BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Organisasi kemahasiswaan (ORMAWA) merupakan tempat bagi mahasiswa untuk mengembangkan diri. ORMAWA berasal dari mahasiswa itu sendiri. Penting bagi ORMAWA untuk terus memiliki mahasiswa yang aktif bekerja di dalamnya. Keberlangsungan ORMAWA akan terjaga dengan adanya anggota yang aktif di dalamnya. Dengan demikian, anggota yang aktif menjadi hal yang penting di dalam ORMAWA.

Keaktifan anggota kemahasiswaan ditunjukkan dari keterlibatan anggota tersebut dalam organisasi. Misalnya, rajin mengikuti rapat, melakukan tugas dan tanggung jawab sesuai jabatannya, dan tidak melakukan perbuatan yang merugikan organisasi tersebut. Jika anggota dalam organisasi kemahasiswaan tidak merasa terlibat dalam organisasi, maka kinerja mereka akan menurun (Jex, 2002).

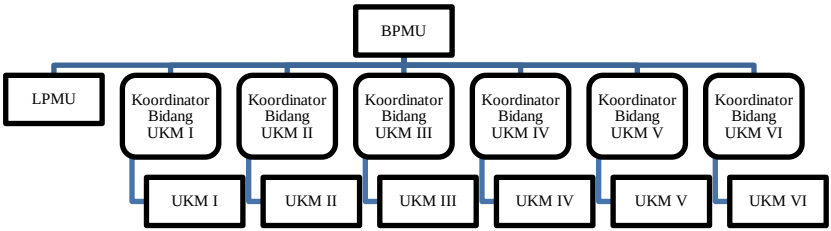
Di Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya (UKWMS), organisasi kemahasiswaan dibagi menjadi dua bagian. Pertama adalah ORMAWA tingkat fakultas, dimana ormawa ini berdiri dibawah naungan fakultas yang ada di UKWMS. Organisasi kemahasiswaan yang termasuk tingkat fakultas yaitu Badan Perwakilan Mahasiswa (BPM), Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM), Lembaga Pers Mahasiswa (LPM), dan Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ). Kedua adalah ORMAWA tingkat universitas, dimana ormawa ini berdiri dibawah naungan universitas secara langsung. Organisasi kemahasiswaan yang termasuk dalam tingkat universitas yaitu Badan Perwakilan Mahasiswa Universitas (BPMU). Lembaga Pers Mahasiswa Universitas (LPMU), dan Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM).

Penelitian ini berfokus kepada organisasi kemahasiswaan tingkat universitas. Pada organisasi mahasiswa di UKWMS di tingkat Universitas, terdapat berbagai hal yang menjadi tantangan tersendiri dibanding dengan ORMAWA tingkat fakultas. Tantangan tersebut berupa anggota dari ORMAWA tingkat universitas dapat

berasal dari seluruh fakultas di UKWMS. Hal tersebut menyebabkan kesulitan bagi setiap anggotanya untuk menyatukan jadwal yang sesuai dengan seluruh anggota organisasi lainnya. Misalnya mereka kesulitan untuk mengatur jadwal rapat acara.

Tantangan berikutnya adalah tentang demografis. UKWMS terdiri dari tiga kampus dengan lokasi yang berbeda. Tiga kampus tersebut adalah Kampus Dinoyo, Kampus Kalijudan, dan Kampus Pakuwon. Pusat dari ORMAWA tingkat universitas terletak di Kampus Dinoyo UKWMS. Ini berarti, sebagian besar kegiatan dari ORMAWA tingkat universitas dilaksanakan di Kampus Dinoyo. Kegiatan tersebut dapat berupa rapat, program kerja, dan kegiatan ekstrakurikuler. Hal ini menyebabkan anggota yang berasal dari luar Kampus Dinoyo memiliki kesulitan tersendiri.

Dalam Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya, posisi organisasi kemahasiswaan tingkat universitas ditunjukkan melalui bagan struktur organisasi berikut ini :



Gambar 1.1. Bagan Struktur Organisasi Kemahasiswaan Tingkat Universitas di Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya (Sumber : Buku Panduan Pekan Pengenalan Kampus dan Strategi Belajar Di Perguruan Tinggi 2015-2016)

Di posisi teratas, terdapat Badan Perwakilan Mahasiswa tingkat Universitas (BPMU). BPMU dipimpin oleh seorang ketua BPMU. BPMU membawahi Lembaga Pers Mahasiswa Universitas (LPMU) dan enam Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM I, UKM II, UKM III, UKM IV, UKM V, dan UKM VI). Masing-masing UKM dipimpin oleh seorang koordinator bidang sesuai unitnya masing-masing. LPMU dimpimpin oleh seorang ketua LPMU. UKM

membawahi cabang-cabang sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Semua organisasi kemahasiswaan tingkat universitas memiliki tujuan yang ingin dicapai. Salah satu cara dalam mencapai tujuan organisasi adalah dengan melakukan kinerja yang baik (Borman, Ilgen, dan Klimoski, 2003). Artinya, setiap orang harus memberikan kontribusi yang positif untuk menunjang tujuan organisasi. Kinerja (*job performance*) diartikan sebagai seluruh nilai(*values*) yang diberikan oleh indvidu bagi organisasi yang dilihat dalam bentuk perilaku dalam jangka waktu tertentu (Borman, Ilgen, dan Klimoski, 2003). Setiap individu dalam organisasi dituntut untuk memenuhi tugas dan tanggung jawabnya yang dikeluarkan dalam bentuk perilaku. Perilaku yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab di dalam organisasi akan memberikan hasil positif bagi organisasi. Organisasi memerlukan orang yang berkinerja optimal di dalamnya (Spector, 2010). Dengan demikian, tujuan dan keberlangsungan organisasi tetap dapat terjaga.

Salah satu hal yang membuat organisasi dapat unggul adalah kinerja dari anggota di dalamnya (Wagner III dan Hollenbeck, 2010). Dalam konteks kemahasiswaan, kinerja dapat dilihat dari hasil yang dicapai dari tugas yang telah diberikan. Setiap organisasi kemahasiswaan pasti memiliki program-program kerja. Keberhasilan dari program tersebut ditentukan dari seberapa baik kinerja anggotanya. Kinerja panitia dapat diukur melalui penyelesaian tugas dari *job description* yang diberikan kepada panitia tersebut. Selain itu, ketepatan pengumpulan laporan pertanggungjawaban (LPJ) juga menjadi tolak ukur kinerja ORMAWA.

Keunggulan kinerja dalam ORMAWA mencerminkan ciri khas dan prestasi organisasi tersebut. Kinerja ini dapat dilihat melalui aspek *job performance* yang diungkapkan oleh Muprhy (1994, dalam Jex, 2002). Aspek tersebut ialah *task-oriented behaviors, interpersonally oriented behaviors, down-time behaviors,* dan *destructive/hazardous behaviors.* Jadi, ORMAWA dapat menjadi organisasi yang unggul jika anggota mahasiswa didalamnya bisa melaksanakan kinerja dengan baik.

Namun, menurut salah satu hasil wawancara kepada salah seorang ketua ORMAWA tingkat universitas, dia mengatakan bahwa

kinerja anggotanya kurang maksimal. Dalam kepanitiaan acara ORMAWA, ketua tersebut menemui kesalahan berupa panitia yang hanya duduk-duduk dan tidak mengelola acara sebagaimana mestinya. Padahal, panitia tersebut adalah salah seorang sie acara yang bertugas untuk mengatur seluruh kegiatan acara. Ketika ditanya mengapa sie acara hanya duduk-duduk, jawabannya adalah karena dia tidak tahu apa yang harus dia lakukan.

> *Waktu itu sedang promosi di plaza kan, nah panggung sudah kosong tapi sie acara kok gak nyalain lagu, malah dia cuma duduk-duduk saja. Akhirnya pas evaluasi ditanya dia jawabnya gak tau harus pasang lagu lagi*

Peneliti melakukan konfirmasi kepada panitia yang dimaksud oleh ketua ORMAWA tersebut. Peneliti ingin membuktikan apakah benar jika panitia tersebut memang hanya duduk-duduk saja saat acara berlangsung. Hasilnya adalah panitia tersebut membenarkan bahwa ia melakukan hal tersebut. Ia memang hanya duduk-duduk saja saat acara berlangsung. Alasannya adalah dia tidak mengetahui acara selanjutnya. Dia juga mengakui bahwa ia tidak memahami *rundown* acara.

> *Iya mas, aku waktu itu memang duduk-duduk main HP saja waktu acara promosi di plaza. Soalnya.... gak tau rundownnya gimana waktu itu..... sama bingung tanya siapa*

Peneliti melakukan wawancara berikutnya dengan salah satu pengurus harian UKM di UKWMS. Menurutnya, kinerja anggota di organisasi dinilai tidak tepat dengan tugas dan tanggung jawabnya. Ia menyatakan salah satu panitianya yaitu sie perlengkapan tidak melakukan pekerjaan sesuai tugas yang telah diberikan. Seharusnya sie perlengkapan menyiapkan segala perlengkapan untuk acara seperti meja, kursi, dan *sound system*. Namun, yang dilakukan oleh sie perlengkapan adalah hanya membuat *list* perlengkapan saja tanpa menyiapkannya. Mereka bahkan lupa untuk mengajukan surat peminjaman perlengkapan acara kepada pihak universitas.

Akibatnya, saat mendekati hari acara, para panitia lainnya kebingungan untuk menyiapkan perlengkapan yang dibutuhkan.

> *Sie perlengkapan tidak cekatan kerjanya, mereka sudah bikin list tapi eh.. mereka malah lupa untuk mengkontak vendor sound dan lighting, ehh.. jadinya kan semua panitia kebingungan hari H gimana*

Hasil wawancara diatas didukung dengan pernyataan dari dua orang pengurus harian organisasi kemahasiswaan lainnya, bahwa sering ada anggota yang tidak bekerja sehingga menyebabkan proses acara terhambat. Mereka masih sering menemui bahwa ada anggota yang dianggap sebagai *"free rider*". Istilah "*free rider*" menurut mereka adalah perilaku yang hanya datang rapat namun tidak mengerjakan tanggung jawab/*job description* dengan tepat. Namun, mereka tetap diberi penghargaan berupa poin kemahasiswaan sebagai panitia acara. Hal ini tentu meresahkan anggota organisasi lainnya.

> *Jadi sie pubdok harusnya kan 3 orang, tapi yang kerja itu cuman 2 orang. Padahal acarae kan ndek luar kota, jadie 2 orang ini cuapek pol, gak maksimal kerjae*
> *Pernah ada satu anak, dia sie acara, tapi dia gak pernah kerja blas. Datang rapat diem aja, tapi tugasnya gak diselesaikan. Akhirnya 3 orang temennya ya gak bisa ngomong apa-apa sudahan*

Dari hasil wawancara diatas, dapat dilihat bahwa terjadi masalah dalam *job performance* pada organisasi kemahasiswaan tingkat universitas di UKWMS. Masalah yang muncul adalah perilaku yang muncul tidak sesuai dengan tugas yang diberikan. Anggota ormawa tingkat universitas tidak melakukan tugas dengan benar. Hal ini berarti ia tidak memenuhi aspek *job performance* yaitu *task-oriented behavior*. *Task-oriented* behavior adalah perilaku yang mengarah pada pemenuhan tugas dan tanggung jawab dalam jabatan tertentu (Muprhy, 1994 dalam Jex, 2002). Perilaku panitia acara yang hanya duduk-duduk saja dan lupa untuk melaksanakan tugasnya adalah perilaku yang tidak sesuai dengan aspek *task-oriented*

behavior. Dengan demikian, terdapat permasalahan pada aspek *job performance*.

Hasil wawancara berikutnya adalah adanya anggota yang tidak bekerja dan membuat rekan kerja lainnya merasa kesal. Mereka mengabaikan tugas dan tanggung jawab dan membebankan tugas dan pekerjaan tersebut ke rekan kerjanya. Hal ini menyebabkan hubungan antar anggita ORMAWA tidak terjaga dengan harmonis. Hasil wawancara ini berarti tidak memenuhi aspek *interpersonally oriented behavior*, dimana perilaku individu dalam harus mampu menjaga relasi antar anggota organisasi (Jex, 2002).

Performa ORMAWA menurun dilihat dari beberapa kasus yang terjadi. Pertama adalah keterlambatan pengumpulan laporan pertanggungjawaban(LPJ). Tujuh dari delapan (87,5%) organisasi kemahasiswaan pernah mengalami keterlambatan pengumpulan LPJ. Hal ini disebabkan karena lambatnya panitia dalam menyelesaikan LPJ. Pengumpulan LPJ yang seharusnya selesai sesuai *deadline* yang ditetapkan, menjadi tidak sesuai dengan *deadline* tersebut. Kedua adalah performa yang dialami oleh beberapa sie dalam kepanitiaan dinilai kurang maksimal. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara yang peneliti lakukan bahwa performa sie dalam kepanitiaan menurun karena berbagai penyebab. Penyebabnya adalah munculnya rasa tidak enak dan anggota antar panitia serta tidak mengerti tugas yang harus dilakukan saat kegiatan berlangsung.

> *LPJ tahun lalu terlambat, tahun ini.. em... juga terlambat sekitar 2 hari acara terakhir itu. Ya banyak yang gak enakan sih, jadi garap LPJ ya gak isa cak-cek*

Dari paparan di atas, terlihat rendahnya *job performance* pada ORMAWA dengan acuan aspek *job performance* dari Murphy (1994, dalam Jex, 2002). Permasalahan *job performance* diatas akan menyebabkan dampak yang negatif. Dampak tersebut berupa tidak tercapainya perencanaan kerja yang sudah dibuat oleh ORMAWA. Ini berarti, tujuan dari ORMAWA tersebut belum dapat tercapai. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Sonnentag (2002) bahwa kinerja yang rendah akan menyebabkan organisasi tidak mencapai tujuan yang telah direncakan.

Peneliti juga melakukan wawancara lanjutan untuk menggali penyebab-penyebab masalah *job performance* pada organisasi kemahasiswaan tingkat universitas di UKWMS. Hasilnya adalah terdapat dua penyebab utama yang mendominasi permasalahan *job performance* pada organisasi kemahasiswaan tersebut. Pertama, adalah adanya anggota yang kurang bisa menghargai rekan sesama panitia/rekan kerjanya di organisasi. Bentuk tidak bisa menghargai ini berupa kecurigaan yang muncul pada rekan kerja. Akibatnya, mereka enggan untuk berinteraksi dengan rekan kerja tersebut. Kedua, keterlibatan anggota dalam memberikan ide atau masukan masih dinilai sangat minim. Hal ini ditunjukkan saat membuat sebuah program, tidak semua mau menyampaikan ide atau pendapatnya. Padahal, ketua ormawa sudah membuka kesempatan kepada para anggotanya untuk berpendapat. Namun, karena kepasifan mereka dalam memberikan ide/pendapat, mereka jadi pasif juga dalam menjalankan acara.

Kedua penyebab utama diatas menunjukkan lemahnya komunikasi pada organisasi kemahasiswaan tingkat universitas di UKWMS. Tidak dapat menghargai rekan kerja sehingga tidak mau berinteraksi dengan rekan kerja tersebut adalah bentuk tidak terpenuhinya komunikasi yang membangun (Cameron dan Spreitzer, 2012). Perilaku mereka cenderung mengarah ke perilaku yang tidak menghormati rekan kerjanya. Cameron dan Spreitzer (2012) menyatakan bahwa jika kita berinteraksi dengan rekan kerja kita secara hormat, mereka akan memunculkan perilaku yang berkelanjutan untuk meningkatkan *job performance*. Berikutnya, anggota rapat yang tidak berkontribusi saat rapat berarti mereka tidak memiliki keinginan untuk menyatukan ide/pikiran mereka. Padahal, esensi dari komunikasi adalah pemaknaan informasi yang ama antara satu anggota dengan anggota yang lainnya (Kreitner & Kinicki, 1995). Sehingga, penyebab dari masalah *job performance* pada organisasi kemahasiswaan ini didominasi oleh lemahnya komunikasi yang terjalin.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muda, Rafiki, dan Harahap (2014), faktor–faktor yang berperan dalam pembentukan *job performance* adalah stres kerja, motivasi, dan komunikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja,

motivasi, dan komunikasi memberikan pengaruh kepada *job performance*. Namun, komunikasi dapat memberikan perngaruh secara parsial terhadap *job performance*. Artinya, komunikasi memiliki peran independen terhadap *job performance*. Komunikasi dapat dihadirkan seorang diri untuk meningkatkan *job performance*. Komunikasi membawa anggota organisasi menangkap makna dan informasi kemudian diungkapkan dalam bentuk perilaku (Kreitner & Kinicki, 1995).

Penelitian selanjutnya yang membahas mengenai peran komunikasi terhadap *job performance* dilakukan oleh Ardiansyah (2016). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan. Ini berarti semakin baik tingkat komunikasi yang ada, maka semakin baik pula kinerja yang diberikan oleh karyawan. Hasil lebih lanjut menyatakan bahwa kenyamanan berkomunikasi dengan rekan kerja menjadi faktor penting untuk meningkatkan kinerja para individu dalam perusahaan tersebut. Artinya komunikasi membawa hubungan yang saling membangun antar sesama rekan kerja. Riggio (2013) menyatakan bahwa komunikasi yang efektif dalam organisasi mampu meningkatkan hasil kerja dari organisasi itu sendiri. Hasil kerja yang meningkat berarti mengindikasikan *job performance* yang baik dari sebuah organisasi.

Kedua penelitian yang telah dijabarkan sebelumnya diperkuat kembali oleh penelitian yang dilakukan oleh Joski, Putri, dan Supratman (2015) mengenai pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi memberikan pengaruh positif kepada kinerja para guru. Ini berarti, komunikasi dapat menunjang *job performance* yang ditampilkan individu dalam sebuah organisasi.

Komunikasi adalah sebuah proses dimana ada pertukaran informasi baik secara formal maupun informal dalam organisasi (Schermerhorn, Hunt, & Osborn, 2002) . Dengan adanya komunikasi, makna dari informasi dapat tersampaikan dengan jelas. Salah satu penelitian yang dilakukan oleh Kosasih, Sarwoprasodjo, dan Susanto (2014) menunjukkan bahwa komunikasi organisasi yang baik akan mampu membawa pengembangan kinerja anggota suatu perusahaan. Komunikasi tidak hanya sekedar sebagai media

penyampaian informasi. Namun, komunikasi yang baik akan mampu meningkatka kinerja. Dengan naiknya kinerja, maka performa perusahaan akan meningkat.

Saat ini, tren psikologi positif sedang menyebar luas di seluruh Indonesia. Hal ini menyebabkan semua konsep psikologi konvensional bergeser ke konsep psikologi positif. Komunikasipun juga ikut tergeser ke dalam konsep psikologi positif. Hal ini membuat peneliti tertarik untuk mengembangkan konsep komunikasi pada penelitian ini. Meskipun penelitian terdahulu masih menggunakan komunikasi konvensional, namun sekarang muncul konsep baru dalam komunikasi. Salah satu teori komunikasi yang muncul dalam psikologi positif adalah *positive communication*. *Positive communicaton* adalah cara berinteraksi antar interpersonal sehingga terbentuk komunikasi yang konstruktif (saling membangun) dan integratif (terjadi satu kesatuan) (Cameron dan Spreitzer, 2012)

Komunikasi positif memiliki beberapa kelebihan daripada komunikasi konvensional yang akhirnya membuat peneliti ingin menggunakan konsep komunikasi positif. Pertama, dalam komunikasi positif, seluruh anggota organisasi dituntut berperan aktif terlibat dalam pengambilan sebuah keputusan. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh anggota harus menjadi pembicara dan pendengar yang terlibat secara konstruktif dan integratif terhadap organisasi. Konstruktif maksudnya adalah saling membangun dan mendukung, sedangkan integratif maksudnya adalah berbicara sebagai satu kesatuan (Cameron dan Spreitzer, 2012).

Komunikasi positif pada ORMAWA dapat dinilai melalui enam aspek komunikasi positif yang diungkapkan oleh Browning, Morris, dan Kee (dalam Cameron dan Spreitzer, 2012). Enam aspek tersebut berasal dari dua aspek besar yaitu *integrative communication* dan *constructive interaction.* Aspek *intergrative communication* terbagi menjadi tiga aspek yaitu *inclusiveness, respectfullness,* dan *supportiveness.* Aspek *constructive interaction* terbagi menjadi tiga aspek yaitu *solution focus, future orientation,* dan *collaboraticve interaction*.

Pentingnya akan komunikasi positif ditunjang dari hasil survei yang dilakukan oleh peneliti kepada salah seorang anggota ORMAWA tingkat Universitas. Hasil survei yang dilakukan peneliti

menunjukan bahwa evaluasi laporan pertanggungjawaban 2 tahun terakhir memiliki masalah dalam hal komunikasi. Banyaknya informasi yang salah tersampaikan akibat lemahnya masalah komunikasi pada organisasi kemahasiswaan tersebut. Masalah komunikasi tersebut muncul baik dalam relasi antar anggota dalam sebuah divisi maupun relasi antar divisi. Artinya, performa para anggota organisasi kemahasiswaan tingkat universitas dipengaruhi oleh cara mereka berkomunikasi.

Peneliti juga melakukan wawancara singkat kepada dua anggota organisasi kemahasiswaan tingkat univeritas terkait dengan komunikasi yang terjadi dalam organisasi. Hasil wawancara menunjukkan bahwa anggota organisasi tingkat universitas masih dinilai kurang terlibat dalam memberikan pendapat. Padahal, pendapat mereka penting untuk mengonsep sebuah acara yang akan dijalankan. Jika mereka tidak dipaksa untuk memberikan pendapat, maka mereka hanya akan diam saja. Akibatnya, banyak yang kurang mengerti mengenai acara yang dijalankan. Hasil berikutnya menunjukkan bahwa masih banyak anggota yang saling curiga dan berfikir negatif terhadap anggota lainnya. Hal ini membuat mereka enggan untuk bekerjasama dalam sebuah kepanitiaan. Keengganan mereka membuat mereka tidak saling mendukung satu dengan lainnya. Tentunya, komunikasi dan koordinasi menjadi terganggu dengan terjadinya hal ini.

> *Emmm ada yang ngasih pendapat waktu rapat. Tapi ya itu-itu aja orangnya. Jadi yang lainnya ya.. tetep diem gitu. Nah, jadinya kan semua belum paham konsep pastinya gimana*
> *Eeeeh.. sampai sekarang mereka masih saling merasa sakit hati. Saya juga ada kres dengan rekan saya, mungkin kita beda pendapat dan.. mungkin gakbisa disatuin. Jadi pas kerja ya gak cocok, sifatnya banyak yang dominan*

Dari hasil wawancara diatas, dapat dilihat bahwa komunikasi positif pada ORMAWA masih belum memenuhi beberapa aspek dari komunikasi positif. Aspek yang tidak terpenuhi adalah aspek *inclusiveness, supportivenss, respectfullness,* dan *solution focus*.

Aspek *inclusiveness* tidak terpenuhi karena rendahnya keterlibatan anggota ORMAWA dalam memberikan pendapat. Ini artinya tidak ada keterlibatan dalam memberikan pendapat sehingga informasi yang disepakati masih belum dipahami oleh seluruh anggota. Aspek *supportiveness* tidak terpenuhi karena perilaku tidak memberikan pendapat saat rapat adalah perilaku yang tidak membantu rekan kerja lainnya. Artinya mereka tidak memberikan bantuan kepada anggota organisasi yang lain untuk menyatukan pendapat mereka saat rapat.

Aspek *respectfullness* tidak terpenuhi karena antar anggota masih ada yang merasa sakit hati terhadap teman kerjanya. Rasa sakit hati ini membuat mereka tidak dapat bekerjasama dengan optimal. Hal ini dikarenakan mereka enggan untuk berbicara satu sama lain. Artinya, mereka tidak dapat berkomunikasi dengan baik saat mereka memiliki masalah relasi interpersonal. Aspek *solution focus* tidak terpenuhi karena saat ada rekan kerja yang bertengkar, tidak ada usaha untuk menyelesaikan permasalahan tersebut. Mereka bertengkar hingga mereka mengeksekusi acara, tidak ada bantuan dari rekan lain untuk menyelesaikan permasalahan tersebut.

Dengan adanya komunikasi positif, organisasi akan menjadi organisasi yang terintegrasi dan selalu bersifat membangun (Cameron dan Spreitzer, 2012). Komunikasi positif membangun relasi interpersonal yang saling mendukung untuk tercapainya tujuan dari organisasi dan sistem yang positif (Cameron dan Spreitzer, 2012). Anggota organisasi yang menerapkan komunikasi positif tentu akan berdampak pada kinerja mereka. Kinerja yang optimal akan mensukseskan tujuan dan visi dari organisasi itu sendiri.

Penelitian yang mengkaji mengenai *job performance* masih didominasi oleh topik komunikasi organisasi secara konvensional, komunikasi interpersonal, maupun komunikasi efektif. Peneliti menemukan bahwa penelitian yang mengkaji peran komunikasi positif terhadap *job performance* masih sangat minim. Padahal, konsep komunikasi positif memiliki keunggulan yang lebih banyak daripada konsep komunikasi organisasi konvensional. Seperti yang dipaparkan sebelumnya, komunikasi positif bersifat integratif dan konstruktif (Cameron dan Spreitzer, 2012). Integratif berarti individu organisasi berkomunikasi secara satu kesatuan meskipun memiliki latar belakang yang berbeda-beda. Individu dalam organisasi mampu

menyatukan ide dan pikiran pendapat tanpa memandang satu sama lain. Konstruktif berarti komunikasi yang terjadi bersifat membangun dan menyelesaikan masalah untuk masa depan organisasi yang lebih baik. Artinya, segala perkataan yang diucapkan harus saling membangun dan tidak hanya bersifat struktural saja.

Komunikasi positif dapat diterapkan sebagai jawaban atas permasalahan *job performance* yang dialami oleh organisasi kemahasiswaan tingkat universitas di UKWMS. Alasannya adalah menurut Keputusan Rektor Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya Nomor : 2003/WM01/O/2015 Tentang Pedoman Pengembangan Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya, bahwa pembentukan organisasi mahasiswa tingkat Universitas dilandasi oleh nilai-nilai yang sangat erat kaitannya dengan komunikasi positif, yaitu peduli, komit, dan antusias. Peduli mendukung konsep komunikasi tentang bagaimana cara kita menghargai orang lain dan menumbuhkan keinginan untuk membantu sesama sebagai keluarga (Cameron dan Spreitzer, 2012). Komit berarti mendukung konsep komunikasi positif mengenai keterlibatan dalam berbagai situasi agar dapat terus memberikan ide/masukan demi tercapainya tujuan organisasi. Antusias berarti mendukung konsep komunikasi positif mengenai aktivitas yang konstruktif baik secara personal maupun secara berkelompok untuk terwujudnya interaksi yang positif (Cameron dan Spreitzer, 2012).

Seharusnya, organisasi kemahasiswaan tingkat universitas memiliki kemampuan komunikasi positif yang memadai untuk menunjang performa kerja. Namun, melihat permasalahan yang terjadi di organisasi kemahasiswaan tingkat universitas saat ini, nampaknya belum diterapkan komunikasi positif di organisasinya masing-masing. Menghadapi tantangan yang telah dipaparkan diatas, penelitian mengenai hubungan antara komunikasi positif dengan *job performance* pada organisasi kemahasiswaan tingkat Universitas di UKWMS menjadi sesuatu yang menarik untuk dilakukan. Diharapkan dengan adanya penelitian ini, para anggota organisasi dapat memahami akan pentingnya komunikasi positif dan kontribusinya terhadap *job performance*. Dari pemaparan diatas, peneliti tertarik untuk mengkaji pengaruh komunikasi positif

terhadap *job performance* pada organisasi kemahasiswaan tingkat universitas di UKWMS di Surabaya.

1.2. Batasan Penelitian

Batasan masalah dalam penelitian menjelaskan batas-batas permasalahan yang akan diteliti. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini dikemukakan sebagai berikut :

a. *Job performance* dalam penelitian ini berfokus pada empat dimensi *job performance* yang diungkapkan oleh Murphy (1994, dalam Jex, 2002) yakni *task-oriented behavior, interpersonally oriented behavior, down-time behavior,* dan *destructive/hazardous behavior*.
b. Komunikasi positif dalam penelitian ini berfokus pada enam dimensi komunikasi positif yang diungkapkan oleh Cameron dan Spreitzer (2012) yakni *inclusiveness, respectfullness, supportiveness, solution focus, future orientation,* dan *collaborative interaction*.
c. Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah studi regresi sederhana. Regresi sederhana adalah uji statistik yang menguji pengaruh antara satu variabel dependen dengan satu variabel independen.
d. Partisipan dalam penelitian ini hanya terfokus pada anggota organisasi kemahasiswaan tingkat universitas di UKWMS yaitu UKM I, UKM II, UKM III, UKM IV, UKM V, UKM VI, LPMU, dan BPMU.

1.3. Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini yaitu "Apakah ada pengaruh komunikasi positif terhadap *job performance* pada organisasi kemahasiswaan tingkat universitas di Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya?".

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh komunikasi positif terhadap *job performance* pada organisasi kemahasiswaan tingkat universitas di Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.

1.5. Manfaat Penelitain

1.5.1. Manfaat Teoritis

Penelitian dapat digunakan sebagai referensi untuk pengembangan ilmu psikologi dalam bidang industri dan organisasi dan psikologi positif dalam tempat kerja., khususnya yang mengkaji mengenai komunikasi positif dalam organisasi dan *job performance*.

1.5.2. Manfaat Praktis

a. Bagi organisasi mahasiswa tingkat universitas, penelitian ini berguna sebagai salah satu pertimbangan untuk mendesain sebuah program bagi seluruh anggota organisasi dalam menerapkan konsep komunikasi positif agar meningkatkan *job performance*.
b. Bagi dosen pendamping organisasi, penelitian ini berguna untuk membimbing ketua organisasi dalam membangun komunikasi positif dalam organisasi kemahasiswaan tingkat universitas agar meingkatkan *job performance*
c. Bagi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya, penelitian ini berguna untuk menjadi salah satu pertimbangan dalam membuat pedoman organisasi kemahasiswaan untuk lebih menekankan nilai-nilai peduli dimana nilai tersebut erat kaitannya dengan membangun komunikasi dalam organisasi kemahasiswaan.