

Komitmen Perubahan Organisasi pada Dosen Universitas di Kota Padang

Rindang Ayu
Universitas Negeri Padang
Email: rindang.ayu17@gmail.com

Abstrak

Komitmen perubahan organisasi pada dosen universitas di kota Padang. Perubahan adalah suatu hal yang pasti akan dialami oleh siapa saja, baik itu individu, kelompok, lingkungan, organisasi dan lain-lain. Untuk itu, perubahan harus dilakukan agar organisasi agar tetap maju dan kompetitif. Agar perubahan ini berhasil, diperlukan komitmen terhadap perubahan organisasi oleh setiap karyawan. Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis mengenai gambaran komitmen terhadap perubahan organisasi. Penelitian ini dilakukan di salah satu perguruan tinggi negeri yang ada di kota Padang. Karakteristik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dosen yang memiliki masa kerja minimal tiga tahun. Alat ukur Commitment to Change Inventory (CCI) ini terdiri dari 18 item dan memiliki skala 1 (sangat tidak setuju) - 6 (sangat setuju). Angket penelitian disebarakan kepada 250 dosen di salah satu PTN di Kota Padang. Hasil dari penelitian ini adalah adanya komitmen yang tinggi terhadap perubahan organisasi yang dilakukan oleh dosen pada perguruan tinggi di kota Padang

Kata kunci : *komitmen, perubahan organisasi, dosen, padang*

Abstract

Commitment to organizational change in lecturers of state university in Padang City. Change is a sure thing that will be experienced by anyone, be it individuals, groups, the environment, organizations and others. For this reason, changes must be made in order for the organization to remain sustainable and competitive. For this change to be successful, it requires a commitment to organizational change by every employee. Therefore, it is necessary to analyze the description of commitment to organizational change. This research was conducted at one of the public universities in the city of Padang. Characteristics of the sample used in this study are lecturers who have a working period of at least three years. This Commitment to Change Inventory (CCI) gauge consists of 18 items and has a scale of 1 (strongly disagree) - 6 (strongly agree). The research questionnaire was distributed to 250 lecturers at one of the State Universities in the City of Padang. The results of this study are that there is a high commitment to organizational change held by lecturers at universities in the city of Padang

Keywords: *commitment, organizational change, lecturer, padang*

PENDAHULUAN

Perubahan adalah suatu hal yang pasti akan dialami oleh siapa saja, baik itu individu, kelompok, lingkungan, organisasi dan lain-lain. Adanya tuntutan lingkungan menyebabkan perubahan harus dilakukan dan tidak dapat dihindari, termasuk dalam suatu organisasi (Zappala, 2019). Munculnya pesaing, perubahan kebijakan pemerintah, penurunan motivasi pegawai dan tuntutan masyarakat, membuat perubahan harus dilakukan (Thien, 2019). Jika tidak berubah, maka organisasi tidak akan mampu bersaing dengan kompetitornya dan tidak bisa menyesuaikan diri dengan lingkungan.

Perubahan kebijakan yang dilakukan oleh pemerintah membuat organisasi harus melakukan perubahan, baik organisasi pemerintah ataupun swasta. Organisasi pemerintah merupakan organisasi yang akan merasakan dampak langsung dari perubahan kebijakan yang

dibuat. Hal ini membuat organisasi harus menyesuaikan diri dengan perubahan yang dibuat oleh pemerintah tersebut. Salah satu organisasi yang merasakan dampak dari perubahan kebijakan yang dibuat oleh pemerintah adalah universitas negeri di seluruh Indonesia. Akibatnya, universitas harus melakukan berbagai perubahan agar dapat menyesuaikan diri dengan kebijakan yang dibuat oleh pemerintah.

Saat ini, pengelolaan kebijakan Universitas memiliki tiga kategori, yaitu Satker (Satuan Kerja), BLU (Badan Layanan Umum), dan Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum (PTN-BH). Pada Satker, kebijakan dalam mengelola Universitas diatur sepenuhnya oleh perguruan tinggi. Pada BLU, Universitas diminta untuk mulai mandiri dan keuangan tidak sepenuhnya ditanggung oleh pemerintah. Pada PTN-BH kebijakan-kebijakan yang diambil sudah berdiri sendiri. Universitas yang berstatus PTN-BH lebih leluasa dalam mengambil kebijakan. Sehingga, saat ini berbagai Universitas di Indonesia sedang belomba-lomba untuk berubah status menjadi PTN-BH.

Salah satu Universitas di Kota Padang, sedang mengalami peralihan dari Satker ke BLU. Untuk itu, banyak perubahan yang dilakukan oleh institusi agar perubahan berhasil. Perubahan tersebut berupa, struktur organisasi, sistem pengambilan keputusan, sistem penggajian remunerasi, dll. Universitas mulai mengembangkan unit-unit usaha agar bisa mandiri dari segi keuangan. Agar perubahan tersebut berhasil, dibutuhkan komitmen terhadap perubahan organisasi oleh setiap pegawai (Vakola & Nikolaou, 2005).

Komitmen terhadap perubahan merupakan keterikatan karyawan kepada organisasi yang dimana dapat membantu mencapai keberhasilan dari sebuah perubahan yang dilakukan oleh organisasi (Herscovitch & Meyer, 2002). Terdapat tiga komponen dalam komitmen terhadap perubahan organisasi, antara lain; (1) *affective commitment (AC)* yaitu keinginan untuk mendukung perubahan karena merasa yakin bahwa perubahan tersebut dapat memberikan dampak yang baik bagi perusahaan (2) *continuance commitment (CC)*, yaitu kecenderungan untuk melakukan perubahan untuk menghindari kerugian yang akan ditimbulkan jika tidak melakukan perubahan (3) *normative commitment (NC)*, yaitu mencerminkan kewajiban individu untuk mendukung terjadinya perubahan. Pentingnya komitmen perubahan dalam sebuah perubahan organisasi, membuat peneliti tertarik untuk melihat gambaran komitmen perubahan organisasi pada salah satu Universitas Negeri di Kota Padang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan analisis deskriptif. Karakteristik sampel yang digunakan adalah dosen yang memiliki masa kerja selama minimal tiga tahun. Hal ini dikarenakan, dosen yang memiliki masa kerja selama minimal tiga tahun, merasakan adanya perubahan organisasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *incidental sampling*, partisipan penelitian adalah subjek yang tersedia pada saat itu dan sesuai dengan karakteristik yang telah ditentukan

Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan SPSS untuk melihat gambaran komitmen perubahan organisasi pada salah satu Universitas Negeri di Kota Padang. Alat ukur yang digunakan untuk mengetahui gambaran komitmen perubahan organisasi adalah alat ukur yang dikembangkan oleh Herscovith dan Meyer (2002), yaitu *Commitment to Change Inventory (CCI)*. Alat ukur ini terdiri dari 18 item dan memiliki tiga dimensi utama, yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuans dan komitmen normatif.

Try Out alat ukur dilakukan untuk melihat apakah alat ukur sudah valid dan reliabel. Total subjek dalam *try out* berjumlah 40 orang. Metode validitas menggunakan metode *face validity*, dimana subjek penelitian mencoba membaca dan memahami alat ukur yang diberikan. Pada pengujian *face validity* didapatkan hasil bahwa alat ukur sudah bisa dipahami dan sudah memiliki narasi yang jelas. Uji reliabilitas menggunakan *cornbarch alpha*. Koefisien α 0,846, dengan demikian alat ukur komitmen pada perubahan organisasi memiliki nilai reliabilitas yang baik karena memiliki nilai koefisien α diatas 0.70.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat gambaran komitmen perubahan organisasi di salah satu perguruan tinggi negeri di kota Padang. Oleh sebab itu, metode analisis statistik

yang digunakan adalah deskriptif. Peneliti ingin melihat sejauh mana komitmen perubahan organisasi yang dimiliki oleh dosen pada salah satu universitas negeri di Kota Padang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Alat ukur *Commitment to Change Inventory (CCI)* ini terdiri dari 18 item dan memiliki skala 1 (sangat tidak setuju) – 6 (sangat setuju). Kuesioner penelitian ini disebar ke 250 orang dosen di salah satu Universitas Negeri di Kota Padang. Pada saat proses penginputan data, terdapat beberapa kuesioner yang tidak bisa digunakan. Sehingga pada proses pengolahan data didapatkan adanya 186 kuesioner yang dapat diolah.

Untuk menjawab pertanyaan penelitian mengenai bagaimana gambaran komitmen perubahan organisasi pada dosen di salah satu universitas negeri di Kota Padang, peneliti membagi komitmen perubahan organisasi menjadi tiga kategori, yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Hal ini dilakukan agar dapat membedakan antara kelompok yang memiliki komitmen perubahan organisasi yang rendah dan komitmen perubahan organisasi yang tinggi. Berikut hasil pengolahan data yang dilakukan:

Tabel 1. Gambaran Komitmen Perubahan Organisasi

	Xmin	Xmax	Range	Mean	SD
Komitmen Perubahan Organisasi	18	108	90	63	15

Berdasarkan Tabel 1, dapat kita lihat bahwa nilai total terendah yang akan diperoleh responden adalah 18 dan nilai tertinggi yang bisa diperoleh adalah 108. Rentang skor yang diperoleh adalah 90. Rata-rata yang diperoleh adalah 63 dan standar deviasi 15. Untuk dapat menentukan gambaran komitmen perubahan organisasi, selanjutnya peneliti membagi tiga kategori, dengan ketentuan:

Tabel 2. Ketentuan Kategorisasi Data

Rendah	$X < M - 1SD$
Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$
Tinggi	$M + 1SD \leq X$

Berdasarkan ketentuan diatas, maka diperoleh rentang sebagai berikut:

Rendah	$X < 48$
Sedang	$48 \leq X < 78$
Tinggi	$78 \leq X$

Merujuk pada tabel 2, selanjutnya peneliti mencari frekuensi yang diperoleh dari data yang telah ada dengan menggunakan 186 responden penelitian. Berikut frekuensi data yang diperoleh:

Tabel 3. Skor Hipotetik Kategorisasi Komitmen Perubahan Organisasi

	Frekuensi	Persentasi	Persentasi Valid	Persentasi Kumulatif
Rendah	0	0	0	0
Sedang	56	30.8	30.8	30.8
Tinggi	126	69.2	69.2	100
Total	182	100	100	

Berdasarkan tabel 3, dapat dilihat bahwa lebih dari 50% dosen yang berada di salah satu universitas negeri di Kota Padang memiliki komitmen perubahan organisasi. Sebanyak 69,2% berada pada kategori tinggi dan 30,8% berada pada kategori sedang. Tidak terdapat

dosen yang memiliki komitmen perubahan organisasi yang rendah. Dapat dikatakan bahwa hampir semua dosen yang berada pada salah satu Universitas Negeri di Kota Padang memiliki komitmen perubahan organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas, dapat dilihat bahwa sebagian besar dosen pada Universitas Negeri di Kota Padang memiliki komitmen pada perubahan organisasi yang tinggi. Adanya komitmen perubahan organisasi yang tinggi dapat berdampak pada suksesnya suatu perubahan yang dilakukan oleh organisasi (Herscovith dan Meyer, 2002).

Agar sebuah perubahan dapat berjalan secara efektif, maka setiap organisasi harus melakukan analisis yang mendalam untuk memilih berbagai alternatif perubahan (Armenakis, Harris & Mossholder, 1993). Setiap perusahaan harus memilih dan merencanakan strategi perubahan yang akan dilakukannya secara tepat agar perubahan tersebut dapat berjalan dengan efektif (Susanto, 2008). Menurut Mills, Dye, and Mills (2009), secara garis besar perubahan dapat dikategorikan sebagai yang direncanakan (*planned*), tidak direncanakan (*unplanned*), tambahan (*incremental*), dan kuantum (*quantum*). Robbins (2003) menyatakan agar perubahan dapat berjalan secara efektif, maka perubahan yang dilakukan harus bersifat terencana, yaitu perubahan dilakukan dengan sengaja dan berorientasi pada sasaran dan bukan perubahan yang terjadi hanya karena faktor kebetulan.

Perubahan yang dilakukan oleh sebuah organisasi tidak selalu berhasil. Devos dalam Nordin (2011) mencatat bahwa kegagalan dari perubahan yang dilakukan oleh sebuah organisasi diakibatkan oleh kurangnya komitmen dan motivasi karyawan. Untuk itu, agar suatu perubahan organisasi dapat berjalan dengan baik, maka sangat diperlukan komitmen pegawai terhadap perubahan tersebut (Vakola & Nikolaou, 2005). Komitmen merupakan hal yang melekat pada individu yang membuat pegawai tetap berada di organisasi (Meyer & Allen, 1991). Komitmen terhadap perubahan merupakan suatu bentuk komitmen yang banyak digunakan dalam pembahasan teoretis dari model perubahan organisasi (Herscovith & Meyer, 2002). Komitmen terhadap perubahan merupakan keterikatan karyawan kepada organisasi yang dimana hal tersebut dapat membantu mencapai keberhasilan dari sebuah perubahan (Herscovitch & Meyer, 2002).

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi komitmen perubahan organisasi. Untuk itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggali faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi komitmen perubahan organisasi agar perubahan yang dilakukan dapat berjalan dengan lancar dan sukses. Selain itu, jumlah sampel dalam penelitian juga akan mempengaruhi gambaran bagaimana kondisi komitmen perubahan organisasi yang ada. Semakin banyak jumlah sample yang digunakan, maka gambaran yang akan didapatkan juga akan semakin baik.

DAFTAR RUJUKAN

- Armenakis, A. A., Harris S. G., & Mosseholder, K. W. (1993). Creating readiness for organizational change. *Human Relation*, 46, 681-703.
- Armenakis, A. A., & Harris, S. G. (2002). Crafting a change message to create transformational readiness. *Journal of Organizational Change Management*, 15, 169-183.
- Ayu, Rindang., Utami, R.H., Nurmina. (2019). Psychological empowerment and commitments of change the civitas academica of universitas negeri padang. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 464.
- Gustafsson, Malin. (2012). *Employee Commitment to Organizational Change- a Matter of Empowerment? A Snapshot of an Organizational Change* (Master Thesis). Retrieved from Proquest LCC.
- Herscovitch, Lynne & Meyer, P John. (2002). Commitment to organizational change: extension of a three-component model. *Journal of Applied Psychology*, Vol 87. No.3, 474-487.

- Meyer, J.P., Allen, N.J. (1991). *Commitment in the workplace: Theory, reasearch, And application*. London: Sage Publication.
- Meyer, J.p., Allen, N.J., & Smith, C.A. (1993). Commitment to organizations and occupations: extentions: extention and test of three-component coconceptulization. *Journal of Applied Psychology*, 89, 6, 991-1007.
- Meyer, J.P. & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: toward general model. *Human Resources Management Review*, 11, 299-326.
- Mills, Jean Helms., Dye, Kelly., and Mills, Albert.J. (2009). *Understanding Organizational Change*. New York: Routledge.
- Nordin, Norshidah. (2011). The influence of emotional intelligence, leadership behaviour and organizational commitment on organizational readiness for change in higher learing institution. *Procedia – Social Behavioral Sciences* 29, 129 -138.
- Robbins, Stephen.P., (2003). *Organizational Behavior*, (10th ed). New Jersey: Person Education International.
- Susanto, A.B. (2008). Organizational readiness for change: A case study on change readiness in a manufacturing company in Indonesia. *International Journal Of Management Perspectives*.
- Thien, L.M. (2019). Distributive leadership functions, readiness for change, and teachers' affective commitment to change: a partial least square analysis. *Sage*, April-june 2019: 1-15.
- Vakola, M., & Nikolaou, I. (2005). Attitudes towards organizational change: What is the role of employees's stress and commitment? *Employee Relation*, 27, 160-174
- Zappala, Salvatore., Toscano, Ferdinando., & Licciardello, S.A. (2019). Towards sustainable organizations: supervisor support, commitment to change and the media of role organizational identification. *Sustainability*, 2019, 11, 805.