

Bab I Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Indonesia kini memasuki zaman modern dimana perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (iptek) berjalan dengan sangat cepat. Bahkan kini telah diklaim bahwa dunia sudah memasuki revolusi industri 4.0 dan *society 5.0* yang banyak memanfaatkan iptek (Fadli, 2021). Adanya iptek ini membuat manusia seluruh dunia dapat terhubung seperti tanpa batas wilayah dan membantu banyak pekerjaan manusia. Banyak alat-alat canggih yang dahulu hanya menjadi mimpi manusia untuk mempermudah dan mempercepat pekerjaan kini telah terwujud.

Di samping dampak-dampak positif, iptek juga memberikan dampak-dampak yang negatif. Iptek sendiri bersifat netral, tetapi manusia sendiri yang menggunakannya-lah yang menjadikannya positif dan negatif. Untuk itu, manusia memerlukan agama yang mengajarnya makna hidup dan nilai-nilai moral (Madyawati, Marhumah, & Rafiq, 2021, Putra, 2020, Fitriani & Yanuarti, 2018). Sehingga manusia bisa memanfaatkan iptek dengan baik dan akan membuat iptek memberikan dampak positif bagi manusia lain serta lingkungannya.

Melihat hal itu, kebutuhan untuk mempelajari agama dan nilai-nilai moral merupakan salah satu poin penting bagi masyarakat. Masyarakat membutuhkan orang-orang yang mengajak manusia untuk mempelajari agama dan nilai-nilai moral, dalam istilah islam disebut dengan berdakwah. Bukan hanya dibutuhkan oleh masyarakat umum, tetapi juga civitas akademik di dalam kampus. Kebutuhan di dalam kampus tentu menjadi penting mengingat mahasiswa sebagai *agent of change* dan *social control*. Mahasiswa dikatakan sebagai *agent of change* bukan hanya karena kekuatannya sebagai pemuda yang memiliki banyak energi, tetapi juga karena mahasiswa inilah para penerus bangsa (Anwar, Kudadiri, & Wijaya, 2019). Kelak para mahasiswa ini akan lulus dan menjadi sosok-sosok penerus pada bidangnya masing-masing di masyarakat. Pendidikan, pola pikir, dan gaya hidup mahasiswa ini akan terus ia bawa bersama dirinya dan baik secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi juga lingkungannya. Untuk itulah dakwah pada kalangan civitas akademika sangat diperlukan.

Dakwah merupakan kata serapan yang berasal dari bahasa arab yaitu دعا- يدعوا - دعوة yang artinya mengajak. Dakwah berarti mengajak orang lain pada kebaikan (Asmar, 2020). Di dalamnya terdapat 2 dimensi yaitu kerisalahan yang berarti mengkomunikasikan serta menginternalisasi nilai-nilai agama dan dimensi kerahmatan yang berarti mengaktualisasikan agama sebagai rahmat (sejahtera atau bahagia). Untuk memenuhi kebutuhan dakwah di lingkungan akademik kampus maka para pendakwah ini diwadahi dalam Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) yang bernama Lembaga Dakwah Mahasiswa (LDM) yang berada di UIN Sunan Gunung Djati Bandung.

Pengertian dari Lembaga Dakwah Mahasiswa adalah bentuk organisasi Islam yang mewadahi mahasiswa yang digunakan sebagai sarana dakwah dan pembinaan agama Islam (Widaty, Apriati, & Hidayat, 2022). Selain untuk berdakwah, Lembaga Dakwah Mahasiswa yang merupakan organisasi mahasiswa bermanfaat untuk meningkatkan *softskill* mahasiswa seperti belajar bekerjasama dalam tim multi disiplin, sikap bertanggungjawab, menambah wawasan, dan meningkatkan kemampuan kritis (Walimah, Erlinda, & Zahirman, 2015), pengalaman untuk dunia kerja, belajar mengelola perbedaan, membangun identitas sosial (Hamzah, Agoha, & Silviani, 2019), dan sebagai salah satu pendidikan karakter (Putri & Supriyanto, 2020).

Akan tetapi, sebagai organisasi tentu ada permasalahan-permasalahan yang dialami. Salah satunya munculnya fenomena yaitu hilangnya anggota tanpa kabar yang jelas, anggota yang sering tidak hadir rapat atau kegiatan, dan anggota yang masuk organisasi tetapi tidak mengikuti kegiatan-kegiatan yang ada di dalamnya. Tingkat absensi di organisasi ini juga terbilang rendah karena hanya 20-30% anggota yang hadir dalam agenda-agenda bahkan agenda rapat besar sekalipun.

Peneliti melakukan wawancara untuk mengetahui lebih lanjut terhadap pengurus Lembaga Dakwah Mahasiswa. Empat pengurus inti yang diwawancara mengaku sering

mendapati anggota tidak hadir dalam rapat dan rapat seringkali diundur pelaksanaannya karena keterlambatan anggota. Fenomena ini tentu sangat berpengaruh bukan hanya terhadap keberjalanan rapat. Bagaimana tidak, anggota adalah sumber daya yang sangat penting bagi keberjalanan organisasi (Riggio, 2013) karena anggota merupakan motor penggerak, penjaga organisasi, dan pengembang organisasi tersebut (Augustiya, Tahrir, & Sulianti, 2022).

Perilaku-perilaku yang mencerminkan anggota organisasi seperti telah terpisah dari organisasinya, baik secara fisik maupun psikis dijelaskan oleh Pinder (2008) sebagai perilaku penarikan diri dari organisasi atau *organization withdrawal behaviour*. *Organization withdrawal behaviour* dipahami secara luas sebagai berhenti secara fisik saja seperti dalam definisi penelitian Yunitasari & Hanifah (2020) dan Nurbaeti, Wikanengsih, dan Rosita (2021). Akan tetapi, *organization withdrawal behaviour* yaitu sebagai tindakan yang dilakukan seseorang ketika merasa sudah terpisah dari perkumpulan, baik secara fisik maupun psikis (Pinder, 2008). Hal ini ditandai dengan ketidakhadiran, keterlambatan, pasif, tidak mau melakukan tugas, hilangnya kreativitas, tidak mematuhi aturan organisasi, bahkan keluar dari organisasi.

Organization withdrawal behaviour tentu dapat memberikan banyak dampak yang negatif. Anggota akan merasa tertinggal banyak hal, mendapat tekanan, dan stress (Lubis, Ramadhani, & Rasyid, 2021). Bukan hanya bagi anggota yang melakukannya, tetapi juga dapat memberikan efek domino karena memengaruhi suasana atau iklim organisasi, motivasi, mempersulit anggota lain ketika ada tugas tim, dan merugikan organisasi mereka (Russell & Jarvis, 2019). Efek domino ini juga dapat berdampak bagi anggota lain sehingga dapat melakukan *organization withdrawal behaviour* juga (Augustiya dkk., 2022).

Kerugian yang berdampak pada individu dan organisasi secara umum ini tentu perlu ditanggulangi oleh organisasi terkait. Apalagi penggerak bagi organisasi adalah pengurus dan anggota di dalamnya (Augustiya dkk., 2022). Para pengurus organisasi dan peneliti pun

mencari serta mencoba berbagai cara untuk menemukan solusi pada permasalahan tersebut. Sehingga muncul penelitian-penelitian seperti penelitian dari Augustiya dkk., (2022), Abubakar, Namin, Harazneh, Arasli, & Tunç, (2017), Alexander, (2016), Al Basyir, Madhakomala, & Handaru, (2020), Rurkkhum, (2018) yang mencari beragam faktor yang dapat mempengaruhi *organization withdrawal behaviour*.

Seiring mulai munculnya psikologi positif, psikologi dipandang bukan hanya untuk mengobati atau menyelesaikan masalah, tetapi juga dapat membantu manusia mencapai stamina psikologis dan mencegah masalah sebelum terjadi (Yan, Mansor, Choo, & Abdullah, 2021). Atribut-atribut psikologi positif pun mulai muncul dan diteliti pengaruhnya terhadap berbagai atribut psikologi lainnya. Salah satunya yaitu *psychological capital* yang disusun oleh 4 atribut psikologi yaitu *self-efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resilience*.

Psychological capital didefinisikan sebagai kapasitas dasar manusia yang dianggap penting atau keadaan psikologis positif dari individu (Peterson, Luthans, Avolio, Walumbwa, & Zhang (2011), Luthans, Avolio, Avey, & Norman (2007)). *Psychological capital* memiliki 4 aspek yang membentuknya yaitu *self-efficacy* atau kepercayaan diri akan berhasil untuk mengerjakan tugas, *optimism* atau atribusi positif, *hope* atau harapan dan *resilience* yaitu kemampuan bertahan serta bangkit dari kesulitan untuk menggapai kesuksesan (Youssef & Luthans, 2007). Penggabungan 4 aspek ini menjadi sebuah kesatuan dinilai lebih efektif daripada membuatnya menjadi satu per satu. Sehingga *psychological capital* menjadi atribut baru yang berbeda.

Pengaruh *psychological capital* terhadap *organization withdrawal behavior* belum ada yang meneliti sehingga hal ini menjadi menarik untuk diteliti. Asumsi ini muncul sebagai pengembangan penelitian dari Kim dan Beehr (2021). Kedua peneliti tersebut meneliti pengaruh *psychological capital* terhadap *job crafting*. Dalam penelitiannya, Kim dan Beehr (2021) juga memprediksikan bahwa *psychological capital* akan dapat mempengaruhi 3

perilaku kerja yaitu *psychological withdrawal*, *physical withdrawal*, dan *positive work behavior*. Dimana 2 dari 3 perilaku tersebut merupakan aspek dari perilaku yang disebut sebagai *organization withdrawal behaviour*. Mereka pun sekaligus meneliti pengaruh *psychological capital* terhadap ketiga perilaku dan hasilnya adalah signifikan. Sehingga hal ini dapat menjadi dukungan bahwa *psychological capital* berpengaruh terhadap *organization withdrawal behavior*.

Self-efficacy merupakan aspek pertama dari *psychological capital*. Aspek ini memprediksi inisiatif pribadi dan perilaku proaktif (Kim & Beehr, 2021). Anggota yang memiliki inisiatif dan proaktif tentu akan lebih kreatif dan bekerja dengan rajin. Hal ini bertentangan dengan *organizational withdrawal behavior*. Walaupun anggota dengan *organizational withdrawal behavior* tidak melakukan inisiatif dan kreativitas dengan beragam motif, tetapi dengan adanya *self-efficacy* anggota tidak merasa takut salah dalam melakukan inisiatif, merasa yakin pada dirinya, dan menjadi lebih rajin. Terutama dikarenakan *self-efficacy* berpengaruh terhadap persepsi dan interpretasi anggota terhadap tugas serta organisasinya (Çelik, 2018).

Optimism yang dimiliki anggota akan membuat mereka lebih cenderung untuk memanfaatkan peluang dan menghubungkan kesuksesan mereka dengan kesuksesan diri sendiri (Kim & Beehr, 2021). Sehingga anggota merasa kesuksesan bukan lagi kesuksesan diri sendiri saja dan dengan perasaan tersebut menjadi terhubung dengan organisasi.

Hope atau harapan merupakan keadaan motivasi yang memungkinkan individu untuk menetapkan tujuan yang realistis dan menantang (Kim & Beehr, 2021). Anggota yang memiliki harapan akan menetapkan tujuan. Bukan hanya tujuan hidupnya secara umum, tetapi juga tujuan dirinya yang berhubungan dengan organisasi. Anggota yang memiliki harapan dan tujuan tentu akan memiliki *locus of control* internal. Hal ini juga menurut Luthans dkk (2007) dan Kim & Beehr (2021) akan memacu anggota untuk memiliki kebutuhan berprestasi.

Aspek terakhir dalam *psychological capital* yaitu resiliensi. Resiliensi membuat anggota menjadi lebih stabil secara emosional ketika menghadapi kesulitan (Kim & Beehr, 2021). Hal ini akan mencegah *organizational withdrawal behavior* karena bukan hanya stabil secara emosi, resiliensi membuat anggota menjadi lebih fleksibel dan terbuka. Sikap ini tidak akan membuat anggota hilang tanpa kabar atau berusaha menutup diri dari organisasinya.

Terlepas dari keempat aspek yang telah disebutkan, Youssef dan Luthans (2007) menyatakan bahwa *psychological capital* lebih efisien secara keseluruhan daripada terpisah-pisah setiap aspeknya. Dengan *psychological capital* yang tinggi, anggota akan memiliki kepuasan kerja tinggi dan sikap positif terhadap organisasi (Çelik, 2018). Hal ini dapat menjadi dukungan bahwa *psychological capital* dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi *organization withdrawal behavior* seperti yang sudah disebutkan dalam penelitian Kim dan Beehr (2021).

Adapun penelitian mengenai *psychological capital* telah diteliti berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* seperti pada penelitian Çelik (2018), Jovita dan Mangundjaya (2019), dan Yan dkk., (2021). *Turnover intention* atau keinginan untuk keluar dari organisasi dapat dikatakan merupakan langkah terakhir ketika seseorang memiliki *organizational withdrawal behavior* (Augustiya dkk., 2022). Hal ini semakin mendukung asumsi bahwa *psychological capital* dapat berpengaruh terhadap *organization withdrawal behavior*.

Dalam penelitian Ganji dan Johnson (2020) *psychological capital* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Walaupun penelitian lainnya yang telah disebutkan menghasilkan hasil signifikan, penelitian ini tetap perlu dipertimbangkan dalam meneliti pengaruh *psychological capital* terhadap *organizational withdrawal behavior*. Karena dengan adanya satu penelitian yang tidak terbukti dapat mengindikasikan bahwa *psychological capital* saja tidak cukup untuk menurunkan tingkat *organizational withdrawal behavior*. Ada kemungkinan variabel lain yang mempengaruhi keduanya.

Melihat adanya penelitian yang memiliki hasil berbeda dalam pengaruh *psychological capital* terhadap keinginan untuk keluar anggota organisasi serta kenyataan bahwa sumber daya pribadi akan selalu dipengaruhi sumber daya lainnya maka sangat dimungkinkan akan adanya pengaruh dari variabel lain. Seperti yang disebutkan oleh Luthans dan Youssef-Morgan (2017) bahwa *psychological capital* pada anggota dapat berubah dari waktu ke waktu, meningkat dan menurun, serta dapat dilatih. Sehingga sumber daya pribadi ini juga dipengaruhi oleh sumber daya pekerjaan atau faktor situasional dari organisasi tersebut. Sehingga peneliti memprediksi akan ada variabel moderator yang berperan dalam pengaruh *psychological capital* terhadap *organizational withdrawal behavior*.

Adapun sumber daya pekerjaan didefinisikan oleh Schaufeli (2012) sebagai aspek-aspek fungsional pekerjaan untuk mencapai tujuan pekerjaan, mengurangi tuntutan pekerjaan, atau merangsang pertumbuhan dan perkembangan pribadi anggota. Pada organisasi Lembaga Dakwah Mahasiswa, didominasi oleh pemuda yang juga generasi milenial. Menurut penelitian Gumilang dan Indrayanti (2022), sumber daya pekerjaan generasi milenial yang sangat patut dipertimbangkan karena karakternya adalah iklim positif di tempat kerja, hubungan baik yang mendukung, dan saling percaya dengan atasan, dalam kata lain yaitu persepsi dukungan organisasi.

Persepsi dukungan organisasi atau *perceived organizational support* merupakan persepsi anggota bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka (Eisenberger dkk., 1986; Sun, 2019). Rhoades dan Eisenberger (2002) juga menjelaskan *perceived organizational support* adalah persepsi anggota tentang bagaimana organisasi memberi dukungan kepada mereka dan sejauh mana organisasi siap membantu ketika anggota membutuhkannya.

Perceived organizational support diprediksi dapat menjadi variabel moderator pada pengaruh *psychological capital* terhadap *organization withdrawal behavior* karena *perceived*

organizational support dapat menjadi faktor situasional anggota di organisasi. *Perceived organizational support* juga dikatakan sebagai faktor penting yang dapat mempengaruhi motivasi anggota sehingga dapat memaksimalkan sumber daya pribadi (Kolodinsky, Ritchie, & Kuna, 2018).

Perceived organizational support juga terbukti berpengaruh signifikan mengurangi keinginan keluar anggota dari organisasinya (Nisak & Sujianto, 2022; Oktaviani, 2018; Rahmah & Nurtjahjanti, 2020). Sehingga *perceived organizational support* akan mempengaruhi semangat anggota berada di organisasi. Hal ini karena organisasi yang mendukung akan membuat anggota yang memiliki *psychological capital* yang tinggi tetap ingin berada di organisasi. Oleh karena itu, peneliti menduga bahwa *perceived organizational support* dapat menjadi variabel moderator dalam pengaruh *psychological capital* terhadap *organization withdrawal behavior*.

Berangkat dari fenomena serta asumsi penelitian yang telah diuraikan, peneliti berminat untuk melakukan pengkajian lebih mendalam mengenai “Pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Organization Withdrawal Behavior* dengan *Perceived Organizational Support* sebagai Moderator.”

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah *psychological capital* berpengaruh terhadap *organization withdrawal behavior* pada anggota Lembaga Dakwah Mahasiswa UIN Sunan Gunung Djati Bandung?
2. Apakah *perceived organizational support* dapat menjadi variabel moderator dalam pengaruh *psychological capital* terhadap *organization withdrawal behavior* pada anggota Lembaga Dakwah Mahasiswa UIN Sunan Gunung Djati Bandung?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian berdasarkan rumusan masalah yang telah ditentukan yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah *psychological capital* berpengaruh terhadap *organization withdrawal behavior* pada anggota Lembaga Dakwah Mahasiswa UIN Sunan Gunung Djati Bandung
2. Untuk mengetahui apakah *perceived organizational support* dapat menjadi variabel moderator dalam pengaruh *psychological capital* terhadap *organization withdrawal behavior* pada anggota Lembaga Dakwah Mahasiswa UIN Sunan Gunung Djati Bandung

Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memiliki kegunaan baik yang bersifat teoritis dan juga praktis yaitu sebagai berikut:

Kegunaan teoritis.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa wawasan dan keilmuan, khususnya pada bidang Psikologi Industri dan Organisasi.

Kegunaan praktis.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pengurus organisasi maupun anggota LDM serta organisasi lainnya untuk dapat meningkatkan dan mengembangkan *psychological capital* dalam organisasi serta membantu organisasi dan masyarakat umumnya untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan *organization withdrawal behaviour*. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi acuan bagi peneliti lain yang akan meneliti variabel yang sama.