

Peran *Personal Meaning* pada Perubahan Organisasi di SMK Cendika Bangsa Kepanjen

Hilda Ari Andani

Fakultas Psikologi

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Abstract. This study aims to determine the level of personal meaning towards changes in the organization of Cendika Bangsa Vocational School, Kepanjen, and to determine the role of personal meaning towards changes in the organization of Cendika Bangsa Vocational School, Kepanjen. This research used quantitative approach. The method of data collection is using personal meaning scale and organizational changes which for each consist of 24 items. Data analysis technique is using simple linear regression analysis. The results of this study showed that there was a positive role between *personal meaning* and the changes of organization in Cendika Bangsa Vocational School, Kepanjen.

Keywords : Personal Meaning, Organizational Change

PENDAHULUAN

Perkembangan zaman pada masa sekarang juga berbanding lurus dengan perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan. Seiring dengan berkembangnya keadaan tersebut, banyak perubahan yang terjadi di masyarakat. Perubahan yang cukup terasa khususnya di Indonesia adalah perubahan dalam bidang perekonomian, perindustrian, dan pendidikan. Pada masa depan, hanya organisasi yang mampu mewujudkan perubahanlah yang akan lestari karena berada pada kondisi siap menghadapi berbagai tantangan yang bentuk, jenis, dan intensitasnya belum pernah terjadi sebelumnya (Siagian, 2004).

Sumber utama pemicu perubahan pada dasarnya berasal dari faktor internal dan eksternal suatu organisasi. Umumnya, organisasi masa kini menghadapi satu dinamika dan lingkungan yang sedang berubah secara terus menerus, dimana dalam hal ini menghendaki organisasi untuk dapat menyesuaikan diri (Robbins, 2012).

Meningkatnya persaingan dan terobosan yang menakutkan dalam teknologi informasi memaksa organisasi untuk melakukan perubahan. Tingkat perubahan organisasi dan sosial tentu saja semakin cepat. Survei yang dilakukan oleh Lopez (1996) menunjukkan bahwa 750 perusahaan kesemuanya terlibat tidak dalam satu program perubahan organisasi. Survey lainnya yang dilakukan oleh Laabs (1996) menunjukkan dari 259 eksekutif mengindikasikan bahwa 84% memiliki satu inisiatif perubahan yang sedang dilaksanakan, sementara hampir 50% memiliki tiga atau lebih program perubahan yang sedang diimplementasikan (dalam Kreitner & Kinicki, 2000). Seperti yang dijelaskan oleh Siagian (2004) bahwa organisasi yang lebih baik adalah organisasi yang bersangkutan mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, bagaimanapun bentuknya, apapun strateginya, dalam apapun ia bergerak dan tidak peduli besarnya.

Perusahaan-perusahaan tidak lagi mempunyai pilihan, mereka harus berubah untuk tetap bertahan. Sayangnya, tidaklah mudah untuk melaksanakan perubahan organisasi dengan sukses. Seperti yang dihadapi oleh Lepore di Schwab, orang sering kali menolak perubahan organisasi meskipun jika perubahan itu terjadi untuk alasan yang baik (Kreitner & Kinicki, 2000). Pada umumnya, sulit bagi manusia guna untuk mencoba cara-cara baru dalam melakukan sesuatu. Hal ini tepatnya karena merupakan karakteristik dasar manusia bahwa sebagian besar karyawan tidak memiliki antusiasme terhadap perubahan di tempat kerja (Kreitner & Kinicki, 2000). Seperti yang dijelaskan Robbins (2012), bahwa pada studi perilaku individu dan organisasi, menjelaskan bahwa terdapat penolakan perubahan organisasi oleh individu dan organisasinya. Penolakan terhadap perubahan ini bisa mengganggu proses adaptasi dan kemajuan dalam perubahan tersebut. Salah satu dampak dari adanya penolakan adalah penolakan yang dilakukan oleh individu yakni hilangnya loyalitas, sering melakukan kesalahan dan sering tidak hadir dengan berbagai alasan (Robbins, 2012).

Di dalam melakukan perubahan organisasi, perlu adanya agen perubahan. Agen perubahan ini bisa saja seorang manajer atau nonmanajer, pegawai-pegawai organisasi, atau konsultan luar (Robbins, 2012). Banyak sumber perubahan keorganisasian yang mendiskusikan tentang perubahan yang diperlukan di dalam kultur organisasi, mencakup perubahan di dalam kepercayaan dan nilai-nilai anggota serta dalam cara menempatkan kepercayaan dan nilai-nilai tersebut.

Salah satu pendekatan yang dilakukan adalah pendekatan orang, dimana menurut pendekatan ini, perubahan organisasi dapat dilakukan dengan mengubah secara langsung perilaku karyawan melalui pemusatan pada keterampilan, sikap, persepsi dan pengharapan mereka, sehingga mereka akan melaksanakan tugas dengan lebih efektif. Usaha mengubah perilaku dan sikap tersebut dapat diarahkan kepada perseorangan, kelompok atau organisasi secara keseluruhan.

Anggota yang tidak memiliki kenyamanan pada suatu perubahan organisasi, maka akan cenderung menghambat proses perubahan tersebut. Untuk itu perlu adanya strategi yang dilakukan untuk mengatasi penolakan terhadap perubahan organisasi tersebut. Selain itu, perlu adanya kesadaran pada diri individu pada organisasi tersebut bahwa perubahan organisasi itu diperlukan untuk menuju arah yang lebih baik. Individu perlu menyadari bahwa eksistensinya pada organisasi tersebut dibutuhkan, agar perubahan organisasi yang dilakukan bisa selaras dengan pemikiran para anggotanya dan tidak memaksakan kehendak. Kesadaran pada individu ini bisa disebut dengan *personal meaning*. Reker (1996) menjelaskan bahwa *personal meaning* memiliki tujuan dalam hidup, memiliki rasa arah, rasa ketertiban dan alasan untuk eksistensi, rasa yang jelas dari identitas pribadi, dan kesadaran sosial yang lebih besar.

Salah satu penelitian yang dilakukan oleh Prawirodirdjo (2007) menyebutkan bahwa keberhasilan modernisasi yang dilakukan Ditjen Pajak akan sangat bergantung pada kesadaran, pemahaman, kesiapan dan kesanggupan para pegawai dalam beradaptasi dengan perubahan. Perubahan pada Ditjen Pajak harus memperhatikan dan melibatkan seluruh komponen yang ada termasuk pegawai. Untuk itu pengelolaan sumber daya manusia menjadi bagian yang strategis dan menentukan. Antara organisasi dan pegawai merupakan satu kesatuan yang memiliki hubungan yang bersifat simultan dan harus seimbang. Artinya pada satu sisi, pegawai harus dikelola dalam kerangka alur kepentingan organisasi, di sisi lain kegiatan organisasi harus dapat memperhatikan kepentingan dan kebutuhan yang diharapkan pegawai.

Penelitian yang lain menunjukkan bahwa dalam profesi dan praktik sosial lainnya tertanam makna diri secara luas, dan khususnya dalam masyarakat dan tradisi di dalamnya. Demikian juga, partisipasi individu dalam profesi sudah dibuktikan dalam kehidupan mereka. Kedua bentuk-bentuk *embeddedness* akses bagaimana makna diperkaya dan diperbesar sebagai komitmen pribadi yang terhubung dengan masyarakat dan integritas kehidupan baik secara keseluruhan. Keutamaan peran dalam mempromosikan manusia di masing-masing tingkat: mempromosikan keunggulan dalam profesi, menyatukan kehidupan moral yang baik, dan menjaga moral dan tradisi masyarakat. Dengan cara ini, makna, bahkan rasa makna, memiliki dimensi obyektif karena terhubung dengan hal-hal yang benar-benar manusiawi (termasuk lingkungan) (Martin, 2002).

Pada penelitian tersebut menjelaskan bahwa jika seseorang mampu memahami apa itu *personal meaning* dan mampu untuk menerapkannya, akan sangat membantu orang tersebut dalam merubah sistem dalam organisasi. Apabila anggota organisasi mampu memahami dan menyadari *personal meaning* pada dirinya, kemungkinan besar perubahan yang dilakukan pada suatu organisasi tersebut bisa berjalan baik dan tidak ada penolakan dari para anggotanya. Karena tujuan dari perubahan organisasi itu sendiri adalah agar bergerak ke arah yang lebih baik dan menciptakan hasil yang lebih efektif dan efisien sesuai tuntutan dan perubahan zaman.

KAJIAN TEORI

Suatu organisasi yang berhasil adalah sebuah institusi yang dapat merubah cara dalam menghadapi persaingan (Robbins, 2012). Hal ini berarti perlu adanya perubahan organisasi agar organisasi tersebut bisa berhasil dan berkembang. Perubahan organisasi adalah perubahan yang berkaitan dengan pengembangan, perbaikan maupun penyesuaian yang meliputi struktur, teknologi, metode kerja maupun sistem manajemen suatu organisasi (Mohyi: 1999). Perubahan organisasi (*organization change*) adalah modifikasi substansif pada beberapa bagian organisasi meliputi jadwal pekerjaan, dasar untuk departementalisasi, rentang manajemen, mesin-mesin, rancangan organisasi dan lain-lain. Perubahan tersebut dilakukan untuk memperbaiki kemampuan organisasi dalam beradaptasi terhadap perubahan di lingkungannya. Kemudian, untuk merubah perilaku para pekerja (Robbins, 2012).

Perubahan organisasi memiliki sejumlah tujuan, baik yang bersifat eksplisit maupun implisit. Greiner dan Barnes mengkategorikan tujuan-tujuan yang paling umum diantaranya adalah hasil pekerjaan yang lebih baik, penerimaan teknik-teknik baru, motivasi yang meningkat, inovasi lebih banyak, kerjasama yang meningkat, dan absennya pekerja dalam jumlah lebih sedikit (Winardi, 1994). Di dalam melakukan perubahan organisasi, perlu adanya agen perubahan. Agen perubahan ini bisa saja seorang manajer atau nonmanajer, pegawai-pegawai organisasi, atau konsultan luar (Robbins, 2012).

Salah satu pendekatan yang dilakukan adalah pendekatan orang, dimana menurut pendekatan ini, perubahan organisasi dapat dilakukan dengan mengubah secara langsung perilaku karyawan melalui pemusatan pada keterampilan, sikap, persepsi dan pengharapan mereka, sehingga mereka akan melaksanakan tugas dengan lebih efektif. Usaha mengubah perilaku dan sikap tersebut dapat diarahkan kepada perseorangan, kelompok atau organisasi secara keseluruhan.

Namun pada studi perilaku individu dan organisasi, menjelaskan bahwa terdapat penolakan perubahan organisasi oleh individu dan organisasinya. Penolakan terhadap perubahan ini bisa mengganggu proses adaptasi dan kemajuan dalam perubahan tersebut

(Robbins, 2012). Adanya penolakan dari anggota organisasi bisa menghambat proses perubahan organisasi tersebut. Penolakan tersebut bisa bersifat sementara dan permanen.

Dampak dari adanya penolakan pada individu ini adalah hilangnya loyalitas, sering melakukan kesalahan dan sering tidak hadir dengan berbagai alasan (Robbins, 2012). Anggota yang tidak memiliki kenyamanan pada suatu perubahan organisasi, maka akan cenderung menghambat proses perubahan tersebut. Untuk itu perlu adanya strategi yang dilakukan untuk mengatasi penolakan terhadap perubahan organisasi tersebut. Selain itu, perlu adanya kesadaran pada diri individu pada organisasi tersebut bahwa perubahan organisasi itu diperlukan untuk menuju arah yang lebih baik. Individu perlu menyadari bahwa eksistensinya pada organisasi tersebut dibutuhkan, agar perubahan organisasi yang dilakukan bisa selaras dengan pemikiran para anggotanya dan tidak memaksakan kehendak.

Untuk itulah *personal meaning* disini mempunyai peran. Menurut Reker, *personal meaning* adalah memiliki tujuan hidup, memiliki arah, rasa memiliki kewajiban dan alasan untuk ada (eksis), identitas diri yang jelas dan kesadaran sosial yang tinggi (Reker & Chamberlain, 2000). Pernyataan ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Martin (2007) yang mengatakan bahwa dalam profesi dan praktik sosial lainnya tertanam makna diri secara luas, dan khususnya dalam masyarakat dan tradisi di dalamnya. Demikian juga, partisipasi individu dalam profesi sudah dibuktikan dalam kehidupan mereka. Kedua bentuk-bentuk *embeddedness* aksen bagaimana makna diperkaya dan diperbesar sebagai komitmen pribadi yang terhubung dengan masyarakat dan integritas kehidupan baik secara keseluruhan. Keutamaan peran dalam mempromosikan manusia di masing-masing tingkat: mempromosikan keunggulan dalam profesi, menyatukan kehidupan moral yang baik, dan menjaga moral dan tradisi masyarakat. Dengan cara ini, makna, bahkan rasa makna, memiliki dimensi obyektif karena terhubung dengan hal-hal yang benar-benar manusiawi (termasuk lingkungan) (Martin, 2002).

Personal meaning memiliki empat komponen, diantaranya adalah komponen kognitif diartikan sebagai sistem keyakinan individu dan pandangan menyeluruh yang telah terbangun dalam konteks budaya yang spesifik dan dipengaruhi oleh pengalaman kehidupan individu yang unik. Dalam perubahan organisasi, komponen kognitif diperlukan sebagai hasil dari pengalaman masa lalu sebagai acuan dalam merubah suatu organisasi.

Komponen yang kedua adalah komponen motivasional yang merupakan sistem nilai yang dibangun pada setiap individu. Nilai, adalah pedoman kehidupan, yang mengarahkan tujuan apa yang harus dicapai oleh seseorang, dan bagaimana cara mencapai tujuan tersebut. Proses untuk mencapai tujuan tertentu dan pencapaian mereka, meningkatkan *sense of purpose* dan *meaning* pada satu eksistensi. Komponen motivasional diperlukan dalam perubahan organisasi agar perubahan yang dilakukan terarah dan memiliki tujuan yang jelas.

Komponen ketiga adalah komponen afektif yang terdiri dari rasa puas (*satisfaction*) dan pemenuhan atau perasaan terpenuhi (*fulfillment*) individu yang didapat dari pengalaman-pengalaman dan keberhasilan mencapai tujuan individu tersebut. Perasaan terpenuhi merupakan hasil dari cara berpikir yang positif dalam kehidupan. Walaupun, perjuangan untuk mencapai kebahagiaan belum tentu menghasilkan rasa makna diri yang besar, bagaimanapun juga rasa makna diri tersebut akan memberikan rasa puas pada individu yang berjuang tersebut. Dalam perubahan organisasi, komponen afektif diperlukan sebagai suatu pemenuhan rasa secara positif dalam perjuangan melakukan perubahan.

Komponen yang terakhir adalah komponen personal dan sosial (*Preconditions of meaning*) yang terdiri dari hubungan sosial dan kualifikasi personal. Komponen sosial terdiri dari hubungan personal, cinta dan empati. Komponen personal terdiri dari kualitas unik pada individual, atribut personal (seperti menjadi kreatif, fleksibel, adaptif, intelektual, memiliki rasa ingin tahu, dan bertanggung jawab), yang mempengaruhi *personal meaning*. Perubahan organisasi memerlukan seorang personal yang mampu beradaptasi pada sosial. Dimana individu dalam suatu organisasi dituntut memiliki rasa empati dan tanggung jawab yang tinggi agar perubahan dalam organisasi bisa berjalan dengan baik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui peran antara variabel terikat yaitu perubahan organisasi dengan variabel bebas yaitu *personal meaning* di SMK Cendika Bangsa Kepanjen. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah pegawai sejumlah 36 orang. Metode pengumpulan data menggunakan skala *personal meaning* dan perubahan organisasi, yang masing-masing terdiri dari 24 item. Teknik analisa data dengan menggunakan analisa regresi linier sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Hasil Validitas

Dari hasil uji validitas instrument dalam skala *personal meaning* dapat diketahui bahwa terdapat 5 item yang gugur, sedangkan jumlah item yang valid adalah 19 item. Dari hasil uji validitas instrumen dalam skala perubahan organisasi dapat diketahui bahwa terdapat 5 item yang gugur, sedangkan jumlah item yang valid adalah 19 item.

Uji Hasil Reliabilitas

Dari hasil uji reliabilitas instrument dalam skala *personal meaning* diketahui sebesar 0,927 dan skala perubahan organisasi 0,909 yang berarti skala bersifat reliabel.

Uji Normalitas

Dari hasil analisis SPSS 20.0 *for windows*, menghasilkan Kolmogrov-Sminov $Z = 0,614$ dan $1,156$. Dari data tersebut diperoleh nilai signifikansi lebih besar dari 0.05, maka asumsi normalitas terpenuhi. Sehingga dalam penelitian tidak terjadi gangguan asumsi normalitas yang berarti data berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Pada pengujian linearitas didapat nilai $0,000 < 0,05$ yang dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel *personal meaning* (x) dengan variabel Perubahan Organisasi (y).

Hasil Uji Hipotesis *Personal Meaning* dan Perubahan Organisasi

Nilai R merupakan simbol dari nilai koefisien korelasi. Nilai korelasi adalah 0,509. Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa hubungan kedua variabel penelitian ada di kategori kuat. Nilai KD yang diperoleh adalah 25,9 % yang dapat ditafsirkan bahwa variabel bebas X memiliki pengaruh kontribusi karena mempunyai nilai 25,9% terhadap variabel Y dan 74,1% lainnya bisa dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel X.

Prosentase Kategorisasi

Pada penelitian ini ditemukan bahwa 36 pegawai memiliki tingkat *personal meaning* yang tinggi yaitu sebesar 100%. Sedangkan pada tingkat perubahan organisasi ditemukan bahwa 35 pegawai memiliki tingkat perubahan organisasi yang tinggi yaitu sebesar 97,2% dan 1 pegawai pada tingkat yang sedang yaitu sebesar 2,8%.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat peran positif antara *personal meaning* pada perubahan organisasi di SMK Cendika Bangsa Kepanjen, hal ini ditunjukkan dengan nilai R yang merupakan simbol dari nilai koefisien korelasi. Nilai korelasi adalah 0,509. Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa hubungan kedua variabel penelitian ada di kategori kuat. Kemudian diperoleh nilai R Square atau koefisien determinasi (KD) yang menunjukkan bahwa variabel X (*personal meaning*) memiliki pengaruh kontribusi karena mempunyai nilai 25,9% terhadap variabel Y (perubahan organisasi) dan 74,1% lainnya bisa dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel X.

Perubahan organisasi perlu dilakukan agar suatu organisasi bisa berkembang dan lebih baik. Kemudian dalam melakukan perubahan organisasi tersebut, perlu adanya berbagai tindakan yang berperan dalam membantu individu agar mau berusaha dalam merubah organisasi menjadi lebih baik. Selain adanya strategi untuk melakukan perubahan, ada faktor lain yang berperan yakni *personal meaning*. Apabila anggota organisasi memiliki *personal meaning*, maka akan mudah dalam melakukan perubahan organisasi. Diharapkan kepada SMK Cendika Bangsa, terutama para anggota organisasi untuk bisa membantu SMK lain agar bisa lebih berkembang dan lebih baik dengan cara didampingi maupun atau dengan adanya pelatihan.

Bagi peneliti selanjutnya, *personal meaning* memberikan sumbangan dalam perubahan organisasi, namun disamping itu terdapat beberapa faktor lain yang mempengaruhi tingkat perubahan organisasi, oleh sebab itu peneliti menganjurkan kepada peneliti selanjutnya untuk mengkaji variabel-variabel lainnya.

Berdasarkan pemaparan kelemahan-kelemahan pada penelitian ini, maka hendaknya peneliti selanjutnya bisa mengembangkan kajian teori khususnya terkait dengan *personal meaning* dan perubahan organisasi. Sehingga penelitian selanjutnya bisa menghasilkan karya yang lebih sempurna dan lebih baik lagi dari hasil penelitian ini. Selain itu, peneliti menyarankan untuk lebih teliti dan dalam menyusun instrumen, agar mendapatkan hasil yang sesuai dengan indikator yang akan diuji.