

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Mahasiswa dapat didefinisikan sebagai individu yang sedang menuntut ilmu ditingkat perguruan tinggi, baik negeri maupun swasta atau lembaga lain yang setingkat dengan perguruan tinggi. Mahasiswa dinilai memiliki tingkat intelektualitas yang tinggi, kecerdasan dalam berpikir dan perencanaan dalam bertindak. Mahasiswa adalah individu yang belajar dan menekuni disiplin ilmu yang ditempuhnya secara baik dan benar, di dalam menjalani kuliah itu sangat dipengaruhi oleh kemampuan mahasiswa itu sendiri, karena pada kenyataannya di antara mahasiswa ada yang sudah bekerja atau disibukkan oleh kegiatan organisasi kemahasiswaan (id.wikipedia.org).

Pada diri mahasiswa, terjadilah proses perkembangan meliputi perubahan-perubahan yang berhubungan dengan perkembangan psikoseksual, dan juga terjadi perubahan dalam hubungan dengan orangtua dan cita-cita mereka, dimana pembentukan cita-cita merupakan proses pembentukan orientasi masa depan (Hurlock, 1990), sehingga banyak mahasiswa yang sudah memikirkan tentang bagaimana mencari *part-time job*, mengembangkan kemampuannya dalam masalah personal, mengembangkan pendidikan, atau mencari pengalaman untuk masuk dalam dunia pekerjaan, dan persentase remaja yang mencari aktivitas atau kegiatan di luar kampus meningkat sampai pada usia 21 tahun (Powell, 1983).

Terdapat banyak kegiatan mahasiswa yang mampu membantu mahasiswa untuk mengasah *soft skill* dan pengalaman untuk di dunia kerja nanti. Salah satunya, kegiatan mahasiswa di Kota Bandung yang tergabung dari beberapa perguruan tinggi, yaitu Organisasi “X”. Organisasi “X” adalah suatu organisasi *non-profit* yang dijalankan oleh mahasiswa untuk

menggali potensi yang dimiliki oleh anak-anak muda dengan pengalaman kepemimpinan dan pertukaran pelajar. Organisasi “X” adalah organisasi mahasiswa terbesar di dunia, Organisasi ini hadir di 124 negara dan meliputi lebih dari 1.100 universitas di dunia. Organisasi “X” bertujuan membentuk anggota-anggotanya menjadi pemimpin-pemimpin muda yang dapat membawa pengaruh positif pada lingkungan sekitarnya. Organisasi “X” berusaha mencapai tujuan itu dengan mengadakan kegiatan pertukaran pelajar, kepemimpinan dan kepanitiaan. Seluruh kegiatan yang dilakukan Organisasi “X” ditujukan untuk mengembangkan kemampuan organisasional dan kepemimpinan anggotanya. Saat ini Organisasi “X” Internasional berpusat di Amsterdam, Belanda dan memiliki ±70.000 anggota di seluruh dunia dan 700 anggota di Indonesia (aiesec.org).

Organisasi “X” yang merupakan salah satu dari organisasi mahasiswa terbesar di dunia, adalah *platform* internasional untuk orang-orang muda menemukan dan mengembangkan potensi mereka untuk memiliki dampak positif pada masyarakat (aiesec.org), dengan fokus membangun *soft skill* untuk mengarahkan pada ambisi masa depan mereka. Organisasi “X” mempunyai pendekatan inovatif untuk mengembangkan *soft skill* yang dibutuhkan pelajar saat ini dan kedepannya melalui Organisasi “X” WAY, dengan visi “*Peace & Fulfillment Human’s Kind Potential*”. Organisasi “X” percaya setiap anak muda layak mendapatkan sarana dan kesempatan untuk memenuhi potensi mereka. Oleh karena itu, Organisasi “X” menyediakan praktik pengalaman global untuk mendorong anak-anak muda melihat dunia, membuat perbedaan nyata dan menemukan hal-hal yang merefleksikan diri mereka (aiesec.or.id).

Untuk memberikan setiap *member* Organisasi “X” nilai-nilai hidup untuk digunakan sehari-hari, Organisasi “X” mampu mengembangkan potensi kepemimpinan anak muda dengan melibatkan mereka pada usia muda dengan lingkungan berbasis dengan nilai-nilai yang dapat

membentuk perilaku mereka. Organisasi “X” memungkinkan anak muda untuk membangun fondasi yang kuat melalui *values* dari diri mereka sendiri untuk berkembang menjadi pemimpin muda yang bertanggung jawab dan berjiwa kewirausahaan. Organisasi “X” juga memungkinkan mereka untuk melaksanakan *values* Organisasi “X” ini sepanjang hidup mereka dalam membuat keputusan yang lebih bertanggung jawab yang akan berdampak positif pada dunia.

Berdasarkan wawancara peneliti dengan Presiden Organisasi “X” Bandung, Organisasi “X” di Bandung hadir pada tahun 1988 sebagai Organisasi “X” *Local Committee* Universitas Padjadjaran. Barulah pada 22 November 2007, Organisasi “X” melebarkan jaringannya ke Institut Teknologi Bandung dan Universitas Katolik Parahyangan dan namanya berubah menjadi Organisasi “X” *Local Committee (LC)* Bandung. Beranggotakan dari gabungan berbagai perguruan tinggi, dengan jumlah mencapai 332 anggota yang aktif hingga saat ini.

Organisasi “X” yang bercabang di *LC (Local Committee) Bandung* adalah organisasi yang bersifat "*City Based*" yang merupakan salah satu cabang Organisasi “X” yang mewakili Organisasi “X” Indonesia. Sampai saat ini didapatkan data dari tahun 2015-2016 jumlah anggota yang terdaftar adalah 872 anggota mahasiswa, tercatat 540 di antaranya tidak aktif dan sisanya terdapat 332 anggota yang aktif. Organisasi “X” LC Bandung mempunyai 6 UC (*University Committee*) yaitu; UC ITB, UC Maranatha, UC Unpar, UC Unpad, UC UPI dan UC STT Telkom. Organisasi “X” LC Bandung juga mempunyai 5 UE (*University Expansions*) yaitu; UE UNHAS Makassar, UE UNTIRTA Serang, UE UNILA Lampung, UE UNTAN Pontianak, dan UNRI Riau. Setiap tahunnya, diselenggarakan *project* pertukaran pelajar (*exchange*) iGCDP (*incoming exchange*) dan oGCDP (*outgoing exchange*) dari setiap UC pada *winter* (November – Januari) dan *summer* (Juni – Agustus).

Setiap LC Organisasi “X” di masing-masing kota akan diberikan target *achievement* yang harus dicapai setiap *term* dari Organisasi “X” Indonesia. Hal ini diberikan agar setiap LC dapat bekerja sesuai dengan visi dan misi Organisasi “X” itu sendiri. Dalam setiap *term*, LC Bandung yang merupakan salah satu LC terbesar di Indonesia akan mengerjakan beberapa *project*, seperti; *outgoing & incoming exchange* (*project* pertukaran pelajar yang dibuat oleh setiap UC); *conferences, recruit new member*; seminar, sampai *project-project social*. Apabila salah satu LC tidak dapat mencapai target *achievement* yang diberikan oleh Organisasi “X” Indonesia, maka konsekuensinya adalah LC tersebut akan di *banned* selama satu *term* dan gaji *member full time* akan dipotong. Selain itu, tidak boleh ada rekrutmen baru untuk *member* yang baru dan tidak ada kegiatan *exchange* di kota tersebut baik *outgoing* maupun *incoming exchange*.

Mahasiswa yang bergabung dalam Organisasi “X” mendapatkan berbagai keuntungan dan pengalaman karena organisasi ini memiliki iklim internasional dan dapat memberi pengalaman yang langka kepada para anggotanya dibandingkan dengan organisasi yang non-internasional, seperti kesempatan untuk melakukan program magang sosial dan korporasi di negara berkembang dan maju dalam waktu enam minggu sampai satu tahun, lalu berpartisipasi di konferensi lokal (skala kota), nasional, dan internasional, mengerjakan tugas administrasi untuk kegiatan organisasi dengan bahasa Inggris, dan bisa berkomunikasi dengan orang asing dengan tujuan untuk mempelajari perbedaan budaya tanah air dengan budaya asing tersebut (aiesecbandung.org).

Setiap LC Organisasi “X” di masing-masing kota akan diberikan target *achievement* yang harus dicapai setiap *term* dari Organisasi “X” Indonesia. Hal ini diberikan agar setiap LC dapat bekerja sesuai dengan visi dan misi Organisasi “X” itu sendiri. Dalam setiap *term*, LC Bandung yang merupakan salah satu LC terbesar di Indonesia akan mengerjakan beberapa

project, seperti; *outgoing & incoming exchange* (*project* pertukaran pelajar yang dibuat oleh setiap UC); *conferences, recruit new member*; seminar, sampai *project-project social*. Apabila salah satu LC tidak dapat mencapai target *achievement* yang diberikan oleh Organisasi “X” Indonesia, maka konsekuensinya adalah LC tersebut akan di *banned* selama satu *term* dan gaji *member full time* akan dipotong. Selain itu, tidak boleh ada rekrutmen baru untuk *member* yang baru dan tidak ada kegiatan *exchange* di kota tersebut baik *outgoing* maupun *incoming exchange*.

Terdapat dua jenis anggota yaitu anggota *full time* dan anggota *part-time*. Kedua jenis anggota ini masih berstatus sebagai mahasiswa, dan masih memiliki tanggung jawab lain, dalam hal ini adalah mengikuti kuliah. Anggota *full time* adalah anggota yang tergabung dalam *Executive board* (anggota yang berperan sebagai *president* dan *vice president*), bekerja selama 36 jam seminggu, dan mendapatkan gaji setiap bulannya. Sedangkan anggota *part-time* tidak dituntut waktu untuk bekerja setiap harinya melainkan hanya melaksanakan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan perannya di organisasi, selain itu mereka juga tidak mendapatkan gaji perbulan dari ORGANISASI “X”. Anggota ORGANISASI “X” LC Bandung yang menjadi subjek penelitian adalah *member full-time*.

Menurut wawancara terhadap 3 anggota *part-time*, mereka mengaku bahwa menjadi anggota Organisasi “X” adalah hal yang menyenangkan sekaligus menantang. Dengan menjadi anggota Organisasi “X”, mereka mengaku mendapat banyak pengalaman seperti dapat mengenal banyak orang baru, terutama para mahasiswa mancanegara yang melakukan pertukaran pelajar. Di Organisasi “X” mereka juga mendapatkan pengalaman berorganisasi secara *professional* untuk bekal mereka menghadapi dunia pekerjaan selepas kuliah. Tugas yang biasa dilakukan oleh anggota *part-time* adalah membantu melaksanakan *project* yang akan dilaksanakan oleh

atasan mereka (anggota *full time*) demi mengejar *achievement* yang diharapkan oleh Organisasi “X” Indonesia untuk menjaga kelangsungan organisasi.

Anggota *full-time* mempunyai tugas dan tanggung jawab yang lebih besar dibandingkan dengan anggota *part-time*, antara lain; mengontrol setiap *project* baik dari LC Bandung maupun dari setiap UC mulai dari *planning*, *middle*, sampai *closing*; memastikan bahwa LC Bandung dapat mengejar target *achievement* setiap *term* dari LC Indonesia; memberikan *development*, *knowledge* dan *experience* kepada *member part time* tentang *soft skills*, *leadership* dan *teamwork*; menjaga hubungan antara Organisasi “X” dengan BoA (alumni), pemerintah dan NGO (*non government organization*); memastikan *member* Organisasi “X” untuk berpartisipasi dalam *professional volunteer experience (internship)* baik dalam maupun luar negeri; memastikan aktivitas *sales* dan menjaga keseimbangan keuangan organisasi dan memastikan pengeluaran keuangan organisasi; memberi *positive impact* pada *member* dan lingkungan sekitar. *Member* Organisasi “X” *full time* Bandung mencari pendapatan dengan menjual *merchandise* dan juga mencari *sponsorship* dari perusahaan-perusahaan yang bersedia untuk bekerja sama dengan Organisasi “X” *full time*.

Organisasi “X” membuka peluang karir bagi *member-member full time* yang sudah lulus untuk tetap aktif. *Member* Organisasi “X” *full time* di Bandung diharapkan untuk tetap aktif dan bertahan di Organisasi “X” walaupun sudah bukan mahasiswa, mereka dapat melanjutkan bekerja untuk Organisasi “X” Indonesia, Organisasi “X” di negara lain, maupun Organisasi “X” Internasional. Berdasarkan wawancara dengan Presiden Organisasi “X” Bandung, dari data yang didapat tahun lalu, ada 6 *member* dari 31 *member* Organisasi “X” *full time* yang tetap bertahan di Organisasi “X” Bandung, 3 *member* lainnya melanjutkan untuk aktif di Organisasi “X”

Indonesia, dan 22 *member* lainnya memutuskan untuk tidak melanjutkan bergabung dalam Organisasi “X”.

Hasil wawancara peneliti terhadap 5 *member Organisasi “X” full time* Bandung, mereka mengaku tugas dan tanggung jawab anggota *full time* ini sangat menguras waktu, tenaga dan pikiran. Apalagi mereka harus bisa memberi *positive impact* dari setiap *project* bagi setiap anggotanya, *partner*, maupun lingkungannya. Terlebih lagi karena organisasi ini terdapat di seluruh penjuru dunia, setiap anggota dituntut untuk bisa menjaga nama baik negara baik di dalam maupun di luar. Bagi mereka, untuk bekerja bersama banyak pihak di dalam organisasi besar ini tidaklah mudah, karena mereka harus bisa menjaga keseimbangan antar pihak. Apabila mereka gagal untuk mencapai *goals* di dalam setiap *project* dan *term*, banyak konsekuensi yang akan didapat seperti; merugikan banyak pihak, baik itu dari dalam Organisasi “X”, *partner*, sampai lingkungan sekitar; Organisasi “X” Bandung bisa di *suspend* atau bahkan di *banned* oleh Organisasi “X” Indonesia; Kota Bandung akan mendapat penilaian buruk dari kota lain dan bahkan luar negeri. Menjadi anggota Organisasi “X” sekaligus mahasiswa menurut mereka sangat menuntut waktu, pikiran dan tenaga karena banyaknya tekanan yang ada.

Dalam mengejar target keberhasilan setiap *term*, *member* Organisasi “X” *full time* Bandung dituntut untuk bekerja lebih karena konsekuensi yang didapat akan berdampak buruk terhadap LC Bandung, mereka harus memantau pekerjaan dari *member part time* dan memastikan *project* mencapai target. Berdasarkan survei awal yang dilakukan kepada 10 dari 30 *member* Organisasi “X” *full time* Bandung, 70% dari mereka mengaku sering kurang tidur karena paginya harus kuliah, dan malamnya mereka akan di kantor untuk membahas masalah *project*. Sebanyak 30% *member* Organisasi “X” merasa putus asa apabila dari awal sudah merasa tidak dapat mencapai target di suatu *term* karena untuk pencapaian *term* ke depan akan lebih

tinggi dan menyebabkan mereka kelelahan berlebih karena kurang istirahat, bahkan 20% di antaranya pernah didiagnosa terkena gejala maag sampai penyakit *thypus*.

Berdasarkan survei awal yang dilakukan kepada 10 dari 30 *member* Organisasi “X” *full time* Bandung, 60% seperti mengalami kesulitan tidur di malam dan juga merasa sulit konsentrasi di kelas ketika kuliah maupun kesulitan konsentrasi ketika menghadiri *meeting* Organisasi “X”. Sebanyak 30% lainnya mengaku mengalami kecemasan yang berlebihan dan takut apabila ada kesalahan baik kecil maupun besar di dalam *project* ataupun tugas yang mereka kerjakan karena mereka takut apabila tidak berhasil mencapai target.

Survei awal yang dilakukan kepada 10 dari 30 *member* Organisasi “X” *full time* Bandung, 60% *member* Organisasi “X” *full time* Bandung mengaku sering menunda-nunda tugas kuliah yang merupakan prioritas utama, bahkan 20% di antaranya mengaku sering mengabaikan tugas kuliah maupun tugas Organisasi “X”, mereka mengaku bingung menentukan prioritas utama dan tidak mencicil tugas-tugasnya yang akhirnya mengakibatkan tugas-tugas tersebut tidak jarang mereka tinggalkan.

Member Organisasi “X” *full time* Bandung dituntut untuk mengejar target yang diberikan oleh Organisasi “X” Indonesia. Apabila *member full time* di Bandung tidak memenuhi target dalam satu *term*, Organisasi “X” Bandung akan di-*banned* sampai mereka dapat mencapai target yang ditentukan. Hal ini akan merugikan *member full time* karena gaji mereka akan dipotong dan mengerjakan *project* yang sudah ditentukan oleh Organisasi “X” Indonesia. *Project* yang diberikan oleh Organisasi “X” Indonesia akan lebih menguras pengeluaran Organisasi “X” Bandung dan membutuhkan lebih banyak panitia dalam pengerjaannya.

Survei awal yang dilakukan dapat memperlihatkan bahwa bekerja sebagai anggota Organisasi “X” sekaligus mahasiswa dapat membuat mereka merasa *stress*. Menurut Lazarus dan

Folkman, *stress* terjadi jika seseorang mengalami tuntutan yang melampaui sumber daya yang dimilikinya untuk melakukan penyesuaian diri, hal ini berarti bahwa kondisi *stress* terjadi jika terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemampuan. *Stressor* dapat berasal dari berbagai sumber, baik dari kondisi fisik, psikologis, maupun sosial dan juga muncul pada situasi kerja, di rumah, dalam kehidupan sosial, dan lingkungan luar lainnya.

Dalam bekerja hampir setiap orang mengalami *stress* yang berkaitan dengan pekerjaan mereka, Kendala-kendala yang dialami *member full time* Organisasi “X” Bandung membuat mereka merasa berat dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya. Tekanan untuk mencapai target setiap bulan yang telah ditentukan oleh Organisasi “X” Indonesia merupakan hal yang dirasakan sangat *stressful*. Keadaan ini akan dirasakan oleh *member* sebagai sesuatu yang mengancam kesehatan fisik dan psikologisnya yang disebut dengan *stress* (Maddi & Koshaba, 2005). Jika individu mengalami *stress*, maka akan mempengaruhi kinerja, kesehatan, moral, dan perilaku dirinya. Lain halnya jika mereka dapat bertahan dan berkembang dalam lingkungan yang *stressful* tersebut. Kapasitas seseorang dalam bertahan dan berkembang walaupun dalam keadaan tertekan dinamakan *resilience at work* (Maddi & Koshaba, 2005). Kinerja *member* yang *stressful* dapat mengganggu kelancaran pencapaian target, karena tidak jarang *member* yang mengalami keadaan *stressful* akan demotivasi bahkan tidak bisa dihubungi. Kesehatan dari *member* juga turut mempengaruhi pencapaian target, *member* yang *stressful* akan sering tidak masuk kerja karena sakit.

Resilience at work diperlukan untuk mengolah kemampuan seseorang untuk dapat mengolah sikap dan kemampuan yang dimiliki untuk menolong dirinya sendiri agar dapat bangkit kembali dari keadaan *stress*, memecahkan masalah, belajar dari pengalaman, serta menjadi lebih sukses dan mencapai kepuasan di dalam suatu proses atau kemampuan seseorang

untuk berada dalam keadaan tertekan namun mereka dapat tetap berusaha memecahkan masalahnya dan merubah keadaan yang mengganggu ke arah yang baru dan lebih baik dari sebelumnya dan menjadi memuaskan dalam prosesnya (Maddi & Koshaba, 2005).

Berdasarkan survei awal yang dilakukan kepada 10 *member* Organisasi “X” di Bandung, 60% *member* menghayati bahwa menjadi *member* merupakan kegiatan yang penting karena mereka merasa dapat mengembangkan *soft skills*, sehingga sesulit dan semeneken beban kerja maupun banyaknya tugas kuliah, mereka akan tetap berusaha untuk tetap mengerahkan usaha mereka untuk mencapai target keberhasilan *project* dan *roles* mereka masing-masing. Mereka juga mengaku untuk mencapai target keberhasilan tiap *roles* tidaklah mudah, sehingga mereka akan melakukan strategi yang efektif bersama tim untuk mencari solusi dan melakukan banyak perencanaan sebelum memulai *project* agar dapat mencapai target tersebut. Selain itu setiap anggota di tim tersebut dapat saling berbagi ilmu dan pengalaman baru sehingga menambah pengetahuan mereka terhadap *project* yang akan mereka mulai tersebut. *Member* mengaku bahwa ketika mereka tidak dapat mencapai target keberhasilan, mereka akan semakin berusaha untuk memperbaiki cara mereka, seperti lebih melakukan *follow up* dan riset lebih. Mereka juga mengaku akan bertanya dan meminta *coaching* kepada pemilik *role* terdahulu.

Sebanyak 40% *member* Organisasi “X” memandang bahwa situasi yang menekan sebagai hal yang sulit dihadapi dan menyebabkan mereka sulit untuk mencapai target keberhasilan pada *project* tertentu. *Member* menjadi merasa tertekan karena teringat akan konsekuensinya apabila *achievement* dalam satu *term* tidak tercapai, yaitu Organisasi “X” Bandung bisa terancam dibekukan. Mereka mengaku bahwa tidak jarang memutuskan untuk menghilang beberapa hari.

Paparan diatas menunjukkan bahwa penghayatan *member* Organisasi “X” *full time* di Bandung mengenai gambaran *resilience* tersebut berbeda-beda, peneliti tertarik untuk mengetahui *resilience at work* pada *member* Organisasi “X” *full time* di Bandung.

1.2 Identifikasi Masalah

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana gambaran *resilience at work* pada *member* Organisasi “X” *full time* di Kota Bandung.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Untuk memperoleh gambaran *resilience at work* pada *member* Organisasi “X” *full time* di Bandung.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui gambaran *resilience at work* pada *member* Organisasi “X” *full time* di Bandung yang ditinjau dari dua aspek, yaitu *Attitudes* (yang terdiri dari *Commitment*, *controll* dan *challenge*) dan *skills* (yang terdiri dari *transformational coping* dan *social support*) serta faktor- faktor yang mempengaruhinya.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoretis

- 1) Untuk memberikan informasi bagi bidang psikologi industri dan organisasi mengenai derajat *resilience at work* pada member Organisasi “X” di Bandung.
- 2) Memberikan referensi dan pendorong bagi peneliti lain yang akan meneliti lebih lanjut mengenai *Resilience at work*, khususnya pada organisasi mahasiswa.

1.4.2 Kegunaan Praktis

- 1) Memberikan informasi mengenai *resilience at work* sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada mahasiswa yang tergabung dalam keanggotaan Organisasi “X” dan menjadi bahan evaluasi bagi setiap anggota agar dapat meningkatkan kinerja kerja di organisasi tersebut.
- 2) Memberikan informasi kepada Presiden Organisasi “X” Bandung berkenaan *resilience at work* pada *member full-time* Organisasi “X” kota Bandung. Informasi ini dapat dijadikan acuan bagi para *member* untuk mengembangkan sikap dan perilakunya agar bisa bertahan dalam keadaan *stress*.

1.5 Kerangka Pemikiran

Organisasi “X” ditujukan untuk mengembangkan kemampuan organisasional dan kepemimpinan anggotanya. Organisasi ini melatih para anggotanya agar terbiasa bekerja dalam dunia nyata karena seiring dengan perkembangan jaman, persaingan di dalam dunia kerja sangat ketat sehingga mahasiswa yang akan bekerja dituntut untuk bersaing secara sehat untuk mampu mempertahankan eksistensinya serta mempertahankan produktivitasnya. Organisasi “X” berguna untuk melatih mahasiswa agar bisa menjadi lebih siap di dunia kerja yang nyata juga Organisasi “X” adalah organisasi dengan cara kerja dibawah tekanan tanpa adanya profit (gaji) yang dihasilkan. Organisasi “X” Bandung memberikan banyak tugas yang menuntut *deadline* dadakan

di setiap *roles* untuk suatu *project*, dengan ini mereka dapat mengembangkan *soft skills* yang sangat dibutuhkan ketika mereka memasuki dunia pekerjaan. Oleh sebab itu, diperlukan ketahanan kerja dari anggotanya yang menjadi salah satu pendukung untuk terus bertahan dan mencapai pengembangan *soft skills*.

Berdasarkan hal-hal diatas maka *member* Organisasi “X” *full time* di Bandung ini akan mendapatkan tekanan baik dari tugas organisasi maupun tugas kuliah yang berujung pada *stress*. *Stress* menurut Lazarus dan Folkman *stress* merupakan suatu keadaan psikologis individu yang disebabkan karena individu dihadapkan pada situasi internal dan eksternal. *Stressor* dapat berasal dari berbagai sumber, baik dari kondisi fisik, psikologis, maupun sosial dan juga muncul pada situasi kerja, dirumah, dalam kehidupan sosial, dan lingkungan luar lainnya. Dari tekanan diatas dan ditambah dengan adanya beberapa perilaku yang menunjukkan gejala *stress*, maka diperlukan *resilience at work*. *Resilience at work* adalah kapasitas seseorang untuk bertahan dan berkembang meskipun dalam keadaan *stress*. (Maddi & Khoshaba, 2005).

Resilience at work bukan hanya kemampuan yang secara langsung muncul sejak seseorang dilahirkan, namun hal tersebut dapat dipelajari dan diperbaiki. Seorang *member* Organisasi “X” *full time* di Bandung agar dapat menjadi *resilience*, perlu mengolah *attitudes* dan *skills*. *Attitudes* ini sendiri terdiri dari 3C, yaitu : *commitment*, *control*, dan *challenge*. Selain *attitudes*, untuk menjadi *resilience* seseorang membutuhkan *skills* yang terdiri dari *transformational coping* dan *social support*.

Commitment merupakan sejauh mana *member* Organisasi “X” *full time* di Bandung tetap terlibat dengan kejadian dan orang-orang disekitarnya walaupun pada saat di situasi yang menekan, juga memandang pekerjaannya sebagai suatu hal yang penting dan cukup berarti untuk mempengaruhi perhatian yang penuh imajinasi, dan usaha. Apabila *member* Organisasi “X”

full time di Bandung memiliki *commitment* yang tinggi maka mereka akan memberikan perhatian yang besar dengan berusaha penuh untuk mencapai target keberhasilan di setiap *project* pada masing-masing *role*, karena mereka menilai dengan mencapai keberhasilan tersebut, semakin besar *soft skills* yang dapat dikembangkan, maka mereka akan terus berusaha mencari informasi dan mengikuti seminar-seminar (*conferences*) yang sering diadakan oleh Organisasi “X”. Sebaliknya, apabila *member* Organisasi “X” *full time* di Bandung memiliki *commitment* yang rendah maka *member* Organisasi “X” *full time* di Bandung akan merasa kegiatan ini tidak penting dan tidak dapat dipertahankan.

Aspek yang kedua yaitu *control*. *Control* merupakan seberapa tinggi usaha *member* Organisasi “X” *full time* di Bandung untuk tetap berupaya memberikan pengaruh positif pada hasil dari perubahan yang terjadi disekitarnya daripada membiarkan diri tenggelam dalam kepasifan dan ketidakberdayaan, dan melakukan yang terbaik untuk menemukan solusi atas masalah pekerjaan dan tugas Organisasi “X” sehari-hari. *Member* Organisasi “X” *full time* di Bandung akan menentukan solusi atas masalah tersebut untuk berubah. Sikap ini membantu *member* Organisasi “X” *full time* di Bandung untuk percaya bahwa perubahan kondisi *stress* itu penting dan cukup berarti mendedikasikan diri untuk memengaruhi kondisi disekitarnya ke arah yang menguntungkan. *Member* Organisasi “X” *full time* di Bandung yang memiliki *control* tinggi, maka mereka akan berusaha mengendalikan situasi menekan tersebut dengan cara mencari informasi dan mencari solusi mengenai masalahnya demi mencapai target keberhasilan *project* pada masing-masing *roles*, namun apabila *member* Organisasi “X” *full time* di Bandung memiliki *control* yang rendah akan merasa pasif dan putus asa ketika berada dalam situasi yang menekan dan kesulitan untuk mencari jalan keluar dari masalah yang ada dalam sebuah *project*.

Aspek yang terakhir dari sikap ini adalah *challenge*. *Challenge* merupakan seberapa besar usaha *member* Organisasi “X” *full time* di Bandung melihat situasi menekan sebagai alat dalam menemukan sebagai sumber motivasi dan peluang untuk mengembangkan diri. Ketika *member* Organisasi “X” *full time* di Bandung menghadapi perubahan situasi *stress*, mereka akan mencoba memahaminya, dan belajar dari keadaan *stress* tersebut. *Member* Organisasi “X” *full time* di Bandung berani menghadapi situasi yang menekan sebagai sebuah tantangan, bukan menghindarinya. Hal tersebut menunjukkan optimisme ke arah masa depan daripada dirinya takut. Hal ini membuat *member* Organisasi “X” *full time* di Bandung memandang bahwa pekerjaan tersebut melihat tantangan dari setiap kesulitan dalam mencapai target keberhasilan. *Member* Organisasi “X” *full time* di Bandung yang memiliki *challenge* yang tinggi maka mereka akan merasa tertantang dan menghadapi masalah dalam sebuah *project* untuk dapat mencapai target. Sebaliknya apabila *member* Organisasi “X” *full time* di Bandung memiliki *challenge* yang rendah maka *member* Organisasi “X” *full time* di Bandung akan menyerah dan merasa pesimis untuk mencapai target.

Selain sikap, terdapat dua aspek *skill* yang kemudian menunjang *resilience at work* pada *member* Organisasi “X” *full time* di Bandung. Aspek yang pertama yaitu *Transformational coping*, yaitu kemampuan *member* Organisasi “X” *full time* di Bandung untuk mengubah situasi *stressful* menjadi situasi yang bermanfaat bagi dirinya, dengan melakukan *coping*, emosi-emosi bersifat negatif yang muncul saat berada pada situasi *stressful* akan berkurang dan membuka pikiran individu untuk menemukan solusi agar dapat bertindak secara efektif. *Member* Organisasi “X” *full time* di Bandung yang memiliki kemampuan untuk *transformational coping* tinggi, akan melibatkan proses mentalnya untuk keluar dari situasi *stressful* dan *member* Organisasi “X” *full time* di Bandung akan mendapatkan umpan balik dengan mengevaluasi

pemecahan masalah yang dilakukan oleh dirinya, sehingga *member* Organisasi “X” *full time* di Bandung yang memiliki *transformational coping* yang tinggi akan berusaha untuk mencari informasi lain agar mendapatkan solusi dan strategi terbaik khususnya dalam hal pencapaian target. Hal ini akan meningkatkan ketahanan sikap dari *commitment*, *control*, dan *challenge* yang dimiliki oleh *member* Organisasi “X”. Apabila *transformational coping* yang dimiliki oleh *member* Organisasi “X” *full time* di Bandung rendah, maka mereka tidak mampu keluar dari situasi yang menekan dan sulit mencapai target.

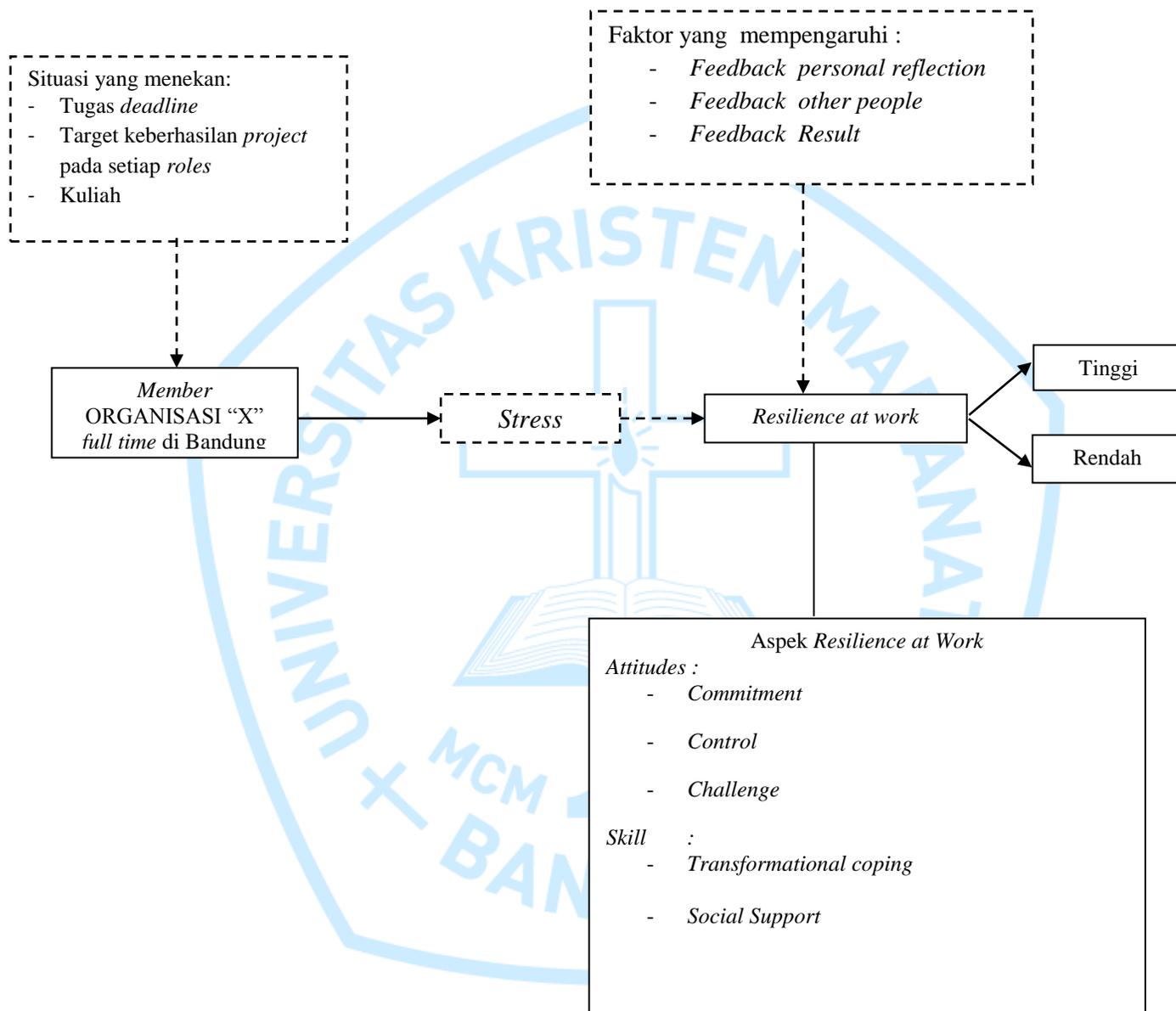
Aspek yang kedua yaitu *social support*, kemampuan *member* Organisasi “X” *full time* di Bandung untuk berinteraksi dengan orang lain agar mendapatkan dan memberikan dukungan sosial. *member* Organisasi “X” *full time* di Bandung harus mampu berelasi dengan orang lain didalam lingkungan kerja, *partner*, baik sesama tim, atasan ataupun sesama *member* Organisasi “X” diluar Bandung. Mereka juga harus mampu mencoba memecahkan konflik interpersonal dalam pekerjaan dengan berinteraksi secara konstruktif, membantu dan mendukung untuk mencapai *win-win solution* untuk semua pihak. *Member* Organisasi “X” *full time* di Bandung yang memiliki *social support* yang tinggi maka mereka akan lebih mampu untuk menanggulangi kesulitan dengan mencari pemecahan masalah dan saling memberikan dukungan dengan orang-orang yang ada disekitarnya. Sebaliknya, apabila *member* Organisasi “X” *full time* di Bandung memiliki *social support* yang rendah maka *member* Organisasi “X” *full time* di Bandung akan membuat dirinya merasa pesimis, mudah menyerah (putus asa) dalam menghadapi situasi yang sulit dan menarik dirinya dari orang-orang yang ada disekitarnya.

Terdapat 3 faktor yang mempengaruhi *Resilience at work* pada *member* Organisasi “X” *full time* di Bandung, yaitu *Personal reflection*, *other people* dan *result*. *Personal reflection* akan melihat pengamatan yang anggota Organisasi “X” lakukan dari tindakan dirinya sendiri

(intropeksi) dan melihat dirinya melakukan apa yang dibutuhkan, sehingga dengan *member* Organisasi “X” *full time* di Bandung bertahan akan memperkuat sikap *commitment*, *control*, dan *challenge*. Selanjutnya adalah *other people*. *Other people* merupakan pengamatan atas tindakan individu yang dibuat orang lain, sehingga komentar mereka baik itu positif maupun negatif akan memotivasi individu untuk mengatasi masalah secara konstruktif, memperkuat pembelajaran, dan memperdalam koneksi baik didalam Organisasi “X” Bandung itu sendiri maupun untuk anggota Organisasi “X” diluar Bandung, *partner* dan juga lingkungan.

Faktor yang terakhir adalah *results*. *Results* sendiri adalah dampak aktual dari tindakan *member* Organisasi “X” *full time* di Bandung pada target kejadian dan/atau orang. Jika *feedback* yang diberikan positif, *member* Organisasi “X” *full time* di Bandung merasa lebih terlibat dan kurang merasa terasing dalam keadaan *stress*, mereka juga akan merasa lebih terkendali dan belajar dari tantangan, daripada merasa terancam melainkan membuat mereka merasa lebih *commitment*, *control*, dan *challenge* di dalamnya.

1.5.1 Skema Kerangka Pikir



Gambar 1.1 Kerangka Pikir

1.6 Asumsi

Berdasarkan uraian diatas, peneliti mengasumsikan bahwa:

1. Tugas-tugas dalam Organisasi “X” menyebabkan tekanan yang berujung *stress* bagi *member* Organisasi “X” *full time* di Bandung.
2. *Member* Organisasi “X” *full time* di Bandung memiliki derajat *Resilience at work* yang berbeda-beda.
3. *Resilience at work* memiliki tiga sub aspek sikap, yaitu *control*, *commitment* dan *challenge* serta dua sub aspek *skill* yaitu *transformational coping* dan *social support*.
4. Terdapat tiga sumber *feedback* yang merupakan faktor dari *resilience at work* pada *member* Organisasi “X” *full time* di Bandung yaitu *personal reflection*, *other people* dan *result*.

