

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Organisasi mahasiswa di lingkungan perguruan tinggi memiliki peran penting dalam membentuk pengalaman belajar dan sosial mahasiswa. Organisasi ini menjadi wahana bagi mahasiswa untuk mengembangkan keterampilan kepemimpinan, memperluas jaringan sosial, serta berkontribusi dalam berbagai kegiatan akademik dan non-akademik. Oleh karena itu, organisasi mahasiswa memiliki peran signifikan dalam mendukung proses pembelajaran holistik yang tidak hanya berfokus pada aspek akademik semata. Namun, dalam konteks ini, salah satu isu yang perlu diperhatikan adalah *turnover intention* (niat untuk keluar) mahasiswa yang terlibat dalam organisasi mahasiswa.

Turnover intention, atau niat untuk keluar dari organisasi, adalah indikator penting yang menggambarkan kecenderungan seorang anggota untuk berhenti berpartisipasi dalam organisasi. Tingginya *turnover intention* dapat berdampak negatif pada organisasi mahasiswa karena dapat mengganggu stabilitas, kontinuitas program, dan efektivitas operasional organisasi. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* menjadi krusial untuk pengelolaan organisasi yang lebih baik.

Turnover merupakan estimasi kemungkinan seseorang untuk bertahan dalam suatu organisasi (Cotton, 1986). *Intention* menurut Fishbein (1975) adalah Sebuah kejadian yang menghasilkan reaksi dari seseorang, kemudian akan melibatkan proses internal untuk mencapai keputusan apakah tindakan tersebut akan dilaksanakan atau tidak. Dengan demikian, *turnover intention* adalah kecenderungan niat individu untuk berhenti dari sebuah organisasi secara sukarela menurut pilihannya sendiri. *Turnover intention* pada mahasiswa yang aktif dalam organisasi mahasiswa dapat memiliki dampak signifikan, baik pada diri mahasiswa itu sendiri maupun pada keberlangsungan organisasi. Ketika mahasiswa memiliki niat untuk berhenti

dari organisasi, ini dapat berdampak negatif pada kontinuitas dan produktivitas organisasi, serta mengurangi manfaat yang diperoleh oleh mahasiswa dari partisipasi dalam organisasi tersebut.

Menurut hasil wawancara dengan beberapa mahasiswa yang aktif dalam organisasi, terdapat bahwa ada peningkatan *turnover intention* dari organisasi pada tahun 2022 di kalangan mahasiswa yang terlibat dalam organisasi mahasiswa di UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung. Salah satu faktor yang berperan dalam hal ini adalah kepuasan dalam organisasi. Hal ini menyoroti sebuah dinamika yang perlu dipahami dalam konteks partisipasi mahasiswa dalam kehidupan organisasional kampus.

Berdasarkan wawancara dengan inisial HM salah satu anggota organisasi Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) PGMI. (Tulungagung, 13 November 2023. Pukul 19.00 WIB)

“Saya merasa beban tugas yang diberikan terlalu berat dan tidak seimbang dengan waktu yang saya miliki untuk kegiatan akademik. Hal ini membuat saya mempertimbangkan untuk keluar dari organisasi”.

Beban tugas yang diberikan merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan organisasi.

Permasalahan lain yang menyebabkan *turnover intention* adalah faktor ketidakpuasan salah satu anggota organisasi menyampaikan pendapat terkait masalah kepada pemimpin organisasi sebagai bentuk evaluasi untuk kebaikan organisasi. Akan tetapi, tanggapan yang diberikan sangat minim sehingga mahasiswa memilih untuk keluar dari organisasi.

Sejalan dengan wawancara yang dilakukan pada salah satu mahasiswa yang mengikuti organisasi berinisial AF salah satu anggota Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) Sosiologi Agama. (Tulungagung, 15 November 2023. Pukul 16.00 WIB)

“Saya dan beberapa anggota lain sudah mencoba untuk menyampaikan keluhan kami mengenai beban tugas yang berlebihan. Kami berharap ada pembagian tugas yang lebih adil dan manajemen

waktu yang lebih baik. Namun, tanggapan yang kami terima sangat minim dan tidak ada perubahan signifikan yang dilakukan”.

Ketidakpuasan yang diungkapkan dalam kutipan tersebut menunjukkan adanya masalah yang serius dalam manajemen tugas dan respons organisasi terhadap keluhan anggotanya. Ketika anggota merasa bahwa keluhan mereka diabaikan dan tidak ada usaha untuk memperbaiki situasi, hal ini dapat meningkatkan ketidakpuasan mereka. Ketidakpuasan yang berkelanjutan ini, terutama ketika berkaitan dengan beban tugas yang tidak adil dan manajemen waktu yang buruk, dapat mendorong anggota untuk keluar dari organisasi. Dalam hal ini, niat untuk keluar dari organisasi (*turnover intention*) menjadi tinggi karena anggota merasa bahwa partisipasi mereka dalam organisasi tidak dihargai dan malah membebani mereka secara tidak proporsional.

Tingginya tingkat *turnover intention* pada organisasi akan menimbulkan dampak pada organisasi tersebut. Salah satunya adalah keseimbangan kinerja individu dalam organisasi tidak stabil serta suasana kerja dalam lingkungan organisasi. Hal ini berpengaruh apabila salah satu individu keluar dalam salah satu posisi atau jabatan tertentu akan menyulitkan dalam implementasi program kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi (Yusfi, 2022).

Suasana kerja dalam lingkungan organisasi juga dapat terpengaruh secara negatif. Kepergian anggota yang berpengalaman atau memiliki pengetahuan khusus dalam bidang tertentu dapat meninggalkan kekosongan jabatan yang sulit diisi dengan cepat. Hal ini dapat menyebabkan ketegangan di antara anggota tim, penurunan motivasi, dan bahkan konflik internal dalam upaya mengatasi kekosongan jabatan tersebut.

Kondisi ini menjadi semakin rumit ketika posisi atau jabatan yang ditinggalkan adalah posisi kunci yang memiliki tanggung jawab penting dalam implementasi program-program kerja organisasi. Proses penggantian dan pelatihan ulang bagi anggota baru membutuhkan waktu dan sumber daya yang signifikan. Keterlambatan dalam mengisi posisi tersebut dapat

menghambat jalannya program-program kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi, mengganggu proses pengambilan keputusan, dan bahkan mengurangi kepercayaan dari pihak eksternal terhadap organisasi.

Dengan demikian, tingkat *turnover intention* yang tinggi bukan hanya mengancam keberlangsungan operasional organisasi, tetapi juga dapat menyebabkan ketidakstabilan kinerja individu, suasana kerja yang kurang kondusif, dan kesulitan dalam implementasi program kerja yang telah direncanakan dengan baik. Oleh karena itu, manajemen organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* dan mengambil langkah-langkah yang tepat untuk meningkatkan retensi anggota serta mempertahankan keseimbangan dan produktivitas organisasi.

Alasan mahasiswa memiliki niat untuk berhenti adalah kepuasan organisasi, dimana individu yang tidak merasa terpuaskan dengan organisasinya memilih untuk keluar dari organisasinya. Kepuasan organisasi adalah faktor kunci yang dapat memengaruhi *turnover intention*. Menurut Robbins (2006) kepuasan organisasi didefinisikan sebagai sikap umum individu terhadap organisasinya, di mana individu tersebut harus berinteraksi dengan sesama rekan organisasi, mematuhi peraturan dan kebijakan organisasi, serta memenuhi standar produktivitas. Mahasiswa yang merasa puas dengan pengalaman mereka dalam organisasi cenderung lebih mungkin bertahan dan aktif berkontribusi. Oleh karena itu, penting untuk memahami pengaruh antara kepuasan organisasi terhadap *turnover intention* mahasiswa yang mengikuti organisasi mahasiswa di UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung.

Kepuasan organisasi merujuk pada sejauh mana mahasiswa yang terlibat dalam organisasi mahasiswa merasa puas dengan pengalaman mereka dalam organisasi tersebut. Konsep ini dapat mencakup berbagai aspek, seperti kepuasan terhadap peran dan tanggung jawab dalam organisasi, hubungan interpersonal dengan anggota lain, kepemimpinan dalam organisasi, dan manfaat yang mereka peroleh dari partisipasi dalam organisasi.

Mahasiswa yang merasa puas dengan pengalaman mereka di organisasi cenderung memiliki motivasi yang tinggi untuk terus berkontribusi. Mereka tidak hanya melihat organisasi sebagai tempat untuk aktif berpartisipasi, tetapi juga sebagai wadah untuk belajar, berkembang, dan mencapai tujuan pribadi mereka. Dengan adanya kepuasan ini, mahasiswa merasa terhubung dengan visi dan misi organisasi serta merasa diakui dan dihargai atas kontribusi mereka. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Setyawati (2022) bahwasannya mahasiswa yang memiliki interaksi yang baik dapat menghasilkan motivasi belajar, meningkatnya rasa percaya diri terhadap kemampuan dan pemahaman yang mendalam, serta memungkinkan berbagi pengalaman belajar, ide, dan pengetahuan antara sesama mahasiswa.

Selain itu, lingkungan yang mendukung pengembangan diri dan prestasi membantu mahasiswa mengeksplorasi minat dan bakat mereka secara lebih mendalam. Organisasi yang memberikan peluang untuk menghadapi tantangan, mengembangkan keterampilan kepemimpinan, dan memperluas jaringan sosial, dapat menjadi katalisator bagi pertumbuhan pribadi dan profesional mahasiswa.

Selanjutnya, rasa nyaman dalam organisasi juga berdampak pada keterikatan emosional yang kuat. Mahasiswa yang merasa nyaman merasa dihargai, didukung, dan memiliki kepercayaan terhadap rekan-rekan dan pemimpin organisasi. Hal ini menciptakan suasana kerja yang positif, kolaboratif, dan produktif. Sejalan penelitian yang dilakukan Junita (2022) dimana budaya kerja positif memberikan perasaan emosional yang membuat pegawai merasa nyaman dan meningkatkan kepuasan pegawai.

Penelitian sebelumnya telah menyoroti keterkaitan antara kepuasan kerja dan *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan Swastika (2022) dari hasil yang didapat kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kepuasan kerja, ketika dianalisis secara terpisah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* pada individu.

Penelitian mencapai kesimpulan yang sejalan dengan penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepuasan organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. (Manurung, 2012), dan (Pranowo, 2016).

Penelitian ini relevan dalam konteks pendidikan tinggi, khususnya dalam organisasi mahasiswa. Organisasi mahasiswa adalah bagian penting dari pengalaman mahasiswa di perguruan tinggi, dan pemahaman terhadap faktor-faktor yang memengaruhi partisipasi dan keputusan untuk bertahan dalam organisasi ini memiliki implikasi langsung pada pengembangan mahasiswa dan keberlanjutan organisasi. Menurut Yateno (2020) Kepuasan organisasi bagi mahasiswa dianggap sebagai hasil dari bagaimana pengalaman mereka dalam berinteraksi dengan nilai-nilai yang diinginkan dan diharapkan dari suatu organisasi.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepuasan organisasi dan *turnover intention* di berbagai konteks organisasi, termasuk di lingkungan pendidikan tinggi. Namun, masih sedikit penelitian yang secara spesifik meneliti hubungan ini dalam konteks organisasi mahasiswa. Mengingat pentingnya peran organisasi mahasiswa dalam perkembangan pribadi dan profesional mahasiswa, penelitian lebih lanjut di area ini sangat diperlukan.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan penelitian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian yang dirumuskan sebagai "Pengaruh Kepuasan Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Mahasiswa yang Mengikuti Organisasi Mahasiswa di UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Tingkat kepuasan organisasi berdampak langsung pada intensi mahasiswa untuk meninggalkan organisasi tersebut.

2. Beban kerja, kejenuhan organisasi, atau kurangnya penghargaan dan pengakuan, lebih sering ditemukan di lingkungan perguruan tinggi.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka disusun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Apakah kepuasan organisasi mahasiswa berpengaruh terhadap *turnover intention* pada mahasiswa yang mengikuti organisasi?
2. Seberapa besar pengaruh kepuasan organisasi terhadap *turnover intention* pada mahasiswa yang mengikuti organisasi ?

1.4. Tujuan Penelitian

Dalam konteks ini, penelitian ini bertujuan untuk untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan dalam tingkat *turnover intention* antara mahasiswa yang merasa puas dan yang tidak merasa puas dengan organisasi yang telah diikuti.

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi ataupun manfaat bagi:

1. Manfaat Teori
 - a) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan baik dari segi teoritis maupun aplikatif untuk diterapkan dengan realita yang ada.
 - b) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya. Bagi pembaca umum dapat memberikan pengetahuan lebih tentang pengaruh kepuasan organisasi terhadap *turnover intention* mahasiswa.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini akan memberikan wawasan yang berharga diantaranya :

- a) Bagi perguruan tinggi dapat mengembangkan strategi untuk meningkatkan retensi mahasiswa, yang juga berdampak pada

peningkatan reputasi dan daya tarik institusi bagi calon mahasiswa.

- b) Bagi organisasi mahasiswa dapat meningkatkan retensi dan kualitas anggota melalui strategi seperti perbaikan lingkungan kerja, program pengembangan diri, atau pemberian penghargaan, yang berdampak pada peningkatan keterlibatan dan kontribusi anggota serta pencapaian tujuan organisasi.
- c) Bagi peneliti selanjutnya dapat memanfaatkan temuan dari studi ini untuk mengembangkan model atau kerangka konseptual yang lebih baik dalam memahami dinamika kepuasan organisasi dan *turnover intention* di konteks perguruan tinggi. Hal ini dapat menjadi dasar untuk penelitian lebih lanjut dan pengembangan teori yang lebih matang.