

Hubungan antara sikap karyawan dalam menghadapi perubahan organisasi dengan organisasi pembelajaran

Marantika, Bram, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20287455&lokasi=lokal>

Abstrak

Organisasi merupakan suatu sistem yang terbuka, yaitu suatu sistem yang memungkinkan adanya interaksi yang dinamis antara suatu sistem dengan lingkungannya (Robbins, 1990). Hal tersebut mengindikasikan adanya hubungan timbal balik antara organisasi dan lingkungannya, ketika lingkungan di sekitar organisasi mengalami perubahan maka organisasi perlu untuk melakukan adaptasi terhadap perubahan lingkungan tersebut. Perubahan yang terjadi terhadap lingkungan di sekitar organisasi yang disebabkan oleh globalisasi, teknologi, maupun situasi politik memaksa organisasi untuk juga melakukan suatu perubahan agar dapat beradaptasi terhadap situasi tersebut. Dalam hal ini, organisasi harus belajar lebih cepat dan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan atau organisasi tersebut tidak akan dapat bertahan (Marquardt, 1996) Untuk berhasil dalam mengatasi perubahan yang terjadi pada lingkungannya, maka organisasi perlu untuk merubah dirinya sendiri dengan cara memperhatikan apa yang dibutuhkan, ataupun memperbaiki kesalahan yang mereka perbuat. Untuk itu, organisasi perlu untuk belajar mengenai bagaimana bertindak cepat dalam menghadapi perubahan, mengetahui apakah mereka melakukan kesalahan dan bagaimana cara untuk mengubahnya. Pembelajaran dalam suatu organisasi harus sama ataupun lebih besar daripada perubahan diluar organisasi atau akan menyebabkan organisasi tersebut menurun ataupun tidak dapat bertahan (Revans dalam Marquardt, 1996).

Salah satu cara untuk berhasil dalam menghadapi perubahan yang terjadi pada lingkungan organisasi adalah dengan cara menjadi organisasi pembelajaran. Organisasi pembelajaran itu sendiri menurut Marquardt (1996) adalah suatu organisasi yang belajar secara kolektif dan secara kontinyu merubah dirinya menjadi lebih dapat mengatur dan menggunakan pengetahuan untuk kesuksesan perusahaan. Organisasi pembelajaran dalam melakukan pembelajaran sangat tergantung pada manusia. Manusia menjadi salah satu dimensi penting dalam organisasi pembelajaran dikarenakan pada kenyatannya hanya manusialah yang melakukan pembelajaran.

Di sisi lain, Smith (dalam Mangundjaya, 2001) menyebutkan bahwa hanya individu yang dapat mengubah keterampilan, perilaku, dan hubungan interpersonal dan hal ini hanya dapat dilakukan pada situasi kerja nyata. Dalam hal ini bukan sistem, strategi, struktur, visi, budaya dan proses yang dapat berubah, tetapi individu itu sendiri. Dari pernyataan diatas dapat terlihat bahwa manusia merupakan bagian penting dari perubahan.

Judson (2001) menyatakan bahwa ada empat sikap terhadap perubahan, yaitu menerima aktif, menerima pasif (acuh), menolak pasif, dan menolak aktif. Keempat sikap tersebut terlihat dalam perilaku karyawan yang langsung atau secara tidak langsung berpengaruh terhadap perubahan yang terjadi. Misalnya, karyawan yang bersikap menerima aktif akan dengan senang hati dan antusias mempelajari keahlian baru yang diperlukan dalam perubahan yang terjadi, sedang kan karyawan yang bersikap menolak aktif mungkin akan menggelar demonstrasi untuk menggagalkan rencana perubahan yang akan diterapkan oleh perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran profil organisasi pembelajaran pada perusahaan X,

gambaran sikap karyawan terhadap perubahan, gambaran sebab sikap, hubungan sikap dan sebab sikap, hubungan antara organisasi pembelajaran dan sikap karyawan terhadap perubahan organisasi. Pada penelitian ini peneliti menggunakan sebanyak 45 responden sebagai data penelitian yang berasal dari perusahaan X yaitu sebuah perusahaan BUMN yang bergerak di bidang jasa dan sedang mengalami perubahan organisasi berupa restrukturisasi.

Dalam penelitian ini, sampel adalah karyawan-karyawan yang telah bekerja minimal dua tahun di perusahaan tempatnya bekerja. Lama bekerja dikontrol dengan asumsi bahwa karyawan yang telah bekerja minimal dua tahun telah memiliki cukup pengalaman mengenai perubahan yang telah atau sedang terjadi di perusahaan tempatnya bekerja. Dilihat dari desainnya, penelitian ini dapat digolongkan dalam nonexperimental, dengan teknik pemilihan sampel purposive sampling. Dalam penelitian ini, akan dilihat gambaran sikap terhadap perubahan, organisasi pembelajaran dan penyebab sikap menggunakan frekuensi dan mean. Sedangkan untuk melihat hubungan antar variabel, digunakan rumus korelasi Pearson dengan memanfaatkan program Microsoft Excel XP dan SPSS 11.0.

Pada penelitian ini tidak ditemukan adanya hubungan yang signifikan antara organisasi pembelajaran dan sikap terhadap perubahan organisasi, dan ditemukan hubungan yang signifikan antara penyebab sikap dan sikap terhadap perubahan organisasi. Pada penelitian ini ditemukan bahwa responden bersikap menerima aktif terhadap perubahan dan yang penyebab sikap adalah pengetahuan.

Dari hasil penelitian yang didapat bahwa tidak terdapatnya hubungan yang signifikan antara organisasi pembelajaran dan sikap terhadap perubahan dikarenakan ada faktor-faktor lain yang bisa mempengaruhi sikap karyawan terhadap perubahan. Hasil penelitian dimana sikap responden mempunyai hubungan dengan penyebab sikap tahu, dengan teori Galpin (dalam Mangundjaya, 2001) bahwa sikap seseorang disebabkan oleh : tahu, mampu, mau.