

Bab 1 Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Dewasa ini, Indonesia tengah berada di masa revolusi industri 4.0 yang ditandai dengan pesatnya perkembangan teknologi dan menjadikan komunikasi dan informasi sebagai suatu kebutuhan masyarakat yang tidak terbatas. Apalagi, pada masa yang bersamaan, 81 Juta penduduk dari total 255 juta jiwa total penduduk di Indonesia diantaranya dikategorikan generasi Z. Pada tahun 2020, jumlah generasi yang hidup dan berkembang di dunia yang serba digital ini akan mengalami peningkatan hingga 60% dari jumlah keseluruhan populasinya di Indonesia (Taher, 2017). Dimana mereka memiliki karakteristik daya konsumtif terhadap suatu hal baru termasuk informasi yang tinggi dan menginginkan segala sesuatu yang cepat dan instan (Kementrian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, 2018)

Melihat hal itu, kebutuhan akan informasi yang tanggap dan tepat telah memosisikan media informasi sebagai salah satu komoditi utama bagi masyarakat milenial saat ini, dimana kebutuhan tersebut menduduki urutan ke 10, setelah 9 bahan pokok kebutuhan masyarakat yang sudah ada (Suhandang, 2004). Teknologi informasi tersebut tentu tidak akan bisa berkembang tanpa tangan-tangan ahli yang mampu dan mau menyuplai bahan informasi untuk penyajian berita di media massa setiap hari. Tidak hanya jurnalis umum, jurnalis kampus yang di dalamnya merupakan generasi milenial pun ikut serta dalam memenuhi kebutuhan informasi tersebut. Jurnalis kampus ini diwadahi dalam sebuah Organisasi Kegiatan Mahasiswa di tiap kampus yang dinamai Pers Mahasiswa.

Pengertian sederhana organisasi pers mahasiswa dijelaskan oleh Siregar bahwa pers mahasiswa merupakan lembaga lenterbitan yang dikelola oleh mahasiswa (Nugraha, 2016)

Dalam sejarahnya, sejak tahun 1986 kemunculan Pers Mahasiswa mulai banyak dibentuk oleh sejumlah perguruan tinggi dalam rangka memancing adanya dinamika diranah kampus (Kusumo, 2011). Selain itu, Pers Mahasiswa ini juga sebagai wadah mahasiswa untuk menjalankan perannya sebagai agent of change and control dengan mengeluarkan berbagai pendapat maupun gagasan mereka kepada pihak kampus maupun pemerintah. Berbicara mahasiswa, mengikuti kegiatan organisasi menjadi penting karena merupakan suatu ajang untuk mengembangkan diri selain belajar di kelas (Aprinapermata, 2015)

Namun dalam memenuhi kebutuhan informasi dan pengembangan diri mahasiswa tersebut, Pers Mahasiswa di Indonesia mengalami degradasi produktifitas (Dianisyani, 2017). Hal itu dilihat dari jumlah produk cetak maupun online di masing-masing Pers Mahasiswa tidak seeksis dulu. Dimana menurunnya produktifitas tersebut diduga karena anggota yang semakin hari banyak yang meninggalkan Pers Mahasiswa dan atau memiliki effort kerja yang menurun (Faulk & Hicks, 2015). Salah satu organisasi Pers Mahasiswa yang juga mengalami permasalahan tersebut adalah Pers Mahasiswa di UIN SGD Bandung.

Hal itu terlihat dari menurunnya jumlah berita yang dihasilkan dan tidak adanya produk cetak ditiap kepengurusan. Terhitung hanya 2-3 berita yang terbit dalam sepekan, sedangkan sebelumnya ada sekitar belasan berita (Yulandri, 2020). Padahal jika dilihat dari sejarahnya, Pers Mahasiswa UIN SGD Bandung merupakan Pers Mahasiswa tertua di Jawa Barat dan telah lebih dulu menjadi media alternatif yang berperan besar dalam perkembangan bangsa Indonesia dimana seharusnya di era kebebasan berpendapat dan serba digital ini Pers Mahasiswa UIN SGD Bandung bisa semakin produktif (Siregar, 1983).

Terhitung sejak tahun 2018 jumlah anggota di salah satu Pers Mahasiswa UIN SGD Bandung yang keluar sebanyak 52% dan tahun 2019 sebanyak 45% dari total anggota. Tidak

hanya kuantitas keanggotaan yang berkurang, berdasarkan data yang didapat dari dokumen/berkas Laporan Pertanggung Jawaban Kepengurusan 2018 dan 2019 lalu, organisasi Pers Mahasiswa di UIN SGD Bandung juga mengalami absenteeism atau tingkat absensi tinggi dimana disetiap agenda rata-rata anggota yang hadir sekitar 30-40% anggota, adapun sekitar 60% lainnya tidak hadir ataupun telat dengan mayoritas tanpa keterangan atau alasan-alasan berulang seperti sakit, lelah, lupa dan lain-lain.

Menurut Pinder(2008) fenomena banyaknya orang yang keluar dari suatu organisasi, tingginya angka ketidakhadiran disetiap agenda organisasi (absenteeism) dan banyaknya anggota yang telat (lateness) mengindikasikan secara fisik bahwa individu yang berada dalam organisasi tersebut mengalami organizational withdrawal behavior atau perilaku penarikan diri dari organisasi. Sedangkan secara psikologis, dapat ditunjukkan dari adanya kepasifan dalam mematuhi aturan dan kebiasaan di dalam organisasi (passive compliance), adanya keengganan dalam berusaha mengerjakan tugas organisasi(minimal effort on the job), hilangnya ide kreatif dalam diri seseorang (lack of creativity) (Pinder, 2008). Dengan begitu, Organizational withdrawal behavior diartikan sebagai perilaku yang dilakukan oleh seseorang ketika mereka secara merasa dirinya sudah terpisah secara fisik dan atau psikologis dari suatu perkumpulan atau organisasi.

Henle, Reeve, & Pitts (2010) menyebut organizational withdrawal behavior ini sebagai time theft yaitu waktu yang dibuang oleh seseorang ketika jam kerja untuk melakukan kegiatan diluar urusan pekerjaan atau tugas dalam suatu organisasi. Perilaku penarikan diri dari organisasi sangat merugikan organisasi (Faulk, D. & Hicks, 2015). Tidak hanya dari segi produktifitas, bagi organisasi yang lebih megutamakan kerja sama tim seperti organisasi Pers Mahasiswa, perilaku salah satu anggota dapat berpengaruh terhadap kinerja anggota lainnya(Robinson & O'Leary-

Kelly, 1998 dalam Hastuti, 2015). Dengan kata lain, anggota lain yang tidak melakukan penarikan diri ini lambat laun akan turut memiliki keinginan untuk menarik diri dari organisasi.

Mengingat besarnya dampak tersebut, setiap organisasi diharapkan harus mampu mengendalikan perilaku penarikan diri ini karena kesuksesan suatu organisasi tak terpisah dari peran anggota pengurusnya, artinya sebuah organisasi tidak akan berjalan tanpa kontribusi anggota (Newland, 2012). Banyak peneliti mencoba mencari tahu faktor penyebabnya. Berdasarkan penelitian baru-baru ini yang dilakukan oleh Sims & Boytell (2015) mengatakan bahwa salah satu penyebab dari organizational withdrawal behavior adalah goal orientation. Dimana rendahnya goal orientation seseorang akan menyebabkan seseorang rentan melakukan penarikan diri dari organisasi, begitupun sebaliknya.

Sakinah (2018) menyatakan bahwa cara setiap individu dalam menghadapi suatu permasalahan dalam organisasi akan sangat dipengaruhi oleh orientasi tujuan (goal orientation) dalam bekerja. Goal Orientation didefinisikan oleh Button (1996) sebagai kepercayaan dan keyakinan pribadi atas kemampuannya terhadap instrumental seperti orientasi belajar dan orientasi kinerja. Keyakinan semacam itu menciptakan kerangka mental dari individu dan selanjutnya ia akan mengadopsi strategi berupa penghindaran atau penguasaan terhadap kinerja dan pencapaian tujuan (Button, Mathieu, & Zajac, 1996; Dweck & Legget, 1988; VandeWalle, 2001 dalam Marques-Quinteiro & Curren, 2012). Sementara menurut Stipek (2000 dalam Suprayogi, 2010) goal orientation adalah bagian dari faktor kognitif dalam motivasi yang menjadi penggerak bagi individu untuk mendekat atau menjauh dari suatu objek.

Marques-quinteiro & Curren (2012) menjelaskan bahwa goal orientation merupakan bagaimana seseorang mengikuti bukti dan strategi pendekatan untuk mencapai tujuan, yaitu untuk menyelesaikan tugasnya. Goal Orientation memiliki dua dimensi yakni Learning

Orientation dan Performance Orientation. Menurut Curral dan Marques-Quinteiro (2009) Learning Orientation yaitu merupakan orientasi penerapan strategi yang lebih mudah dalam beradaptasi atas tujuan dan tantangan, sangat termotivasi untuk terlibat dalam tugas, tugas-tugas yang menantang dan menyenangkan yang akan membuat individu belajar dan mengembangkan keterampilan baru. Sedangkan Performance Orientation adalah merupakan orientasi yang memilih melakukan tugas yang lebih mudah agar berhasil. Keyakinan ini bertanggung jawab bagaimana cara anggota organisasi menerapkan strategi khusus atas pencapaian tujuan (Marques-quinteiro & Curral, 2012).

Menurut Gilani (2020) goal orientation yang rendah merupakan prediktor seseorang untuk meninggalkan suatu organisasi. Sebab, ketika seorang individu menyadari bahwa dengan tidak berperilaku organizational withdrawal memberikan kebermanfaat yang sesuai dengan tujuan untuk dirinya, dimungkinkan seseorang individu tidak akan berperilaku withdrawal dari organisasi begitupun ketika mereka menyadari bahwa dengan berperilaku withdrawal dapat mewujudkan tujuan dirinya, maka ia akan mangkir atau meninggalkan organisasinya (Sukaris, 2019).

Dari data dan asumsi teoritis tersebut, peneliti melakukan analisis lebih jauh akan gambaran masalah dan penyebab organizational withdrawal behavior pada anggota Pers Mahasiswa di UIN SGD Bandung dengan melakukan observasi, survei dan wawancara kepada 15 orang anggota Pers Mahasiswa yang masih aktif di UIN SGD Bandung. Hasilnya, sekitar 50% nya yaitu 6-7 orang terlibat melakukan organizational withdra wal behavior dengan tingkat yang beragam. Subjek mengaku sering kali malas berurusan dengan hal yang berkaitan dengan organsiasi, kehilangan selera untuk mengerjakan tugas-tugasnya, stuck atau kehilangan ide dalam menyelesaikan permasalahan organisasi sehingga terjadi kehadiran atau kepatuhan pasif.

Kendati demikian, hasil wawancara menunjukkan subjek mengaku bergabung dengan Organisasi Pers Mahasiswa karena memiliki tujuan dan keinginan yang kuat yaitu belajar ilmu kejournalistikan, kepenulisan dan cara berorganisasi yang penuh tantangan mengingat Pers Mahasiswa merupakan organisasi professional yang berbeda dengan Unit Kegiatan Mahasiswa lainnya. Mereka juga senang ketika mempelajari banyak ilmu baru dan isu sosial disekitar yang tidak mereka dapatkan di kelas perkuliahan. Selain itu, mereka juga cenderung menginginkan untuk bekerja semaksimal mungkin dengan beragam cara yang mereka lakukan untuk mengatasi setiap kesulitan dan tantangan agar tetap menghasilkan berita yang berkualitas dan sesuai dengan tuntutan organisasi yang sangat berat. Tantangan tersebut seperti membagi waktu dengan perkuliahan, proses peliputan yang terkendala, dan sebagainya dimana mereka berusaha untuk menyusun strategi mengatasi tantangan itu. Akibat orientasi yang tinggi tersebut membuat mereka sering kali bekerja terlalu keras disebabkan dengan beragam tuntutan organisasi yang berat tersebut, seperti tuntutan peran, tugas, konflik maupun bertahan dari kondisi internal organisasi yang menurut mereka kurang mendukung.

Pernyataan tersebut menunjukkan adanya goal orientation yang tinggi dari anggota Pers Mahasiswa meskipun mereka sering kali melakukan organizational withdrawal behavior. Goal orientation yang tinggi malah menyebabkan subjek tertekan dan melakukan organizational withdrawal behavior. Fenomena tersebut sejalan dengan beberapa penelitian lainnya menyebutkan bahwa terdapat hubungan positif antara goal orientation dan organizational withdrawal behavior, artinya semakin tinggi goal orientation maka tingkat tekanan dan kecemasan individu dalam organisasi akan semakin tinggi (Variansyah, & Listiara, 2017) sehingga beresiko melakukan organizational withdrawal behavior. Disebutkan pula bahwa orang

yang memiliki orientasi tujuan yang tinggi cenderung banyak kekhawatiran akan kegagalan ketika menemui lingkungan yang tidak sesuai sehingga membuat mereka merasa tertekan.

Hal ini menunjukkan bahwa goal orientation yang tinggi saja tidak cukup untuk menurunkan tingginya organizational withdrawal behavior. Ada hal lain yang mempengaruhi keduanya. Christian (2015) menyebutkan kontribusi efektif yang diberikan lingkungan organisasi, beban pekerjaannya, hubungan antar anggota di dalamnya dan kurangnya apresiasi atau dukungan sosial juga turut berpengaruh terhadap perilaku penarikan diri. Selain itu, Church, Elliot dan Gable (2001) menyebut ada sejumlah area iklim yang dapat berpengaruh terhadap goal orientation seorang individu di organisasi yaitu pembagian tanggung jawab, tugas-tugas yang harus dikerjakan, resiko, dukungan rekan kerja atau organisasi dan sosialnya, standar kerja, reward dan lain-lain (dalam Sakinah, 2018)

Maka dari itu, peneliti memprediksi bahwa iklim organisasi dapat memperkuat atau melemahkan pengaruh keduanya, hal ini karena ketidaksesuaian struktur organisasi, kurangnya dukungan sosial dari atasan dan rekan, kerja berlebihan, peran konflik, tidak aman dan tidak nyamannya lingkungan kerja yang merupakan dimensi dari iklim organisasi dapat menimbulkan adanya perilaku penarikan atau keinginan untuk keluar dari organisasi meskipun individu tersebut memiliki goal orientation yang tinggi (Marga, C., p. & Sintaasih, D., 2017). Artinya, tingginya goal orientation yang dimiliki setiap anggota saja tidak serta merta akan menurunkan perilaku penarikan diri apabila iklim organisasi di dalamnya buruk.

Iklim organisasi adalah penggambaran yang bersifat subjektif terhadap kualitas kehidupan atau lingkungan internal suatu organisasi. Litwin mengartikan iklim organisasi sebagai pandangan relatif anggota mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang terus berlanjut dialami oleh anggota di dalam organisasi tersebut, dimana pandangan itu berpengaruh terhadap

perilaku anggota di dalam organisasinya juga dapat diklaim menjadi karakter atau sifat organisasi tersebut (Setiawan, 2015). Sedangkan Stringer sendiri mendefinisikan iklim organisasi tersebut sebagai persepsi logis atau dapat bernilai, dimana persepsi tersebut berefek pada motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja anggota organisasi (Litwin dan Stringer, 1968).

Jovita & Mangundjaya (2019) dalam penelitiannya yang berjudul "How to Make You Stay Longer with Me?" menghasilkan temuan bahwa iklim organisasi dan kecenderungan untuk meninggalkan organisasi memiliki hubungan korelasional negatif. Iklim organisasi yang bagus juga berpengaruh dalam mengurangi tingkat organizational withdrawal behavior begitupun sebaliknya (Suárez, Muñiz, Álvarez, Pedrero, & Cueto, 2013).

Penelitian yang dilakukan oleh Potosky (2002) menunjukkan iklim organisasi merupakan moderator yang tepat dalam pengaruh goal orientation terhadap kinerja kita di dunia organisasi atau pekerjaan, hal ini terbukti ketika iklim dalam organisasi tersebut baik dan sesuai, goal orientation kita akan tetap tinggi dan kinerja kita pun menjadi prestatif. Iklim organisasi juga sudah terbukti sangat mempengaruhi semangat anggota organisasi berada di organisasi dan dapat meningkatkan kinerjanya, sebab lingkungan yang nyaman dapat membuat mereka yang memiliki goal orientation yang tinggi dapat ingin selalu berada di organisasi (Ching, dkk., 2016).

Begitupun temuan yang dihasilkan oleh Koseoglu & Demir (2017) berjudul "The Moderator Effect Of Goal Climate On The Relationship Between Goal Orientation And Burnout" memaparkan bahwa tingkat kelelahan emosional yang dirasakan oleh suatu anggota yang memiliki orientasi tujuan yang tinggi akan menurun ketika mereka dipekerjakan dalam organisasi dengan iklim organisasi baik, dan sebaliknya mereka yang berorientasi tujuan tinggi menunjukkan tingkat kelelahan emosional yang tinggi ketika mereka bekerja di iklim yang buruk atau menimbulkan persepsi iklim yang tidak sesuai. Dimana tingkat kelelahan emosional tersebut

merupakan salah satu indikator dari organizational withdrawal behavior dalam aspek psikologis. Iklim organisasi dapat berperan menjadi moderator pada pengaruh goal orientation dan organizational withdrawal behavior, sebab menurut Idurs (2006) (dalam Aditya, Kusuma, & Utama, 2018) pun menyebut iklim organisasi merupakan nyaman atau tidaknya seseorang di organisasi atau perusahaan tersebut.

Peneliti menduga iklim organisasi yang buruk pada organisasi Pers Mahasiswa di UIN SGD Bandung saat ini melemahkan pengaruh tingginya goal orientation sehingga organizational withdrawal behavior yang juga menjadi tinggi. Sehingga diperlukan iklim organisasi yang baik dan sesuai untuk memperkuat pengaruh goal orientation terhadap organizational withdrawal behavior tersebut. Hal ini disebabkan, di dalam iklim organisasi terdapat dukungan sosial, apresiasi dan lingkungan kondusif yang diyakini dapat memperbaiki goal orientation yang juga dapat menurunkan organizational withdrawal behavior karena dapat menciptakan kenyamanan di dalam organisasi.

Berangkat dari berbagai uraian fenomena dan asumsi penelitian yang telah dijelaskan, peneliti berminat untuk melakukan pengkajian lebih jauh mengenai “Peran Iklim Organisasi Sebagai Variabel Moderator pada Pengaruh Goal Orientation terhadap Organizational Withdrawal Behavior pada Anggota pada Pers Mahasiswa di Lingkungan UIN SGD Bandung”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena dan dugaan teoritis yang telah dipaparkan sebelumnya, dapat dirumuskan pertanyaan penelitian ini adalah:

1. Apakah goal orientation berpengaruh terhadap organizational withdrawal behavior pada anggota Pers mahasiswa UIN Sunan Gunung Djati Bandung?

2. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap organizational withdrawal behavior pada mahasiswa UIN Sunan Gunung Djati Bandung?
3. Apakah Iklim Organisasi dapat menjadi variabel moderator dalam pengaruh goal orientatio terhadap organizational withdrawal behavior pada anggota Pers mahasiswa UIN Sunan Gunung Djati Bandung?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, adapun tujuan dari penelitian ini diantaranya :

1. Untuk mengetahui pengaruh goal orientation terhadap organizational withdrawal behavior pada anggota Pers mahasiswa UIN Sunan Gunung Djati Bandung
2. Untuk mengetahui apakah Iklim Organisasi berpengaruh terhadap organizational withdrawal behavior pada mahasiswa UIN Sunan Gunung Djati Bandung
3. Untuk mengetahui apakah iklim organisasi dapat menjadi variabel moderator dalam pengaruh goal orientation terhadap organizational withdrawal behavior pada anggota Pers mahasiswa UIN Sunan Gunung Djati Bandung

Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian terdiri atas kegunaan teoritis dan kegunaan praktis.

Manfaat teoritis. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan keilmuan di bidang Psikologi Industri dan Organisasi khususnya dan umumnya memberikan pengetahuan baru bagi para pembaca.

Manfaat praktis. Penelitian ini diharapkan mampu membantu organisasi mahasiswa terutama organisasi Pers mahasiswa UIN Sunan Gunung Djati Bandung untuk dapat menanggulangi dan meminimalisir perilaku organizational Withdrawal behavior. Selain itu,

penelitian ini juga diharapkan mampu memberikan acuan atau bahan pertimbangan bagi peneliti lain yang tertarik meneliti fenomena organizational withdrawal behavior di ranah organisasi non profit lebih lanjut.

