

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi dapat diartikan sebagai suatu kesatuan yang menyediakan wadah atau sarana untuk mencapai berbagai tujuan atau sasaran suatu organisasi. Guna mencapai tujuan tersebut, penting bagi sebuah organisasi untuk memiliki sumber daya manusia yang mumpuni. Hal ini karena keberadaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Anggota organisasi merupakan penggerak utama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam visi dan misi organisasi. Ketersediaan sumber daya manusia sangat penting karena diasumsikan terdapat hal-hal tertentu yang menjadi pedoman dalam penyelesaian suatu kegiatan atau tugas. Jumlah sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangat menentukan dalam menghitung efektifitas dan efisiennya penyelesaian pekerjaan. Ketidaktepatan dalam penyediaan sumber daya manusia dapat mengakibatkan penyelesaian pekerjaan menjadi tidak efektif dan efisien.

Ada tiga alasan mengapa manajemen sumber daya manusia dianggap penting bagi organisasi: Pertama, pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan menimbulkan keunggulan yang signifikan dalam sebuah organisasi. Kedua, manajemen sumber daya manusia menjadi komponen kunci dari tercapainya strategi organisasi. Ketiga, sumber daya manusia dapat mempengaruhi kinerja organisasi (Robbins & Coulter, 2016). Oleh karena itu, sebuah organisasi perlu mengelola sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif agar dapat mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya pengelolaan yang baik memungkinkan anggota organisasi dapat melakukan pekerjaannya pada kinerja puncak dan kemungkinan munculnya niat dari dalam diri mereka untuk meninggalkan organisasi sangat kecil.

Niat untuk meninggalkan organisasi atau *turnover intention* merupakan suatu permasalahan yang perlu diperhatikan. Hal ini karena anggota organisasi dianggap sebagai aset berharga dan komponen penting yang perlu dikelola secara efektif demi mencapai tujuan organisasi. Meskipun *turnover intention* terkadang dapat membawa dampak positif, pada umumnya hal ini cenderung akan menimbulkan permasalahan serius bagi organisasi. Keefektifitasan operasional organisasi akan terhambat apabila anggota yang meninggalkan organisasi memiliki keahlian yang akan selalu dibutuhkan oleh organisasi atau anggota yang memiliki posisi vital pada organisasi.

Ada berbagai macam faktor yang dapat memicu *turnover intention*. Salah satu faktor yang mempengaruhi yaitu *work life balance*. *Work life balance* mengacu pada kemampuan anggota organisasi dalam menggunakan waktu kerjanya secara fleksibel untuk menyeimbangkan kebutuhan kerja dengan komitmen pribadi di luar pekerjaan, seperti: kepentingan keluarga, hobi, seni, perjalanan dan penelitian, bukan hanya fokus pada pekerjaan (Nafiudin & Umdiana, 2017).

Rendahnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menimbulkan dampak negatif terhadap kesejahteraan karyawan yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan (Shaffer et al., 2016). Oleh karena itu, ketidakseimbangan tersebut dapat menghasilkan stress yang kemudian dapat memicu niat untuk meninggalkan organisasi (Kumara & Fasana, 2018). Hal tersebut didukung peneliti yang mengungkapkan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention* yang artinya semakin tinggi kualitas *work life balance* karyawan maka semakin rendah tingkat *turnover intention* karyawan atau bahkan tidak ada sama sekali (Afnisyah & Aulia, 2021). Disisi lain, penelitian yang dilakukan oleh Kartika (2022) menunjukkan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh terhadap tingkat *turnover* karyawan.

Faktor lain yang dikaitkan dengan *turnover intention* adalah *person-organization fit*. Individu yang memiliki kesamaan nilai-nilai dengan organisasi cenderung merasa puas, memiliki kompetensi, dan bersedia untuk melanjutkan kewajibannya dalam organisasi (Chatman, 1989). Hal tersebut membuktikan bahwa *person-organization fit* dapat mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi terutama dalam hal *turnover intention*. Anggota organisasi cenderung memilih bergabung pada organisasi yang mempunyai *values* atau nilai-nilai yang selaras dengan yang dimiliki.

Suatu organisasi perlu memastikan kecocokan antara nilai-nilai yang dimiliki oleh organisasi dengan nilai-nilai yang dimiliki oleh karyawannya agar dapat mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi (Kristof, 1996). Pemahaman organisasi terkait pentingnya kesesuaian *person-organization fit* dapat menjadi panduan dalam memilih anggota yang memiliki nilai-nilai yang sejalan dengan apa yang dijalani oleh organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Chandra & Indriyani (2018) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *person-organization fit* dan *turnover intention*. Artinya, semakin tinggi *person-organization fit* yang dimiliki karyawan maka semakin rendah *turnover intention* pada karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Suciningtyas et al., (2022) yang menyimpulkan adanya pengaruh antara *person-organization fit* terhadap *turnover intention* secara negatif dan signifikan. Disisi lain, penelitian yang dilakukan oleh Risma et al., (2018)

menyebutkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *person-organization fit* terhadap *turnover intention*.

Selain faktor-faktor yang menyebabkan adanya *turnover intention* yang telah disebutkan di atas, faktor lainnya adalah anggota organisasi merasa kurang atau tidak dihargai atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Hal ini bisa dilihat dari tidak adanya *support* atau dukungan yang diberikan secara langsung dari atasan. *Perceived organizational support* dapat memenuhi kebutuhan anggota organisasi yang mengarah pada banyaknya pengakuan dan komitmen terhadap organisasi serta keinginan untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi.

Dukungan yang diberikan kepada anggota organisasi akan mempengaruhi niat dari dalam diri anggota apakah mereka akan bertahan atau meninggalkan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Agustini et al., (2017) diketahui bahwa apabila tingkat *perceived organizational support* rendah maka tingkat *turnover intention* akan tinggi. Dukungan yang diberikan kepada karyawan menyebabkan mereka tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi. Penelitian ini didukung oleh penelitian Musthofa & Lestari (2023) bahwa *perceived organizational support* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

AIESEC (*Association Internationale des Etudiants en Sciences Economiques et Commerciale*) merupakan salah satu organisasi kepemudaan yang bertujuan untuk mengembangkan potensi kepemimpinan melalui pengalaman lintas budaya. AIESEC dibentuk oleh 6 mahasiswa asal Finlandia, Denmark, Norwegia, Belgia, Belanda, Perancis, dan Swedia pada tahun 1946 yang bertujuan untuk menjembatani kesenjangan antar negara setelah perang dunia ke II. Seiring berjalannya waktu, AIESEC berkembang menjadi organisasi kepemudaan terbesar di dunia dan sudah tersebar di lebih dari 120 negara. Di Indonesia AIESEC sudah tersebar hampir ke seluruh pulau baik di Sumatera, Jawa, Kalimantan, dan Sulawesi. Namun penelitian ini hanya mengambil di salah satu *Local Chapter* di Jawa Timur yaitu AIESEC Universitas Muhammadiyah Malang.

AIESEC *Local Chapter* Universitas Muhammadiyah Malang memiliki tujuh departemen yang terdiri dari tiga departemen *front office* dan empat departemen *back office*. Departemen *front office* adalah departemen yang berhubungan langsung dengan konsumen melalui program-program yang diciptakan. Departemen-departemen tersebut terdiri dari *Outgoing Global Talent & Teacher* (oGT), *Incoming Global Volunteer* (iGV), dan *Engagement with AIESEC* (EwA). Selanjutnya, empat departemen *back office* adalah departemen-departemen yang bertujuan untuk mendukung operasional departemen-departemen *front office*. Empat departemen tersebut yaitu *Finance & Legal* (FnL), *External*

Relation & Business Development (ERBD), Marketing, dan Membership Experience (MX).

AIESEC *Local Chapter* Universitas Muhammadiyah Malang merupakan organisasi yang beranggotakan mahasiswa Universitas Muhammadiyah Malang dari berbagai fakultas dan berfokus pada pengembangan dan pengalaman kepemimpinan, hingga mendukung *Sustainable Development Goals (SDG)* melalui proyek-proyek sosial. Namun, AIESEC *Local Chapter* Universitas Muhammadiyah Malang menghadapi permasalahan terkait tingginya *turnover* anggotanya. Berdasarkan hasil pengamatan, pada organisasi tersebut terlihat adanya fenomena terkait *turnover* melalui data yang dimiliki departemen *Membership Experience* yang menunjukkan bahwa angka *turnover* pada tahun 2022 dan 2023 cukup tinggi. Berikut ini data anggota masuk dan anggota keluar.

Tabel 1.1 Data Anggota Organisasi

Tahun	Jumlah Anggota	Anggota Keluar	Turnover Rate (%)
2022	121	45	37,2%
2023	149	51	34,2%

Sumber: AIESEC *Local Chapter* Universitas Muhammadiyah Malang

Dari data yang tersedia, terlihat bahwa AIESEC *Local Chapter* Universitas Muhammadiyah Malang mengalami tingkat *turnover* yang cukup tinggi. Pada tahun 2022, tingkat *turnover* tercatat sebesar 37,2%, yang kemudian menunjukkan penurunan yang tidak signifikan pada tahun 2023, mencapai 34,2% yang masih tergolong tinggi. *Turnover rate* dianggap wajar apabila berada dalam kisaran 5 hingga 10 persen per tahun, angka diatas 10 persen per tahun dianggap tinggi (Gillies, 1994). Tingkat *turnover* memiliki kaitan erat dengan niat dari anggota organisasi untuk meninggalkan tanggung jawabnya dalam organisasi dalam waktu tertentu.

Melalui hasil observasi mengenai alasan di balik keputusan anggota organisasi untuk keluar, terdapat berbagai masalah yang berhubungan dengan kehidupan pribadi mereka. Beberapa anggota menyatakan perlunya memberikan perhatian penuh pada kehidupan pribadi mereka, khususnya dalam aspek akademik, mengingat mereka berasal dari kalangan mahasiswa. Selain itu, sejumlah anggota merasa mau tidak mau harus meninggalkan organisasi karena masa studi mereka yang hampir selesai, sehingga memerlukan fokus lebih besar pada hal tersebut. Lebih lanjut, terdapat juga anggota yang memilih keluar karena perbedaan pandangan terkait nilai-nilai dan tujuan yang ingin dicapai, merasa bahwa nilai-nilai tersebut tidak lagi sejalan dengan prinsip yang dianut dalam organisasi. Di samping itu, beberapa anggota juga mengalami permasalahan internal, baik dengan rekan kerja maupun

atasan, yang tidak dapat diselesaikan dengan baik, sehingga beurbung pada keputusan untuk meninggalkan organisasi.

Berdasarkan adanya permasalahan yang terjadi di AIESEC *Local Chapter* Universitas Muhammadiyah Malang, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work life balance* dan *person-organization fit* terhadap *turnover intention* anggota dengan menambah *perceived organizational support* sebagai pemoderasi untuk melihat pengaruh hubungan antar variabel. Melalui penelitian ini, diharapkan pengurus AIESEC *Local Chapter* Universitas Muhammadiyah Malang mampu mengetahui faktor yang mempengaruhi tingginya angka *turnover* dan menciptakan sebuah strategi untuk mempertahankan anggotanya. Adapun judul dalam penelitian ini yaitu “**Pengaruh Work Life Balance dan Person-Organization Fit Terhadap Turnover Intention Dengan Perceived Organizational Support Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Anggota Organisasi Non-Profit AIESEC Local Chapter Universitas Muhammadiyah Malang)**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah diungkapkan sebelumnya, maka dapat ditarik suatu rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat *work life balance*, *person-organization fit*, *turnover intention*, dan *perceived organizational support* pada anggota AIESEC Universitas Muhammadiyah Malang?
2. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap *turnover intention* anggota AIESEC Universitas Muhammadiyah Malang?
3. Apakah *person-organization fit* berpengaruh terhadap *turnover intention* anggota AIESEC Universitas Muhammadiyah Malang?
4. Apakah *perceived organizational support* berpengaruh terhadap *turnover intention* anggota AIESEC Universitas Muhammadiyah Malang?
5. Apakah *perceived organizational support* dapat memoderasi pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention* anggota AIESEC Universitas Muhammadiyah Malang?
6. Apakah *perceived organizational support* dapat memoderasi pengaruh *person-organization fit* terhadap *turnover intention* anggota AIESEC Universitas Muhammadiyah Malang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai yaitu:

1. Untuk mengetahui tingkat *work life balance*, *person-organization fit*, *turnover intention*, dan *perceived organizational support* pada anggota AIESEC Universitas Muhammadiyah Malang
2. Untuk mengetahui bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap *turnover intention* anggota AIESEC Universitas Muhammadiyah Malang
3. Untuk mengetahui bahwa *person-organization fit* berpengaruh terhadap *turnover intention* anggota AIESEC Universitas Muhammadiyah Malang
4. Untuk mengetahui bahwa *perceived organizational support* berpengaruh terhadap *turnover intention* anggota AIESEC Universitas Muhammadiyah Malang
5. Untuk mengetahui bahwa *perceived organizational support* dapat memoderasi pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention* anggota AIESEC Universitas Muhammadiyah Malang
6. Untuk mengetahui bahwa *perceived organizational support* dapat memoderasi pengaruh *person-organization fit* terhadap *turnover intention* anggota AIESEC Universitas Muhammadiyah Malang

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi dan evaluasi bagi pengurus organisasi AIESEC Universitas Muhammadiyah Malang agar dapat berkembang terutama dalam mengatasi *turnover intention* anggota melalui *work life balance*, *person-organization fit*, dan *perceived organizational support*.

2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi atau acuan bagi peneliti selanjutnya serta mampu memberikan kontribusi pada perkembangan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia terkait dengan *turnover intention*, *work life balance*, *person-organization fit*, dan *perceived organizational support*.