

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokasi Pelaksanaan Penelitian

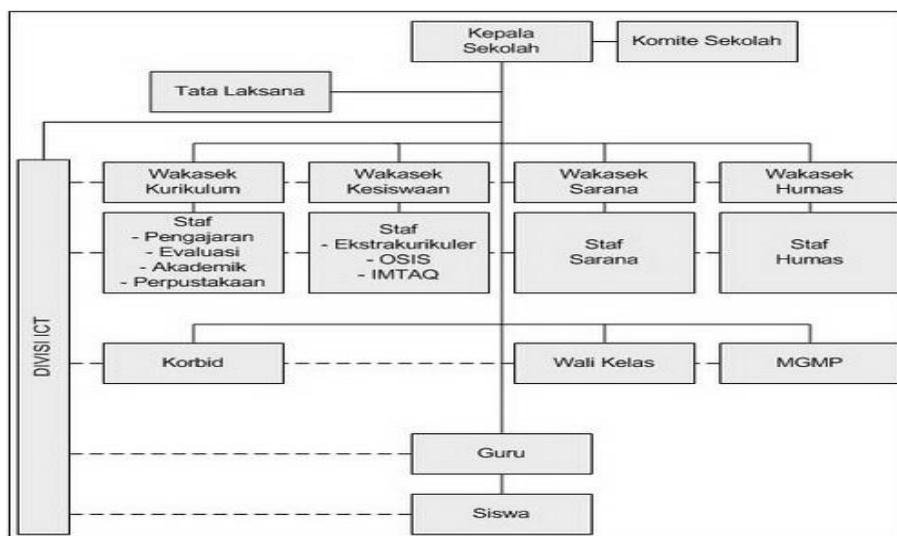
1. Sejarah SMK Cendika Bangsa Kepanjen

Berangkat dari pemikiran dan kemauan yang keras untuk memajukan mutu pendidikan terutama di wilayah kecamatan Kepanjen. Dimana terdapat keinginan untuk mengembangkan sikap dan kompetensi keagamaan, potensi siswa berbasis multiple intelligence, budaya daerah, dan kemampuan bahasa dan teknologi informasi, serta meningkatkan daya serap ke perguruan tinggi, maka didirikan Sekolah Menengah Kejuruan yang bernama SMK Cendika Bangsa pada tanggal 04 Juni 2007.

2. Struktur Kelembagaan SMK Cendika Bangsa Kepanjen

Bagan 1

Struktur Kelembagaan SMK Cendika Bangsa



3. Visi dan Misi SMK Cendika Bangsa Kepanjen

Visi:

Mewujudkan Sumber Daya Manusia yang Berakhlak Mulia yang Mampu Bersaing Secara Global

Misi:

Menciptakan suasana yang kondusif untuk mengembangkan potensi siswa melalui penekanan pada penguasaan kompetensi bidang ilmu pengetahuan dan teknologi serta Bahasa Inggris.

Meningkatkan penguasaan Bahasa Inggris sebagai alat komunikasi dan alat untuk mempelajari pengetahuan yang lebih luas.

Meningkatkan frekuensi dan kualitas kegiatan siswa yang lebih menekankan pada pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta keimanan dan ketakwaan yang menunjang proses belajar mengajar dan menumbuhkembangkan disiplin pribadi siswa.

Menumbuhkembangkan nilai-nilai ketuhanan dan nilai-nilai kehidupan yang bersifat universal dan mengintegrasikannya dalam kehidupan

Menerapkan manajemen partisipatif dengan melibatkan seluruh warga sekolah, Lembaga Swadaya Masyarakat, stake holders dan instansi serta institusi pendukung pendidikan lainnya.

4. Kompetensi Keahlian SMK Cendika Bangsa Kapanjen

a. Akomodasi Perhotelan

Kualifikasi Keahlian:

- 1) Mampu memahami pengetahuan yang berkaitan dengan akomodasi perhotelan.
- 2) Mampu mempraktekkan pengetahuan yang berkaitan dengan akomodasi perhotelan.
- 3) Mampu menerapkan pengetahuan yang berkaitan dengan akomodasi perhotelan di dunia usaha/dunia industry (DU/DI).

b. Akuntansi

Kualifikasi Keahlian:

- 1) Mengelola bukti transaksi keuangan.
- 2) Mengelola buku jurnal.
- 3) Mengelola buku besar.
- 4) Menyelesaikan siklus akuntansi Perusahaan Jasa.
- 5) Menyelesaikan siklus akuntansi Perusahaan Dagang.
- 6) Menyelesaikan siklus akuntansi Perusahaan Manufaktur.

c. [Teknologi Pengolahan Hasil Pertanian](#)

Kualifikasi Keahlian:

- 1) Menangani pasca panen dan pemasaran hasil.

- 2) Mengolah dan mengendalikan mutu hasil pertanian serta limbahnya.
- 3) Menimpan dan menggudangkan hasil pertanian.
- 4) Mengoperasikan alat mesin pengolahan hasil pertanian.
- 5) Mengemas dan mengangkut hasil pertanian.
- 6) Mengelola usaha pengolahan hasil pertanian.

d. Multimedia

Kualifikasi Keahlian:

- 1) Mampu mengolah, membuat dan mencari data berupa Image ,video, audio dan informasi menjadi sebuah laporan menarik dan terstruktur sesuai dengan keinginan(eks: Video Klip, Dokumenter, Animasi periklanan, berita, dll).
- 2) Mampu menguasai Software editor untuk mengolah data dan informasi yang didapatkan. Exs : Ulead, Adobe Primere, cool Edit pro, dll.
- 3) Mampu mengolah data menjadi sebuah informasi menarik Eks: Pembuatan Film Animasi periklanan, Entertainmen, Dsb.
- 4) Mampu menganalisa dan mengoperasikan kamera dan audio dengan system dua arah.
- 5) Mampu menguasai piñata cahayaaan.
- 6) Mampu untuk menguasai editing video dan program director.
- 7) Mampu untuk menguasai pensutradaraan kamera, acara tv dan pensutradaraan film.
- 8) Mampu untuk membuat program TV.

9) Mampu untuk membuat persiapan pasca produksi Film dan produksi pertelevisian

e. Administrasi Perkantoran

Kualifikasi Keahlian:

- 1) Memahami prinsip-prinsip penyelenggaraan Administrasi Perkantoran
- 2) Mempelajari dan mengaplikasikan ketrampilan dasar komunikasi serta mengoperasikan berbagai fasilitas perkantoran (telepone, mesin facsimil, komputer dan peralatan presentasi, mesin hitung, LCD proyektor, dll)
- 3) Menerapkan prinsip-prinsip kerjasama dengan kolega dan pelanggan serta mampu menyelenggarakan rapat/pertemuan bisnis.
- 4) Mampu menyusun berbagai jenis laporan perkantoran dan mempresentasikannya serta mampu menyelenggarakan istem kearsipan.

f. Teknik Komputer dan Jaringan

- 1) Mampu merakit, memperbaiki dan merawat PC.
- 2) Mampu menginstalasi perangkat PC dan menginstal sistem operasi dan aplikasi.
- 3) Mampu menginstalasi perangkat jaringan berbasis Lokal.
- 4) Mampu menginstalasi perangkat jaringan berbasis Luas.
- 5) Merancang bangun dan mengadministrasi jaringan berbasis Luas.

- 6) Mampu merancang, menginstalasi dan menganalisa perangkat jaringan berbasis luas (*Wide Area Network*).
- 7) Mampu membaca dan memahami bahasa Inggris dalam program komputer.

B. Hasil Penelitian

1. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMK Cendika Bangsa Kapanjen di Jalan Raya Mojosari 2 yang dilaksanakan pada tanggal 20 Desember 2014 dan 27 Desember 2015 dengan menyebarkan skala *Personal Meaning* dan Perubahan Organisasi kepada 36 pegawai yang meliputi tenaga pendidik dan kependidikan.

2. Uji Hasil Validitas

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Skala *Personal Meaning*

No	Indikator	No Item Valid	No Item Gugur	Jumlah
1	Komponen Kognitif	2, 9, 10, 17, 18	1	6
2	Komponen Motivasional	3, 4, 11, 12, 19, 20		6
3	Komponen Afektif	5, 6, 13, 14	21, 22	6
4	Komponen Personal dan Sosial	7, 8, 15, 16	23, 24	6
Jumlah		19	5	24

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.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Skala Perubahan Organisasi

No	Indikator	No Item Valid	No Item Gugur	Jumlah
1	Kenyamanan	1, 2, 7, 8, 13, 14, 19, 20		8
2	Mengubah	3, 4, 9, 10, 15, 16	21, 22	8
3	Penguatan	5, 6, 12, 17, 18,	11, 23, 24	8
Jumlah		19	5	24

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.

3. Uji Hasil Reliabilitas

Reliabilitas dinyatakan dengan koefisien reliabilitas yang angkanyaberada dalam rentang 0 hingga 1,00, semakin mendekati angka 1,00 suatu koefisien reliabilitas, berarti semakin tinggi reliabilitasnya (Arikunto, 2006).

Untuk mengukur reliabilitas pada penelitian ini, yakni dengan menggunakan teknik pengukuran *Alpha Chronbach*, yaitu dalam pengolahannya, penghitungan reliabilitas ini menggunakan program

komputer khusus untuk penghitungan data penelitian yaitu program perangkat lunak SPSS 20.0 *for windows* (Azwar, 2009).

Tabel 7. Reliabilitas *Personal Meaning* dan Perubahan Organisasi

Variabel	Alpha	Keterangan
<i>Personal Meaning</i>	0,927	Reliabel
Perubahan Organisasi	0,909	Reliabel

C. Uji Asumsi Regresi

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sebenarnya variabel bebas maupun variabel terikat mempunyai distribusi normal atau tidak. Jika nilai signifikansi dari hasil uji Kolmogrov Smirnov $> 0,05$, maka asumsi dikatakan normal.

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.

2. Uji Linearitas

Pengujian linearitas perlu dilakukan untuk mengetahui model yang dibuktikan merupakan model linear atau tidak. 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).

D. Analisis Deskriptif Data Hasil Penelitian

1. Analisis Data *Personal Meaning*

Dalam analisis data *personal meaning*, terdapat beberapa tahap yang akan dipaparkan sebagai berikut:

a. Mencari Mean_{hipotetik} (M_{hipotetik})

Adapun langkah-langkah mencari Mean_{hipotetik} (M_{hipotetik}) adalah sebagai berikut:

- 1) Menentukan skor minimum dan maksimum dari masing-masing item skala *personal meaning* yang diterima.

Skor minimum = Banyaknya item yang diterima dikalikan 1

$$= 24 \times 1 = 24$$

Skor maksimum = Banyaknya item yang diterima dikalikan 4

$$= 24 \times 4 = 96$$

- 2) Skor maksimum dikurangi (-) skor minimum

$$96 - 24 = 72$$

- 3) Hasil pengurangan pada skor maksimum dan skor minimum tersebut

$$\text{dibagi } 2 = 72/2 = 36$$

4) Untuk mencari $\text{Mean}_{\text{hipotetik}}$ ($M_{\text{hipotetik}}$), didapatkan dengan cara menambahkan hasil dari pembagian pada langkah ketiga dengan skor minimum.

$$M_{\text{hipotetik}} = 36 + 24 = 60$$

b. Standar Deviasi (SD)

Untuk mencari Standar Deviasi $_{\text{hipotetik}}$ adalah dengan cara membagi $\text{Mean}_{\text{hipotetik}}$ dengan 6

$$SD = \frac{1}{6} \times \text{Mean}_{\text{hipotetik}} = \frac{60}{6} = 10$$

c. Menentukan Kategorisasi

Tabel 8. Rumus Kategorisasi

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

d. Menentukan Prosentase

Tabel 9. Prosentase Kategorisasi

Nilai	Kategori	Jumlah	Prosentase
$X \geq 70$	Tinggi	36	100%
$50 \leq X < 70$	Sedang	0	0%
$X < 50$	Rendah	0	0%
Total		36	100%

Berdasarkan data diatas menunjukkan frekuensi dan prosentase mengenai tingkat *personal meaning* yang dimiliki oleh pegawai di SMK Cendika Bangsa Kapanjen adalah 36 pegawai (100%) memiliki tingkat *personal meaning* yang tinggi, dan tidak ada pegawai yang memiliki tingkat *personal meaning* yang sedang maupun rendah.

2. Analisis Data Perubahan Organisasi

Dalam analisis data perubahan organisasi, terdapat beberapa tahap yang akan dipaparkan sebagai berikut:

a. Mencari Mean_{hipotetik} ($M_{hipotetik}$)

Adapun langkah-langkah mencari Mean_{hipotetik} ($M_{hipotetik}$) adalah sebagai berikut:

- 1) Menentukan skor minimum dan maksimum dari masing-masing item skala perubahan organisasi yang diterima.

Skor minimum = Banyaknya item yang diterima dikalikan 1

$$= 24 \times 1 = 24$$

Skor maksimum = Banyaknya item yang diterima dikalikan 4

$$= 24 \times 4 = 96$$

- 2) Skor maksimum dikurangi (-) skor minimum

$$96 - 24 = 72$$

3) Hasil pengurangan pada skor maksimum dan skor minimum tersebut dibagi 2

$$72/2 = 36$$

4) Untuk mencari $Mean_{hipotetik}$ ($M_{hipotetik}$), didapatkan dengan cara menambahkan hasil dari pembagian pada langkah ketiga dengan skor minimum.

$$M_{hipotetik} = 36 + 24 = 60$$

b. Standar Deviasi (SD)

Untuk mencari Standar Deviasi $_{hipotetik}$ adalah dengan cara membagi

$$Mean_{hipotetik} \text{ dengan } 6. SD = \frac{1}{6} \times Mean_{hipotetik} = \frac{60}{6} = 10$$

c. Menentukan Kategori

Tabel 10. Rumus Kategorisasi

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

d. Menentukan Prosentase

Tabel 11. Prosentase Kategorisasi

Nilai	Kategori	Jumlah	Presentase
$X \geq 70$	Tinggi	35	97,2%
$50 \leq X < 70$	Sedang	1	2,8%
$X < 50$	Rendah	0	0
Total		36	100%

Berdasarkan data diatas menunjukkan frekuensi dan prosentase mengenai tingkat perubahan organisasi yang dimiliki oleh pegawai SMK Cendika Bangsa Kepanjen adalah 35 pegawai (97,2%) dengan tingkat perubahan organisasi yang tinggi, 1 pegawai (2,8%) memiliki tingkat perubahan organisasi yang sedang, dan tidak ada pegawai yang memiliki tingkat perubahan organisasi yang rendah. Prosentase tertinggi mayoritas terletak pada tingkat perubahan organisasi yang tinggi.

3. Hasil Uji Hipotesis *Personal Meaning* dan Perubahan Organisasi

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.509 ^a	.259	.238	5.156

a. Predictors: (Constant), PM

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 R Square atau koefisien determinasi (KD) yang menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas dan variabel terikat. 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.

E. Pembahasan

1. Tingkat *Personal Meaning* Karyawan SMK Cendika Bangsa Kepanjen

Tingkat *personal meaning* yang dimiliki oleh pegawai SMK Cendika Bangsa Kepanjen adalah 36 pegawai (100%) yang keseluruhan memiliki tingkat *personal meaning* yang tinggi, dan tidak ada pegawai yang memiliki tingkat *personal meaning* yang sedang maupun rendah.

Personal meaning merupakan proses dimana individu memiliki kesadaran untuk menjadi seseorang yang lebih bermakna dan bisa memanfaatkan fungsi-fungsinya dengan baik. *Personal meaning* harus dimiliki oleh setiap orang agar hidupnya lebih terarah, salah satunya adalah pada anggota organisasi.

Tetapi dalam suatu organisasi, terdapat penolakan yang bisa berasal dari individu maupun organisasi itu sendiri. Untuk itu diperlukan *personal meaning* agar penolakan tersebut bisa dihindari. *Personal meaning* dianggap menjadi salah satu hal yang penting yang menggerakkan individu mencapai prestasi. Selain itu, Frankl (dalam Wiebe, 2001) memandang bahwa seseorang yang memiliki *personal meaning* yang positif (*fulfillment of personal meaning*) dalam kehidupan, berkontribusi kepada harapan dan optimisme dan menghargai terjadinya suatu masa buruk dalam siklus kehidupan. Bilamana terjadi suatu kejadian atau peristiwa buruk, *personal meaning* diyakini dapat membantu memunculkan kebangkitan diri individu dari keadaan yang tidak diinginkan.

Tingkat *personal meaning* yang dimiliki oleh pegawai SMK Cendika Bangsa Kepanjen keseluruhan memiliki tingkat *personal meaning* yang tinggi, dan tidak ada pegawai yang memiliki tingkat *personal meaning* yang sedang maupun rendah. Hal ini diperoleh karena individu mampu menemukan *meaning* pada dirinya, diantaranya adanya keyakinan individu dan pandangan menyeluruh yang telah terbangun dalam konteks budaya yang spesifik dan dipengaruhi oleh pengalaman kehidupan individu yang unik.

Kemudian adanya nilai yang menjadi pedoman kehidupan, yang mengarahkan tujuan apa yang harus dicapai oleh seseorang, dan bagaimana cara mencapai tujuan tersebut. Nilai ditentukan oleh kebutuhan individu, kepercayaan dan masyarakat. Proses untuk mencapai tujuan tertentu dan pencapaian mereka, meningkatkan *sense of purpose* dan *meaning* pada satu eksistensi. Kemudian adanya 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. Adanya kualitas unik pada individual, seperti menjadi kreatif, fleksibel, adaptif, intelektual, memiliki rasa ingin tahu, dan bertanggung jawab), yang mempengaruhi *personal meaning*. Komponen

sosial dan personal berperan sebagai *preconditions of meaning* dengan mengidentifikasi individu yang seperti apa yang hendak mencari *meaning*.

Dalam hal ini, diharapkan pada pegawai SMK Cendika Bangsa, mampu mengembangkan *personal meaning* yang tinggi agar mampu mengembangkan potensi dalam dirinya dan lingkungannya.

Dalam islam juga dijelaskan bahwa makna pada diri individu yang dijabarkan Islam jauh lebih luas dan mendalam. Makna tersebut dalam islam bukan sekadar berpikir tentang realita, bukan sekadar berjuang untuk mempertahankan hidup, tetapi lebih dari itu memberikan pencerahan dan keyakinan bahwa hidup ini bukan sekali, tetapi hidup yang berkelanjutan, hidup yang melampaui batas usia manusia di bumi, hidup yang harus dipertanggungjawabkan di hadapan sang Kholik. Setiap orang beriman harus meyakini bahwa setelah hidup di dunia ini ada kehidupan lain yang lebih baik, abadi dan lebih indah yaitu alam akhirat (Q.S. Adl-dluha: 4).

Setiap muslim yang aktif melakukan kerja nyata (amal saleh), Allah menjanjikan kualitas hidup yang lebih baik seperti dalam firmannya “Barang siapa yang melakukan amal saleh baik laki-laki maupun wanita dalam keadaan ia beriman, maka pasti akan kami hidupkan ia dengan al-hayat al-thoyibah (hidup yang berkualitas tinggi).” (Q.S. 16: 97).

Dinamika psikologis bisa dijelaskan bahwa *personal meaning* dalam pandangan islam adalah kebermaknaan dalam kualitas secara berkesinambungan dari kehidupan dunia sampai akhirat, hidup yang penuh

arti dan manfaat bagi lingkungan. Makna diri seseorang dalam islam diukur dengan seberapa besar ia melaksanakan kewajiban-kewajiban sebagai manusia hidup yang telah diatur oleh islam. Ada dan tiadanya seseorang dalam islam ditakar dengan seberapa besar manfaat yang dirasakan oleh umat dengan kehadiran dirinya.

2. Tingkat Perubahan Organisasi Karyawan SMK Cendika Bangsa Kapanjen

Tingkat untuk perubahan organisasi yang dimiliki oleh pegawai SMK Cendika Bangsa Kapanjen adalah 35 pegawai (97,2%) memiliki tingkat untuk perubahan organisasi yang tinggi, 1 pegawai (2,8%) memiliki tingkat untuk perubahan organisasi yang sedang, dan tidak ada pegawai yang memiliki tingkat untuk perubahan organisasi yang rendah. Presentase tertinggi mayoritas terletak pada tingkat perubahan organisasi yang tinggi.

Perubahan organisasi adalah proses merubah unsur-unsur yang sudah ada pada organisasi dengan unsur-unsur baru yang lebih efektif dan efisien. Dalam hal ini, perlu adanya kerjasama antara para anggota untuk bisa membentuk organisasi yang berkembang dan maju tanpa adanya suatu penolakan. Hal ini dibuktikan dengan mampu merubah kebiasaan, atau reaksi yang terprogram, dimana manusia cenderung menyederhanakan kehidupan yang serba rumit sekarang ini. Dengan kebiasaan yang sudah mendarah daging, lebih mudah bagi seseorang untuk memberikan respon yang sudah terprogram. Akan tetapi bila dihadapkan pada tuntutan

perubahan, kebiasaan tersebut menjadi sumber penolakan. Untuk itu para pegawai perlu merubah kebiasaan yang sudah mendarah daging tersebut.

Adanya pikiran positif bahwa perubahan akan menjadikan organisasi lebih baik. Perubahan di dalam tugas kerja atau pengembangan rutinitas kerja baru dilakukan dengan penuh semangat dan optimis. Mereka mempunyai anggapan bahwa akan dapat menyusun tugas atau rutinitas baru dibandingkan dengan standar mereka yang sebelumnya. Manusia tidak menyukai sesuatu yang asing. Jika perubahan akan membawa sesuatu yang asing, terjadi penolakan karena seseorang memandang bahwa yang asing itu membawa ketidakjelasan dan ketidakpastian. Hal yang sama terjadi dalam kehidupan organisasi. Namun jika anggota tersebut mau membuka pikiran dan wawasan mereka, maka hal asing tersebut bisa merupakan sesuatu yang bernilai positif.

Pada umumnya dapat dikatakan bahwa individu-individu membentuk dunia mereka sendiri melalui persepsi-persepsi mereka. Setelah dunia itu tersebut dibentuk, maka hal tersebut menentang perubahan. Dengan demikian, kesalahan individu-individu adalah bahwa mereka secara selektif memproses informasi-informasi agar persepsi mereka tetap utuh. Mereka ingin mendengar apa yang mereka dengar. Mereka mengabaikan informasi, yang menantang dunia yang telah mereka ciptakan (Robbins, 2012). Dalam hal ini, perlu adanya keterbukaan antara para anggota, dimana mereka mau berbesar hati untuk menerima metode baru dengan berbagai pertimbangan, kemudian juga tidak mempertahankan persepsinya sendiri, karena belum tentu persepsinya benar.

Dalam Al Qur-an ada beberapa ayat menyinggung soal organisasi, diantaranya: dalam surat Almaidah ayat 2. *Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan taqwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertaqwalah kamu kepada Allah, Sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya. (QS Almaidah : 2).* Menurut ayat ini kita diperintahkan untuk tolong menolong dalam hal kebajikan dan taqwa serta larangan untuk tolong menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran.

Begitu pula dalam surat As Shof ayat 4. *“Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang berjuang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur, mereka seakan-akan seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.” (QS Ash Shof : 4).* Surat As shof ini juga tergolong surat Madaniyah. Dan dalam ayat ini dengan jelas dinyatakan bahwa Allah itu mencintai orang-orang yang berjuang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur, mereka seakan-akan seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh. Maksud “barisan yang teratur, mereka seakan-akan seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh”, adalah jelas terorganisir dengan rapi. Dengan demikian berarti orang-orang yang berorganisasi itu adalah orang-orang yang dicintai oleh Allah SWT. Inilah di antara pandangan Al Qur-an terhadap adanya organisasi.

Dalam berorganisasi, antara konsep (rencana) dan pelaksanaan haruslah sesuai. Hal ini tercantum dalam surat As shof ayat 1-3. Dijelaskan dalam 3 ayat bahwa seruan-seruan itu hanya ditujukan untuk orang-orang

beriman dan bukan untuk semua orang. Artinya bahwa, sebagai orang beriman harus memahami dan melaksanakan hal tersebut. Selain itu, yang diseru di sini adalah orang-orang beriman bukan hanya satu orang beriman, dan di sinilah tampak pesan konsep kejama'ahannya (keorganisasiannya). Kesesuaian antara konsep (perkataan) dan pelaksanaan artinya tidak hanya lihai merumuskan ide yang tidak diiringi dengan amal nyata. Justru keduanya harus berjalan dengan sinergi antara konsep dan pelaksanaan. Kemudian organisasinya haruslah rapi dan seakan-akan seperti bangunan yang kokoh. Hal ini bisa dilihat pada surat As Shof ayat 4 sebagaimana diatas. Rapi bisa berarti kompak, satu suara, tidak terjadi perpecahan di dalamnya. Sedangkan laksana bangunan yang kokoh bisa berarti seluruh komponen di dalamnya saling menguatkan satu dengan yang lain, solid, bersinergi dalam bekerja serta memiliki program yang jelas. Harus tepat pula dalam penempatan orang (pemanfaatan potensi dan kemampuan), siapa yang harus jadi tiang, jendela, atap dan seterusnya. Kemudian bisa mengukur kemampuan dan tantangan organisasi. Hal ini disarikan dari surat As Shof lanjutan ayat di atas, yakni ayat 5-9. Karena 5 ayat ini menerangkan tentang tantangan yang dihadapi oleh para nabi dan rosul. Dari ayat ini kita dapat mengambil pelajaran bahwa perlunya untuk memperkirakan tantangan dan permasalahan yang akan dihadapi dalam organisasi.

Jika kita bisa memprediksi tantangan itu, maka akan lebih cermat dalam pembuatan program. Kegagalan dalam mengukur tantangan yang akan dihadapi, akan mengakibatkan ketidakjelasan rumusan dalam tahap pelaksanaan program kerja, sehingga bisa terjebak dalam suatu kerja yang

besifat asal-asalan. Tantangan yang perlu diukur adalah semua tantangan baik dari dalam maupun luar organisasi.

3. Peran *Personal Meaning* Pada Perubahan Organisasi pada Karyawan di SMK Cendika Bangsa Kepanjen

Personal meaning merupakan proses dimana individu memiliki kesadaran untuk menjadi seseorang yang lebih bermakna dan bisa memanfaatkan fungsi-fungsinya dengan baik. Frankl (dalam Wiebe, 2001) memandang bahwa seseorang yang memiliki *personal meaning* yang positif (*fulfillment of personal meaning*) dalam kehidupan, berkontribusi kepada harapan dan optimisme dan menghargai terjadinya suatu masa buruk dalam siklus kehidupan. Bilamana terjadi suatu kejadian atau peristiwa buruk, *personal meaning* diyakini dapat membantu memunculkan kebangkitan diri individu dari keadaan yang tidak diinginkan.

Dalam melakukan perubahan organisasi, para anggota organisasi harus memiliki kemauan untuk merubah organisasi tersebut. Dibutuhkan tingkat perubahan organisasi yang tinggi agar perubahan tersebut bisa dilaksanakan. Rendahnya kemauan untuk merubah organisasi bisa menyebabkan organisasi tersebut stagnan dan tidak bisa berkembang. Kemauan untuk merubah organisasi tidak datang begitu saja. Kesadaran dan kemauan dari para anggota organisasi diperlukan agar perubahan bisa terjadi. Untuk itulah *personal meaning* diperlukan dalam perubahan organisasi.

Dalam hasil uji analisis regresi dapat disimpulkan bahwa terdapat nilai korelasi sebesar 0,509. Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa hubungan kedua variabel penelitian ada di kategori kuat. Nilai KD yang diperoleh adalah 0,259. Disini dapat diartikan bahwa *personal meaning* memiliki pengaruh kontribusi sebesar 25,9%. Dapat ditafsirkan bahwa *personal meaning* memiliki peran pada perubahan organisasi pada karyawan di SMK Cendika Bangsa Kepanjen. Maka, hipotesa peneliti pada penelitian ini diterima yaitu terdapat peran *personal meaning* pada perubahan organisasi di SMK Cendika Bangsa Kepanjen. Jika tingkat *personal meaning* tinggi maka tingkat perubahan organisasi akan semakin tinggi dan sebaliknya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh 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.

Hasil penelitian mencerminkan bahwa pegawai di SMK Cendika Bangsa Kepanjen yang memiliki *personal meaning* yang tinggi cenderung memiliki tingkat perubahan organisasi yang tinggi pula, yakni mampu merubah organisasi agar lebih berkembang dan lebih baik tanpa adanya penolakan.

Dalam konsep islam, *personal meaning* pada setiap muslim yang aktif melakukan kerja nyata (amal saleh), Allah menjanjikan kualitas hidup yang lebih baik seperti dalam firmanNya “Barang siapa yang melakukan amal saleh baik laki-laki maupun wanita dalam keadaan ia beriman, maka pasti akan kami hidupkan ia dengan al-hayat al-thoyibah (hidup yang berkualitas tinggi).” (Q.S. 16: 97).

Personal meaning dalam pandangan islam adalah kebermaknaan dalam kualitas secara berkesinambungan dari kehidupan dunia sampai akhirat, hidup yang penuh arti dan manfaat bagi lingkungan. Makna diri seseorang dalam islam diukur dengan seberapa besar ia melaksanakan kewajiban-kewajiban sebagai manusia hidup yang telah diatur oleh dienui islam. Ada dan tiadanya seseorang dalam islam ditakar dengan seberapa besar manfaat yang dirasakan oleh umat dengan kehadiran dirinya. Sebab Rasul pernah bersabda “Sebaik-baiknya manusia di antara kalian adalah yang paling banyak memberikan manfaat kepada orang lain (Alhadis)”. Oleh karena itu, tiada dipandang berarti (dipandang hidup) ketika seseorang melupakan dan meninggalkan kewajiban-kewajiban yang telah diatur islam.

Dalam berorganisasi, antara konsep (rencana) dan pelaksanaan haruslah sesuai. Hal ini tercantum dalam surat As shof ayat 1-3. Dijelaskan dalam 3 ayat bahwa seruan-seruan itu hanya ditujukan untuk orang-orang beriman dan bukan untuk semua orang. Artinya bahwa, sebagai orang beriman harus memahami dan melaksanakan hal tersebut. Selain itu, yang diseru di sini adalah orang-orang beriman bukan hanya satu orang beriman, dan di sinilah tampak pesan konsep kejama'ahannya (keorganisasiannya).

Kesesuaian antara konsep (perkataan) dan pelaksanaan artinya tidak hanya lihai merumuskan ide yang tidak diiringi dengan amal nyata. Justru keduanya harus berjalan dengan sinergi antara konsep dan pelaksanaan. Kemudian organisasinya haruslah rapi dan seakan-akan seperti bangunan yang kokoh. Hal ini bisa dilihat pada surat As Shof ayat 4 sebagaimana diatas. Rapi bisa berarti kompak, satu suara, tidak terjadi perpecahan di dalamnya. Sedangkan laksana bangunan yang kokoh bisa berarti seluruh komponen di dalamnya saling menguatkan satu dengan yang lain, solid, bersinergi dalam bekerja serta memiliki program yang jelas. Harus tepat pula dalam penempatan orang (pemanfaatan potensi dan kemampuan), siapa yang harus jadi tiang, jendela, atap dan seterusnya.