

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Organisasi merupakan suatu pengaturan individu yang sengaja dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu. Beberapa pengaturan tersebut terjadi di banyak bidang. Misal pada instansi sekolah, pemerintahan, kampus, bank. Semua dapat kita jumpai sehari-hari. Dengan adanya suatu organisasi ini akan menjadi penuntun untuk pencapaian tujuan. Pencapaian tujuan akan lebih efektif dengan adanya organisasi yang baik. Organisasi dapat mengubah kehidupan masyarakat. Contoh dari manfaat itu adalah, jika organisasi bergerak di bidang kesehatan dapat membentuk masyarakat menjadi dan memiliki pola hidup sehat. Organisasi Kepramukaan, akan menciptakan generasi muda yang tangguh. Organisasi juga menawarkan karier. Karier berhubungan dengan pengetahuan dan keterampilan. Jika kita menginginkan karier untuk kemajuan hidup, berorganisasi dapat menjadi solusi. (<http://suryantara.wordpress.com/2007/09/23/leadership-and-hrd-article-list/>).

Dengan menjadi anggota dari suatu organisasi individu bisa memenuhi kebutuhannya untuk mempersiapkan diri memasuki dunia kerja. Dilihat dari kebutuhan individu muda, mulai dari interaksi antar individu, kemampuan untuk membuat keputusan tentang karir dan memilih pendidikan yang sesuai dengan minat pada karir.(Santrock,2000). Kemampuan interaksi, membuat keputusan tentang karir, nilai dan gaya hidup para individu muda di universitas salah satunya difasilitasi oleh

suatu organisasi bernama AIESEC yang membantu individu muda agar lebih siap memasuki dunia kerja yang lebih menantang dan global.

AIESEC adalah *Association International et Education Science Economiques et Commerciales* yang berpusat di Rotterdam merupakan suatu organisasi internasional yang mandiri, non profit dan dijalankan oleh mahasiswa, dengan visi perdamaian dan pemenuhan potensi bagi anggotanya., AIESEC membantu para individu muda untuk menemukan dan mengembangkan potensi diri untuk memberikan dampak yang positif bagi lingkungan.

Di Indonesia organisasi AIESEC ini berada di enam universitas yaitu Universitas Andalas, Universitas Brawijaya, Universitas Diponegoro, Universitas Indonesia, Universitas Padjadjaran, Universitas Surabaya. Jumlah anggota AIESEC Indonesia secara keseluruhan berjumlah kurang lebih 600 orang yang tersebar di enam universitas. Di dalam organisasi ini semua pihak memiliki peran yang memiliki tanggung jawab. Seperti ketua, wakil, pengurus, dan anggota organisasi. Setiap anggotanya memiliki tugas masing – masing yang diberikan oleh pengurus, seperti contoh anggota diberikan tugas menyelenggarakan suatu event dan mereka mengerjakan secara berkelompok, dalam kelompok potensi mereka berkembang seperti kepemimpinan, mencari network untuk sponsor dan berpikir kreatif. Karena itu anggota organisasi merupakan figur yang memegang peranan penting bagi AIESEC.

Selain mengetahui peran anggota dalam AIESEC maka perlu diketahui juga mengenai karakteristik individu yang menjadi anggota AIESEC adalah bertanggung

jawab pada aktivitas, konsisten terhadap keputusan dan pekerjaan, menghargai orang lain, mementingkan kualitas terbaik pada setiap aktivitas dan melakukan aktivitas untuk organisasi, lingkungan sekitar dan untuk generasi penerus. Karakteristik anggota AIESES sesuai dengan karakteristik anggota organisasi yang ideal menurut O'Brien dan Gross, 1981 antara lain mereka menyukai pekerjaan atau tugas dalam organisasi sehingga bekerja karena kepuasan diri dan, mereka menemukan bahwa terdapat hubungan antar individu dan tugas atau aktivitas yang dikerjakan, mereka menyukai individu lain dalam organisasi, individu merasa terpuaskan kebutuhannya dengan berada pada organisasi tersebut.

Pengurus mengeluhkan bahwa terdapat anggota AIESEC yang melakukan aktivitas karena dipengaruhi oleh reward atau materi menjadi terlalu berlebihan, sehingga tidak mementingkan hasil dari suatu kegiatan tapi hanya mementingkan cepat selesai saja. Hal ini juga yang menyebabkan terjadi konflik karena anggota yang mementingkan materi atau reward hanya mementingkan dirinya sendiri. Terdapat pula anggota yang sama sekali tidak memiliki motivasi dalam melakukan kegiatan, apa yang dikerjakan hanya karena mengikuti orang lain, tidak ada keinginan untuk mengerjakan kegiatan dengan baik ataupun menginginkan reward.

Survei yang dilakukan AIESEC menunjukkan alasan individu berada di AIESEC adalah menginginkan kesempatan untuk bisa mengembangkan kemampuan diri dengan mengerjakan kegiatan di AIESEC, bisa bertanggung jawab terhadap tugas atau pekerjaan di AIESEC, ingin mendapatkan teman yang banyak agar bisa

membentuk jaringan untuk meniti karir setelah lulus, melihat para alumni yang berhasil dan mencari kesempatan agar bisa magang atau bekerja di luar negeri.

Dengan diketahui bagaimana anggota AIESEC berperilaku. Dalam teori *self determination* terdapat *causality orientation* dimana *causality orientation* merujuk pada kecenderungan seseorang ke arah perilaku yang ditentukan oleh dirinya (*self determined*) dan orientasinya terhadap lingkungan sehingga mendukung perilaku yang ditentukan oleh dirinya sendiri (Decy & Ryan, 2000).

*Causality orientation* terdiri dari *Autonomy orientation*, *Control Orientation* dan *Impersonal Orientation*. Anggota AIESEC yang termasuk *causality orientation autonomy*, adalah mereka yang bertahan karena mendapatkan kepuasan pribadi dan merasa inisiatif diri dapat berkembang. Anggota AIESEC yang termasuk *causality orientation control* yaitu mereka yang bertahan karena alasan *reward* seperti mudah mendapat pekerjaan, kesempatan untuk pertukaran ke luar negeri, memiliki banyak koneksi. Anggota AIESEC yang termasuk *causality orientation impersonal* adalah mereka yang tidak mengetahui alasan mengapa mereka bertahan di AIESEC, dan tidak tahu tujuan yang akan dicapainya di AIESEC. Dengan derajat yang berbeda pada ketiga *causality orientation* maka akan berbeda juga alasan individu bertahan sebagai anggota organisasi (Deci & Ryan, 2001)

Dengan mengetahui alasan yang mendasari individu memilih AIESEC sebagai organisasi yang akan diikuti maka dapat diketahui tujuan yang ingin dicapai dari lingkungannya atau orientasi terhadap lingkungan (Decy & Ryan, 2001). Alasan individu tetap bertahan sebagai anggota AIESEC terkait dengan yang keuntungan

yang diberikan AIESEC bagi anggotanya yaitu kegiatan yang ditawarkan oleh AIESEC seperti mengembangkan kemampuan kepemimpinan dengan memberikan kesempatan untuk melaksanakan suatu kegiatan, meningkatkan kemampuan individu yang praktis dengan memberikan kesempatan untuk mengikuti training atau pelatihan, memberikan pengalaman internasional dengan memberikan kesempatan untuk mengikuti kegiatan AIESEC Internasional atau melakukan pertukaran anggota AIESEC dan membantu anggotanya untuk bisa membangun jaringan dengan alumni AIESEC dan perusahaan rekanan.

Setelah menyelesaikan pendidikannya anggota AIESEC berkualitas akan mendapatkan kesempatan untuk bekerja di perusahaan rekanan AIESEC diantaranya adalah Alcatel, ABN AMRO, Cadbury Schweppes, DHL, Electrolux, InBev, PriceWaterHouseCooper, Microsoft, UBS. AIESEC telah memberi kontribusi pada perkembangan dunia dengan menyediakan individu yang mau berubah secara positif melalui edukasi dan pertukaran kebudayaan untuk mengembangkan kebudayaan, sosio ekonomi dan bisnis manajemen (*Kofi A. Anan, Sekjen PBB, www.id.AIESEC.org*).

Berdasarkan survei yang dilakukan peneliti Bulan September 2007 kepada anggota AIESEC Indonesia yang berjumlah 18 orang, menunjukkan 50% (9 orang) termasuk pada kelompok *causality orientation autonomy*, bertahan di AIESEC karena merasakan kepuasan karena dapat mengembangkan diri dengan mampu mengerjakan tugas yang diberikan sesuai dengan prosedur dan hal ini menunjukkan kecenderungan mereka dalam bertanggung jawab mengerjakan tugas tanpa harus

diperintah, menunjukkan inisiatif diri yang baik dengan memberikan pujian pada anggota lain yang mendapatkan kesempatan magang, menerima tantangan dengan mencoba kesempatan untuk mengerjakan kegiatan yang baru.

Sebanyak 44.4% (8 orang) termasuk dalam kelompok *causality orientation control* karena menjadi anggota AIESEC mereka akan lebih mudah mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang besar, mudah mendapatkan kesempatan untuk magang atau bekerja di perusahaan rekanan, karena anggota keluarga lain juga anggota AIESEC, hal ini membuat anggota AIESEC mengerjakan tugas dengan rajin karena ingin mendapatkan pujian, menjalin hubungan dengan sesama anggota untuk mendapatkan pengakuan dari anggota lain.

Sebanyak 5.55 % (1 orang) masuk dalam kelompok *causality orientation impersonal*, bertahan di AIESEC karena anggota telah mengikuti seleksi dan diterima jadi dijalani, anggota seperti ini dalam organisasi menjadi tidak efektif dalam organisasi karena jarang datang rapat, tidak bertanggung jawab pada tugas dan mengerjakan tugas dengan asal – asalan.

Alasan yang mendasari anggota AIESEC tetap bertahan dikategorikan sebagai *causality orientation* karena sudah termasuk pada tahap kecenderungan tingkah laku yang didasari oleh motivasi, need (*competence, relatedness dan autonomy*) dan konteks sosial yaitu lingkungan yang mendukung (*informational*) dan menghambat (*controlling*). Semakin berasal dari dalam diri (*autonomus*) alasan anggota untuk tetap bertahan maka akan semakin ditentukan oleh diri sendiri suatu perilaku atau dengan kata lain *self determined* (Deci & Ryan, 2001), maksudnya adalah bila

anggota AIESEC bertahan di AIESEC karena keinginan dari dalam dirinya seperti mendapatkan kepuasan saat mengerjakan aktifitas dan merasa pengalaman yang didapatkan sangat menyenangkan bagi dirinya maka anggota AIESEC tersebut sudah berperilaku sesuai dengan keinginan dirinya sendiri.

Dari uraian di atas terlihat bahwa anggota AIESEC menunjukkan adanya perbedaan orientasi motivasi ( *Causality Orientation*). *Causality Orientations* ini menentukan bermulanya tingkah laku dan pengaturan tingkah laku pada individu. Maka peneliti ingin meneliti *Causality Orientation* pada Anggota AIESEC di Indonesia.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Ingin diketahui gambaran *causality orientation* pada anggota AIESEC di Indonesia.

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran mengenai *causality orientation* pada anggota AIESEC di Indonesia.

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan paparan yang rinci mengenai *causality orientation* dan faktor yang mempengaruhi Causality Orientation pada anggota AIESEC di Indonesia.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

- Memberikan informasi tambahan pada bidang ilmu Psikologi Perkembangan, Psikologi Sosial, Psikologi Industri dan Organisasi mengenai *causality orientation* pada anggota organisasi.
- Memberikan informasi sebagai rujukan bagi penelitian lebih lanjut mengenai *causality orientation*.

### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

- Memberikan Informasi tentang *causality orientation* anggota AIESEC Indonesia kepada para pengurus AIESEC lokal ( setiap universitas ), sehingga para pengurus AIESEC dapat memahami motivasi para anggota.
- Memberikan Informasi tentang *causality orientation* anggota AIESEC Indonesia kepada para pengurus AIESEC nasional, sehingga para pengurus AIESEC Indonesia dapat memahami motivasi para anggota.

## 1.5 Kerangka Pemikiran

### 1.5 Kerangka Pemikiran

Anggota AIESEC Indonesia dilihat dari usianya 17 – 24 tahun berada pada tahap perkembangan *early adulthood* atau dewasa awal. Tahap perkembangan *early adulthood* adalah suatu periode ketika proses – proses dalam diri individu berada dalam keadaan transisi dari masa *adolesence* menjadi masa dewasa. Saat individu memasuki masa *early adulthood*, pembuatan keputusan dalam bidang karir dan pekerjaan menjadi lebih serius, mereka akan memilih jurusan yang diminati di perkuliahan dan mengambil program spesialisasi tertentu untuk bisa masuk pada satu bidang profesi (Santrock, 2000).

Tahap perkembangan dewasa awal merupakan masa ketika seseorang berada pada tahap dimana mereka menerapkan intelektualitas pada situasi yang memiliki konsekuensi besar dalam mencapai tujuan jangka panjang seperti karir dan pengetahuan (Santrock, 2000). Tugas perkembangan ini sesuai dengan alasan yang mendasari anggota AIESEC bertahan di AIESEC yaitu mempersiapkan diri memasuki dunia kerja. Alasan anggota AIESEC bertahan di AIESEC menurut *Self Determination Theory* termasuk pada *causality orientation*. Causality Orientation membahas proses mengenai pengaruh spesifik sosial konteks terhadap motivasi, perilaku dan pengalaman individu dan mendiferensiasikan pengaruh konteks sosial tersebut dengan melakukan proses internalisasi. Sehingga individu menunjukkan perilaku yang sudah terintegrasi dan derajat *causality orientation*nya akan berbeda

setiap orang tergantung *need*, motivasi, proses regulasi dan konteks sosial.( Decy & Ryan, 2001).

Dalam mempertahankan keanggotaanya, anggota AIESEC dipengaruhi oleh tingkat motivasi yang berbeda-beda. Dalam *Self Determination Theory* terdapat tiga jenis motivasi. Pertama, motivasi intrinsik yaitu merupakan motivasi seseorang untuk berperilaku yang didasarkan pada kepuasan yang melekat pada perilaku tersebut daripada kepuasan yang melekat pada *reward* eksternal. Dengan kata lain jika seorang anggota menggunakan motivasi intrinsik dalam melaksanakan kegiatannya tanpa mendapatkan *reward* eksternal dan merasakan kegiatan tersebut sangat menarik dan menyenangkan, anggota tersebut termotivasi secara intrinsik. Kedua, motivasi ekstrinsik yaitu motivasi seseorang untuk berperilaku yang didasarkan pada kepuasan yang melekat pada *reward* eksternal seperti uang, status, dan penghargaan yang berkaitan dengan objek materi lainnya. Dengan kata lain anggota AIESEC yang mempertahankan keanggotaanya karena ingin mendapatkan *reward* eksternal tersebut memiliki motivasi eksternal. Ketiga, *Amotivation* merupakan suatu keadaan dimana anggota AIESEC merasa tidak ada niat atau keinginan untuk bertindak. *Amotivation* bisa muncul karena tidak menghargai suatu aktivitas tertentu (**Ryan, 1995**), tidak merasa kompeten untuk melakukan aktivitas tertentu (**Bandura, 1986**) atau karena tidak berharap aktivitas tersebut akan menghasilkan *outcome* yang diinginkan (**Seligman, 1975**). Dengan kata lain anggota AIESEC yang tidak mengetahui alasan yang mendasari mereka mempertahankan keanggotaannya termasuk anggota yang *amotivation*.

Tiga orientasi yang termasuk dalam *causality orientation* adalah *autonomy*, *control*, dan *impersonal*. Manifestasi tingkah laku pada anggota AIESEC yang memiliki *causality orientation autonomy* yaitu mempertahankan keanggotannya karena mereka mendapatkan kepuasan pribadi saat melakukan kegiatan dan aktifitas AIESEC. Manifestasi tingkah laku para anggota AIESEC yang memiliki *causality orientation control* yaitu bertahan dengan alasan mengembangkan ilmunya sehingga dia bisa mendapatkan pengalaman yang akan berguna bagi pekerjaannya nanti sehingga bisa mendapatkan gaji yang besar. Manifestasi tingkah laku pada anggota yang memiliki *causality orientation impersonal* yaitu anggota yang tidak tahu pasti alasan mengapa mereka bertahan di AIESEC dan tidak pernah merasa puas pada apa yang diperoleh dan dikerjakan. Semakin berasal dari dalam diri (*autonomus*) alasan anggota AIESEC untuk tetap bertahan maka akan semakin ditentukan oleh diri sendiri suatu perilakunya atau dengan kata lain *self determined* (Deci & Ryan, 2001).

Anggota AIESEC yang memiliki *causality orientation Impersonal* memiliki *amotivation* atau tidak memiliki motivasi dimana anggota berperilaku tanpa niat, merasa dirinya tidak kompeten dan tidak memiliki kontrol terhadap perilakunya. Karena individu tersebut tidak merasakan keterlibatan dirinya saat berperilaku maka individu tersebut tidak mengalami proses regulasi atau *non – regulation*. Anggota AIESEC yang memiliki *causality orientation control* cenderung memiliki motivasi ekstrinsik dimana anggota AIESEC berperilaku disebabkan karena faktor dari luar seperti *rewards*, *deadline*, keterlibatan ego atau pengaruh dari orang lain. Anggota AIESEC dengan bentuk *causality orientation Autonomy* ini berperilaku karena

keinginan pribadi dimana anggota AIESEC tersebut mendapatkan kepuasan dari aktivitasnya sebagai anggota AIESEC dan cenderung tidak bergantung pada faktor dari luar dirinya seperti *rewards*, *deadline* dan faktor luar diri lainnya. Dengan mengerjakan secara aktif suatu kegiatan yang menurut anggota AIESEC menarik bagi dirinya akan membuat ketrlibatan diri dan komitmen terhadap perilakunya.

Untuk mencapai *causality orientation* yang mendekati *self determination* atau perilaku yang *autonomous* pada anggota AIESEC yang mempertahankan keanggotaannya dipengaruhi oleh gaya regulasi yang berbeda-beda. Terdapat empat bentuk regulasi tingkah laku yang dibagi menjadi *controlled* dan *autonomous*, yang merupakan dua tipe perilaku yang termotivasi dan mendasari alasan-alasan yang berbeda-beda pada setiap orang untuk menunjukkan suatu perilaku (**Ryan & Connell, 1989**). Perbedaan antara kedua tipe tersebut merupakan suatu *dichotomy* (pembagian dalam dua bagian atau cabang), tetapi lebih merupakan suatu yang *continuum* (rangkaiian kesatuan) (**Deci & Ryan, 2001**).

Bentuk yang pertama adalah *external regulation* yaitu jika seorang anggota AIESEC berperilaku karena perasaan tertekan dan terpaksa untuk melakukannya atau karena ada *reward* untuk melakukan pekerjaan tersebut dan menghindari *punishment*. *External regulation* memiliki *locus of causality eksternal*. Kedua, *introjected regulation* yaitu jika anggota AIESEC melakukan suatu perilaku namun tidak sepenuhnya menerima perilaku tersebut. Suatu perilaku dilakukan untuk menghindari rasa bersalah atau untuk memperkuat ego yaitu ingin merasa dihargai oleh lingkungannya. Pada *introjected regulation* sudah terlihat adanya kontrol dan

keterlibatan ego. Hal ini disebabkan karena telah terjadi proses internalisasi walaupun tidak sepenuhnya sehingga individu masih memiliki *locus of causality eksternal*. Ketiga, *identified regulation* yaitu jika anggota AIESEC melakukan suatu perilaku karena perilaku tersebut diterima dan dianggap penting oleh dirinya dalam mencapai *goals*. Proses internalisasi belum terjadi sepenuhnya namun sudah ada persetujuan dari individu yang bersangkutan sehingga dapat dikatakan *locus of causality* anggota AIESEC tersebut *cenderung internal*. Kualitas internalisasi dari *identified regulation* sudah lebih baik daripada *introjected regulation*. Keempat, *integrated regulation* yang merupakan bentuk regulasi yang paling *autonomus* dari perilaku yang termotivasi secara ekstrinsik. Internalisasi telah terjadi sepenuhnya. Pada tahap ini internalisasi sudah terjadi sepenuhnya sehingga dapat dikatakan *locus of causality* anggota AIESEC tersebut internal. *Amotivation* merupakan suatu keadaan dimana seorang anggota merasa tidak ada niat atau keinginan untuk bertindak. Regulasi tingkah laku dalam *amotivation* disebut *non-regulation*. Individu mengatur tingkah lakunya tanpa niat, merasa dirinya tidak kompeten, bersikap acuh tak acuh, menunjukkan kurang atau tidak adanya kontrol perilaku dan menganggap bahwa apa yang dialami dirinya adalah takdir semata. Oleh karena tidak adanya keterlibatan diri maka *locus of causality*-nya *impersonal*.

*Locus of causality* merujuk pada sumber dari bermulanya tingkah laku dan pengaturan tingkah laku tersebut. Terdapat tiga *locus of causality* yaitu *internal*, *external* dan *impersonal*. Perbedaan anggota dalam memandang *locus of causality* disebut *causality orientations*. Seperti penjelasan di atas bahwa *causality orientation*

dibagi menjadi tiga tingkatan yaitu *causality orientation autonomy*, *causality orientation control*, dan *causality orientation impersonal*, dimana setiap orientasi memiliki pengertian yang hampir sama dengan setiap aspek dari *locus of causality*. Dalam *causality orientation*, *locus of causality internal* diistilahkan sebagai *causality orientation autonomy*, *locus of causality external* diistilahkan sebagai *causality orientation control*, *locus of causality impersonal* diistilahkan sebagai *causality orientation impersonal* (Deci & Ryan, 2001).

Selain motivasi anggota AIESEC dalam berperilaku juga didasari oleh needs dan konteks sosial. Needs merupakan dukungan yang dibutuhkan agar seorang anggota menjadi proaktif, berkembang optimal, dan sejahtera secara psikologis maksudnya adalah terpenuhinya kebutuhan yang ada di dalam diri, yang ada di lingkungan dan kebutuhan mengekspresikan. Kebutuhan ini yang mempengaruhi derajat *causality orientation* anggota AIESEC. Ada tiga needs yaitu *competence*, *relatedness* dan *autonomy* yang ketiganya merupakan kebutuhan universal (White, 1959).

*Need competence* merujuk kepada kebutuhan untuk berhadapan dengan lingkungan secara efektif (White, 1959 ). *Needs for competence* pada diri anggota AIESEC akan terpuaskan ketika mereka misalnya mencoba menyelesaikan suatu kegiatan dan anggota atau orang lain mampu mendapatkan manfaat dari kegiatan tersebut. *Needs* ini semakin terpuaskan ketika mereka mendapatkan feedback positif dari atasan atau ketika mendapatkan tugas yang menantang, feedback tersebut bisa berupa pujian atau hadiah.

*Needs for relatedness* merujuk pada kecenderungan kebutuhan yang pada manusia untuk berinteraksi, merasa terhubung dan merasa peduli terhadap orang lain (Baumeister & Leary, 1995). *Needs* ini akan terpuaskan ketika anggota memiliki banyak aktifitas yang melibatkan banyak orang dan diarahkan untuk punya rasa saling memiliki, dukungan emosional bisa berasal dari sesama anggota, pengurus atau para alumni AIESEC. Kepuasan emosional ini berupa rasa aman yang membuat anggota berani mengembangkan dirinya.

*Need for autonomy* berkaitan dengan hasrat universal untuk menjadi agen penyebab, untuk mampu membuat keputusan sendiri, untuk bertindak sesuai dengan penghayatan diri yang sudah terintegrasi (sesuai dengan minat yang ada pada dirinya) dan untuk mengesahkan tindakannya dalam tingkat tertinggi kapasitas reflektifnya (deCharms, 1968). Maksudnya aspek – aspek kepribadian dalam dirinya selaras dan menjadi dasar bagi dirinya untuk bertindak.

Ketiga *needs* ini merupakan kondisi yang diperlukan oleh individu untuk mencapai kesejahteraan psikologis dan pemenuhan *needs* tersebut dihipotesiskan berkaitan fungsi optimal individu. Tiap *needs* mempunyai peran penting dalam perkembangan individu sehingga apabila salah satu dari ketiga *needs* tersebut ada yang tidak terpenuhi atau diabaikan dapat membawa konsekuensi negatif bagi individu tersebut. Secara singkat ditegaskan bahwa kesejahteraan psikologis membutuhkan pemenuhan ketiga *needs* tersebut. (Decy & Ryan, 2001 ).

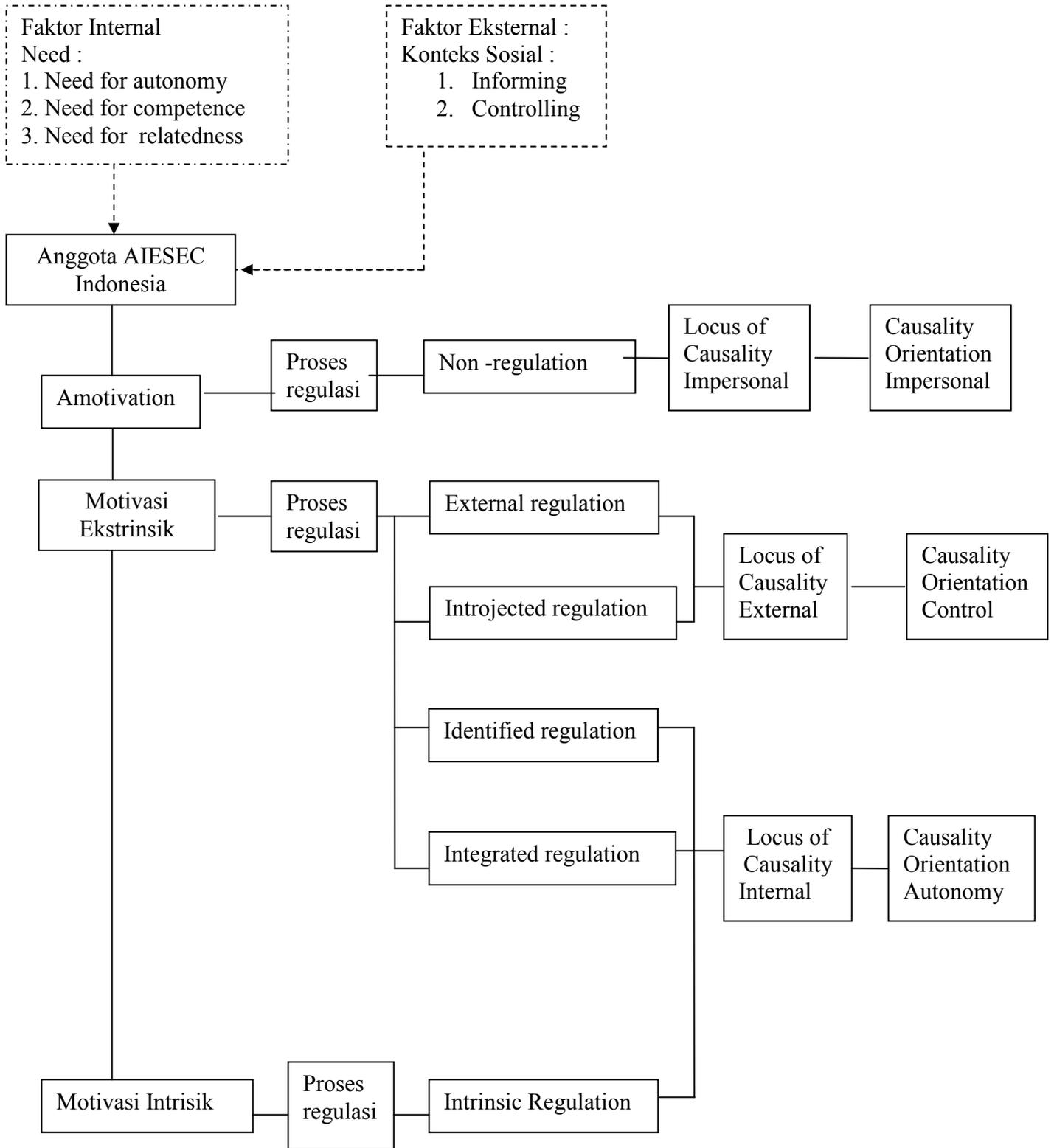
Menjadi diri sendiri berarti mau dan mampu untuk memilih tindakannya, walaupun tindakannya merupakan inisiatif sendiri atau merupakan respon terhadap

permintaan dari orang lain yang berarti. *Needs* ini merupakan *needs* paling mendasar untuk menciptakan perilaku yang self determined atau perilaku yang ditentukan oleh diri sendiri. Anggota yang memilih organisasi berdasarkan pilihannya sendiri telah menunjukkan *sense of autonomy*. Terpuaskannya *needs autonomy* tanpa terpuaskannya *needs competence* dan *relatedness* tidak akan menciptakan kesejahteraan psikologis.

Konteks sosial juga dapat mempengaruhi derajat causality orientation anggota AIESEC Indonesia. Konteks sosial terdiri dari *informing* dan *controlling* (Decy, 1975; Deci & Ryan, 1980). Lingkungan yang *informing* yaitu lingkungan yang cenderung memberi *feedback* yang positif yang dapat ditujukan melalui pujian dari pengurus sehingga mendukung anggota tetap berada di AIESEC, dan memilih untuk tetap bertahan di AIESEC karena keinginan sendiri dan merasa puas atas apa yang dilakukan bukan hasil dari kegiatannya. *Informing* lebih meningkatkan motivasi intrinsik seorang anggota AIESEC.

Lingkungan yang *controlling* adalah lingkungan yang menggunakan reward eksternal berupa materi, status, penghargaan, tengat waktu, dan perintah dari orang yang signifikan untuk membuat anggota AIESEC bertahan di AIESEC, bukan mereka inginkan untuk dirinya sendiri. Dengan adanya *reward* eksternal ini maka akan menurunkan motivasi intrinsik seseorang (Deci, 1971, 1972a, 1972b; Krunglanski, Friedman, & Zwwvi, 1971; Lepper, Greene, & Nisbett, 1973). Lingkungan *controlling* akan membuat anggota AIESEC merasakan adanya tekanan dari luar dirinya, memaksa atau menuntut dirinya agar bertahan menjadi anggota

AIESEC. Lingkungan *controlling* akan membuat anggota AIESEC bertahan karena ada sesuatu yang ingin dicapainya seperti mendapatkan kesempatan untuk bekerja di AIESEC internasional bila berhasil melakukan tugas yang di tentukan oleh AIESEC Internasional. Pemberian hukuman jika anggota AIESEC melakukan pelanggaran seperti melakukan suatu kegiatan tidak sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.



**1.1 Bagan Kerangka Pemikiran**

## 1.6 ASUMSI

- ❖ Anggota AIESEC memiliki *Causality Orientation* yang berbeda – beda.
- ❖ Anggota AIESEC dengan *amotivasi* dan *non-regulation* akan memiliki *Causality Orientation Impersonal*
- ❖ Anggota AIESEC dengan motivasi ekstrinsik, eksternal regulation, dan Introjected regulation akan memiliki *Causality Orientation Control*
- ❖ Anggota AIESEC dengan motivasi intrinsik, *Identified regulation*, *Integrated regulation* dan Intrinsik regulation akan memiliki *Causality Orientation Autonomy*.