fakultas dan Program Studi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.

### **1.3.Rumusan Masalah**

Apakah ada hubungan motivasi berprestasi dan *job performance* pada anggota organisasi kemahasiswaan tingkat Fakultas dan Program Studi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya?

### **1.4.Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan motivasi berprestasi dan *job performance* pada anggota organisasi kemahasiswaan tingkat Fakultas dan Program Studi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.

### **1.5.Manfaat Penelitian**

#### 1.5.1. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini, peneliti berharap dapat memberikan sumbangan atau kontribusi secara teoritik, ide, saran terkait pengembangan ilmu Psikologi, terutama pada bidang Psikologi Industri dan Organisasi mengenai variabel motivasi berprestasi dan variabel *job performance*.

#### 1.5.2. Manfaat Praktis

- a. Bagi anggota organisasi kemahasiswaan  
Memberikan wawasan ilmu pengetahuan dan dapat membantu anggota ORMAWA memahami pentingnya motivasi berprestasi untuk menghasilkan performansi kerja yang maksimal.
- b. Bagi Fakultas dan Program Studi  
Memberikan penjelasan serta gambaran sehingga dapat meningkatkan motivasi berprestasi anggota ORMAWA dan dapat memberikan kontribusi yang positif kepada Fakultas dan Program Studi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.
- c. Bagi peneliti selanjutnya  
Memberikan informasi serta menjadi kajian bahan bagi peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian lebih lanjut terkait motivasi berprestasi dan *job performance*.