

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Mahasiswa merupakan elemen masyarakat yang memiliki kekuatan intelektual moral religiusitas yang tinggi serta memiliki ilmu pengetahuan dari proses pembelajarannya untuk menyempurnakan menjadi yang lebih baik, memiliki otonomi tinggi dan tidak bergantung pada pihak manapun dan punya idealisme sehingga jarang memiliki kepentingan politik tertentu. Mahasiswa memikul beban berat di pundaknya, berupa harapan yang diberikan masyarakat untuk sebuah tatanan masyarakat yang sejahtera. Peran mahasiswa sebagai *Agent of Change* atau agen perubahan, serta amanat perguruan tinggi sebagai darma baktinya untuk pengabdian kepada masyarakat. Mahasiswa harus memiliki kepekaan yang tinggi terhadap fenomena sosial yang terjadi di masyarakat. (Aietama, 2012)

Mahasiswa secara umum dalam perkembangannya berada pada kategori remaja akhir yang berada dalam rentang usia 16-20 tahun, menurut (Papalia, 2007), usia ini berada dalam tahap perkembangan remaja akhir. Pada usia ini, perkembangan individu ditandai dengan pencarian identitas diri, adanya pengaruh dari lingkungan, serta sudah mulai membuat keputusan terhadap pemilihan pekerjaan atau karirnya lebih jauh. Mahasiswa adalah individu yang belajar dan menekuni disiplin ilmu yang

ditempuhnya secara baik dan benar, didalam menjalani kuliah itu sangat dipengaruhi oleh kemampuan mahasiswa itu sendiri, karena pada kenyataannya diantara mahasiswa ada yang sudah bekerja atau disibukkan oleh kegiatan organisasi kemahasiswaan. (Aietama, 2012)

Salah satu kegiatan mahasiswa di Kota Bandung tergabung dari beberapa perguruan tinggi adalah AIESEC (*Association Internationale des Etudiants en Sciences Economiques et Commerciales*), yaitu suatu organisasi *non-profit* yang dijalankan oleh mahasiswa untuk menggali potensi yang dimiliki oleh anak-anak muda dengan pengalaman kepemimpinan dan pertukaran pelajar. AIESEC adalah organisasi mahasiswa terbesar di dunia, Organisasi ini hadir di 107 negara dan lebih dari 1100 universitas di dunia. Saat ini AIESEC Internasional berpusat di Amsterdam, Belanda. memiliki 32000 anggota di seluruh dunia dan 700 anggota di Indonesia. AIESEC bertujuan membentuk anggota-anggotanya menjadi pemimpin-pemimpin muda yang dapat membawa pengaruh positif pada lingkungan sekitarnya. AIESEC berusaha mencapai tujuan itu dengan mengadakan kegiatan pertukaran pelajar, kepemimpinan dan kepanitiaan. Seluruh kegiatan yang dilakukan AIESEC ditunjukan untuk mengembangkan kemampuan organisasional dan kepemimpinan anggotanya. Visi AIESEC adalah perdamaian dan memanfaatkan potensi yang ada dalam remaja, sedangkan misi AIESEC adalah "menyediakan pengalaman untuk mengembangkan kemampuan kepemimpinan melalui internasional *internship* dan sukarelawan dalam sebuah lingkungan global.

Organisasi mahasiswa Internasional AIESEC yang bercabang di *AIESEC LC Bandung* adalah organisasi yang bersifat "*City Based*" yang merupakan salah satu Cabang AIESEC yang mewakili AIESEC Indonesia. AIESEC di Bandung hadir pada tahun 1988 sebagai *AIESEC Local Committee Universitas Padjajaran*. Barulah pada 22 November 2007, AIESEC melebarkan jaringannya ke Institut Teknologi Bandung dan Universitas Katolik Parahyangan dan namanya berubah menjadi *AIESEC Local Committee (LC) Bandung*. Beranggotakan dari gabungan berbagai perguruan tinggi. Sampai saat ini didapatkan data dari tahun 2011-2013 jumlah anggota yang terdaftar adalah 872 anggota mahasiswa, tercatat 540 diantaranya tidak aktif dan sisanya terdapat 332 anggota yang aktif, dikarenakan berbagai hal seperti sudah lulus kuliah dan bekerja, terdapat juga anggota yang tidak aktif dikarenakan kesibukan kuliah mereka.

Dalam organisasi AIESEC, mahasiswa yang bergabung mendapatkan berbagai keuntungan dan pengalaman. 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 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 orang asing tersebut. (aiesecbandung.org).

Olga Melinda (*Vice President of Communication AIESEC Bandung 2010-2011*) menyatakan, bahwa mahasiswa mengetahui mengenai AIESEC dari program *exchange* dan AIESEC disebarkan melalui mulut ke mulut, melalui baliho atau poster. Selain itu, mahasiswa yang berorganisasi didalamnya juga menggunakan *social network*, sebagai salah satu cara yang paling efektif untuk memberikan informasi tentang AIESEC. Sistem kerja yang *underpressure* di AIESEC bisa membuat mahasiswa lebih mudah beradaptasi ketika nanti bekerja (Perdana, 2011).

Agar dapat menjadi anggota dalam organisasi AIESEC seseorang mendaftarkan diri secara sukarela, dan mengikuti proses seleksi, dari tahap pengisian formulir peserta dianjurkan untuk mengisinya dengan bahasa Inggris, setelah itu disaring terlebih dahulu dengan cara dilihat bagaimana penggunaan bahasa Inggris dan dari jawaban-jawaban yang diberikan. Setelah mendapatkan hasilnya, lanjut ke tahap kedua yaitu mengikuti *FGD (focus group discussion)*, jika lolos dari tahap kedua disaring kembali dengan proses wawancara dan pertemuan antar *assesor* untuk mendiskusikan diterima atau tidak sebagai anggota

Terdapat dua jenis anggota yaitu anggota *full time* dan anggota yang *part-time*. Anggota *full time* adalah anggota yang tergabung dalam *Executive board* (anggota yang berperan sebagai *president* dan *vice president*) dan bekerja selama 11-18 jam sehari, dan mendapatkan gaji setiap bulannya. Sedangkan anggota *part-time* adalah anggota yang masih berstatus sebagai mahasiswa. Anggota *part-time* tidak dituntut waktu untuk bekerja dalam setiap harinya melainkan hanya melaksanakan

tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan perannya di organisasi dan mereka tidak mendapatkan sanksi apapun dari AIESEC jika tidak menjalankan tugas hanya berdasarkan kesadaran dan tanggung jawab mereka, maka dari itu mereka juga tidak mendapatkan gaji perbulan dari AIESEC. Anggota *AIESEC LC Bandung* yang menjadi subjek penelitian adalah anggota *Part-Time* .

Tugas-tugas untuk anggota yang *part-time* ada dalam organisasi ini terbilang cukup banyak diantaranya harus membuat suatu *project* yang akan dijalankan oleh anggota-anggota AIESEC yang berasal dari beberapa Negara di dunia untuk melakukan pertukaran pelajar di Kota Bandung. Setiap *project* akan dibuat oleh suatu tim yang hanya beranggotakan maksimal lima sampai enam orang. Mengingat anggota tim yang sangat minim, *job description* pada setiap anggota *part-time* akan sangat banyak dan tidak menutup kemungkinan bahwa satu orang pengurus akan memegang dua peran, seperti sedang menjabat sebagai *vice president* tetapi menjabat juga sebagai ketua pelaksana *project*. Setiap *project* berjangka waktu tiga bulan dari mulai pemilihan, pelaksanaan, dan pembubaran *project* tersebut.

Hasil wawancara peneliti dengan president LC Bandung, memperoleh penjelasan bahwa *project* yang dilaksanakan pada *term* 2012-2013 ada 40. Dari keseluruhan *project*, hanya ada satu *project* yang dinyatakan gagal, karena ketua pelaksana tidak melaporkan hasil evaluasi selama *project* itu berlangsung. Menurut president LC Bandung hampir seluruh *project* dinyatakan berhasil karena rasa tanggung jawab anggota yang besar, bekerja keras demi keberhasilan *project*, kerja sama antar anggota yang terjalin dengan baik, keterikatan emosional anggota

terhadap *project* yang diadakan oleh AIESEC, juga anggota merasa tertantang dengan *project* yang sedang dilaksanakan dan keinginan melatih *soft-skill* dalam diri anggota, meskipun anggota *part-time* tersebut tidak memperoleh gaji.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti kepada anggota *part-time* beberapa hal yang membuat para anggota bertahan dan ikut berperan dalam *project-project* dalam AIESEC yaitu, sebanyak 12 anggota dari 30 anggota yang memandang AIESEC sebagai tempat investasi masa depan, karena bisa mendapatkan *link* untuk mencari pekerjaan. Hal tersebut dapat menggambarkan adanya keterikatan, loyalitas ataupun komitmen organisasi pada anggota *part-time* terhadap AIESEC, menurut Meyer dan Allen (1997) komitmen organisasi itu adalah sebuah keadaan psikologi yang mengarakteristikkan hubungan anggota dengan organisasi atau berimplikasi memengaruhi loyalitas anggota untuk tetap bertahan dalam organisasi atau tidak. Komitmen dikenali dalam tiga komponen yaitu, *affective commitment*, *continuance commitment*, and *normative commitment*.

Adanya komitmen pada organisasi membuat anggota merasa memiliki tanggung jawab besar untuk bersedia memberikan segala kemampuannya sehingga timbul rasa memiliki, ini dapat termasuk ke dalam tipe *affective commitment*. Rasa memiliki yang kuat ini akan membuat anggota bekerja lebih giat dan menghindari perilaku yang kurang produktif. Sementara bagi anggota, komitmen pada organisasi juga memunyai dampak personal yang positif yaitu sebagai *reward* dan kepuasan, atau mencerminkan yang terdapat dalam tipe *continuance commitment*. Ada semacam rasa tanggungjawab yang besar jika tidak melaksanakan tugas dan akan dinilai buruk

oleh sesama anggota, sehingga mencerminkan tipe *normative commitment*. Nampak bahwa komitmen pada sebuah organisasi memiliki arti berharga, baik bagi organisasi maupun anggota itu sendiri, terutama dalam mencapai tujuan yang diharapkan anggota dan AIESEC.

Ketiga komponen ini muncul dalam diri setiap anggota dalam kadar yang berbeda-beda, sehingga akan menghasilkan perilaku yang berbeda pula. Anggota organisasi dengan *affective commitment* tinggi, cenderung bertahan dalam organisasi dan bekerja demi organisasi karena keinginannya sendiri. Anggota yang terkait dengan kadar organisasi berdasarkan *continuance commitment* yang tinggi, akan melakukan tugasnya atas dasar kebutuhan. Adapun anggota organisasi dengan *normative commitment* tinggi, bertahan berdasarkan karena merasa memiliki keharusan dan kewajiban terhadap organisasi.

Berdasarkan hasil survey awal peneliti melalui wawancara singkat terhadap 30 orang anggota AIESEC di Kota Bandung didapatkan hasil sebagai berikut. Sebesar 9 orang anggota menyatakan bahwa dirinya ingin tetap bertahan pada suatu organisasi karena merasa dekat dengan teman-teman yang berada dalam organisasi selain karena sudah merasa mempunyai keterikatan dengan organisasi. Kelompok ini akan merasa kehilangan atau merasa ada sesuatu yang kurang jika tidak mengerjakan tugas organisasi. Jika sudah lama tidak mengikuti acara seperti *meeting*, *converence* atau sekedar berkumpul di *office* maka akan mencari dan mengajak teman-teman

anggota lain untuk berkumpul. Perilaku yang memperlihatkan rasa keterikatan pada organisasi dengan personal ini mencerminkan *affective commitment* tinggi.

Sebanyak 12 responden menyatakan dirinya bertahan suatu organisasi AIESEC karena ingin mengembangkan diri, ingin memiliki banyak rekan-rekan diluar Indonesia, untuk persiapan diri di dunia kerja, karena dapat membangun *soft-skills* berdasarkan *roles* yang dijalankan. mereka ingin terus menggali *soft-skills* yang ada pada diri setiap anggota. Mereka memiliki *continuance commitment* yang tinggi.

Sebanyak 9 responden menyatakan memiliki tanggung jawab yang besar terhadap tugas yang diberikan oleh organisasi dan ada semacam rasa takut dipandang buruk oleh oranglain karena telah melalaikan tugasnya. Ini artinya kelompok ini memiliki *normative commitment* tinggi.

Berdasarkan pemaparan di atas terlihat bahwa terdapat tipe komitmen yang berbeda-beda pada anggota *part-time* AIESEC LC Bandung. Peneliti merasa tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai gambaran mengenai komponen komitmen yang dimiliki anggota AIESEC di Kota Bandung.

1.2 Identifikasi Masalah

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana gambaran tipe komitmen organisasi pada anggota *part-time* AIESEC LC Bandung.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seperti apa tipe komitmen organisasi pada anggota *part-time* AIESEC LC Bandung.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian adalah untuk memperoleh gambaran seperti apa 8 tipe komitmen beserta faktor-faktor yang mempengaruhinya, pada anggota *part-time* AIESEC LC Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoretis

- 1) Memberikan sumbangan informasi bagi pengembangan teori-teori khususnya Psikologi Industri dan Organisasi mengenai komitmen.
- 2) Memberikan masukan pada peneliti lain yang memiliki minat melakukan penelitian lanjutan mengenai tipe komitmen organisasi.

1.4.2 Kegunaan Praktis

- 1) Memberikan informasi sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada mahasiswa yang tergabung dalam keanggotaan AIESEC dan menjadi bahan evaluasi bagi setiap anggota agar dapat meningkatkan kinerja di organisasi tersebut.

- 2) Memberikan informasi mengenai komitmen organisasi kepada ketua organisasi AIESEC sebagai bahan pertimbangan agar anggotanya semakin memiliki komitmen dalam organisasi tersebut.

1.5 Kerangka Pikir

Sebagian anggota AIESEC di Bandung berada pada kategori remaja akhir yang berada dalam rentang usia 16-20 tahun. Pada usia ini, perkembangan individu ditandai dengan pencarian identitas diri karena adanya pengaruh dari lingkungan serta sudah mulai membuat keputusan terhadap pemilihan pekerjaan atau karirnya. Dalam berorganisasi, para anggota AIESEC di Bandung dituntut untuk melakukan tugas yang diberikan untuk memenuhi kebutuhannya masing-masing. Sebagai bukti kemandirian pada masa remaja, mereka sudah mulai berlatih untuk mengembangkan kemampuan berorganisasi 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. AIESEC berguna untuk melatih mahasiswa agar bisa menjadi lebih siap di dunia kerja yang nyata.

AIESEC adalah organisasi dengan cara kerja dibawah tekanan, karena para anggota memiliki dua peran sebagai mahasiswa dan sebagai anggota AIESEC dengan tidak adanya profit (gaji) yang dihasilkan juga tidak adanya sanksi tertulis yang

diberikan oleh AIESEC jika tidak melaksanakan tugas yang diberikan oleh AIESEC oleh sebab itu diperlukan loyalitas dari anggotanya yang menjadi salah satu pendukung untuk terus bertahan dalam organisasi AIESEC. Salah satu bentuk loyalitas yang dimiliki oleh anggotanya adanya komitmen yang tinggi terhadap AIESEC. Komitmen sendiri merupakan keterkaitan anggota terhadap organisasi yang mereka ikuti (Meyer & Allen, 1997). Komitmen organisasi juga mengandung pengertian sebagai suatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap organisasi, dengan kata lain komitmen organisasi menyiratkan hubungan anggota dengan organisasi secara aktif.

Meyer dan Allen mengajukan tiga model komponen dari komitmen (1997) yaitu, *affective commitment*, *continuance commitment*, and *normative commitment*. *affective commitment* diartikan sebagai ikatan emosional terhadap organisasi, identifikasi dengan organisasi, dan komitmen pada organisasi. Seorang anggota yang memiliki *affective commitment* akan menunjukkan perilaku datang tepat waktu saat diminta kehadirannya saat ada *meeting* dengan anggota yang lainnya, bersedia mengerjakan tugas dengan menyita jam tidurnya dan bersedia mengikuti setiap kegiatan yang dilaksanakan.

Continuance commitment diartikan sebagai komitmen yang didasarkan pada harga yang diasosiasikan anggota dengan meninggalkan organisasi. Pada umumnya komitmen anggota terhadap komitmen lebih pada kekhawatiran mereka bila tidak dapat mencapai kesuksesan yang sudah diperoleh pada organisasi tersebut pada

organisasi yang baru yang akan mereka ikuti. Anggota dengan *continuance commitment* pada umumnya beranggapan AIESEC sebagai tempat investasi masa depan, karena bisa mendapat *link* untuk mereka mencari pekerjaan.

Normative commitment adalah komitmen yang dirasa sebagai sebuah kewajiban oleh anggota. Perilaku anggota dengan *Normative commitment* misalnya dalam menyelesaikan tugas akan berusaha tepat waktu karena merasa hal tersebut merupakan tanggung jawabnya dengan demikian komitmen normatif merupakan seberapa besar loyalitas anggota terhadap AIESEC, anggota yang memiliki *normative commitment* yang kuat akan terus mempertahankan keberadaannya dalam organisasi karena merasa memang sudah seharusnya ia melakukan hal tersebut karena rasa tanggung jawab yang besar.

Pada dasarnya anggota dapat memiliki ketiga komponen tersebut hanya yang membedakan adalah derajat dari masing-masing komponen tersebut, sehingga akan menghasilkan perilaku yang berbeda pula sebagai latar belakang dalam mengapa mereka masih bertahan dalam organisasi. Komitmen organisasi memiliki beberapa konsekuensi seperti meningkatnya performa kerja dan menurunnya tingkat *turnover* organisasi. Serta meningkatnya anggota yang *unreacable* saat menjalankan tugas. Misalnya, banyak anggota membutuhkan organisasi dan memiliki keinginan kuat sehingga mereka bertahan pada organisasi, padahal ia kurang memiliki kewajiban terhadap organisasi atau anggota yang mungkin ingin merasakan pengalaman derajat hasrat, kebutuhan, dan kewajiban dalam bekerja. (Allen & Meyer, 1997)

Dari ketiga komponen komitmen tersebut, yaitu *affective commitment*, *normative commitment*, *continuance commitment*, dapat dihasilkan delapan tipe komitmen yang merupakan hasil dari perbedaan derajat dari setiap komponen komitmen. Tipe komitmen yang pertama adalah komitmen dengan *affective commitment*, *continuance commitment*, *normative commitment* yang tinggi. Anggota memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap AIESEC, merasa wajib untuk terus menjadi anggota AIESEC karena akan mendapatkan manfaat untuk membangun *soft-skills* untuk diri mereka. Adanya rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugas yang diberikan organisasi dan ketakutan dipandang buruk oleh orang lain karena melalaikan tugas.

Tipe komitmen yang kedua adalah komitmen dengan *affective commitment*, dan *continuance commitment* yang tinggi, namun *normative commitment* rendah. Anggota merasa nyaman dengan keanggotaannya di AIESEC, anggota bekerja bukan karena merasa memiliki kewajiban untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, melainkan karena dirinya memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi bagi organisasi serta dirinya sendiri, memiliki kesadaran bahwa dirinya akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi.

Tipe komitmen yang ketiga adalah *affective commitment* tinggi, serta *continuance commitment* yang rendah, dan *normative commitment* yang tinggi. Anggota memiliki ikatan emosional dengan AIESEC, merasa nyaman dan mengikuti kegiatan yang diadakan oleh AIESEC dengan keinginannya sendiri dan tidak merasa

terbebani dengan apa yang harus didapatkan dari AIESEC, mereka memandang menjadi anggota AIESEC itu adalah sesuatu yang baik.

Tipe komitmen yang keempat adalah *affective commitment* yang tinggi, serta *continuance commitment* dan *normative commitment* yang rendah. Anggota merasa sangat nyaman menjadi anggota AIESEC dan ingin terlibat di dalam kegiatan yang ada. Anggota tidak akan mengalami kerugian secara financial jika meninggalkan AIESEC, dan juga tidak memiliki kewajiban untuk terus menjalankan tugas yang diberikan oleh AIESEC.

Tipe komitmen yang kelima adalah komitmen dengan *affective commitment* yang rendah, serta *continuance commitment* dan *normative commitment* tinggi. Seorang anggota merasa memiliki kewajiban untuk terus menjadi anggota AIESEC dan hal itu menjadikannya kurang memiliki motivasi dalam menjalankan tugas yang diberikan, seperti telat datang pada saat rapat. Anggota menyadari bahwa dirinya akan mengalami kerugian jika meninggalkan AIESEC. Anggota menyelesaikan tugas karena jika tidak timbul perasaan mengenai anggapan buruk mengenai dirinya dari anggota-anggota lain.

Tipe komitmen yang keenam adalah komitmen dengan *affective commitment* yang rendah, serta *continuance commitment* yang tinggi dan *normative commitment* rendah. Anggota bekerja karena merasa adanya keharusan bagi dirinya, ia menyadari bahwa dirinya akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi dan juga tidak ada kesempatan untuk berorganisasi ditempat lain yang mendapatkan manfaat yang

sama seperti di AIESEC. Anggota kurang memiliki kedekatan emosional dengan AIESEC, bekerja hanya untuk keuntungannya sendiri.

Tipe komitmen yang ketujuh adalah komitmen dengan *affective commitment* dan *continuance commitment* rendah, serta *normative commitment* yang tinggi. Anggota bertahan di AIESEC karena dirinya memiliki keyakinan dan keharusan untuk terus di organisasi tersebut. Anggota tidak memiliki kedekatan emosional dengan AIESEC dan bekerja hanya untuk keuntungannya sendiri. Anggota bertahan karena dirinya wajib menyelesaikan tugas organisasi, misalnya dikarenakan rasa tidak enak kepada anggota-anggota yang lain karena tidak bertanggung jawab.

Tipe komitmen yang kedelapan adalah komitmen dengan *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment* yang rendah. Anggota tidak memiliki kedekatan emosional dengan AIESEC dan menyebabkan kurangnya motivasi dalam organisasi, seperti datang terlambat pada saat *meeting*, merasa terbebani untuk datang pada setiap acara yang diadakan oleh AIESEC. Anggota merasa mengalami kerugian waktu dan tenaga jika meninggalkan organisasi.

Masing-masing anggota memiliki penampilan sikap dan perilaku yang berbeda, berdasarkan tipe komitmen yang mereka miliki terhadap organisasi. Terbentuknya komitmen dipengaruhi beberapa faktor, diantaranya adalah karakteristik pribadi (gender, usia, status pekerjaan, tingkat pendidikan, dan lamanya seseorang bekerja), karakteristik tugas dalam organisasi (pengalaman berorganisasi anggota dan tantangan), yang terakhir adalah karakteristik organisasi (Struktur

organisasi, desain kebijaksanaan organisasi, dan bagaimana kebijaksanaan organisasi) (Meyer & Allen, 1997).

Karakteristik pribadi menyangkut gender, usia, status pekerjaan, tingkat pendidikan, dan lamanya seseorang bekerja. Anggota yang berusia lebih tua dengan masa keanggotaan di organisasi yang lama akan menunjukkan *affective commitment* yang tinggi dibandingkan anggota-anggota yang baru bergabung dalam organisasi (Meyer & Allen, 1997). Anggota dengan masa jabatan yang telah dijalannya dalam bekerja membuatnya semakin banyak pengalaman kerja, semakin betah, maka semakin kuat ikatan yang terbentuk dengan organisasi sehingga *affective commitment* semaking tinggi.

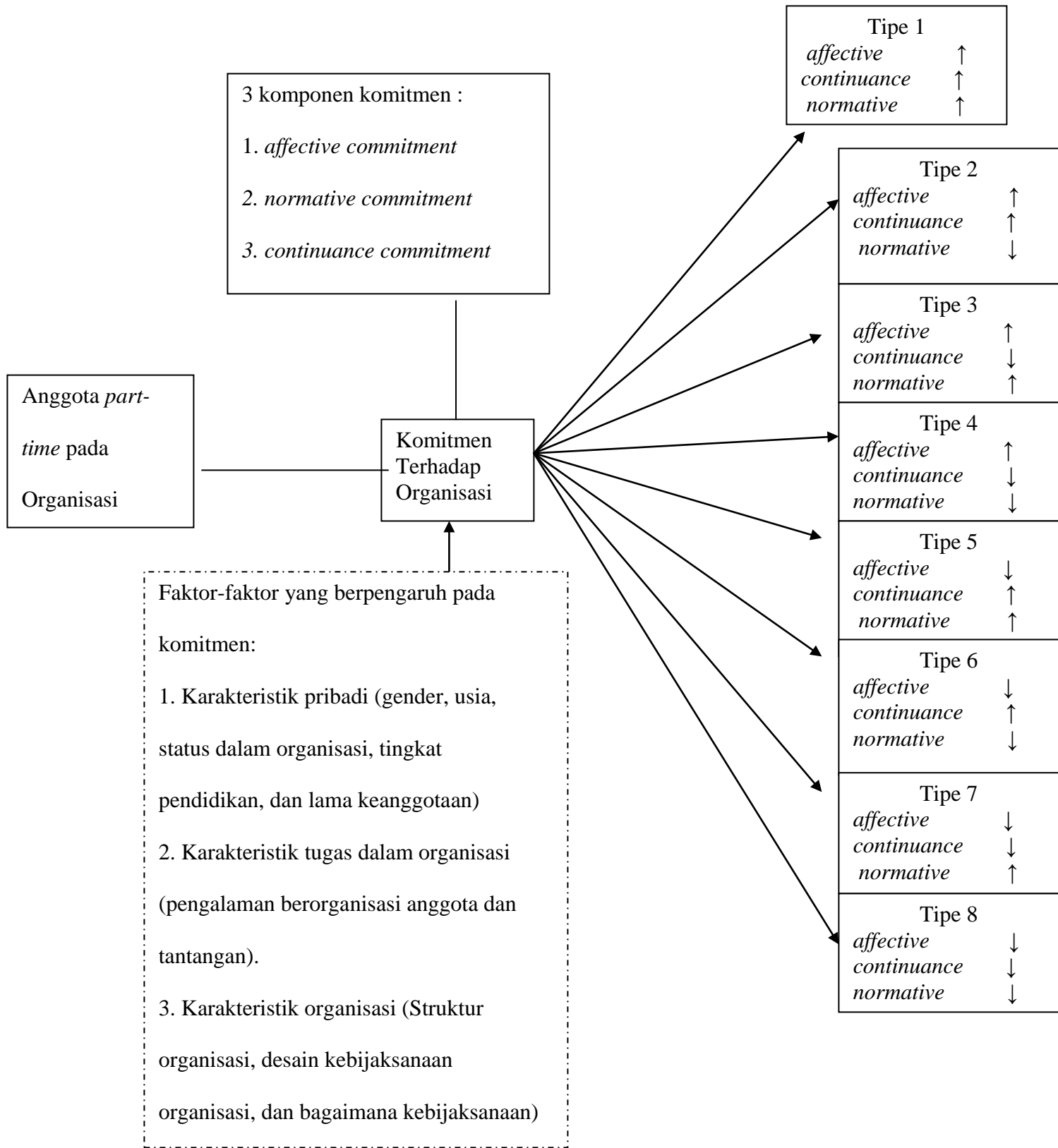
Karakteristik pribadi juga berhubungan dengan *continuance commitment*. Pada pencapaian usia yang semakin tua, alternatif pilihan kerja yang bisa didapatkan semakin sedikit sehingga setelah mendapatkan pekerjaan tertentu, orang dengan usia yang lebih tua akan lebih mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Mereka akan lebih tertarik untuk menunjukkan unjuk kerjanya sehingga orang yang lebih tua usianya memiliki *continuance commitment* yang dominan.

Karakteristik tugas dalam organisasi adalah tantangan dalam mengerjakan tugas, yaitu sejauh mana pekerjaan yang dijalannya adalah tantangan dalam menyelesaikan tugas di organisasi, yaitu sejauh mana pekerjaan yang dijalannya menunjukkan kreativitas dan membutuhkan tanggungjawab (Dorstein & Matalon, 1989, Meyer & Allen, 1997). Karakteristik tugas dalam organisasi adalah berupa

pengalaman yang tercakup ke dalam kepuasan dan motivasi anggota organisasi selama berada dalam organisasi, dan hubungan antara anggota dengan pemimpinnya. Hubungan yang kuat terjadi antara kepuasan dan motivasi dengan *affective commitment*. Dalam kepuasan kerja tercakup didalamnya adalah fasilitas dan imbalan, hal ini berkaitan dengan *continuance commitment*. imbalan yang didapat dari organisasi yang dibutuhkan oleh anggota dalam menyelesaikan tugas dapat menjadi pendorong bagi individu untuk mempertahankan kenggotaanya dalam organisasi.

Dalam karakteristik organisasi komponen kerja memiliki kaitan dengan struktur organisasi di dalam organisasi, *affective commitment* akan rendah pada karyawan yang tidak yakin tentang apa yang mereka harapkan (peran yang ambigu) atau perilaku yang diharapkan tidak sesuai dengan yang tampak (konflik peran). Hubungan antara anggota dengan atasan juga memungkinkan meningkatnya *affective commitment*, *affective commitment* akan tinggi pada anggota yang atasannya mengizinkan mereka untuk berpartisipasi dalam membuat keputusan dan yang memberikan mereka pertimbangan dan rasa keadilan. Anggota memiliki pilihan pekerjaan lainnya memiliki *continuance commitment* yang rendah dibandingkan dengan anggota yang tidak memiliki pilihan pekerjaan lain. Pandangan tentang pekerjaan lain dapat dipengaruhi oleh sistem organisasi yang dimiliki oleh suatu organisasi.

Dari hal-hal yang telah disebutkan di atas, tipe komitmen organisasi pada anggota AIESEC LC Bandung akan diukur. Tipe komitmen organisasi akan diukur berdasarkan komponen-komponennya, yaitu: *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Dari ketiga komponen tersebut maka didapatkan delapan tipe komitmen yang merupakan hasil dari perbedaan derajat dari setiap komponen komitmen.



1.1 Skema Kerangka Pikir

1.6 Asumsi

1. Anggota *part-time* AIESEC LC Bandung dihadapkan pada tuntutan tugas saat menjalankan *project*, tanpa adanya profit atau gaji yang diperoleh.
2. Komitmen organisasi memiliki tiga komponen yaitu *affective commitment*, *normative commitment*, *continuance commitment*. Ketiga komponen ini muncul dalam diri setiap anggota *part-time* AIESEC LC Bandung namun muncul dalam kadar yang berbeda-beda sehingga akan menghasilkan perilaku yang berbeda pula sebagai latar belakang dalam mempertahankan diri di dalam organisasinya.
3. Anggota *part-time* AIESEC LC Bandung memiliki salah satu dari 8 tipe komitmen yang dihasilkan dari *affective commitment*, *normative commitment*, *continuance commitment*.
4. Tipe komitmen organisasi pada anggota *part-time* AIESEC LC Bandung dipengaruhi oleh faktor karakteristik pribadi individu, karakteristik organisasi, dan pengalaman berorganisasi.