

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di setiap Perguruan Tinggi memiliki misi utama yang menjadi pokok tujuan berdirinya suatu universitas. Salah satunya yaitu sebagai penyelenggara pendidikan, peneliti, pengembang masyarakat secara profesional, misi tersebut yang memicu Perguruan Tinggi menciptakan kegiatan yang bersifat kurikuler dan ekstra-kurikuler. Kegiatan kurikuler ini seperti halnya perkuliahan yang wajib diikuti oleh seluruh mahasiswa, sedangkan kegiatan ekstra kurikuler bersifat tidak wajib untuk diikuti seluruh mahasiswa dan dilaksanakan di luar jam perkuliahan. Dari sinilah terdapat perbedaan kegiatan antar mahasiswa yang mengikuti atau tidak mengikuti organisasi.

Dari hal tersebut akhirnya dapat memunculkan beberapa tipe mahasiswa, diantaranya adalah mahasiswa utuh (mahasiswa yang unggul di bidang akademik saja) dan mahasiswa unjuk diri (mahasiswa yang aktif dalam kuliah dan organisasi. Salah satunya adalah dengan mengikuti satu atau beberapa organisasi yang ada di lingkup kampus, baik itu bersifat ekstra kampus maupun intra kampus (Fajar dan Effendy, 1992). Selain itu, menjadi seorang mahasiswa yang mengikuti suatu organisasi akan terlihat berbeda dengan yang tidak mengikuti organisasi di dalam maupun di luar kampus. Mahasiswa akan lebih aktif di kelas dan lebih

perngalaman dalam bekerja secara kelompok maupun individu dan dia akan lebih mampu memanajemen waktu yang ada. Dengan demikian, para mahasiswa akan dapat memanfaatkan waktu luang dengan baik.

Tantangan organisasi/ lembaga kemahasiswaan di perguruan tinggi adalah membangun keaktifan organisasional secara berkelanjutan. Ada beberapa kriteria untuk membangun keefektifan organisasional. Pertama, capaian tujuan yang telah ditentukan. Kedua, bagaimana organisasi memperoleh sumber daya yang dibutuhkan. Ketiga, proses bisnis internal di dalam organisasi yang mulus dan keempat, pemenuhan harapan pihak-pihak kunci yang berhubungan dengan organisasi (*stakeholders*). Untuk membangun efektifitas lembaga kemahasiswaan tersebut penting memperhatikan keempat kriteria dalam membangun keberlanjutan jangka panjang.

Mahasiswa yang sudah diterima dalam suatu organisasi memiliki konsekuensi untuk berusaha terus belajar dan bersemangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan tanpa mengganggu perkuliahan. Dengan demikian, mahasiswa yang berorganisasi seringkali merasa beban pekerjaan yang harus dilakukan menjadi lebih berat, karena harus melakukan pekerjaan sebagai aktifis diorganisasi sekaligus menjalankan tugas utama sebagai mahasiswa secara akademik. Pada situasi tertentu hal tersebut dapat memicu kondisi *burnout*. Kondisi tingginya rasa *burnout* ini dapat berdampak pada kinerja yang akan semakin menurun selama menjadi anggota organisasi apalagi kurangnya

motivasi dalam diri. Maka, sudah semestinya jika motivasi harus selalu ada karena hal tersebut dapat menurunkan tingkat *burnout* dan dapat meningkatkan kinerja di dalam organisasi sebagai anggota organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang ada.

Motivasi menurut teori Herzberg dalam Luthans (2006) terdiri dari 2 faktor yaitu motivasi motivasional (*intrinsic*) dan motivasi *hygiene* (ekstrinsik). Menurut teori ini yang dimaksud motivasi intrinsik adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang. Sedangkan yang dimaksud dengan motivasi ekstrinsik adalah faktor-faktor yang bersumber dari luar diri. Menurut Herzberg kedua faktor tersebut sangat penting dalam memotivasi diri walaupun Herzberg menekankan pada motivasi intrinsik dan ekstrinsik untuk meningkatkan motivasi dalam bekerja tetapi tanpa adanya tersebut maka akan menyebabkan pada ketidakpuasan karyawan sehingga berdampak pada kinerja karyawan.

Selain itu, sebuah motivasi diri menjadi hal yang penting untuk terus membuat orang akan tetap menjalankan apa yang sudah menjadi tujuan awal. Robbins dan Judge (2008) mengemukakan bahwa motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi pada setiap mahasiswa dalam menjalankan setiap tanggung jawabnya di dalam organisasi mampu memberikan dorongan dan semangat pada diri untuk dapat menyelesaikan

kewajibannya dalam organisasi disamping adanya kepentingan untuk dapat berkuliah dengan baik.

Saat menjalankan tanggung jawabnya dalam organisasi pastinya tidak selamanya akan terus selalu bersemangat dan menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Apalagi pada mahasiswa baru merasakan beban tanggung jawab di organisasi, tugas-tugas perkuliahan yang banyak, merasakan lelah dan bosan dengan rutinitas sehari-hari. Hal tersebut dapat memicu menurunnya kinerja sebagai anggota organisasi dan terlebih lagi dapat menyebabkan keluarnya dari organisasi yang mahasiswa tersebut ikuti. Akan tetapi, rasa tersebut wajar jika terjadi pada mahasiswa baru karena butuh penyesuaian dengan lingkungan dan suasana yang baru. Selain itu, perbedaan kesibukan dan penugasan-penugasan saat kuliah dengan saat SMA sehingga membuat mahasiswa menjadi malas.

Hal tersebut tidak hanya terjadi oleh mahasiswa baru pada organisasi, tetapi banyak juga yang terjadi pada mahasiswa semester 3 sampai dengan semester 7 karena beban tugas dan tanggung jawab pada perkuliahan semakin berat sehingga membuat mereka akan lebih sukar untuk aktif dalam organisasi. Rasa malas dan acuh tak acuh pada organisasi menjadi faktor lain yang mempengaruhi meningkatnya tingkat *burnout* pada mahasiswa anggota organisasi dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya.

Maslach, *et al.* (2002) mendefinisikan *burnout* sebagai sindrom psikologis yang melibatkan respon berkepanjangan terhadap stressor

interpersonal yang kronis dalam pekerjaan. Maharani dan Triyoga (2012) mengemukakan bahwa *burnout* merupakan gejala kelelahan emosional yang dialami oleh individu karena tingginya tuntutan pekerjaan. Mahasiswa yang merasa lelah karena banyaknya *dateline* tugas/laporan yang harus dikerjakan sedangkan pada organisasi banyak program kerja yang juga menjadi tuntutannya untuk diselesaikan.

Dengan menurunnya motivasi intrinsik dan ekstrinsik serta meningkatnya tingkat *burnout* pada mahasiswa anggota organisasi dapat mempengaruhi pada kinerjanya selama menjadi anggota organisasi. Menurut Hasibuan (2007) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Dengan demikian, memunculkan kelelahan kerja dalam menjalankan tugas perkuliahan dan tanggung jawabnya pada organisasi dan kurangnya motivasi dalam diri dapat menghasilkan hasil yang kurang baik dengan menurunnya kinerja dalam diri anggota organisasi mahasiswa. Sebaliknya, jika tingkat kelelahan kerja (*burnout*) pada diri menurun karena motivasi yang selalu ada secara intrinsik yang berasal dari dalam diri dan ekstrinsik yang berasal dari luar diri dalam menjalankan tugas perkuliahan dan tanggung jawab pada organisasi akan berdampak pada peningkatan kinerjanya.

Dari pemaparan dan fenomena tersebut, peneliti terinspirasi dari beberapa jurnal Moh. Abdul Ghofur dkk (2017), Hidayah Babur Riaqi dkk (2016), Wylda Olivia Kowey (2017), Nur Ida Iriani (2010) dan pendukung lainnya yang menyimpulkan bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik merupakan faktor yang dapat mempengaruhi secara positif terhadap kinerja seseorang dan *burnout* yang berpengaruh negatif pada kinerja jika tingkat kelelahan kerja lebih tinggi daripada kinerja seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Oleh karena itu, judul proposal penelitian yang akan di ajukan dengan memodifikasi beberapa jurnal menjadi satu yaitu **“Peran Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Dalam Memediasi Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja Anggota Organisasi”** yang akan meneliti mahasiswa se-DIY yang mengikuti organisasi kemahasiswaan pada kampusnya.

B. Rumusan Masalah

Sesuai dengan judul yang penulis ajukan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *burnout* berpengaruh terhadap kinerja anggota organisasi?
2. Apakah *burnout* berpengaruh terhadap motivasi intrinsik?
3. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja anggota organisasi?
4. Apakah *burnout* berpengaruh terhadap motivasi ekstrinsik?

5. Apakah motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja anggota organisasi?
6. Apakah pengaruh *burnout* terhadap kinerja anggota organisasi yang dimediasi motivasi intrinsik?
7. Apakah pengaruh *burnout* terhadap kinerja anggota organisasi yang dimediasi motivasi ekstrinsik?

C. Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan penelitian yang mengambil yaitu “Peran Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Dalam Memediasi Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja Anggota Organisasi”, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh *burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja anggota organisasi.
2. Menganalisis pengaruh *burnout* berpengaruh negatif terhadap motivasi intrinsik.
3. Menganalisis pengaruh motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja anggota organisasi.
4. Menganalisis pengaruh *burnout* berpengaruh negatif terhadap motivasi ekstrinsik.
5. Menganalisis pengaruh motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja anggota organisasi.

6. Menganalisis pengaruh motivasi intrinsik memoderisasi pengaruh *burnout* terhadap kinerja anggota organisasi.
7. Menganalisis pengaruh motivasi ekstrinsik memoderisasi pengaruh *burnout* terhadap kinerja anggota organisasi.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan kontribusi dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan tingkat motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, *burnout*, dan kinerja anggota organisasi kemahasiswaan yang mengikuti organisasi sehingga mampu menghasilkan penerus dengan kinerja yang baik sesuai prestasi dalam perkuliahan. Selain itu, dapat meminimalisir kurangnya kinerja anggota dalam organisasi sehingga organisasi tersebut dapat mengurangi ketidakaktifan pada anggota-anggota organisasi.

2. Manfaat praktik

Hasil dari ini penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian dengan mengganti atau menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional seperti komitmen kerja, kepuasan kerja dan lain sebagainya.