

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Organisasi Kemahasiswaan (ORMAWA) merupakan salah satu wadah bagi mahasiswa untuk melatih dan mengembangkan *soft skills* yang dimilikinya. Hal ini juga dituangkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia (UU RI) nomor 12 tahun 2012 pada pasal 77 mengenai Organisasi Kemahasiswaan, di mana organisasi kemahasiswaan memiliki fungsi yaitu salah satunya untuk memberikan wadah bagi mahasiswa dalam mengembangkan bakat dan minat serta potensi mahasiswa melalui kegiatan yang dilakukan organisasi tersebut. Selain itu, organisasi kemahasiswaan juga berfungsi menjadi wadah bagi mahasiswa untuk mengembangkan diri mereka, terutama dalam hal kreativitas, kepemimpinan, keberanian, daya kritis, kepekaan, hingga rasa kebangsaan.

Setiap ORMAWA tentu memiliki visi dan misi masing-masing yang ingin dicapai dan dilaksanakan melalui program-program atau kegiatan yang dirancang masing-masing ORMAWA. Pada Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya (UKWMS) memiliki dua tingkat ORMAWA, yaitu ORMAWA tingkat universitas dan ORMAWA tingkat fakultas. ORMAWA tingkat universitas memiliki tingkat lebih tinggi dibandingkan ORMAWA tingkat fakultas, karena ORMAWA tingkat universitas membawahi seluruh ORMAWA tingkat fakultas.

ORMAWA tingkat fakultas yaitu organisasi kemahasiswaan yang ada di setiap fakultas pada UKWMS di mana UKWMS memiliki 12 fakultas yang terdiri dari Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Fakultas Farmasi, Fakultas Bisnis, Fakultas Teknik, Fakultas Teknologi Pertanian, Fakultas Psikologi, Fakultas Keperawatan, Fakultas Filsafat, Fakultas Kedokteran, Fakultas Ilmu Komunikasi,

Fakultas Kewirausahaan, dan Fakultas Vokasi, sehingga setiap fakultas tersebut memiliki organisasi kemahasiswaan masing-masing.

Setiap ORMAWA beranggotakan beberapa mahasiswa di dalamnya. ORMAWA tingkat fakultas terdiri dari beberapa mahasiswa yang tergabung di dalamnya yang berasal dari satu fakultas tertentu. Organisasi kemahasiswaan tingkat fakultas terdiri dari Badan Perwakilan Mahasiswa Fakultas (BPMF), Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas (BEMF), dan Lembaga Pers Mahasiswa Fakultas (LPMF). Ketiga bentuk organisasi kemahasiswaan tingkat fakultas tersebut berada di bawah garis koordinasi organisasi kemahasiswaan tingkat universitas yaitu Badan Perwakilan Mahasiswa Universitas (BPMU), Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas (BEMU), dan Lembaga Pers Mahasiswa Universitas (LPMU).

ORMAWA tingkat fakultas dan tingkat universitas memiliki beberapa perbedaan. Perbedaan antara ORMAWA tingkat fakultas dan tingkat universitas terletak pada program kerja, struktur organisasi, dan alur birokrasi yang dijalankan. Pada ORMAWA tingkat fakultas, program kerja yang dijalankan tentu akan lebih berfokus pada pencapaian visi dan misi masing-masing fakultas. Sedangkan pada ORMAWA tingkat universitas, program kerja yang dirancang lebih berfokus pada tercapainya visi, misi, dan nilai universitas. Selain itu, struktur organisasi dan alur birokrasi tingkat universitas sudah tertulis dan disampaikan dengan jelas, sehingga tugas dan tanggung jawab anggotanya menjadi lebih jelas siapa melapor siapa. Hal ini juga menyebabkan anggota ORMAWA tingkat universitas memiliki tanggung jawab yang lebih mengikat dibandingkan dengan ORMAWA tingkat fakultas. Tanggung jawab yang lebih mengikat anggotanya membuat mereka memiliki *engagement* yang lebih tinggi dibanding ORMAWA tingkat fakultas.

Adanya perbedaan tanggung jawab antara tingkat fakultas dan universitas inilah yang menjadi alasan peneliti memilih ORMAWA tingkat fakultas sebagai fokus utama. Selain itu, alasan lain memilih ORMAWA tingkat fakultas karena menjadi salah satu media promosi masing-masing fakultas untuk menarik perhatian masyarakat luas,

terutama dalam menarik calon mahasiswa baru untuk bergabung. Maksudnya adalah program kerja eksternal yang dirancang dan dijalankan akan mengajak pihak-pihak eksternal terutama tingkat SMA untuk ikut bergabung mengikuti acara yang diadakan oleh fakultas. Maka, keberhasilan suatu program kerja eksternal juga akan menjadi salah satu indikator penilaian masyarakat luas dan membuat ORMAWA fakultas sebagai penyelenggara acara akan lebih diminati calon mahasiswa baru. Inilah yang menjadikan program kerja ORMAWA tingkat fakultas menjadi salah satu media promosi. Oleh karena itu, mahasiswa yang tergabung dalam ORMAWA tingkat fakultas hendaknya mampu memberikan kontribusi yang positif bagi kemajuan dan perkembangan ORMAWA fakultas yang diikutinya.

Ketika menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai bagian dari organisasi kemahasiswaan, seringkali mahasiswa yang tergabung didalamnya kurang melibatkan diri dalam organisasi kemahasiswaan yang diikutinya sehingga *performance* yang ditunjukkan juga menjadi kurang maksimal. Hal ini didukung oleh hasil *preliminary* yang dilakukan oleh peneliti, 3 dari 14 orang mahasiswa juga mengatakan kurangnya usaha (*effort*) dari setiap anggota organisasi dan kurangnya kontribusi yang diberikan oleh setiap anggota pada suatu program, mengakibatkan acara yang dijalankan mengalami hambatan dan tidak memuaskan. Selain itu, salah satu mahasiswa juga menyebutkan adanya alur kerja yang belum jelas sehingga mengalami kebingungan dan *performance* yang ditunjukkan kurang optimal.

Mahasiswa yang tergabung dan bekerja pada ORMAWA berbeda dengan karyawan yang bekerja di perusahaan. Hal ini dikarenakan *job performance* yang ditunjukkan karyawan dalam perusahaan akan mendapatkan imbalan (*reward*) dalam bentuk kompensasi (gaji). Sedangkan, mahasiswa yang tergabung dalam ORMAWA mendapatkan *reward* tersendiri berupa poin keaktifan mahasiswa, pengalaman berorganisasi, dan kesempatan untuk mengembangkan diri mereka bukan dalam bentuk finansial. Pengalaman dalam berorganisasi seperti terlibat dalam ORMAWA ini penting bagi mahasiswa karena dapat membentuk *soft skills* mahasiswa yang

dibutuhkan dalam memasuki dunia kerja setelah lulus dari perguruan tinggi seperti *leadership*, kemampuan komunikasi, *teamwork*, cara memecahkan masalah, kerjasama dalam tim, dan kemampuan manajemen konflik (Suranto & Rusdianti, 2018).

Hal ini berbeda dengan karyawan yang bekerja di perusahaan. Karyawan yang bekerja di perusahaan mendapatkan *reward* berupa gaji dan bonus atau dalam bentuk finansial sebagai *direct compensation*, serta pelatihan dan pelayanan tertentu sebagai *indirect compensation*. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa dalam organisasi kemahasiswaan, mahasiswa bekerja secara sukarela tanpa mendapatkan imbalan finansial berupa kompensasi seperti pada karyawan. Selain itu, karyawan dalam perusahaan juga diikat oleh tanggung jawab yang kuat dalam bekerja sesuai dengan *job description* sehingga berbeda dengan mahasiswa dalam ORMAWA dimana tanggung jawab dalam bekerja masih longgar. Hal ini yang seringkali mengakibatkan kurangnya *engagement* mahasiswa ketika tergabung dalam organisasi kemahasiswaan. Salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi motivasi mahasiswa untuk bergabung dalam organisasi adalah keinginan mendapatkan keuntungan ketika bergabung dalam organisasi (Cahyorinartri, 2018).

Keuntungan yang dimaksud sebagai hasil yang diperoleh dari *performance* mahasiswa yaitu poin PK2 (poin kemahasiswaan) sehingga mahasiswa hanya berfokus pada keuntungan yang diperolehnya saat bergabung dalam ORMAWA bukan pada *performance* optimal yang mendukung kemajuan organisasi. Hal ini didukung dari hasil wawancara *preliminary* pada mahasiswa yang tergabung dalam ORMAWA LPMF Farmasi UKWMS dengan hasil berikut:

“kalo boleh jujur sih ikut ORMAWA itu cuman karena mau penuh poin aja...kan ada poin wajib ya kak nah...jadi ya aku ikut biar cepet tercapai poin itu, walaupun kadang susah bagi waktunya jadi ya suka keteteran gitu kak yg ORMAWA”

(A, Anggota LPM Fakultas Farmasi)

Selain itu, mahasiswa yang tergabung di dalamnya juga seringkali harus membagi waktu dan fokusnya antara menjalani perkuliahan dengan tugas dan tanggung jawabnya sebagai bagian dari anggota ORMAWA. Hal ini juga didukung oleh hasil *preliminary* yang dilakukan oleh peneliti pada mahasiswa yang tergabung dalam ORMAWA, di mana mahasiswa mengatakan bahwa dirinya merasa kesulitan dan merasa terbebani ketika tergabung dalam ORMAWA karena harus membagi waktu dengan mengerjakan tugas-tugas perkuliahan, terutama *deadline* tugas perkuliahan yang bersamaan dengan *deadline* acara atau program ORMAWA yang akan dilaksanakan sehingga terjadi keterlambatan pengumpulan proposal atau LPJ (Laporan Pertanggungjawaban) program organisasi. Berikut cuplikan wawancara *preliminary* pada salah satu mahasiswa yang tergabung dalam BEMF Kedokteran UKWMS:

“kalo lagi banyak tugas gitu suka kelupaan sama ORMAWA sih, apalagi aku kadang ngurus proposal atau LPJ acaraku kan, jadi tugas kuliah kadang barengan ngumpulnya sama deadline proposal...nah itu kadang aku bingung bagi waktunya kayak gimana buat ngerjain, akhirnya molor kumpul LPJ atau proposalnya...”

(S, Anggota BEMF Kedokteran UKWMS)

Job performance adalah suatu hasil kerja yang ditunjukkan oleh individu sebagai bentuk *performance*-nya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang berhasil diraih oleh individu ketika ia bekerja (Mangkunegara, 2012). *Job performance* ini terbagi menjadi beberapa aspek menurut Murphy (1994, dalam Jex, 2002) yaitu *task-oriented behaviors*, *interpersonally oriented behaviors*, *down-time behaviors*, dan aspek *destructive* atau *hazardous behavior*.

Dari hasil *preliminary* yang diperoleh, 78,6% dari 14 mahasiswa juga mengatakan dirinya pernah tidak menjalankan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Hal ini dikarenakan terlalu sibuk dengan kegiatan lainnya di luar organisasi kemahasiswaan, mendapat beban kerja yang tinggi, dan pembagian tugas yang tidak merata. Dari data tersebut, dapat dilihat bahwa

beberapa mahasiswa tidak memenuhi aspek *task-oriented behaviors* pada *job performance* yang ditunjukkan sehingga perilaku yang ditunjukkan tidak sesuai dengan *job description* yang harus dilakukan. Selain itu, terdapat anggota yang sulit dihubungi dan menunda-nunda untuk mengerjakan tugas yang diberikan dalam ORMAWA. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat mahasiswa yang tidak memenuhi aspek *down-time behaviors* di mana tidak produktif dengan ketidakhadiran dirinya pada pekerjaan, dalam hal ini sulit dihubungi dan menunda mengerjakan tugas ORMAWA.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *job performance* seseorang dalam bekerja. Menurut Gibson, Ivancevich, Konopaske, dan Donnelly (2011), menyatakan terdapat tiga jenis faktor, yaitu faktor individu, faktor psikologis, dan faktor organisasi. Faktor psikologis merupakan berbagai faktor psikologis dari diri individu yang berpengaruh pada kinerjanya. Misalnya motivasi, *personality* (kepribadian), tingkat kepuasan, *engagement*, *roles* yang dijalankan, persepsi, dan sebagainya. Berdasarkan faktor-faktor diatas, salah satu faktor yang mempengaruhi *job performance* individu yaitu faktor psikologis berupa *engagement* (Gibson, Ivancevich, Konopaske, dan Donnelly, 2011). Hal ini berarti ketika mahasiswa semakin *engaged* dengan apa yang mereka kerjakan, maka *job performance* yang dihasilkan juga akan semakin baik. Individu yang *engaged* dengan pekerjaannya akan menunjukkan energi yang besar dan menunjukkan sikap yang sangat antusias ketika melakukan pekerjaannya (Bakker, Schaufeli, Leiter, & Taris, 2008).

Karyawan yang *engaged* dengan pekerjaannya juga mampu memiliki bersikap inisiatif, inovatif, dan kritis dalam bekerja dan dapat melebihi ekspektasi perusahaan ketika melaksanakan pekerjaannya (Aziz dan Raharso, 2019). Oleh karena itu, untuk meningkatkan performa kerja mahasiswa dalam organisasi kemahasiswaan yang diikutinya, maka diperlukan *work engagement* yang tinggi pula pada saat mereka bekerja. Hal ini dikarenakan dalam ORMAWA terdapat beberapa mahasiswa yang fokus utamanya

adalah belajar, sehingga mereka lebih memprioritaskan perkuliahan dibandingkan ORMAWA.

Work engagement atau keterlibatan kerja didefinisikan sebagai suatu bentuk hal yang positif dalam bekerja dimana timbulnya rasa puas sehingga melibatkan perasaan (afeksi) dan merasa termotivasi untuk mencapai kesejahteraan individu itu sendiri dalam pekerjaannya dan melawan timbulnya *burnout* saat bekerja (Bakker dan Leiter, 2010). Fredrickson (2001 dalam Bakker dan Leiter, 2010) juga menambahkan bahwa *work engagement* dapat memberikan dampak pada timbulnya emosi positif sehingga dapat meningkatkan kreativitas, fleksibilitas, integritas, dan efisiensi dari cara berpikir individu sehingga mampu meningkatkan kelekatan (*attachment*) dengan pekerjaannya.

Oleh karena itu, pentingnya *work engagement* bagi mahasiswa yang tergabung dalam ORMAWA adalah dapat meningkatkan daya kreativitas, fleksibilitas, integritas, dan efisiensi mereka ketika menjalankan tugas dan tanggung jawab dalam ORMAWA sehingga dapat terhindar dari *burnout* dan mampu menumbuhkan emosi-emosi yang positif ketika mereka mengerjakan tugas dan tanggung jawab dalam ORMAWA. Terdapat perbedaan antara *work engagement* dan *employee engagement*, meskipun keduanya memiliki aspek-aspek yang sama. Konsep *work engagement* mengarah pada bagaimana hubungan antara individu dengan pekerjaannya, sedangkan *employee engagement* tidak hanya membahas mengenai hubungan individu dengan pekerjaannya tetapi juga mengarah pada bagaimana pengaruh yang ditunjukkan individu pada organisasi tempat ia bekerja (Schaufeli, 2013, dalam Truss, Delbridge, Alfes, Shantz, & Soanne, 2014). Penelitian ini berfokus pada *work engagement* bukan pada *employee engagement*. Hal ini dikarenakan dalam penelitian ini akan membahas bagaimana pengaruh *engagement* individu terhadap hasil kerja dari apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab (*job performance*) ketika menjadi bagian dalam ORMAWA, sehingga tidak membahas hingga bagaimana pengaruh *engagement* yang ditunjukkan individu pada kemajuan atau perkembangan ORMAWA

yang dihasilkan. Oleh karena itu, konsep *work engagement* lebih relevan untuk digunakan dalam penelitian ini.

Work engagement juga merupakan keadaan di mana individu mampu untuk melakukan identifikasi diri dalam bekerja sehingga secara psikologis sadar bahwa *performance* yang ditunjukkan berguna untuk diri sendiri dan organisasi (Robbins, 2003). Hal ini juga sejalan dengan penelitian Septiadi, Sintaasih, dan Wibawa (2017) yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja (*work engagement*) pegawai yang tinggi akan meningkatkan komitmennya pada organisasi sehingga *job performance* pegawai tersebut juga meningkat. Penelitian lain yang dilakukan oleh Handoyo dan Setiawan (2017) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara *employee engagement* dengan *performance* karyawan pada PT. Tirta Rejeki Dewata, di mana semakin tinggi *employee engagement*, maka semakin tinggi pula *performance* yang ditunjukkan oleh karyawan. Oleh karena itu, dari kedua penelitian tersebut dapat terlihat manfaat peningkatan *engagement* pada individu yang besar, salah satunya peningkatan kinerja untuk pengembangan organisasi atau perusahaan itu sendiri. Adapun aspek dari *work engagement* menurut Bakker dan Schaufeli (2004, dalam Bakker dan Leiter, 2010) yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

Berdasarkan hasil *preliminary* yang dilakukan oleh peneliti pada mahasiswa yang tergabung dalam organisasi kemahasiswaan Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya, menunjukkan bahwa 9 dari 14 mahasiswa yang tergabung dalam ORMAWA merasa dirinya bangga, senang, tertantang serta bersyukur atas jabatan yang didudukinya saat ini. Berikut cuplikan wawancara dengan salah satu mahasiswa yang tergabung dalam ORMAWA BEMF Psikologi:

“Pada awalnya sedikit kesulitan karena kegiatan dan proker di divisi ini diadakan dalam bentuk online, tapi setelah berjalannya waktu jadi lebih enjoy dengan job descnya...”

“...lebih merasa enjoy sekarang tuh karena ternyata tugasnya tidak sesulit yang aku bayangin sih, masih bisa ngatasin dengan panitia lain...dan aku seneng aja karena proker di divisi ini baru

pertama kali adain acara dalam bentuk online jadi seru aja pengalaman baru...”

(A, Anggota BEM Fakultas Psikologi)

Dalam hal ini, aspek kedua yaitu *dedication* telah muncul pada beberapa mahasiswa. Namun, ada pula beberapa mahasiswa yang belum memenuhi aspek pertama yaitu *vigor* pada organisasi kemahasiswaan, di mana 5 dari 14 mahasiswa mengatakan dirinya cemas, sedih karena dirinya selalu disalahkan oleh koordinator acara ketika program berjalan tidak sesuai harapan, dan merasa tertekan pula, karena ekspektasi yang tinggi dari fakultas untuk pengembangan ORMAWA. Ketika menjalankan tugas dan tanggung jawab, berdasarkan hasil *preliminary* yang dilakukan, diperoleh data bahwa 64,3% dari 14 mahasiswa pernah melalaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sehingga aspek *absorption* juga belum muncul pada diri mahasiswa.

Ketika terjadi pandemi Covid-19 di Indonesia, seluruh ORMAWA melakukan perubahan baik dalam melakukan rapat hingga melaksanakan program kerja (ProKer), di mana setiap ORMAWA terpaksa mengubah metode pelaksanaan acara dan rapat menjadi daring. Oleh karena itu, *work engagement* para anggota ORMAWA menjadi lebih rendah, karena ada beberapa hal yang menyebabkan mereka menjadi kurang *engaged*, terutama pada aspek *dedication* dan *absorption* seperti kendala sinyal sehingga kehadiran anggota dirasa menurun ketika pandemi Covid-19.

Aspek *dedication* pada anggota ORMAWA menunjukkan adanya penurunan dari segi kognitif, seperti keterlibatan dalam memberikan ide atau pendapat menjadi lebih menurun sehingga sering terjadi kesalahpahaman dan ketertinggalan informasi, sedangkan dari segi afeksi, anggota ORMAWA mengatakan terkadang merasa tidak bersemangat ketika rapat *online* dilaksanakan. Hal ini dikarenakan para anggota merasa kesulitan membangun komunikasi antar anggota akibat tidak dapat bertemu langsung. Pada aspek *absorption*, dari segi kognitif mengalami penurunan dimana mahasiswa yang tergabung

dalam ORMAWA kesulitan konsentrasi akibat rapat, diadakan secara *online*, sehingga anggota seringkali merasa sulit untuk mendengarkan dan mengikuti rapat sepenuhnya. Salah satu anggota ORMAWA tingkat fakultas mengatakan dirinya sering mengikuti rapat *online* sambil bermain *game online*, sosial media, atau sambil mengerjakan tugas perkuliahan.

Berdasarkan hal diatas, dapat dilihat bahwa terdapat kesenjangan dimana seharusnya seorang mahasiswa yang menjadi bagian dalam organisasi kemahasiswaan (ORMAWA) *engaged* ketika bekerja dalam organisasi kemahasiswaan dan memberikan kontribusi serta konsentrasi yang penuh dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab sebagai bagian dari organisasi kemahasiswaan tersebut. Namun, senyatanya dari hasil *preliminary* yang dilakukan, masih banyak mahasiswa yang tergabung dalam ORMAWA kurang *engaged* sehingga *performance* yang ditunjukkan kurang maksimal dan berakibat pada program yang dijalankan ORMAWA memberikan hasil yang kurang memuaskan.

Salah satu cara untuk membangun organisasi menjadi organisasi yang berkualitas dan mampu bersaing adalah dengan cara meningkatkan *performance* seluruh anggota yang tergabung di dalamnya (Spector, 2012). Performansi kerja mahasiswa yang baik dalam ORMAWA juga akan berdampak positif bagi organisasi itu sendiri. Hal ini dikarenakan performansi kerja yang optimal mampu membantu organisasi untuk meraih tujuan dari organisasi itu sendiri (Borman, Ilgen, dan Klimoski, 2003). Selain bagi organisasi yang diikutinya, *job performance* yang maksimal juga memberikan dampak yang positif bagi individu itu sendiri, dalam hal ini adalah mahasiswa yang tergabung dalam ORMAWA, di mana mahasiswa mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan *soft skills* dengan maksimal yang dibutuhkan dalam dunia kerja sebagai lulusan sarjana melalui *performance* dan *work engagement* yang baik pula selama melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam ORMAWA, sehingga penting untuk membangun *engagement* pada mahasiswa yang mengikuti organisasi kemahasiswaan agar *performance* baik.

Maka dapat disimpulkan bahwa salah satu cara meningkatkan *performance* anggota organisasi, yaitu dengan meningkatkan *work engagement* pada seluruh anggota ORMAWA. Hal ini juga menunjukkan bahwa nilai-nilai UKWMS yaitu PEKA (Peduli, Komit, dan Antusias) dapat diterapkan melalui peningkatan *work engagement* pada mahasiswa yang terlibat dalam ORMAWA, sehingga anggota memiliki sikap perhatian pada sesama anggota dalam hal menjalankan tugas dan tanggung jawab dalam ORMAWA. Selain itu, dengan meningkatkan *work engagement* pada mahasiswa yang terlibat dalam ORMAWA juga dapat menerapkan nilai komit di mana anggota bersedia dengan penuh menjalankan setiap tugas dan tanggung jawab dalam ORMAWA hingga dapat melampaui panggilan tugas yang diembannya atau “*beyond the call of duty*”. Mahasiswa yang tergabung dalam ORMAWA juga dapat menunjukkan rasa semangat dan gairah dalam tugas dan tanggung jawab pada setiap kegiatan dalam ORMAWA yang diikutinya sehingga tidak adanya rasa keterpaksaan meskipun tidak mendapatkan imbalan finansial berupa gaji sehingga *performance* yang ditunjukkan juga dapat maksimal.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rindengan (2020) mengenai *work engagement* dan performansi kerja pada mahasiswa yang mengikuti organisasi kemahasiswaan menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *work engagement* dan performansi kerja pada mahasiswa yang mengikuti organisasi kemahasiswaan. Namun, pada penelitian tersebut hanya dilakukan pada satu organisasi saja sehingga responden yang terlibat masih kurang merata. Hal inilah yang menjadi keunikan dari penelitian yang akan dilakukan sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh *work engagement* terhadap *job performance* pada organisasi kemahasiswaan tingkat fakultas Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.

1.2. Batasan Masalah

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a. *Work engagement* dalam penelitian ini berfokus pada aspek teori menurut Bakker dan Schaufeli (2004, dalam Bakker dan Leiter, 2010) yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.
- b. *Job performance* dalam penelitian ini berfokus pada aspek teori menurut Murphy (1994, dalam Jex, 2002) yaitu *task-oriented behavior*, *interpersonally oriented behavior*, *down-time behavior*, dan *destructive/hazardous behavior*.
- c. Partisipan penelitian ini adalah seluruh mahasiswa yang tergabung dalam organisasi kemahasiswaan tingkat fakultas di Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya (UKWMS), baik itu BPMF, LPMF, dan BEMF.
- d. Penelitian ini dilakukan dengan menguji pengaruh antara *work engagement* terhadap *job performance* pada organisasi kemahasiswaan UKWMS, sehingga menggunakan uji statistik regresi sederhana.

1.3. Rumusan Masalah

“Apakah ada pengaruh *work engagement* terhadap *job performance* pada organisasi kemahasiswaan tingkat fakultas di Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya?”

1.4. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work engagement* terhadap *job performance* pada organisasi kemahasiswaan tingkat fakultas di Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi dan sumbangan teoritik terkait pengembangan ilmu psikologi, khususnya pada bidang psikologi industri dan organisasi dan psikologi positif mengenai *work engagement* dan *job performance*.

1.5.2. Manfaat Praktis

- a. Bagi universitas dan fakultas

Penelitian ini dapat memberikan informasi dan referensi kepada universitas dan fakultas agar dapat menjadi pertimbangan dalam menciptakan program yang mampu meningkatkan penerapan nilai-nilai PEKA (peduli, komit, dan antusias), sehingga mampu membangun *engagement* pada anggota organisasi kemahasiswaan.

b. Bagi subjek penelitian

Penelitian ini dapat memberikan informasi pada seluruh mahasiswa yang tergabung dalam organisasi kemahasiswaan tingkat fakultas mengenai pentingnya membangun *work engagement*, ketika bekerja sehingga *performance* yang baik mampu mengembangkan organisasi kemahasiswaan itu sendiri.

c. Bagi anggota ORMAWA

Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dan informasi kepada anggota ORMAWA mengenai dampak positif *work engagement* pada mahasiswa dalam ORMAWA dan pentingnya membangun *work engagement* anggota dalam organisasi, sehingga menghasilkan *performance* yang baik dan dapat memberikan kontribusi yang positif pula bagi organisasi kemahasiswaan yang diikuti.

d. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan *work engagement* dan *job performance*.