

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia sampai saat ini masih menjadi kebutuhan bagi organisasi maupun perusahaan, sebab sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam organisasi maupun perusahaan dalam menjalankan suatu kegiatan atau pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu *asset* yang sangat berharga dalam suatu organisasi atau perusahaan, baik formal maupun non formal. Dan sumber daya manusia didalam organisasi maupun perusahaan bisa menjadi faktor yang sangat penting dalam proses pembangunan perekonomian negara. Dengan begitu pertumbuhan sumber daya manusia juga dituntut untuk lebih maju menjadi lebih baik lagi. Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif (Soetrisno, 2016). Sdm harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan penuh semangat bekerja keras, sehingga potensi insaninya berkembang.

Pada dasarnya, sumber daya manusia adalah sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi (Soetrisno, 2016). Unsur dalam manajemen sumber daya manusia adalah tenaga kerja pada suatu organisasi atau perusahaan, sehingga manajemen sumber daya manusia menjadi faktor yang harus diperhatikan adalah manusia itu sendiri. Saat ini banyak organisasi atau perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan masalah yang begitu penting bagi organisasi atau perusahaan, karena melalui sumber daya manusia ini yang menyebabkan sumber daya lainnya dalam perusahaan dapat berfungsi atau dijalankan

Sumber daya manusia sebagai salah satu bagian dari kemajuan ilmu pembangunan, teknologi, pemberdayaan, serta ilmu manajemen yang lebih berfokus kepada pengaturan peranan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi maupun perusahaan. Era globalisasi saat ini dalam teknologi dan peradaban diharuskan sumber daya manusia yang berkompeten yang memiliki motivasi, kemampuan dan pengalaman kerja yang terampil dan kreatif dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individu atau pun untuk tujuan organisasi maupun perusahaan. Oleh karena itu, sdm yang diperlukan pada saat ini adalah sdm yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi (Soetrisno, 2016).

Motivasi sangatlah penting bagi setiap individu, karena motivasi sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat kemauan dalam melaksanakan kegiatan (Suprihatin, 2015). Setiap individu pada dasarnya memiliki kecenderungan untuk mengaktualisasikan diri dan setiap individu harus melakukan aktualisasi diri guna menginginkan kehidupan yang lebih

layak atau lebih baik dari sebelumnya. Dengan setiap individu memiliki motivasi dalam dirinya tentunya akan mempermudah individu tersebut bisa melakukan suatu kegiatan atau aktivitas pada suatu organisasi maupun perusahaan. Organisasi sendiri merupakan salah satu faktor utama pada individu agar mereka bisa termotivasi untuk melakukan hal sesuatu. Manusia merupakan unsur utama dari seluruh organisasi, karena hanya manusia yang memiliki sifat kedinamisan. Organisasi sendiri disini yang dimaksudkan adalah organisasi pada mahasiswa. Organisasi mahasiswa sendiri sebagai suatu wadah bagi mahasiswa untuk mewadahi bakat, minat dan potensi mahasiswa guna untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan individu melalui suatu kegiatan yang formal maupun non formal. Oleh karena itu motivasi berorganisasi sangatlah penting, karena dengan begitu kita bisa mencapai tujuan yang kita inginkan melalui berbagai suatu aktivitas maupun kegiatan dalam memperoleh perubahan dalam dirinya agar kehidupan kedepannya bisa lebih baik dari sebelumnya.

Individu yang tergabung dalam suatu organisasi maupun perusahaan pastinya memiliki sifat kepribadian tertentu yang melekat dalam diri masing-masing. Kepribadian sendiri bagian dari keseluruhan cara seseorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Kepribadian sendiri biasanya digambarkan dalam karakteristik perilaku seperti kepercayaan diri, dominasi, kemampuan bersosialisasi, otonomi, cara mempertahankan diri, kemampuan beradaptasi dan sifat agresif. Kepribadian bisa menjadi tolak ukur suatu individu untuk berkreasi dan berinovatif dalam mengerjakan tugas/pekerjaan pada organisasi maupun perusahaan. Kepribadian juga bisa mengukur sifat kejujuran, bertanggung jawab, dan kuat menghadapi tekanan suatu pekerjaan/tugas. Menurut Fatmala *et al*, (2019) kepribadian suatu determinan penting bagi individu, karena kepribadian menentukan bagaimana seseorang berfikir, berperilaku, dan berperasaan dalam berbagai situasi dan keadaan yang berbeda-beda.

Self efficacy sangat dibutuhkan bagi setiap individu karena merupakan salah satu dorongan dalam menghadapi dan mengatasi masalah yang terjadi dalam individu. *Self efficacy* sendiri akan sangat berkaitan dengan motivasi seseorang untuk melakukan/memilih sesuatu yang mereka merasa sanggup/bisa melakukannya. *Self efficacy* bisa mempengaruhi seseorang dalam hal pilihan, tujuan, reaksi emosional, usaha mengatasi masalah dan ketekunan. Seringkali individu tidak percaya diri atas kemampuannya, itu dikarenakan individu tersebut mempunyai persepsi dan sudut pandang yang negatif terhadap pribadinya sendiri. Pada dasarnya setiap individu mampu melakukan sesuatu dengan penuh percaya diri atau keyakinan diri. Sumber dari *self efficacy* sendiri berawal dari kemampuan (*ability*) dan kinerja yang telah tercapai (*past performance*). Menurut Noviawati (2016) *self efficacy* lebih mengarah pada penilaian individu akan kemampuannya.

Pentingnya *self efficacy* sangat berpengaruh pada usaha yang diperlukan dan pada akhirnya terlihat *performance* kerja. Individu dengan *self efficacy* tinggi akan mampu berusaha lebih keras dan mempunyai daya tahan yang sangat kuat dalam mengerjakan tugas dibandingkan individu yang memiliki *self efficacy* rendah. Kurniawan *et al*, (2016) juga menyatakan bahwa *self efficacy* memberikan keyakinan seseorang individu terhadap kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien sehingga dapat mencapai tujuan dimana individu yakin mampu untuk menghadapi segala tantangan dan mampu memprediksi seberapa besar usaha yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan tersebut. *Self efficacy* juga memberikan dasar untuk motivasi manusia, kesejahteraan, dan prestasi pribadi.

Lingkungan sosial terdapat beberapa tingkat, yaitu lingkungan sosial keluarga, teman sebaya, sekolah/kampus, masyarakat dan sebagainya. Lingkungan akan sangat berpengaruh kepada setiap individu, sebab bagaimana individu tersebut bisa menyesuaikan diri dari lingkungan dia bergaul dan berteman. Lingkungan sosial akan dapat mempengaruhi juga dari kondisi kebugaran seseorang baik fisik maupun pola perilaku seseorang. lingkungan sosial meliputi bentuk hubungan antara manusia satu dengan manusia lainnya. Maka sering pula disebut lingkungan yang berwujud manusia dan hubungannya dengan antar manusia disekitarnya. Termasuk didalamnya lingkungan mencakup dari sikap atau tingkah laku antar manusia, tingkah laku orangtua, anggota keluarga yang lain, tetangga, teman, dan lain-lainnya. Kepribadian dan *self efficacy* akan berpengaruh juga terhadap lingkungan sosialnya, karena lingkungan sosial merupakan corak kehidupan seorang individu dalam menentukan sikap dia terhadap motivasinya bisa dilihat dari dia melakukan sesuatu, pilihan tujuan hidup, dan hasil pencapaiannya. Menurut Subagio (2019) lingkungan sosial merupakan wadah atau sarana untuk berinteraksi dengan orang lain dan membentuk sebuah pribadi serta mempengaruhi tingkah laku seseorang.

Bagian ini akan menjelaskan dimensi kepribadian yang mengukur teori *big five personality* dari penelitian Balgies (2018) yaitu, *extraversion*, *conscientiousness*, *openes to experience* dan *neuroticism/emotional stability*. Pada *extraversion* tidak ada signifikan dengan motivasi, oleh karena itu, berarti *extraversion* tidak akan mempengaruhi terhadap motivasi, sedangkan *conscientiousness* signifikan terhadap motivasi. Oleh karena itu berarti *conscientiousness* terdapat hubungan dengan motivasi, untuk *openes to experience* hasil penelitiannya membuktikan tidak ada signifikan dengan motivasi, dengan itu berarti *openes to experience* tidak ada hubungan dengan motivasi dan *neuroticism/emotional stability* membuktikan bahwa hasil penelitiannya tidak signifikan dengan motivasi, dengan begitu *neuroticism* tidak ada pengaruh terhadap motivasi. Ini membuktikan bahwa masing-masing *trait* dalam *big five* memiliki pengaruh yang berbeda-beda. Pada

motivasi. Pada penelitian Riska (2019) menunjukkan bahwa kepribadian sangat signifikan terhadap motivasi. Oleh karena itu, penelitian ini berpendapat bahwa terdapat hubungan yang positif terhadap motivasi. Sedangkan menurut penelitian Sulaki *et al*, (2018) menunjukkan ada hubungan kepribadian terhadap motivasi. Maka dari itu, penelitian ini berpendapat terdapat hubungan yang positif terhadap motivasi.

Pada bagian ini, dalam penelitian Suherman & Savitri (2018) berpendapat bahwa *self efficacy* terdapat hubungan yang sangat kuat terhadap motivasi. Menurut peneliti Kusnoto & Sitorus (2016) berdasarkan penelitiannya diketahui bahwa *self efficacy* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Dengan *self efficacy* pada diri karyawan akan menyebabkan seseorang karyawan yakin dan terarah dalam mengerjakan tugasnya sehingga motivasi akan meningkat sejalan dengan keyakinan akan dari terhadap apa yang dikerjakan. Penelitian Ernawati *et al*, (2017) bahwa penelitian dia menunjukkan adanya hubungan yang positif antara *self efficacy* dengan motivasi. Menurut Noviawati (2016) bahwa *self efficacy* disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *self efficacy* terhadap motivasi. Selain itu, variabel *self efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel motivasi. Dengan adanya *self efficacy* yang dialami oleh karyawan maka karyawan akan memiliki persepsi bahwa tujuan dia bekerja sesuai dengan tujuan organisasinya serta membuat karyawan akan memiliki motivasi yang kuat terhadap organisasi dimana dia bekerja. Sedangkan menurut Kristianti & Mambur (2019) hal ini menunjukkan bahwa *self efficacy* mempunyai peran sangat signifikan terhadap motivasi.

Pada lingkungan sosial yang sudah dijelaskan sebelumnya bahwa lingkungan sosial itu terbagi menjadi lingkungan keluarga, teman sebaya, sekolah/kampus, dan sebagainya. Menurut Triansari & Widayati (2019) bahwa lingkungan teman sebaya berpengaruh positif terhadap motivasi. Dari hasil penelitian Zustiana (2019) juga mengungkapkan bahwa lingkungan keluarga berpengaruh terhadap motivasi. Sedangkan menurut Amanah *et al*, (2018) mengatakan bahwa lingkungan sosial sekolah berpengaruh terhadap motivasi. Artinya semakin baik lingkungan sosial sekolah maka akan semakin baik pula motivasinya.

Mahasiswa merupakan garda terdepan bangsa dalam kemajuan bangsa. Tidak dapat dipungkiri bahwa sejarah bangsa-bangsa dunia pun tidak akan luput terhadap peran mahasiswanya. Telah banyak kita ketahui bahwa berorganisasi akan memberikan nilai positif bagi setiap individu sebab dengan kita berorganisasi akan mendapatkan sebuah pengalaman baru yang tidak akan mungkin kita dapat dari ruang kuliah saja. Dengan mahasiswa berorganisasi akan memberikan suatu ruang kepada mahasiswa untuk dapat berkreasi dan beraktivitas secara lebih luas. Selain itu, mahasiswa bisa dilatih terutama dalam konsep berinteraksi, karena kita akan belajar bagaimana berinteraksi

yang baik terhadap orang lain. Disinilah komunikasi dan emosional mahasiswa akan terlatih dalam menghadapi berbagai segala persoalan dan konflik yang terjadi. Kedewasaan berpikir tentunya akan berkembang seiring aktifnya berorganisasi dikampus. Bahkan dengan kita berorganisasi dikampus akan sedikit membantu ketika kita dalam dunia kerja setelah lulus nanti. Berhimpun ke dalam organisasi kemahasiswaan merupakan hak bagi setiap mahasiswa, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi Pasal 77 ayat (1) sampai (3) yang menyatakan bahwa (1) mahasiswa dapat membentuk organisasi kemahasiswaan, (2) organisasi perguruan tinggi dapat membentuk dewan perwakilan mahasiswa, badan eksekutif mahasiswa dan unit kegiatan mahasiswa sesuai dengan peraturan perguruan tinggi memiliki untuk (a) mewadahi kegiatan mahasiswa dalam mengembangkan bakat, minat dan potensi mahasiswa, (b) mengembangkan kreativitas, kepekaan, daya kritis, keberanian dan kepemimpinan, serta rasa kebangsaan, (c) memenuhi kepentingan dan kesejahteraan, (d) mengembangkan tanggung jawab sosial melalui kegiatan pengabdian masyarakat, (e) organisasi mahasiswa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan organisasi intra perguruan tinggi. Lembaga mahasiswa adalah sebuah wadah pembelajaran mahasiswa untuk mengembangkan diri dalam organisasi, kepemimpinan, dan belajar menjalankan kegiatan, dari mulai yang bersifat akademik maupun non akademik. Melalui organisasi mahasiswa dapat, pertama, menambah pengetahuan dan wawasan. Kedua, timbulnya kerja sama. Ketiga, mengembangkan kemampuan *public speaking*. Keempat, melatih jiwa kepemimpinan. Kelima, dapat belajar membagai waktu.

Tabel 1.1 Jumlah Mahasiswa Universitas Esa Unggul Tahun Akademik 2019/2020 Berdasarkan Fakultas/Jurusan

No	Fakultas	Banyak Jurusan	Jumlah Mahasiswa
1.	Ekonomi dan Bisnis	2 Jurusan	3.026
2.	Teknik (S1 dan D3)	3 Jurusan	653
3.	Desain dan Industri Kreatif	3 Jurusan	507
4.	Kesahatan (S1, D3 dan D4)	7 Jurusan	2.609
5.	Fisioterapi	1 Jurusan	332
6.	Ilmu Komputer	2 Jurusan	1.915
7.	Ilmu Komunikasi	4 Jurusan	1446
8.	Hukum	1 Jurusan	1.065
9.	Psikologi	1 Jurusan	874
10.	Keguruan dan Ilmu pendidikan	2 Jurusan	431
Total			12.858

Sumber: Data diolah peneliti, 2020

Pada tabel diatas adalah perkiraan jumlah mahasiswa aktif S1 sampai Diploma dengan jumlah mahasiswa 12.858 dari 10 Fakultas.

Tabel 1.2 Jumlah Organisasi Mahasiswa beserta jumlah yang aktif berorganisasi di Universitas Esa Unggul Tahun Akademik 2019/2020 Berdasarkan Fakultas/Jurusan

No	Fakultas	Banyak Ormawa	Jumlah
1.	Ekonomi dan Bisnis	4 Ormawa	153
2.	Teknik	5 Ormawa	150
3.	Desain dan Industri Kreatif	5 Ormawa	90
4.	Kesehatan	7 Ormawa	156
5.	Fisioterapi	2 Ormawa	43
6.	Ilmu Komputer	4 Ormawa	82
7.	Ilmu Komunikasi	6 Ormawa	110
8.	Hukum	2 Ormawa	66
9.	Psikologi	2 Ormawa	27
10.	Keguruan dan Ilmu Pendidikan	2 Ormawa	39
Total			916

Sumber: Data ormawa diolah Peneliti, 2020

Berikut Tabel diatas adalah perkiraan jumlah mahasiswa yang aktif di organisasi dengan jumlah 905 mahasiswa dari 10 Fakultas dan 39 organisasi mahasiswa intra kampus.

Banyak sekali pilihan organisasi dikampus, akan tetapi minat dan motivasi mahasiswa untuk berorganisasi sangat kurang. Ada banyak faktor penghambat yang menjadikan mahasiswa enggan untuk berorganisasi, diantaranya yaitu pertama, larangan dari orang tua yang beranggapan bahwa organisasi membuang waktu belajar, bisa mengganggu perkuliahan yang akan berdampak ke penurunan belajarnya. Kedua, masih enggan dirinya akan berorganisasi bisa saja mahasiswa tersebut kurang minat berorganisasi dikarenakan organisasinya yang kurang menarik, lebih mementingkan hiburan, dan tugas kuliah menumpuk sehingga mereka tidak bisa mengatur waktu dengan baik. Ketiga, pandangan negatif terhadap organisasi banyak mahasiswa berpandangan bahwa organisasi akan identik dengan aksi demonstrasi. Padahal organisasi tidak akan menghalangi kegiatan perkuliahannya jika dijalani dengan baik dan benar. Banyak mahasiswa yang aktif berorganisasi prestasinya gemilang, banyak mahasiswa yang bergorganisasi yang awalnya tidak berani berbicara didepan umum akhirnya bisa berani bicara didepan umum. Jangan jadikan organisasi sebagai penghambat perkuliahan mahasiswa, tapi jadikan organisasi sebagai pendukung kegiatan kuliah.

Selain itu dengan mahasiswa aktif berorganisasi akan bisa meningkatkan *soft skill* terutama yang akan sangat bermanfaat di dunia kerja nanti. Dengan

begitu menurut situs studiilmu.com berdasarkan survey yang dilakukan oleh Hay Group. Sebanyak 70 % *fresh graduate* percaya bahwa keterampilan teknis (*hard skill*) lebih penting dari *soft skill*, dan 69 % *fresh graduate* menganggap *soft skill* hanya akan menghalangi mereka menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Sementara, 85 % dari pemimpin bisnis hanya melihat *hard skill* sebagai kebutuhan dasar dari proses rekrutmen saja dan *soft skill* lah yang membedakan antara karyawan antara karyawan satu dengan yang lainnya, serta 91% dari pemimpin bisnis menganggap karyawan yang memiliki *soft skill* yang baik akan memiliki peningkatan keahlian yang lebih pesat. Sebanyak 90% para pemimpin bisnis percaya bahwa karyawan dengan *soft skill* yang kuat akan menciptakan dampak yang lebih baik bagi perusahaan. Adapun *soft skill* yang akan dibutuhkan didunia kerja adalah kemampuan bekerja sama (*teamwork*), daya tahan, terbuka dan keragaman, kemampuan beradaptasi, berempati dengan orang lain, keterampilan komunikasi, pendengar yang baik dan disiplin.

Maka berdasarkan uraian di atas, bisa terlihat bahwa dengan mahasiswa aktif berorganisasi itu akan menjadi nilai tambah bagi dirinya sendiri. Sebab di organisasi kita bisa belajar banyak untuk mengembangkan kemampuan individunya guna nanti persiapan di dunia kerja. Maka dari itu mahasiswa harus mempunyai jiwa motivasi yang tinggi untuk berorganisasi karena akan sangat berguna bagi pribadinya. Sehingga penulis bermaksud untuk mengangkat judul **“Pengaruh Kepribadian dan *Self efficacy* Terhadap Motivasi Berorganisasi Mahasiswa Dimoderasi oleh Lingkungan Sosial”** Pada Mahasiswa aktif reguler yang aktif berorganisasi di Universitas Esa Unggul Periode Akademik 2019/2020”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah dijelaskan diatas maka dapat ditarik beberapa permasalahan yang timbul, diantaranya sebagai berikut:

1. Rendahnya mahasiswa yang mengikuti organisasi dikampus
2. Rendahnya minat dan motivasi mahasiswa terhadap organisasi dikampus
3. Padangan negatif mahasiswa terhadap organisasi dikampus yang beranggapan sangat tidak ada manfaatnya, mengganggu tugas kuliahnya, lebih mementingkan liburan dan beranggapan organisasi dikampus akan hal-hal yang berbau aksi demonstrasi.
4. Larangan dari orang tua agar anaknya tidak terlibat didalam organisasi karena bagi orang tua organisasi akan mengganggu perkuliahannya.
5. Kurangnya kesadaran mahasiswa akan manfaat organisasi kemahasiswaan sebagai kaderisasi kepemimpinan dan pengembangan *soft skill*.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara kepribadian terhadap motivasi berorganisasi?
2. Apakah terdapat pengaruh antara *self efficacy* terhadap motivasi berorganisasi?
3. Apakah terdapat peran dari lingkungan sosial sebagai pemoderasi hubungan antara kepribadian dengan motivasi berorganisasi?
4. Apakah terdapat peran dari lingkungan sosial sebagai pemoderasi hubungan antara *self efficacy* dengan motivasi berorganisasi?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, maka adanya tujuan dari penulisan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh antara kepribadian terhadap motivasi berorganisasi?
2. Untuk mengetahui pengaruh antara *self efficacy* terhadap motivasi berorganisasi?
3. Untuk mengetahui peran dari lingkungan sosial sebagai pemoderasi hubungan antara kepribadian dengan motivasi berorganisasi?
4. Untuk mengetahui peran dari lingkungan sosial sebagai pemoderasi hubungan antara *self efficacy* dengan motivasi berorganisasi?

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diberikan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Mahasiswa, Penelitian ini diharapkan menjadi suatu informasi yang berguna bagi mahasiswa mengenai faktor-faktor apa saja yang dapat menghambat dalam penyelesaian penulisan skripsi dan bisa memahami isi dari penelitian ini agar bisa menjadi bahan penelitian selanjutnya.
2. Bagi Penulis, sebagai saran aktualisasi diri, menambah wawasan dan ilmu dari hasil penelitian ini mengenai kepribadian, *self efficacy*, motivasi berorganisasi dan lingkungan sosial dan dapat mengaplikasi teori yang didapatkan selama kuliah, terutama dibidang sumber daya manusia.
3. Bagi Pembaca, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan acuan untuk pembaca dalam melakukan penelitian selanjutnya, menjadi referensi literatur perpustakaan sehingga dapat bermanfaat bagi para pembaca.

4. Bagi Akademisi, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan dapat digunakan sebagai tambahan bahan bacaan untuk membantu peneliti selanjutnya yang mengambil masalah yang sama.