

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia khususnya olahragawan yang dimiliki oleh Indonesia sendiri terbukti cukup unggul dengan adanya Warga Negara Indonesia (WNI) yang *go international*. Olahragawan Indonesia terbukti telah berhasil bersaing dengan warga negara asing hingga mengharumkan nama Indonesia dimata dunia. Indonesia tidak hanya memiliki olahragawan yang terampil, tetapi juga dianugrahi dengan banyaknya jumlah olahragawan. Hal ini dapat dilihat berdasarkan jumlah olahragawan yang diturunkan Indonesia pada Asian Games 2018, yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1 Jumlah Olahragawan di ASIAN Games 2018

No	Nama Negara	Jumlah Olahragawan
1	Indonesia	936
2	Cina	889
3	Thailand	827
4	Korea Selatan	808
5	Jepang	802
6	India	710
7	Hongkong	592
8	Cina Taipei	563
9	Kazakhstan	524
10	Malaysia	451

Sumber : INASGOC (2018), KONI (2014), Detik.com (2016)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, maka dapat dikatakan bahwa Indonesia merupakan salah satu negara yang memiliki peluang yang besar untuk mencapai suatu prestasi. Prestasi tersebutpun dapat dilihat berdasarkan event terbesar ASIAN

Games 2018 yang baru saja dilaksanakan di Jakarta dan Palembang. Pada ASIAN

Games sebelumnya (2014), Indonesia hanya mampu memperoleh peringkat ke-17, sedangkan pada ASIAN Games 2018, Indonesia mampu meraih peringkat ke-4 terbaik Asia dan membanggakan sebagai tuan rumah.

Olahragawan yang terpilih pada ASIAN Games tahun 2018 adalah merupakan olahragawan elit. Olahragawan elit terbagi menjadi tiga kategori yaitu elit internasional, elit regional, dan elit nasional. Sebanyak 936 olahragawan elit Indonesia yang diturunkan pada ASIAN GAMES tahun 2018 terdiri dari 58 olahragawan elit internasional, sedangkan sisanya sebanyak 878 merupakan olahragawan elit regional dan elit nasional. Untuk mencapai elit internasional, setiap olahragawan haruslah berprestasi dan diakui dunia berdasarkan cabang olahraga mereka masing-masing. Sedangkan elit regional dan elit nasional masih dalam lingkup berprestasi di lokal atau dalam negeri. Banyaknya olahragawan di Indonesia khususnya elit regional dan elit nasional, menunjukkan bahwa Indonesia memiliki olahragawan yang berpotensi untuk berprestasi di kancah internasional (Kemenpora, 2018).

Dengan banyaknya potensi olahragawan elit di Indonesia tersebut, maka akan membuat terjadinya keinginan untuk melakukan *hijack* dan *transfer* olahragawan baik di level nasional maupun antar negara. *Hijack* yang dimaksud adalah keinginan negara lain untuk mencuri potensi dari olahragawan yang berprestasi atau bahkan nantinya berprestasi. Sedangkan *transfer* pemain akan terjadi ketika para olahragawan merasa bahwa peluang mereka untuk berkembang dan sukses apabila mereka berada di luar organisasi / tempat mereka saat ini berlatih. *Hijack dan transfer* olahragawan merupakan suatu permasalahan yang dihadapi di Indonesia. Dengan adanya fenomena tersebut maka dapat dikatakan bahwa komitmen olahragawan terhadap organisasinya sangat rendah.

Fakta komitmen olahragawan yang rendah tersebut dapat dilihat dengan adanya beberapa olahragawan yang melakukan pemindahan status warga negara seperti Mia Audina selaku atlet bulu tangkis yang saat ini menjadi warga negara Belanda dan

memenangkan medali perak Olimpiade Athena 2004 (Lubabah, 2016), atlet bulu tangkis Setiana Mapasa yang pindah menjadi warga negara Australia pada 2014 telah berada pada Peringkat 29 dunia sektor ganda putri (Prabowo, 2017). Syaffarizal Mursalin Agri, yang bermain di Liga Qatar di klub Al-Khor SC, pada saat bermain di Liga Qatar Syaffarizal berhasil membawa Al-Khor ke peringkat 4 dari 20 tim yang mengikuti kompetisi (Galihak, 2016).

Bukan hanya perpindahan status kewarganegaraan saja tetapi juga perpindahan status domisili antar wilayah merupakan fakta mengenai kurangnya komitmen olahragawan. Tidak hanya perpindahan status kependudukan suatu negara, perpindahan olahragawan antar wilayah juga kerap terjadi di Indonesia terutama menjelang even olahraga akan diadakan, sebab perpindahan olahragawan dapat menjadi cara instan bagi suatu wilayah untuk memperoleh prestasi. Perpindahan atlet tersebut biasa dikenal dengan aksi pembajakan olahragawan, sebagai contoh pada Pekan Olahraga Nasional (PON) tahun 2016 terjadi praktek pembajakan pada olahragawan renang Jawa Barat yaitu Glenn Victor Susaanto dan Ressa Kania Dewi yang pindah dan mewakili Jawa Timur, dimana sebelumnya olahragawan peboling Jawa Barat, Tannya Roumimper, Putri Astari, Billy M. Islam, Oscar, dan Fachry Askary juga pindah ke Jawa Timur (Raya, 2015).

Meskipun perpindahan olahragawan antar provinsi tidak merugikan Indonesia karena olahragawan tersebut tetap akan mewakili Indonesia diajang kompetisi internasional. Namun hal tersebut menunjukkan bahwa didalam diri olahragawan tersebut terdapat kesetiaan dan komitmen yang kurang baik. Jika olahragawan tersebut memiliki komitmen yang baik akan tetapi dengan adanya praktek pembajakan olahragawan yang sering terjadi, maka dapat menciptakan persepsi olahragawan bahwa perpindahan tersebut merupakan hal yang lumrah terjadi. Aksi yang dikenal sebagai pembajakan olahragawan antar daerah tersebut biasanya sering terjadi pada

atlet yang dianggap potensial atau pernah meraih prestasi sebelumnya, seperti contoh atlet renang Triady Fauzi Sidiq meraih 7 medali emas di PON 2012 yang ditawarkan oleh Jawa Timur untuk pindah dengan nilai sebesar Rp780 juta (Pratama, 2016). Berdasarkan data sekunder di atas terindikasi fakta-fakta terkait masalah komitmen olahragawan, baik pada lokal (antar daerah) maupun internasional (antar negara).

Pemerintah Indonesia telah memiliki peraturan mengenai pembangunan olahraga yang tercantum dalam UU nomor 3 Tahun 2005 tentang Sistem Keolahragaan Nasional dan memiliki institusi khusus (KONI dan KOI) yang keolahragaan dengan berbagai program umum dan khususnya, akan tetapi penentuan prestasi sepenuhnya tergantung dari para atlet itu sendiri, seperti misalnya kesediaan atlet untuk dapat terus fokus berlatih, berusaha secara maksimal meraih prestasi, dan tingkat kesetiannya terhadap organisasi olahraga dan negaranya.

Mengacu pada *organizational commitment*, dimana *organizational commitment* merupakan tingkat kesetiaan yang berkaitan dengan ikatannya terhadap organisasi, dan kemauannya untuk terus berpartisipasi atau bekerja sama dengan organisasi tersebut (Davis dan Newstrom dalam Ortiz, et al, 2014). Selain itu, *organizational commitment* adalah merupakan tingkat keterlibatan karyawan dalam organisasinya dan merasa ingin tetap menjadi bagian dari organisasi, dimana di dalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan karyawan untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat karyawan tersebut bekerja (Greenberg dan Baron, 2003). Sehingga, dapat dikatakan bahwa olahragawan yang memiliki *organizational commitment* akan memiliki sikap kesediaan untuk berusaha secara maksimal dalam meraih prestasi setinggi mungkin sesuai strategi yang dijabarkan organisasi untuk meraih prestasi.

Namun fakta yang ada menunjukkan banyak olahragawan Indonesia yang tidak berkomitmen terhadap organisasi olahraganya. Seperti misalnya Halim Haryanto yang merupakan pasangan Tony Gunawan saat menjadi juara All England tahun 1999 dan juara dunia ganda putra tahun 2001. Halim Haryanto aktif mewakili tim bulutangkis Amerika Serikat sejak tahun 2005. Masih banyak lagi olahragawan lainnya seperti Ronald Susilo, yang mengalahkan Lin Dan pada olimpiade 2004 dan memilih bermain untuk Singapura (Aryomen dalam ucnews, 2018). Dengan adanya fakta tersebut tersebut menunjukkan bahwa adanya ketidaksesuaian dengan tujuan pembangunan olahraga prestasi nasional butir kelima pada rencana strategis (Renstra) KONI Tahun 2014-2018 (KONI, 2014) yaitu perlunya komitmen yang tinggi dari olahragawan untuk meraih prestasi.

Menurut Cherrington dalam Lubis (2015) *organizational commitment* adalah nilai personal yang mengacu kepada sikap loyal pada perusahaan, hal serupa juga dikatakan oleh Davis dan Newstron dalam Ortiz (2014) bahwa karyawan yang memiliki *organizational commitment* akan memiliki tingkat kesetiaan yang tinggi berkaitan dengan organisasinya serta kemauannya untuk terus berpartisipasi dan bekerja sama dengan organisasi tersebut. Karyawan akan memiliki *organizational commitment* yang tinggi apabila mereka memiliki kepercayaan dan menerima tujuan dan nilai organisasi, berkeinginan kuat untuk bertahan menjadi anggota organisasi, dan bersedia untuk berusaha sebaik mungkin demi organisasinya (Utaminingsih, 2014).

Apabila olahragawan Indonesia memiliki *organizational commitment* yang tinggi, maka mereka akan berusaha semaksimal mungkin menghasilkan prestasi bagi bangsa Indonesia. Hal tersebut didukung oleh pendapat Singh dan Pandey dalam Rehman, et al (2013), yang mengatakan bahwa *organizational commitment* dapat mencerminkan keyakinan karyawan dalam kesediaannya untuk mengeluarkan upaya dalam mencapai prestasi mereka dengan maksud untuk terus bekerja pada organisasi

tersebut. Berbagai penelitian juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan dan pengaruh yang searah antara komitmen dengan pencapaian prestasi pada sebuah organisasi (Udayana, 2016; Rikiawan, Musadieg, & Utami, 2013; Wilkinsa, Butt, Kratochvil, & Balakrishnan, 2015).

Terdapat beberapa dimensi dari *organizational commitment*, yaitu *continuance commitment* yaitu komitmen yang didasari oleh *cost* yang diasosiasikan karyawan apabila meninggalkan organisasinya, kemudian *affective commitment* dimana karyawan merasa betah dan ingin tetap tinggal dan bekerja di perusahaannya. Hal ini merupakan keterkaitan emosional (*emotional attachment*) atau psikologis kepada organisasinya. Lebih lanjut, *normative commitment* adalah dimana komitmen akan melibatkan perasaan-perasaan karyawan mengenai keharusan dia untuk bertahan di dalam organisasinya (Miller & Lee dalam Folorunso, et al (2014)). Selain itu, terdapat dimensi lainnya yang dikemukakan oleh para ahli, yaitu *control commitment* dimana komitmen yang didasarkan pada keterikatan pada norma-norma organisasi yang membentuk perilaku dalam arah yang diinginkan karyawannya (Kanter dalam Iqbal, 2010). Dimensi selanjutnya adalah *moral commitment*, yaitu komitmen yang didasarkan pada tingkat dimana seorang individu secara psikologis terikat kepada organisasinya (Jaros dalam Dixit dan Bhati, 2012). *Value commitment* juga merupakan salah satu dimensi dalam mengukur *organizational commitment*.

Value commitment adalah komitmen karyawan yang berdasarkan pada tingkat kepercayaan dan penerimaan tujuan atau nilai organisasi dan kemauannya untuk memberikan banyak usaha atas nama organisasinya (Mayer & Schoorman dalam Dixit & Bhati, 2012).

Dari berbagai dimensi dan definisi *organizational commitment* dari para ahli yang dipaparkan diatas, dapat dilihat bahwa *organizational commitment* berkaitan erat dengan keterikatan individu dan kesediaan individu dalam melakukan usaha atas nama

organisasinya dalam mencapai tujuan organisasinya, dalam bidang olahraga tentunya juga akan berdampak pada peningkatan prestasi olahragawan tersebut..

Berdasarkan pendapat para ahli diatas mengenai *organizational commitment*, maka diperlukan pra-survei untuk membuktikan keabsahan data sekunder mengenai fakta-fakta dan permasalahan yang telah dipaparkan terkait komitmen olahragawan. Kuesioner pra-survei ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner pada 27 olahragawan di Pengurus Besar / KONI (Komite Olahraga Nasional Indonesia) di Jakarta dengan hasil dibawah ini :

Tabel 1.2 Hasil Pra-Survei Komitmen Olahragawan

Penilaian	Jumlah Responden	Persentase
Sangat tidak setuju, Tidak setuju, Ragu-ragu	7 Olahrawagawan	27,16%
Setuju, Sangat setuju	20 Olahragawan	72,84%

Sumber : Peneliti (2018)

Hasil penyebaran kuesioner menunjukkan bahwa para olahragawan masih memiliki komitmen yang cukup tinggi tetapi lebih rendah dari harapan untuk kemajuan olahraga di Indonesia terlihat dari responden yang memberi pernyataan setuju dan sangat setuju sebesar 72,84%. Sedangkan sisanya 27,16 % yang menyatakan ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju untuk memiliki komitmen pada diri mereka. Persentasi 27,16% jika diasumsikan dengan total olahragawan nasional yang diturunkan pada ASIAN Games 2018, maka akan ada sebanyak 255 olahragawan dari total 936 olahragawan. Hal inilah yang membuat peneliti memiliki kekhawatiran akan persentasi 27,16% tersebut, dimana sesuai dengan fenomena yang ada yaitu maraknya *hijack* dan *transfer* olahragawan. Dari 27,16% tersebut dapat dikatakan bahwa terjadi permasalahan terkait dengan komitmen olahragawan. Dimana sesuai dengan prinsip Pareto yaitu efek terbanyak datang dari sebab yang sedikit, dimana 80% efek datang

dari 20% sebab yang mungkin. 20% sebab yang mungkin disebut sebagai —sedikit tapi vitall, dan sebabsebab sisanya disebut sebagai —banyak tapi sepelel. Prinsip ini mengatakan bahwa

80% kejadian diakibatkan dari 20% sebab (Sugian, 2006). Dari hasil sebanyak 27,16% bisa diduga sebagai sedikit tapi vital dan sesuai dengan fenomena terkait banyaknya olahragawan yang melakukan *hijack* dan *transfer*.

Dengan meningkat dan bertumbuh pesatnya olahraga industri di dunia termasuk di Indonesia tentunya hal ini dapat mengakibatkan efek bola salju meningkatnya *hijack* dan *transfer* olahragawan dan merugikan organisasinya atau negaranya apabila menjadi warganegara asing. Efek bola salju memiliki dampak seperti *domino effect* yaitu serangkaian kejadian yang dihasilkan oleh kecelakaan di satu unit proses menyebabkan kecelakaan sekunder di unit lain dan berpotensi menimbulkan bencana (Kadri dan Chatelet, 2014).

Komitmen olahragawan dalam hal ini dapat diduga menjadi permasalahan bagi olahragawan Indonesia. Beberapa hal yang melatar belakang hal tersebut salah satunya adalah karena adanya ketidakpuasan kerja didalam diri olahragawan tersebut, karena komitmen sangat berkaitan erat dengan kepuasan kerja (Sejjaaka & Kaawaase, 2014). Menurut Fattah (2017), kepuasan kerja merupakan sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Jika olahragawan telah memiliki kepuasan kerja maka seharusnya olahragawan tersebut dapat memiliki komitmen yang tinggi. Namun untuk dapat menciptakan kepuasan olahragawan, dapatlah disebabkan oleh banyak faktor. Salah satu untuk meningkatkan kepuasan olahragawan dan *organizational commitment* adalah dengan menciptakan motivasi berprestasi di dalam olahragawan tersebut (Liao & Hsieh, 2017; Lo & Li, 2016). Hal tersebut terjadi karena apabila seorang individu memiliki motivasi dalam berprestasi, maka individu tersebut akan memiliki dorongan untuk melakukan usaha

maksimal agar tujuannya tercapai. Colquitt, Lepine dan Wesson (2015) menyatakan bahwa jika seseorang mendambakan sesuatu, maka ia akan termotivasi untuk mengambil tindakan menuju pencapaian harapan tersebut. Ketika harapan tersebut terpenuhi, maka kepuasan akan terpenuhi. Dengan kata lain, motivasi yang dimiliki seseorang dapat berakibat pada kepuasan kerja.

Hal serupa juga disampaikan oleh Suwanto (2011) yang mengatakan bahwa motivasi dalam berprestasi tercermin pada keinginannya untuk menetapkan tujuan yang menantang, dan akan melakukan suatu usaha untuk mencapai tujuan tersebut. Dengan kata lain seseorang akan melakukan suatu usaha tertentu dengan sungguh-sungguh sehingga nantinya harapan mereka untuk memperoleh suatu prestasi akan tercapai.

Motivasi untuk berprestasi juga dapat berpengaruh terhadap *organizational commitment* karyawan, sebab prestasi merupakan hasil yang diberikan pada seseorang karena telah melakukan pencapaian tertentu. (Siburian, 2013; Gorda dan Lestari, 2016). Salah satu ciri-ciri karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasinya, yaitu berusaha untuk tetap terus menjadi anggota organisasi dan melakukan suatu usaha tertentu untuk mencapai tujuan organisasi (Utaminingsih, 2014). Dengan kata lain, antara motivasi untuk berprestasi dan *organizational commitment* memiliki keterkaitan satu sama lain.

Fakta terkait motivasi berprestasi adalah dalam bentuk perhatian yang diberikan pemerintah dan masyarakat terhadap olahragawan seperti yang terjadi pada perhelatan Asian Games dan Asian Paragames tahun 2018, dimana pemerintah memberikan bonus yang besar dan sama kepada semua olahragawan yang telah berprestasi dalam *event* tersebut. Hal tersebut membuat olahragawan merasa dihargai dan dapat meningkatkan komitmen mereka untuk berprestasi dan loyal terhadap organisasi dan negaranya. Lebih lanjut, masifnya dukungan masyarakat terhadap

olahragawan Indonesia yang berlaga pada event Asian Games dan Paragames 2018 membuat para olahragawan termotivasi untuk berprestasi menjadi juara dan tentu saja meningkatkan komitmen mereka. Namun fakta lainnya, dimana olahragawan di Indonesia apabila menang di kompetisi internasional, maka banyak para penduduk Indonesia yang memberikan komentar positif atau ucapan selamat. Hal inilah yang dapat menciptakan para olahragawan Indonesia terus berpacu untuk memiliki *organizational commitment* sehingga nantinya diharapkan dapat meningkatkan prestasi mereka.

Selain itu, *work-life balance* juga dapat berpengaruh terhadap peningkatan *organizational commitment* (Sethi, 2014). *Work-life balance* mengacu pada seimbangannya berbagai tanggung jawab di tempat kerja, di rumah, dan aspek kehidupan lainnya. Pada olahragawan di Indonesia, jam latihan ataupun aturanaturan yang berlaku bisa saja melahirkan ketidak seimbangan kehidupan kerja yang kurang baik bagi para atlet seperti misalnya aturan yang diterapkan oleh PBSI untuk olahragawan pratama yaitu dengan memberi batasan pada penggunaan alat komunikasi hingga jam malam. Pentingnya *work-life balance* para olahragawan merupakan hal yang patut diperhatikan, apabila terlalu banyak porsi waktu yang digunakan untuk latihan / hal yang berhubungan dengan pekerjaan maka dapat menimbulkan perasaan tidak nyaman dan dapat berpengaruh pada kinerja prestasi olahragawan. Fakta terkait *work-life balance* terjadi pada Jonatan Christie yang meraih medali emas bulutangkis pada perhelatan Asian Games 2018, yang merasa kesulitan untuk bertemu dengan orangtuanya. Dewi Jaya selaku orangtua dari Jonatan Christie mengaku sangat rindu dan jarang sekali bertemu dengan Jonatan Christie. Hal tersebut dikarenakan kesibukan Jonatan dalam mempersiapkan berbagai kejuaraan bulutangkis (Khairunnisa dalam tribunnews, 2018). Dari fakta tersebut, dengan adanya *work-life balance* olahragawan terutama dengan memberikan waktu libur bagi olahragawan sehingga mereka memiliki

waktu bersama keluarga ataupun rekan. Dengan adanya *work-life balance* tersebut maka diharapkan dapat menciptakan komitmen mereka sebagai olahragawan.

Work-life balance juga berpengaruh pada *organizational commitment*. Hal ini dapat terjadi karena dengan adanya perasaan seorang individu bahwa dirinya telah memiliki keseimbangan pada pekerjaan dan kehidupan, maka perasaan nyaman untuk tetap terus berada pada kondisi tersebut akan muncul, sehingga perasaan untuk bertahan didalam organisasi yang juga merupakan ciri-ciri dari *organizational commitment* juga akan muncul. Utaminingsih (2014) mengemukakan salah satu ciri-ciri dari *organizational commitment* adalah sikap karyawan untuk tetap ingin berada didalam organisasi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *work-life balance* menciptakan perasaan nyaman bagi karyawan dalam bekerja dan membuat karyawan ingin tetap berada dalam organisasi, sehingga dengan kata lain *work-life balance* dapat memiliki kaitan dengan *organizational commitment*.

Hal ini kemudian mengacu pada kepuasan kerja karyawan, dimana ketidakseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan dapat membuat karyawan tidak puas dalam bekerja, sehingga nantinya karyawan tersebut bisa saja memperlihatkan sikap *exit* atau keluar dari organisasi, seperti yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2014). Sikap *exit* merupakan sikap aktif yang ditujukan oleh karyawan apabila merasa tidak puas atau tidak nyaman dalam bekerja, hal tersebut tentunya merupakan kebalikan dari sikap *organizational commitment*. Sehingga dapat dikatakan bahwa *work-life balance* memiliki kaitan dengan kepuasan kerja. Diantara ketiga variabel tersebut, baik *work-life balance*, kepuasan dan *organizational commitment* dapat saling berkaitan satu sama lain. Beberapa penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa adanya hubungan dan pengaruh diantara ketiga variabel tersebut, seperti misalnya penelitian yang dilakukan oleh Azeem & Akhtar (2014) yang mengatakan bahwa terdapat kaitan yang kuat antara *work-life balance*, kepuasan kerja dan komitmen. Oleh

karena itu, pada penelitian ini telah menunjukkan bahwa terdapat kurangnya komitmen olahragawan.

Menurut Cherington dalam Lubis (2015) *organizational commitment* adalah nilai personal yang kadang-kadang mengacu sebagai sikap loyal pada perusahaan, hal serupa juga dikatakan oleh Davis dan Newstrom dalam Ortiz, et al (2014) bahwa karyawan yang memiliki *organizational commitment* akan memiliki tingkat kesetiaan yang berkaitan dengan ikatannya dengan organisasi, dan kemauannya untuk terus berpartisipasi atau bekerja sama dengan organisasi tersebut. Berpartisipasi dapat mengacu pada usaha yang dilakukan oleh karyawan untuk tujuan organisasinya, dalam konteksnya pada olahragawan di Indonesia, partisipasi dapat merujuk pada usaha yang dilakukan baik saat latihan maupun keikutsertaan olahragawan dalam kontes olahraga baik karena adanya dorongan dalam diri (motivasi untuk berprestasi) maupun karena tujuan organisasi.

Ditemukan fakta dari data sekunder bahwa telah ada beberapa olahragawan yang melakukan pemindahan wilayah dan pemindahan status kewarganegaraan sebagai olahragawan. Selain data sekunder terkait perpindahan wilayah atau status kewarganegaraan olahragawan di Indonesia, ternyata permasalahan terkait komitmen olahragawan juga di dukung data primer melalui hasil pra-survei pada tabel 1.2 yang telah dipaparkan pada latar belakang masalah, yang menunjukkan sebanyak 27% responden menyatakan kurang, tidak setuju dan ragu-ragu terhadap komitmen mereka terhadap organisasi. Oleh karena itu peneliti fokus pada permasalahan terkait komitmen olahragawan.

Selain variabel-variabel yang telah dipaparkan diatas, identifikasi permasalahan variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap *organizational commitment* adalah budaya organisasi, dan kepemimpinan. Hal ini didukung oleh

penelitian yang dilakukan oleh Harwiki (2016). Penelitian tersebut dilakukan terhadap manajer dan karyawan perempuan di Jawa timur dan hasil menunjukkan bahwa adanya pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap *organizational commitment* secara signifikan. Budaya organisasi pada dasarnya muncul dari kepemimpinan yang ada di Kementerian Pemuda dan Olahraga. Hal ini tentunya akan muncul tergantung dengan gaya kepemimpinan Menteri Pemuda dan Olahraga dalam menentukan kebijakan dan memimpin organisasi khususnya Pengurus Besar (PB) olahraga di Indonesia.

Berdasarkan latar belakang permasalahan, maka peneliti juga menambahkan unsur kebaruan penelitian dapat dilihat dari unit analisis dan variabel penelitian yaitu komitmen pada olahragawan, sedangkan penelitian-penelitian mengenai *organizational commitment* banyak digunakan di perusahaan. Dalam membangun model, dari beberapa jurnal dan menggunakan variabel yang berkaitan dengan permasalahan bagi olahragawan. Belum adanya penelitian terkait komitmen olahragawan, kepuasan profesi, *work-life balance* dan motivasi berprestasi olahragawan di Indonesia, sehingga peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai —Pengaruh *Work-life balance*, Motivasi Berprestasi, dan Kepuasan Profesi, Terhadap Komitmen Olahragawan Pada Organisasi Olahragawan Indonesia.

1.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah yang diuraikan diatas, dapat disimpulkan bahwa masalah komitmen olahragawan merupakan permasalahan yang kompleks dan banyak faktor yang dapat memengaruhinya (dilihat pada identifikasi masalah. Dalam penelitian ini dibatasi pada 4 variabel pokok yaitu (1) Komitmen olahragawan pada organisasi, (2) Kepuasan profesi, (3) *Work-life balance*, dan (4) Motivasi berprestasi. Dengan responden para olahragawan yang berada dibawah

naungan Pengurus Besar Komite Olahraga Nasional Indonesia. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh olahragawan yang mengikuti Asian Games 2018 yang berada di Jakarta, Tangerang, Bogor, Bekasi dan Cibubur.

1.3 Rumusan Masalah

Dari latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Apakah *work-life balance* berpengaruh langsung terhadap *organizational commitment* olahragawan ?
2. Apakah motivasi berprestasi berpengaruh langsung terhadap *organizational commitment* olahragawan ?
3. Apakah kepuasan profesi berpengaruh langsung terhadap *organizational commitment* olahragawan ?
4. Apakah *work-life balance* berpengaruh langsung terhadap kepuasan profesi?
5. Apakah motivasi berprestasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan profesi ?
6. Apakah *work-life balance* berpengaruh secara tidak langsung terhadap *organizational commitment* olahragawan melalui kepuasan profesi?
7. Apakah motivasi berprestasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap *organizational commitment* olahragawan melalui kepuasan profesi?

1.4 Tujuan Penelitian

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung *work-life balance*, motivasi berprestasi, dan kepuasan profesi terhadap *organizational commitment* olahragawan yang berada dibawah naungan

Komite Olahraga Nasional Indonesia dan Komite Olimpiade Indonesia. Tujuan khusus penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh antar variabel :

1. Pengaruh langsung *work-life balance* terhadap *organizational commitment* olahragawan.
2. Pengaruh langsung motivasi berprestasi terhadap *organizational commitment* olahragawan.
3. Pengaruh langsung kepuasan profesi terhadap *organizational commitment* olahragawan.
4. Pengaruh langsung *work-life balance* terhadap kepuasan profesi.
5. Pengaruh langsung motivasi berprestasi terhadap kepuasan profesi.
6. Pengaruh tidak langsung apakah *work-life balance* terhadap *organizational commitment* olahragawan melalui kepuasan profesi.
7. Pengaruh tidak langsung apakah motivasi berprestasi terhadap *organizational commitment* olahragawan melalui kepuasan profesi.

1.5 Kegunaan Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian ini, diharapkan akan memiliki manfaat baik secara praktis maupun secara akademis atau manfaat teoritik.

1. Manfaat secara Akademis
 - a. Secara teoritik, hasil penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia (MSDM) khususnya mengenai *organizational commitment* olahragawan dan berbagai variabel lain serta sebagai bahan pembelajaran dan konsep dasar untuk penelitian selanjutnya untuk pembaca yang ingin melakukan penelitian yang memiliki konsep menyerupai penelitian ini.

- b. Menambah referensi bagi peneliti lain yang bermaksud meneliti tentang masalah terkait maupun untuk meneliti faktor-faktor lain (seperti budaya organisasi dan kepemimpinan) yang dapat berpengaruh terhadap *organizational commitment* para olahragawan yang tidak diperhatikan didalam penelitian ini.

2. Manfaat secara Praktis

Secara praktis, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi kepentingan praktis kepada pihak-pihak terkait dalam peningkatan *organizational commitment* para olahragawan di Indonesia, antara lain:

- a. Pemerintah dalam mengembangkan prestasi olahraga di Indonesia.
- b. Pemerintah khususnya Kemenpora dalam melakukan pembinaan olahragawan.
- c. Pengurus Besar Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) dan Komite Olimpiade Indonesia (KOI) dalam upayanya membina para olahragawan.
- d. Pemerintah dalam menetapkan atau merevisi regulasi terkait olahragawan.

1.6 *State of The Art*

Dalam penelitian ini kebaruan penelitian dapat dilihat dari unit analisis dan variabel penelitian yaitu *organizational commitment* dari olahragawan, sedangkan penelitian-penelitian mengenai *organizational commitment* banyak digunakan hanya di perusahaan (perbankan, *nurse*, guru, perusahaan manufaktur). Selain itu juga model dalam penelitian ini bukanlah replikasi hanya dari satu jurnal, namun dari beberapa jurnal dengan menggunakan variabel yang berkaitan dengan permasalahan bagi olahragawan.

