

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Mahasiswa merupakan golongan dalam masyarakat yang mendapatkan status dikarenakan keterikatannya dengan Perguruan Tinggi. Menurut Siswoyo (2007) mahasiswa adalah kelompok yang diciptakan untuk selalu berpikir dan saling melengkapi. Mahasiswa dicirikan sebagai individu yang memiliki kemampuan yang lebih, kecerdasan intelektual yang tinggi, pemikiran yang kritis dan cepat tanggap. Dengan status sebagai kaum berintelektual tinggi mahasiswa dituntut untuk dapat berpartisipasi baik di dunia pendidikan maupun sosial kemasyarakatan (Cahyono, 2019). Cara yang dilakukan oleh mahasiswa untuk bisa berpartisipasi tersebut adalah dengan mengasah kemampuan dan menekuni minat. Salah satunya adalah dengan menjadi bagian dari anggota organisasi mahasiswa.

Organisasi kemahasiswaan menjadi wadah bagi mahasiswa untuk belajar mengembangkan diri dalam hal kepemimpinan dan mengorganisir kegiatan baik itu kegiatan akademik maupun non-akademik (Ramadhan dkk, 2022). Secara umum organisasi mahasiswa dikategorikan menjadi organisasi internal dan eksternal kampus (Dewi, 2018). Organisasi internal adalah organisasi yang kegiatannya berada di dalam lingkungan kampus dan kedudukannya resmi di bawah naungan Perguruan Tinggi. Sedangkan organisasi eksternal adalah organisasi yang kegiatannya berada di luar kampus dan organisasi yang kedu-

kannya tidak berdiri di bawah naungan perguruan tinggi (Widyatmoko, 2022).

Universitas Andalas memfasilitasi mahasiswanya untuk dapat mengembangkan minat dan bakat mereka dengan adanya organisasi-organisasi internal (Kemahasiswaan Unand, 2023). Direktorat Kemahasiswaan di Universitas Andalas menawarkan berbagai inisiatif untuk melakukan pemberdayaan kepada mahasiswa baik di bidang akademik maupun ekstrakurikuler dengan adanya unit-unit kegiatan yang berfokus pada kegiatan keorganisasian. Masing-masing organisasi yang ada ini tentunya memiliki bentuk kegiatan, visi, misi, serta tujuan yang berbeda. Dengan banyaknya organisasi yang ditawarkan oleh Universitas Andalas membuat mahasiswa memiliki banyak pilihan untuk dapat mengikuti organisasi internal kampus sesuai dengan minat dan bakat yang dimiliki.

Jumlah pendaftar untuk setiap organisasi pun tidak sedikit, sebagai contoh adalah data yang didapatkan oleh peneliti melalui wawancara bersama Menteri Kominfo BEM KM Universitas Andalas. Menurut narasumber, pada tahun 2023 jumlah pendaftar yang ingin menjadi bagian dari BEM KM Universitas Andalas adalah sebanyak 400 lebih pendaftar. Setelah melewati proses seleksi, akhirnya terdapat sebanyak 227 pengurus yang akan menjalankan tugas selama satu tahun kepengurusan. Tentunya jumlah anggota yang dimiliki badan organisasi ini tidak sedikit. Meskipun begitu, melalui wawancara tersebut narasumber mengungkapkan bahwa pada dasarnya setiap organisasi tidak hanya membutuhkan jumlah anggota yang banyak, melainkan anggota yang memiliki komitmen yang kuat untuk dapat bersinergi selama masa

kepengurusan. Narasumber menyampaikan bahwa setiap badan organisasi tentunya memiliki harapan dan cita-cita yang baik untuk masa depan dan keberlangsungan organisasi tersebut. Maka dari itu, untuk mencapai tujuan yang besar tersebut sangat berkaitan dengan keterlibatan dan kontribusi yang dimiliki oleh anggota organisasi.

Pada saat ini, permasalahan mengenai keterlibatan dan kontribusi anggota dalam berorganisasi menjadi perhatian hampir seluruh badan organisasi. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Syafitri (2019) menemukan bahwa sebanyak 65% anggota organisasi mahasiswa tidak berpartisipasi dalam rapat, yang menunjukkan bahwa banyak anggota organisasi kemahasiswaan yang masih memiliki tingkat keterlibatan organisasi yang minim. Hal ini ditunjukkan dengan hanya 35% anggota mahasiswa yang menyumbangkan ide, saran, atau pendapat. Sejalan dengan itu, survei pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti kepada 57 anggota organisasi di Universitas Andalas menemukan bahwa sebanyak 52% anggota organisasi mahasiswa di Universitas Andalas memiliki keterlibatan yang minim terhadap organisasinya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada tujuh ketua umum badan organisasi mahasiswa yang ada di Universitas Andalas, peneliti menemukan bahwa ketidakhadiran ketika pelaksanaan rapat dan kegiatan-kegiatan penting di organisasi menjadi permasalahan yang sering ditemui oleh setiap badan organisasi. Alasan banyaknya anggota organisasi yang tidak hadir ini adalah tuntutan akademik, memiliki kegiatan lain seperti menjadi panitia suatu acara dan *hangout* bersama dengan teman-teman. Sejalan dengan hal

tersebut, melalui survei yang peneliti lakukan ditemukan bahwa sebanyak 42% mahasiswa organisasi di Universitas Andalas tidak merasa menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya sehingga banyak dari mereka yang menghindari untuk bertemu dengan rekan kerja organisasi. Selain itu, 52% mahasiswa organisasi merasa terasingkan dari kelompok organisasinya dan tidak mendapatkan nilai positif ketika tergabung dalam organisasi. Dari hasil wawancara dan survei yang dilakukan tersebut peneliti melihat bahwa permasalahan terbesar yang dihadapi oleh badan organisasi di Universitas Andalas adalah kurangnya keterlibatan ketika bekerja serta kemauan untuk menginvestasikan upaya yang tinggi dalam pekerjaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Bakker (2008) menjelaskan bahwa minimnya kemauan untuk mendedikasikan diri pada pekerjaan serta menginvestasikan waktu terhadap pekerjaan mengindikasikan *work engagement* yang buruk. Dengan kata lain mahasiswa organisasi di Universitas Andalas memiliki keterikatan atau *engagement* yang belum maksimal terhadap organisasi.

Keterikatan kerja atau *work engagement* anggota organisasi menjadi faktor penting yang harus dibangun oleh badan organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja anggota (Bakker, 2011). *Work engagement* menjadi salah satu unsur sentral yang dapat membuat kinerja anggota dalam sebuah organisasi meningkat. Menurut Bakker (2011) *work engagement* yang baik adalah ketika anggota yang terlibat dalam pekerjaan sepenuhnya terhubung dengan peran pekerjaan dan tanggung jawab yang di tugaskan pada anggota tersebut. Dengan demikian, mereka akan penuh dengan energi yang di

dedikasikan untuk pekerjaan organisasi sehingga dalam bekerja anggota pun fokus dalam aktifitas untuk menyelesaikan tugas organisasi.

Schaufeli, dkk (2002) mendefinisikan *work engagement* sebagai keadaan pikiran yang positif, memuaskan, yang berkaitan dengan tugas-tugas ditandai oleh adanya semangat dalam melakukan pekerjaan, memiliki dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan, dan memusatkan perhatian pada pekerjaan. Beberapa dimensi dari *work engagement* menurut Schaufelli, dkk (2002) adalah *Vigor* ditandai dengan memiliki tingkat energi dan ketekunan yang tinggi dalam bekerja, disertai rasa senang dan kesediaan memberikan usaha maksimal untuk menyelesaikan pekerjaan meskipun menghadapi kesulitan. Kemudian *dedication* yang merujuk pada kondisi dimana pekerja sangat terlibat dengan pekerjaannya, yang ditandai dengan perasaan pekerjaan tersebut bermakna dan menantang bagi dirinya, antusiasme tinggi dalam bekerja, terinspirasi dan bangga terhadap pekerjaannya baik secara pribadi maupun sosial. Selanjutnya *Absorption* yang mengacu pada kondisi fokus, tertarik, dan tenggelam dalam pekerjaan ditandai kesulitan melepaskan diri dari pekerjaan serta merasa waktu berjalan sangat cepat saat melakukan suatu pekerjaan (Schaufeli, dkk. 2002).

Work engagement berperan penting untuk memotivasi penyelesaian tugas dan meningkatkan kinerja anggota di organisasi (Sonnentag dkk. 2012). Selain itu, *Work engagement* berpengaruh pada kinerja keseluruhan seseorang yang juga menjadi kunci sukses organisasi (Ott, 2007). Anggota yang memiliki *work engagement* tinggi akan sangat terlibat dengan tugas (Yalabik dkk. 2013).

Namun, ketika anggota mengalami penurunan energi dan antusiasme mereka cenderung tidak menyukai tugas-tugas yang diberikan kepada mereka dan mulai mencari kesempatan di tempat lain. Anggota yang *engaged* terhadap tugas yang ada di organisasi akan memiliki tingkat energi dan mental yang tinggi dalam bekerja, komitmen tinggi, tekun, terlibat aktif, bersemangat, bangga, dan terikat kuat dengan pekerjaannya (Schaufeli & Bakker, 2004).

Elemen kunci *work engagement* adalah motivasi, keterikatan, dan keterlibatan kerja yang tinggi ditandai dengan semangat, fokus, dan perasaan positif dalam menjalankan peran pekerjaan (Bakker, dkk 2008). Keterikatan terhadap kegiatan di organisasi dapat ditunjukkan dengan seberapa tinggi tingkat kinerja yang dilakukan anggota bersangkutan terhadap kegiatan yang dijalannya dalam organisasi (Shantz, dkk, 2016). Menurut Greenberg dan Baron (2003), anggota organisasi yang memiliki keterikatan kerja tinggi merupakan anggota yang produktif dan dapat menguntungkan bagi organisasi. Dengan demikian, anggota yang produktif dan merasa terikat dengan organisasi akan membuat mereka sangat memihak dan sungguh-sungguh peduli terhadap bidang pekerjaan yang mereka kerjakan. Maka dari itu penting bagi organisasi mahasiswa untuk memiliki anggota yang memiliki *work engagement* yang baik dalam menjalankan kepengurusan.

Ketika seseorang mementingkan tugas yang diberikan maka mereka akan cenderung loyal terhadap pekerjaan dan juga organisasi yang dalam hal ini juga akan mempengaruhi kinerja individu (Halbesleben & Wheeler, 2008). *Work engagement* yang di miliki oleh anggota sangat penting bagi organisasi karena

dengan *work engagement* yang baik akan berdampak positif bagi organisasi. Seorang anggota yang *engaged* memiliki banyak harapan yang positif, salah satunya yaitu kinerja yang baik (Bakker, 2010). Selain itu anggota yang *engaged* akan lebih terbuka terhadap informasi baru, lebih produktif dan lebih memiliki keinginan untuk melakukan hal-hal yang lebih dari apa yang diharapkan (Bakker & Demerouti, 2007). Dapat dikatakan bahwa anggota akan memiliki keterlibatan dalam pekerjaan mereka jika mereka secara antusias mengambil bagian dalam hal-hal yang berhubungan dengan tugas-tugas (Allport, 1943) dan jika mereka melihat pekerjaan sebagai bagian terpenting dan signifikan dalam hidup individu tersebut (Dubin, 1966).

Anggota organisasi yang telah menunjukkan *engagement* pada organisasinya akan sangat tertarik dengan tujuan, prinsip, dan ambisi dari badan organisasi mereka (Christian & Slaughter, 2011). Anggota yang berdedikasi untuk melayani organisasi dapat melalakan waktu mereka untuk berpartisipasi dalam setiap kegiatan dengan hadir dan aktif dalam semua kegiatan organisasi serta bertanggung jawab terhadap tugas yang sudah diberikan kepadanya (Bakker & Bal, 2010). Anggota dengan *work engagement* yang buruk, menurut Trihapsari dan Nashori (2011), dapat berdampak negatif pada organisasi melalui terjadinya penurunan produktivitas, pengerjaan tugas-tugas di bawah standar, meremehkan aturan, ketidakhadiran, dan pengunduran diri dari organisasi.

Berdasarkan data yang didapat dari wawancara, rendahnya keterlibatan dan keterikatan kerja anggota organisasi ini menyebabkan ketidakhadiran

beberapa anggota dalam rapat atau kegiatan penting sehingga menyebabkan ketidaknyamanan antar anggota. Melalui survei yang dilakukan oleh peneliti menemukan sebanyak 58% mahasiswa organisasi memiliki keterlibatan minim yang juga dipengaruhi oleh ketidakmampuan mahasiswa untuk melakukan pengaturan jadwal mereka terhadap tuntutan akademik dan kegiatan di luar akademik tersebut, salah satunya organisasi. Akibatnya, anggota organisasi yang sering tidak menghadiri rapat menjadi kebingungan dengan tugas apa yang harus dikerjakannya. Hal ini sejalan dengan survei yang dilakukan peneliti menemukan sebanyak 43% anggota organisasi merasa kebingungan dengan tugas apa yang harus mereka kerjakan selama menjadi bagian dari organisasi tersebut. Hal ini menyebabkan menurunnya semangat dan motivasi ketika menjalankan kewajiban mereka sebagai bagian dari anggota organisasi mahasiswa.

Melalui hasil survei dan wawancara tersebut peneliti melihat bahwa terdapat faktor-faktor personal dari diri individu itu sendiri seperti ketidakmampuan individu dalam mengelola dan mengatur jadwal kegiatan yang diidentifikasi sebagai komponen yang mempengaruhi *work engagement*. Ketika seseorang memutuskan untuk ikut serta dalam kegiatan organisasi tentunya mereka akan berhadapan dengan permasalahan baru dalam kehidupan mereka dan dituntut untuk memecahkan penyelesaian permasalahan tersebut (Folkman, dkk 1986). Studi terkini menunjukkan *work engagement* akan mengalami fluktuasi dari hari ke hari. Hal ini akan membuat *work engagement* anggota organisasi menjadi naik turun setiap harinya (Schaufeli, 2012). Oleh

karena itu, Hardiansyah (2019) menyatakan bahwa dalam berorganisasi kemampuan yang dimiliki oleh individu akan mempengaruhi bagaimana individu membentuk keterlibatannya dalam bekerja secara efektif. Salah satu kemampuan yang perlu untuk dimiliki oleh anggota organisasi adalah *self-regulation* (Shafry, dkk 2022). Kesuksesan sebuah badan organisasi sangat bergantung pada bagaimana cara individu untuk mengelola dirinya agar tetap terlibat pada setiap kegiatan dan terlibat secara aktif pada setiap kegiatan yang ada dalam sebuah organisasi (Tseng & Kang, 2009). Menurut Christian, dkk (2011) kemampuan mengatur diri sendiri merupakan sumber daya personal yang penting bagi seseorang yang mengikuti organisasi untuk dapat terlibat secara optimal dalam pekerjaan mereka. Individu dengan pengaturan diri yang baik mampu mengelola emosi, motivasi, dan perilaku mereka dengan lebih efektif sehingga dapat mencapai tingkat *work engagement* yang lebih tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh Sarwar, dkk (2019), memaparkan bahwa kemampuan individu dalam melakukan pengaturan diri akan berpengaruh pada motivasi dan penentuan tujuan yang dalam hal ini berkaitan dengan keinginan anggota organisasi untuk secara aktif terlibat dalam kegiatan organisasi dan memberikan kontribusi positif kepada organisasi. Selain itu, Zimmerman (2008), menyatakan bahwa ketidakmampuan individu dalam mengelola diri akan membuat individu kesulitan dalam mempertanggung jawabkan kewajibannya kepada orang-orang disekitar sehingga sulit untuk merealisasikan tujuan yang ingin dicapai. Pada mahasiswa organisasi, pertanggung jawaban tersebut adalah bagaimana keterlibatan dan kontribusi

aktif mereka sebagai anggota dalam sebuah organisasi. Oleh karena itu kemampuan untuk melakukan pengaturan diri sangat diperlukan oleh mahasiswa yang mengikuti kegiatan di luar akademik seperti organisasi.

Self-regulation menurut Miller dan Brown (1999) didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk merencanakan, memantau, dan merevisi perilaku mereka sendiri guna mencapai tujuan tertentu. Miller dan Brown (1999) menyatakan terdapat tujuh proses yang terlibat dalam *self-regulation*, yaitu *receiving*, *evaluating*, *triggering*, *searching*, *formulating/planning*, *implementating*, dan *assessing* yang saling berkaitan satu sama lain. *Receiving* adalah informasi yang diterima individu sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. *Evaluating* merupakan evaluasi terhadap informasi dan membandingkannya dengan norma-norma yang berlaku pada diri individu. Selanjutnya *triggering* adalah sikap individu yang berani membuat suatu perubahan terkait tujuan untuk kemajuan. Lalu *searching*, dimana individu mampu menemukan solusi dan mencari berbagai pilihan yang mungkin terjadi. Setelah itu *formulating*, yaitu kemampuan individu dalam merumuskan rencana untuk menentukan hal – hal yang akan dilakukan. Kemudian *implementating*, merupakan penerapan atas rencana yang telah dibuat sebagai realisasi atas pemikiran sebelumnya. Terakhir *assessing*, yaitu kemampuan dalam menilai efektivitas dari tindakan yang dilakukan dalam mencapai tujuan (Miller & Brown, 1999).

Individu dengan *self-regulation* yang baik memiliki kemampuan untuk menahan dorongan-dorongan negatif dan tetap fokus walaupun menghadapi

rintangan. Mereka cenderung lebih sehat, sukses dalam karir, dan mengalami kebahagiaan serta kepuasan hidup yang lebih tinggi (Vohs & Baumeister, 2011). Selain itu, individu dengan *self-regulation* tingkat tinggi mampu mengembangkan dan memantau perilaku mereka sendiri secara efektif guna mencapai sasaran dan impian dalam jangka panjang (Hustad dkk, 2009). Dengan demikian, regulasi diri yang baik membuat seseorang lebih mampu mengelola perilaku dan pikiran untuk meraih kesuksesan dalam berbagai bidang.

Self-regulation memiliki peranan penting bagi individu untuk dapat mencapai tujuan dan membantu individu untuk termotivasi kuat dalam mencapai tujuan tersebut (Alwisol, 2007). *Self-regulation* juga dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal yang ada dalam diri individu, terkhususnya mahasiswa organisasi (Shafry, dkk 2022). Keduanya saling berinteraksi dan saling berkaitan satu sama lain yang kemudian juga tidak lepas dari kegiatan yang dilakukan oleh individu. Seperti pada mahasiswa yang aktif dalam organisasi mereka harus menjalankan peran ganda dalam kegiatan sehari-harinya untuk dapat mengejar prestasi akademik dan menjalankan kegiatan berorganisasi. Menurut Ent, dkk (2011), *self-regulation* memungkinkan seseorang untuk mengerjakan banyak aktivitas tanpa mengganggu satu sama lain, meskipun tugas-tugas tersebut berbeda satu sama lain.

Work engagement atau keterikatan kerja memiliki hubungan dengan *self-regulation* (Lian, dkk. 2012). Dimana beberapa penelitian telah menemukan korelasi di antara kedua konsep ini. *Self-regulation* melibatkan kemampuan

untuk menetapkan tujuan dan standar pribadi dalam bekerja. Penetapan tujuan yang jelas dan menantang dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan seseorang dalam pekerjaannya, yang merupakan aspek penting dari *work engagement* (Schaufelli dan Bakker, 2004). *Self-regulation* melibatkan kemampuan untuk memantau dan mengevaluasi diri sendiri dalam proses pencapaian tujuan. Pemantauan diri yang efektif dapat membantu individu untuk tetap terlibat dan fokus dalam pekerjaannya, serta mengidentifikasi bagian yang memerlukan perbaikan (Breevart dkk, 2014) Secara teoritis, *self-regulation* yang baik memungkinkan individu untuk lebih terfokus, gigih, serta mampu mengendalikan perilaku negatif dalam pekerjaannya (Park dkk, 2019). Hal ini akan meningkatkan keterikatan terhadap pekerjaan (*work engagement*) pada anggota organisasi. Sebaliknya, *self-regulation* yang buruk berpotensi membuat performa individu di tempat kerja tidak konsisten, mudah terpengaruh faktor eksternal, dan cenderung menunjukkan perilaku kontraproduktif yang akan menurunkan keterlibatan kerja (Marcus dkk, 2016).

Self-regulation merupakan kemampuan untuk mengontrol dan mengelola pikiran, emosi, dan perilaku seseorang dalam mencapai tujuan tertentu (Zimmerman, 2002). Dalam konteks mahasiswa yang berorganisasi, *self-regulation* dapat membantu mereka terlibat (*engaged*) secara aktif dan produktif dalam kegiatan organisasi. Mahasiswa yang memiliki *self-regulation* yang baik dapat mempertahankan motivasi mereka dalam berorganisasi. Mereka dapat mengatur tujuan dan prioritas serta mengarahkan upaya mereka pada kegiatan yang paling relevan dan bermanfaat (Wolters, 2003). *Self-*

regulation yang baik dapat membantu mahasiswa mengatur waktu dengan efektif dan menyelesaikan tugas-tugas organisasi dengan tepat waktu (Klassen dkk, 2008). Mereka dapat membuat jadwal, menetapkan batas waktu, dan mengalokasikan sumber daya dengan bijak. Selain itu kegiatan berorganisasi seringkali melibatkan situasi yang penuh tekanan dan tantangan (Munoz dkk, 2014). Oleh karena itu, mahasiswa yang memiliki *self-regulation* yang baik dapat mengendalikan emosi mereka, seperti stres atau kecemasan, sehingga tetap fokus dan produktif dalam kegiatan organisasi (Gross, 2014).

Self-regulation melibatkan kemampuan untuk memonitor dan mengevaluasi diri sendiri (Miller & Brown, 1999). Mahasiswa dapat menilai kinerja mereka dalam organisasi, mengidentifikasi bagian yang perlu ditingkatkan, dan membuat penyesuaian yang diperlukan. Mahasiswa dengan *self-regulation* yang baik menyadari keterbatasan mereka dan tidak ragu untuk mencari bantuan atau dukungan dari orang lain, seperti teman, senior, atau dosen pembimbing, ketika menghadapi kesulitan dalam kegiatan organisasi (Zimmerman & Schunk, 2011). *Self-regulation* memungkinkan mahasiswa untuk beradaptasi dengan situasi yang berubah dan menyesuaikan strategi mereka sesuai kebutuhan (Karabenick & Berger, 2013). Sehingga mereka dapat belajar dari pengalaman dan membuat perubahan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Maka dari itu, dengan kemampuan *self-regulation* yang baik, mahasiswa dapat mengelola diri mereka dengan lebih efektif, menghadapi tantangan organisasi dengan lebih baik, dan tetap terlibat secara aktif dalam kegiatan organisasi. Hal ini dapat meningkatkan

produktivitas dan kinerja mereka dalam berorganisasi, serta memberikan pengalaman yang lebih bermakna dan bermanfaat.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mulyani dan Widhastuti (2019) pada 115 mahasiswa anggota organisasi di Universitas Diponegoro menemukan *self-regulation* yang baik membuat mahasiswa lebih *engaged* terhadap organisasinya. Sejalan dengan hal tersebut penelitian oleh Anggriawan dan Iswanto (2018) menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *self-regulation* dengan *work engagement* pada mahasiswa pengurus inti organisasi kemahasiswaan. Kemudian, penelitian lain yang dilakukan oleh Ning dan Downing (2012) menemukan bahwa *self-regulation* dan motivasi belajar yang tinggi berkorelasi positif dengan *work engagement* pada mahasiswa yang aktif dalam organisasi kemahasiswaan.

Dari penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara *work engagement* dan *self-regulation*. Namun, banyak dari penelitian yang terdahulu tersebut tidak secara langsung mengaitkan kedua variabel tersebut. Kemudian ditambah lagi adanya perbedaan karakteristik pada setiap organisasi yang kemungkinan berpengaruh terhadap keterikatan individu didalamnya. Oleh karena itu, peneliti ingin melihat seberapa besar pengaruh *self-regulation* terhadap *work engagement* pada mahasiswa organisasi di Universitas Andalas.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan permasalahan yang menjadi fokus penelitian adalah, apakah *self-regulation* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* pada mahasiswa organisasi di Pusat Kegiatan Mahasiswa Universitas Andalas?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah *self-regulation* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* pada mahasiswa organisasi di Pusat Kegiatan Mahasiswa Universitas Andalas.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas informasi dan memberikan pemahaman teoritis agar dapat menjadi acuan dalam penelitian apakah *self-regulation* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* pada mahasiswa organisasi Universitas Andalas.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Organisasi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan menambah wawasan pada badan organisasi yang ada di Universitas Andalas untuk dapat meningkatkan *engaged* pada anggota organisasi mahasiswa.

b. Bagi Anggota Organisasi Mahasiswa

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman bagi mahasiswa yang mengikuti organisasi untuk meningkatkan regulasi diri agar dapat memberikan keterlibatan yang positif terhadap badan organisasi.

