

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Organisasi adalah sebuah sistem terstruktur untuk mengakomodasi kumpulan individu yang memiliki tugas dan fungsi masing-masing lalu saling berkoordinasi untuk mencapai tujuan organisasi (Husin, 2022). Hal yang sama berlaku pada seluruh organisasi, baik di dunia kerja atau dunia pendidikan. Organisasi di tingkat pendidikan banyak mengajarkan pelatihan *softskill* dan *hardskill* kepada para anggotanya dengan berbagai kegiatan rutin di dalam organisasi tersebut. Tidak hanya berfokus pada akademik, banyak organisasi pendidikan yang fokus juga di bidang non akademik seperti kesenian, hiburan, dll. Oleh karena itu organisasi dapat dikatakan juga sebagai wadah untuk berlatih dan mengembangkan kemampuan individu, terutama untuk para generasi muda di era dengan kemajuan teknologi sekarang ini.

Di era digitalisasi sekarang ini sudah terlahir generasi baru yang dikenal dengan nama Generasi Z yaitu generasi pertama yang tumbuh dengan teknologi digital sejak lahir (Dimock M, 2019). Berdasarkan data dari *Pew Research Center* dan Biro Sensus AS (dalam Detik.com, 2024) menyatakan bahwa individu yang masuk ke dalam kategori Gen Z adalah mereka yang terlahir pada tahun 1997 sampai 2012, dengan kata lain individu yang berusia pada rentang usia 13 - 28 tahun pada tahun 2025. Hal ini tentunya mempengaruhi cara mereka dalam berinteraksi, belajar, dan bekerja. Keakraban Gen Z dengan teknologi digital dan perilaku Gen Z yang cenderung lebih bebas dapat menjadi peluang sekaligus tantangan yang dapat berdampak pada daya saing organisasi (Rasulong, dkk., 2024). Namun jika tantangan tersebut tidak ditangani dengan baik maka akan membuat Gen Z sulit berkembang dan dapat merugikan organisasi. Ismail dan Nugroho (2022) menyatakan terlepas dari kelebihan Gen Z sebagai suatu generasi juga tidak sedikit kekurangan yang ditemukan, Gen Z digempur oleh begitu banyak saluran informasi dan budaya yang membuat generasi ini terlalu dini untuk mengetahui suatu informasi tanpa dibarengi dengan kemampuan filtrasi yang baik. Hal yang sama pun berlaku di dunia kerja, banyaknya pilihan membuat Gen Z mudah merasa bosan

dan mudah berpindah-pindah instansi sehingga penguasaannya terhadap suatu keterampilan menjadi tidak mendalam dan tidak tangguh secara mental.

Berdasarkan penelitian Rasulong, dkk (2024) diketahui bahwa Gen Z dapat menjadi aset berharga bagi organisasi dalam hal perubahan dan daya saing. Hal ini dapat terjadi jika organisasi memahami nilai-nilai, preferensi, dan gaya kerja dari generasi ini. Lebih lanjut organisasi dapat melakukan pemberian *reward* yang kompetitif, fleksibilitas pekerjaan, gaya kepemimpinan kolaboratif-transparansi, dan budaya kerja inklusif-inovatif. Seluruh upaya tersebut dapat mendorong juga mengembangkan Gen Z menjadi individu yang inovatif dan dinamis, serta unggul dalam pemanfaatan teknologi. Namun, fakta di lapangan saat ini justru menunjukkan banyak organisasi di dunia kerja memandang Gen Z sebagai tenaga kerja dengan kecenderungan berpindah yang tinggi (Jobplanet, 2017), atau biasa disebut *turnover*.

Menurut Wardhani (2015) mendefinisikan kesetiaan karyawan sebagai keterikatan yang stabil dengan orang, kelompok (organisasi) tertentu, atau objek yang tercermin dalam pemikiran dan tindakan. Kalimat “organisasi tertentu” ini merupakan makna luas dari kata organisasi dalam konteks lingkungan dunia kerja dan lingkungan dunia pendidikan. Organisasi di dunia pendidikan memiliki arti organisasi yang berada di lingkungan pendidikan, baik itu di tingkat Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama, Sekolah Menengah Atas, dan Universitas. Organisasi pendidikan di universitas memiliki keunikannya masing-masing atau lebih sering dikenal dengan istilah organisasi mahasiswa atau organisasi kampus. Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 155/U/1998 tentang Pedoman Umum Organisasi Kemahasiswaan menyatakan bahwa organisasi kemahasiswaan adalah sebuah sarana serta wahana pengembangan diri bagi mahasiswa dalam perluasan wawasan dan juga peningkatan kecendekiawanan serta integritas kepribadian dalam mencapai tujuan pendidikan tinggi. Aktivitas kampus diikuti oleh seluruh mahasiswanya tidak hanya dijalankan oleh pihak kampus sebagai sebuah instansi namun dapat juga dijalankan oleh mahasiswa melalui adanya organisasi mahasiswa (Kartikasari, 2015; dalam Sari A. P., 2023). Peran organisasi mahasiswa bagi kampus adalah sebagai salah satu bentuk kegiatan kampus dengan para mahasiswa sebagai penggeraknya, juga sebagai wadah untuk mengembangkan kepribadian dan

kemampuan diri bagi para mahasiswa. Menurut Campbell, organisasi dapat melatih mahasiswa untuk berusaha juga berkomitmen terhadap tugas yang dihadapi mereka (Sari A. P., dkk, 2023). Namun, dalam prosesnya justru tidak sedikit mahasiswa yang cenderung berniat untuk meninggalkan organisasi.

Berdasarkan data dari Lembaga Pers Mahasiswa (LPM) Pabelan pada tahun 2023 (dalam Pabelanonline.com, 2023) menyatakan beberapa alasan utama mengapa mahasiswa mengikuti organisasi kampus, antara lain menambah relasi (33%), softskill (27%), menambah pengalaman (24%), dan belajar manajemen waktu juga tanggung jawab (16%). Seluruh tujuan tersebut dapat diperoleh dengan cara bergabung dan aktif berorganisasi sehingga diri mahasiswa dapat berkembang. Namun banyak mahasiswa yang tidak dapat bertahan menghadapi proses di dalamnya. Menurut Kasali (dalam Susanto, dkk, 2023) menyatakan Gen Z cenderung memiliki tanggung jawab yang rendah, mudah menyerah, berekspektasi terlalu tinggi, dan memaksakan kehendak individu. Semua hal tersebut akan mempengaruhi cara Gen Z berorganisasi dengan organisasi kampus yang diikutinya saat ini. Dalam unggahan media berita kompas.com pada tanggal 10 September 2022 membahas tentang kalangan muda yang sedang marak melakukan *quiet quitting* pada tugas dan pekerjaannya. *Quiet quitting* ditandai dengan melakukan tugas atau pekerjaan seperlunya saja dengan niat hanya untuk menggugurkan kewajibannya. Kebiasaan ini jika dibiarkan maka akan sangat mungkin mengarah lebih lanjut kepada tindakan individu untuk meninggalkan organisasinya (*turnover*). Para Gen Z, terutama yang sedang menjadi seorang mahasiswa/i seharusnya dapat menjalankan perannya dengan baik sebagai anggota di organisasi kampus karena dapat menjadi simulasi atau pelatihan untuk dirinya sebelum memasuki dunia kerja atau perusahaan.

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan beberapa Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) di Universitas Negeri Jakarta menunjukkan gejala internal di dalam setiap organisasi. Rata-rata semua pengurus dari organisasi BPRS ERA FM (Badan Penyelenggara Radio Siaran *Educational Radio*) merasa tidak nyaman dengan lingkungan organisasi seperti rapat yang selalu mengalami keterlambatan waktu bahkan sampai 5 jam ke atas, Hal ini sesuai dengan penelitian Yanistasa dkk (2024) yang menyatakan apabila lingkungan organisasi tidak

mendukung untuk mengembangkan potensi yang dimiliki oleh anggota maka yang terjadi adalah tingginya *turnover*. Perilaku *workplace bullying* seperti memperdaya, memermalukan, mengintimidasi, atau mengancam dapat menurunkan *work engagement* (Monica dan Megawati, 2021). Hal tersebut juga terjadi pada organisasi KSPA (Kelompok Sosial Pecinta Anak) yang menyatakan bahwa cukup banyak anggota di kepengurusannya yang merasa tidak nyaman berorganisasi termasuk dirinya karena ada beberapa anggota yang dinilai terlalu perfeksionis dan kurang baik dalam menyampaikan kritik sehingga membuat anggota lain merasa tidak nyaman. Organisasi lain seperti KSR (Korps SukaRela) dan KMPF (Komunitas Mahasiswa Peminat Fotografi) juga secara garis besar mengalami fenomena ini. Setiap tahun memang selalu ada anggota yang demis sebelum waktunya, *Turnover* sangat berpengaruh pada kelancaran dan kesinambungan organisasi (Sianipar dan Haryanti, 2014). Organisasi SIGMA TV menyatakan bahwa banyak anggotanya melakukan *quiet quitting* dan *turnover*, bahkan terjadi pada salah satu kepala divisi. Ketua SIGMA TV menyatakan bahwa hal tersebut dapat terjadi karena anggota tersebut tidak memiliki alasan yang kuat sebelum bergabung dengan organisasi. *Turnover* anggota yang tinggi mengakibatkan jumlah beban kerja anggota menjadi bertambah karena jumlah anggota berkurang (Syafardan, 2024).

Fenomena *quiet quitting* yang berujung pada *turnover* pada berbagai organisasi di UKM Gedung G UNJ selalu terjadi setiap tahunnya. Para anggota yang awalnya melakukan *quiet quitting* seperti menghilang tanpa kabar, mengerjakan tugas tidak sungguh-sungguh, sulit dihubungi, dll berlanjut pada tindakan *turnover* secara langsung dengan anggota tersebut keluar dari organisasi ataupun secara tidak langsung dengan organisasi yang mengeluarkan mereka. Proses *turnover* biasanya diawali dengan niat anggota untuk berhenti atau keinginan untuk keluar dari organisasi (Yanistasa dkk, 2024). *Turnover Intention* yang tidak segera ditangani maka akan berkembang dan memunculkan *turnover*.

Turnover intention dapat diartikan sebagai tanda awal sebelum terjadinya *turnover* (keluar dari organisasi) yang berbentuk keinginan anggota untuk keluar (Sunarso, 2000). *Turnover intention* merupakan kecenderungan individu (hasrat perpindahan) untuk melewati batas keanggotaan dari organisasi nya (Simamora,

2004; dalam Melky, 2015). Bothma dan Roodt (2013) juga menerangkan *turnover intention* sebagai sebuah intensi yang secara sengaja dan penuh kesadaran dari anggota organisasi untuk meninggalkan organisasinya.

Turnover Intention adalah keinginan atau kecenderungan individu untuk meninggalkan organisasi (Fauzi, dkk., 2022). Berdasarkan data dari Jobplanet (2017) tentang “Tingkat Kesetiaan Karyawan dari Berbagai Generasi di Dunia Kerja” menunjukkan bahwa sebesar 57,3% Gen Z hanya bertahan di satu instansi selama 1 tahun, sebesar 33,7% Gen Z bertahan selama 2 tahun di satu instansi, sebesar 3,2% Gen Z bertahan selama 3-4 tahun di satu instansi, dan hanya sebesar 5,8% Gen Z yang bertahan selama lebih dari 5 tahun di satu instansi. Hal ini menunjukkan tingkat kesetiaan yang rendah pada Generasi Z. Dalam hal berorganisasi, Gen Z ini cenderung tidak memiliki komitmen jangka panjang (Perdana dan Sari, 2024). Komitmen yang pendek pada Gen Z cenderung membuat kesetiaan anggotanya rendah karena cenderung cepat berpindah-pindah organisasi.

Organisasi kampus sebagai suatu wadah bagi para mahasiswa/siswi harus memiliki kemampuan untuk mengelola secara komprehensif dinamika dari seluruh anggotanya dalam berorganisasi. *Turnover intention* adalah dampak terburuk dari sebuah ketidakmampuan organisasi dalam mengelola perilaku individu sehingga memunculkan intensi untuk meninggalkan organisasi yang tinggi pada diri anggotanya (Booth dan Hamer, 2007). Pada penelitian yang dilakukan Afandi, dkk (2022) menyatakan tingginya tingkat *turnover intention* menyebabkan perubahan dalam struktur organisasi dan pengeluaran biaya tambahan. Sementara itu, tingkat *turnover intention* yang rendah dapat memperkecil perputaran anggota serta biaya yang dikeluarkan oleh organisasi (Halim dan Antolis, 2021). *Turnover intention* yang tinggi akan memberikan dampak bagi organisasi terkait dengan kemunduran kinerja (Elisabet dkk, 2023). Kurniawan (2017) menjelaskan bahwa biaya dalam organisasi tidak hanya dalam bentuk uang tetapi ada yang namanya biaya tenaga kerja tidak langsung (*indirect labor cost*). Mobley (1978; Syafardan, 2024) menyatakan bahwa tinggi rendahnya *turnover intention* di organisasi kampus akan berdampak buruk bagi anggota dan organisasi seperti beban kerja yang bertambah dan memicu stress kerja.

Bothma dan Roodt (2013) menyatakan bahwa *Turnover intention* didasarkan pada *theory of planned behavior*. Teori ini memandang bahwa seseorang akan memiliki kecenderungan lebih besar untuk memunculkan/mengadopsi suatu perilaku apabila orang tersebut bersikap positif terhadap sebuah perilaku, mendapatkan validasi/persetujuan dari individu lain yang dekat juga berkaitan dengan perilaku, dan percaya bahwa perilaku tersebut dapat dilakukan dengan baik (Lee dan Kotler, 2011; dalam Sartika, 2020). Mobley (1978; dalam Putro dkk, 2020) menyatakan *turnover intention* dapat dikarakteristikan menjadi tiga aspek yang saling berkaitan, yaitu (1) *thinking of quitting*, berpikir untuk meninggalkan organisasi (2) *intent to search*, berniat untuk mencari organisasi pengganti dan (3) *intent to quit*, berniat untuk meninggalkan organisasi.

Menurut Bothma dan Roodt (2013) intensi individu untuk keluar atau berpindah dari suatu organisasi itu dipengaruhi oleh faktor personal dan kontekstual seperti *work-based identity*, *personal alienation*, *work engagement*, *burnout*, *helping behaviour*, dan *task performance*. Faktor yang mempengaruhi tingkat intensi pindah kerja terdiri dari tingkat komitmen, kepuasan kerja, dukungan manajemen, dan perkembangan karir (Booth dan Hamer, 2007). Hasil penelitian pendahuluan pada beberapa organisasi di UKM Gedung G menunjukkan bahwa setiap ketua menggambarkan faktor internal dari dalam diri setiap anggota yang melakukan turnover berperan lebih besar dibandingkan faktor eksternal dari luar diri anggota.

Salah satu faktor internal yang berpengaruh terhadap *turnover intention* adalah komitmen organisasi (Elisabet dkk, 2023). Mowday dan Steers (1979) menyatakan bahwa komitmen berorganisasi adalah kekuatan relatif yang mengukur seberapa jauh anggota mengidentifikasi dirinya dan keterlibatannya dalam sebuah organisasi. Komitmen berorganisasi dapat diartikan seberapa jauh individu mengenal dan terlibat atau tidak berkeinginan keluar dari organisasinya (Greenberg & Baron, dalam Sjahrudin & Sudiro, 2013). Organisasi harus dapat memastikan bahwa seluruh anggotanya mengenal dan terlibat dalam dinamika berorganisasi dalam periode kepemimpinan di organisasi tanpa terkecuali. Hal ini akan membentuk rasa kesatuan antara anggota dengan organisasinya. Tindakan yang diambil oleh anggota organisasi sudah pasti berhubungan dengan komitmen

berorganisasi itu sendiri. Komitmen berorganisasi yang tinggi akan menimbulkan rasa keterikatan pada diri anggota dan upaya yang lebih besar dalam bekerja, sedangkan bila terjadi sebaliknya akan menurunkan rasa keterikatan pada diri anggota dan cenderung hanya formalitas dalam melakukan pekerjaan (Morrison, 1997). Mowday dan Steers (1979) menyebutkan beberapa aspek yang membentuk sebuah rasa komitmen secara emosional pada diri anggota yaitu kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan serta nilai organisasi, kesukarelaan untuk memberikan usaha yang besar untuk keperluan organisasi, dan hasrat yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan di organisasinya. Berdasarkan Meyer dan Allen (1991) terbagi menjadi tiga jenis yaitu komitmen berdasarkan hasrat (afektif), komitmen berdasarkan kebutuhan (kelanjutan), dan komitmen berdasarkan kewajiban (normatif). Jenis komitmen pada penelitian ini akan berfokus pada komitmen afektif berdasarkan hasil penelitian pendahuluan yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan hampir seluruh anggota yang melakukan *turnover* disebabkan aspek perasaan dibandingkan aspek kebutuhan dan kewajiban. Faktor yang mempengaruhi komitmen berorganisasi terdiri dari karakteristik personal tiap individu, struktur dari organisasi, dan pengalaman individu ketika berorganisasi (Mowday dan Steers, 1979).

Berdasarkan hasil studi yang dilakukan oleh para peneliti terdahulu, komitmen dalam berorganisasi ini memiliki hubungan dengan *turnover intention*. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Parashakti dan Apriani (2020) menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara komitmen berorganisasi dan *turnover intention*, jika komitmen berorganisasi yang dimiliki anggota rendah maka *turnover intention* akan meningkat sedangkan anggota yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka *turnover intention* nya akan menurun. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Sakul (2018) juga menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara komitmen berorganisasi dengan *turnover intention*, apabila terdapat rasa memiliki yang tinggi terhadap organisasi pada diri individu maka komitmen berorganisasi akan semakin meningkat sehingga *turnover intention* cenderung semakin menurun. Meskipun telah banyak penelitian-penelitian terdahulu untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara komitmen berorganisasi dengan *turnover intention*, penelitian ini memiliki perbedaan atau

research gap dengan penelitian lain. Pertama, belum ada penelitian terdahulu dengan variabel sama yang ditujukan untuk Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) di Gedung G Universitas Negeri Jakarta (UNJ). Penelitian-penelitian sebelumnya dilakukan pada *setting* organisasi perusahaan dan hanya berfokus pada satu organisasi tertentu atau satu departemen dalam satu organisasi. Kedua, cakupan penelitian ini lebih spesifik dibandingkan penelitian-penelitian sebelumnya karena melibatkan berbagai organisasi Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) di Gedung G UNJ.

Melalui penelitian ini, peneliti bertujuan untuk meneliti mengenai pengaruh antara komitmen berorganisasi terhadap *turnover intention* pada Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) di Gedung G UNJ. Peneliti berasumsi bahwa meningkatnya *turnover intention* pada Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) di Gedung G UNJ mampu dijelaskan oleh variabel komitmen berorganisasi. Berdasarkan pada latar belakang yang telah dipaparkan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap pengaruh antara komitmen berorganisasi dengan *turnover intention* pada berbagai organisasi Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) di Gedung G UNJ.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pemaparan pada latar belakang di atas, terdapat beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi, yaitu :

- a. Seringnya *quiet quitting* dan *turnover* pada Unit Kegiatan Mahasiswa di Gedung G UNJ.
- b. Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi *turnover intention* pada Unit Kegiatan Mahasiswa di Gedung G UNJ.
- c. Adanya pengaruh antara komitmen berorganisasi terhadap *turnover intention* pada Unit Kegiatan Mahasiswa di Gedung G UNJ.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan masalah yang telah dibahas sebelumnya, maka penelitian ini dibatasi dan difokuskan pada pengaruh komitmen berorganisasi terhadap *turnover intention* pada Unit Kegiatan Mahasiswa di Gedung G UNJ.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada pembatasan masalah yang sudah dipaparkan sebelumnya, rumusan masalah pada penelitian ini adalah “Apakah terdapat pengaruh antara komitmen berorganisasi dengan *turnover intention* pada Unit Kegiatan Mahasiswa di Gedung G UNJ ?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara komitmen berorganisasi terhadap *turnover intention* pada Unit Kegiatan Mahasiswa di Gedung G UNJ.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya pada bidang ilmu psikologi mengenai pengaruh antara komitmen berorganisasi terhadap *turnover intention* pada Unit Kegiatan Mahasiswa di Gedung G UNJ.

1.6.2. Manfaat Praktis

a. Anggota Unit Kegiatan Mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan bagi anggota Unit Kegiatan Mahasiswa khususnya di Universitas Negeri Jakarta dalam membentuk komitmen para anggota untuk lebih aktif berorganisasi dalam seluruh kegiatan

program kerja organisasi, khususnya para anggota baru sehingga dapat menurunkan tingkat *quiet quitting* dan *turnover* di organisasi.

b. Mahasiswa/siswi Universitas Negeri Jakarta

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan bagi mahasiswa/siswi saat menilai suatu Unit Kegiatan Mahasiswa, sehingga mahasiswa/siswi dapat memiliki komitmen berorganisasi dan tidak melakukan *turnover* dari organisasi, serta memahami pentingnya mengikuti organisasi untuk mengembangkan *softskill* dan *hardskill* untuk diri sendiri.

