



PERAN KARAKTERISTIK INDIVIDU DALAM MENENTUKAN KOMITMEN YANG DIPENGARUHI PERUBAHAN LINGKUNGAN ORGANISASI

Gusti Tia^{a,*}, Adhitya Rahmat Taufiq^b

^{a,b} Fakultas Ekonomi Universitas Siliwangi, Jl. Siliwangi No. 24 Tasikmalaya, Indonesia

*gustitia@unsil.ac.id

Diterima: Januari 2017. Disetujui: Maret 2017. Dipublikasikan: Mei 2017

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine how changes to the organization's environmental commitment, and examine the role of individual characteristics as variables moderating the relationship between changes in the organization's environmental commitment. This research is descriptive and empirical. Data collection through questionnaires to 115 respondents using proportionate stratified random sampling technique. The analytical tool used in this research is moderating regression analysis methods of interaction with the environment change the organization as an independent variable, dependent variable and the commitment of individual characteristics as a moderating variable. These results indicate that changes in organizational environment has a great influence in determining the commitment of lecturers. Besides the individual characteristics also proved to be a quasi-moderator which can determine high or low commitment is affected by environmental changes occurring organization.

Keywords: *changes in organizational environment; commitment; individual characteristics.*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh perubahan lingkungan organisasi terhadap komitmen, serta menguji peranan dari karakteristik individu sebagai variabel moderasi hubungan antara perubahan lingkungan organisasi terhadap komitmen. Penelitian ini bersifat deskriptif dan empiris. Teknik pengumpulan data melalui penyebaran angket kepada 115 orang responden dengan menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi moderasi metode interaksi dengan perubahan lingkungan organisasi sebagai variabel bebas, komitmen sebagai variabel terikat dan karakteristik individu sebagai variabel moderasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perubahan lingkungan organisasi memiliki pengaruh besar dalam menentukan komitmen dosen. Selain itu karakteristik individu juga terbukti dapat menjadi quasi moderator dimana dapat menentukan tinggi atau rendahnya komitmen yang dipengaruhi oleh perubahan lingkungan organisasi yang terjadi..

Kata Kunci: perubahan lingkungan organisasi, komitmen, karakteristik individu.

PENDAHULUAN

Upaya pemerintah dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia mulai dilakukan secara besar-besaran. Salah satu langkah strategis yang

dilakukan pemerintah adalah dengan mendirikan perguruan tinggi negeri baru dan mengubah status beberapa perguruan tinggi swasta. Sekarang ini ada 35 institusi yang berstatus Perguruan Tinggi Negeri Baru. Hal ini dilakukan oleh pemerintah

dalam menghadapi tuntutan persaingan yang ketat dalam dunia pendidikan tinggi yang diharapkan dapat memberikan *output* yang lebih berkualitas dan kompeten dalam menghadapi persaingan global.

Perubahan status dari swasta menjadi negeri berarti lingkungan organisasi pada perguruan tinggi tersebut juga berubah. Perubahan status yang dilakukan pemerintah memberikan dampak yang cukup besar dalam sistem pengelolaan perguruan tinggi negeri baru yang ditunjuk. Setiap kebijakan yang dimiliki perguruan tinggi negeri baru kini beracuan pada peraturan-peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah atau negara yang memiliki beberapa perbedaan dengan pengelolaan yayasan selaku pemilik institusi ketika masih berstatus swasta. Setiap elemen organisasi yang berada dalam perguruan tinggi negeri baru senantiasa harus mengikuti kebijakan yang telah diatur dan dikendalikan oleh negara baik dari sisi keuangan, sumber daya manusia dan pemeliharaan aset yang sekarang seutuhnya menjadi milik negara. Terutama untuk isu pengelolaan sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi suatu perguruan tinggi negeri baru saat ini harus berkomitmen dalam menghadapi perubahan lingkungan untuk mengikuti aturan main yang telah dikeluarkan oleh pemerintah dikarenakan status kepegawaian yang semula pegawai yayasan sekarang bertransformasi menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) seperti yang telah diatur oleh PERPRES No. 10 Tahun 2016.

Universitas Siliwangi yang berdiri pada tanggal 20 Mei 1978, dan merupakan salah satu dari 35 Perguruan Tinggi Swasta yang diubah statusnya menjadi Negeri pada 1 April tahun 2014 berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia nomor 24 Tahun 2014. Setelah perubahan status menjadi negeri, saat ini Universitas Siliwangi dihadapkan dengan tingginya tingkat persaingan antar perguruan tinggi terutama untuk perguruan tinggi negeri.

Untuk menghadapi hal tersebut dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi. Universitas Siliwangi dituntut untuk dapat beradaptasi dan fleksibel mengikuti perubahan-perubahan lingkungan setelah menjadi Perguruan Tinggi Negeri (PTN). Hal ini senada dengan statement yang dikemukakan oleh Espejo *et al.* (1996) dalam Yeni (2008) yang menyatakan "*the competitive landscape is changing, and new models of competitiveness are needed to deal with challenges ahead*", dimana setiap perubahan yang terjadi harus tetap dihadapi oleh organisasi baik itu tenaga pendidik (Dosen) atau tenaga kependidikan agar tetap dapat mencapai tujuan organisasinya.

Transformasi organisasi yang mengakibatkan perubahan lingkungan internal organisasi yang meliputi perubahan struktur, budaya dan sumber daya tidak serta merta dapat memberikan dampak baik bagi organisasi perguruan tinggi pada masa transisi yang sekarang dialami oleh setiap perguruan tinggi negeri baru. Hal ini dapat dilihat dari tingkat komitmen setiap pegawai yang berada pada institusi perguruan tinggi yang merasa terbebani oleh aturan-aturan yang kini diberlakukan terutama bagi tenaga pendidik (dosen). Komitmen seseorang pada organisasi akan sangat ditentukan oleh karakteristik individunya masing-masing (Dyne dan Graham, 2005). karakteristik individu yang dimaksud adalah bukan berdasarkan pada aspek demografi melainkan karakter seseorang terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan adanya perubahan lingkungan organisasi, setiap pegawai diharapkan dapat tetap berkomitmen pada tujuan awalnya sehingga tidak mengganggu kelancaran kegiatan pada setiap organisasi atau perguruan tinggi yang mengalami perubahan pada lingkungannya. Oleh karena itu perlu kiranya dilakukan penelitian mengenai Peranan Karakteristik Individu dalam Menentukan Komitmen yang Dipengaruhi

Perubahan Lingkungan Organisasi (Kasus pada Dosen Universitas Siliwangi).

KAJIAN TEORI

Perubahan selalu terjadi, disadari atau tidak. Begitu pula halnya dengan organisasi. Organisasi hanya dapat bertahan jika dapat melakukan perubahan. Setiap perubahan lingkungan yang terjadi harus dicermati karena keefektifan suatu organisasi tergantung pada sejauhmana organisasi dapat menyesuaikan diri dengan perubahan tersebut. Organisasi senantiasa harus dapat mengantisipasi dan menyesuaikan diri dengan lingkungannya, di antaranya lingkungan internal yang mempengaruhi langsung aktivitas yang ada di dalam organisasi. Daft (2010:83) mengemukakan bahwa Elemen-elemen lingkungan internal adalah semua sektor yang berinteraksi langsung dengan organisasi dan mempunyai pengaruh langsung terhadap kemampuan organisasi dalam mencapai tujuannya. Pentingnya memperhatikan faktor-faktor internal karena organisasi dapat mengetahui sumber daya mana yang dapat merupakan kekuatan atau sebaliknya menjadi kelemahan organisasi. Perubahan yang terjadi pada lingkungan internal organisasi meliputi perubahan-perubahan yang mencakup struktur (*structure*), budaya (*culture*), sumber daya (*resources*) (Wheelen dan Hunger, 2012:10).

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai derajat dimana karyawan terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya, dimana didalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan karyawan untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat karyawan tersebut bekerja (Greenberg dan Baron, 2010:160). Menurut Daft (2010:11) komitmen organisasi adalah loyalitas dan keterlibatan yang tinggi pada organisasi. Karyawan dengan derajat komitmen organisasi yang tinggi akan melibatkan dirinya pada organisasi dan bekerja atas nama organisasi. Dimensi komitmen

organisasi yang paling sering digunakan oleh para peneliti adalah dimensi komitmen organisasi menurut Meyer, Allen dan Smith dalam Jerald Greenberg dan Robert A. Baron (2010:161) yaitu komitmen afektif (*Affective commitment*), komitmen berkelanjutan (*Continuance commitment*), dan komitmen normatif (*Normative commitment*).

Beberapa penelitian terdahulu menemukan bahwa dengan adanya perubahan lingkungan dapat mempengaruhi perilaku seseorang dalam organisasi (Barnard and Stoll, 2010; Gomes, 2009), perubahan lingkungan organisasi menuntut setiap orang yang terlibat untuk dapat menyesuaikan diri dan fleksibel (Kahtani, 2013; Gelaidan, 2013). Apabila seseorang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi, perubahan pola kepemimpinan yang merupakan perubahan struktur dan sistem tidak akan menjadi penghalang bagi efektifitas kerjanya (Jaros, 2010). Terlebih dengan dubekali kuatnya komitmen normatif maka kesiapan seseorang untuk beradaptasi dengan perubahan akan semakin baik (Sofat *et al.*, 2015).

Selain perubahan lingkungan organisasi, faktor lain yang perlu diperhatikan adalah karakteristik individu yang dimiliki oleh setiap personal yang terlibat dalam organisasi. Dyne dan Graham (2005) mengemukakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah faktor karakteristik personal (individu). Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rezayi and Jabbari (2015) yang menemukan bahwa komitmen organisasi akan ditentukan oleh karakteristik individu karyawannya. Selain dapat menentukan komitmen seseorang, peran karakteristik individu juga terbukti dapat memoderasi hubungan keuasan terhadap tingkat kesetiaan seseorang kepada organisasinya, dimana ketika seseorang memiliki kesetiaan maka akan memiliki komitmen yang tinggi pada organisasinya (Arwani, 2011).

Dari paparan diatas, dapat dibuat hipotesis penelitian mengenai keterkaitan antara perubahan lingkungan organisasi, komitmen organisasi dan karakteristik individu, yaitu sebagai berikut:

1. Perubahan lingkungan organisasi berpengaruh terhadap komitmen Dosen pada Universitas Siliwangi Tasikmalaya.
2. Karakteristik individu memoderasi hubungan antara perubahan lingkungan organisasi terhadap komitmen Dosen pada Universitas Siliwangi.

METODE PENELITIAN

Objek pada penelitian ini adalah perubahan lingkungan organisasi yang berdampak pada komitmen pegawai (dosen) yang dimoderasi oleh karakteristik individu pada Universitas Siliwangi Tasikmalaya. Universitas Siliwangi dipilih menjadi lokasi penelitian dikarenakan merupakan salah satu perguruan tinggi yang diubah statusnya dari swasta menjadi negeri yang mengakibatkan adanya perubahan besar dalam pengelolaan organisasinya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode penelitian survey.

Dalam penelitian ini penentuan ukuran sampel didasarkan pada pendapat Hair (2010: 444) yaitu untuk penelitian survey ukuran minimal sampel adalah 100 responden yang diambil dari populasi dosen di Universitas Siliwangi yang jumlahnya sebesar 313 sehingga diambil ukuran sampel sebesar 115 responden yang merupakan dosen yang tersebar di tujuh fakultas di Universitas Siliwangi Tasikmalaya dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data utama. Teknik pembobotan jawaban responden dilakukan dengan menggunakan skala Likert dengan besaran lima skala baik itu untuk pernyataan positif maupun pernyataan negative. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi moderasi metode interaksi yang digunakan untuk menganalisis pengaruh

perubahan lingkungan organisasi terhadap komitmen serta untuk menguji keberartian karakteristik individu sebagai variable moderasi hubungan komitmen yang dipengaruhi oleh perubahan lingkungan organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi variabel penelitian dilakukan untuk menjelaskan hasil perolehan skor pada kuesioner yang digunakan untuk menilai keberartian variabel penelitian dilihat dari sisi tanggapan responden terkait. Perhitungan yang digunakan dalam memperoleh sejauh mana tanggapan responden akan variabel penelitian adalah dengan menggunakan nilai jenjang interval (NJI). Skor penilaian yang dihasilkan untuk variable perubahan lingkungan organisasi adalah sebesar 6012 yang secara total berada pada klasifikasi baik, variable komitmen adalah sebesar 442 yang secara total berada pada klasifikasi baik dan karakteristik individu sebesar 2602 yang secara total berada pada klasifikasi baik. Artinya dosen menilai baik pada perubahan lingkungan organisasi, serta memiliki komitmen dan karakteristik individu yang baik di Universitas Siliwangi Tasikmalaya.

Analisis regresi moderasi metode interaksi didasarkan pada nilai t hitung yang diperoleh dari tiga langkah proses persamaan. Secara rinci dapat dilihat pada persamaan berikut:

Persamaan Pertama

Persamaan pertama dilakukan untuk menguji tingkat keberartian dari variable perubahan lingkungan organisasi terhadap komitmen.

$$\text{Komitmen} = 4,647 + 0,650 \text{ Perubahan Lingkungan Organisasi} + e$$

Koefisien determinasi yang dihasilkan dari persamaan ini adalah sebesar 0,725 atau sebesar 72,5 %. Dengan kata lain perubahan lingkungan organisasi memiliki pengaruh sebesar 72,5 % terhadap komitmen organisasi.

Persamaan Kedua

Persamaan kedua dilakukan untuk menguji tingkat keberartian dari variable perubahan lingkungan organisasi dan karakteristik individu terhadap komitmen.

$$\text{Komitmen} = 4,591 + (0,250)\text{Perubahan Lingkungan Organisasi} + (0,928)\text{Karakteristik Individu} + e$$

Persamaan ketiga

Persamaan ketiga dilakukan untuk menguji tingkat keberartian dari variable perubahan lingkungan organisasi, karakteristik individu dan variable interaksi terhadap komitmen.

$$\text{Komitmen} = 4,591 - (0,016)\text{Perubahan Lingkungan Organisasi} + (0,376)\text{Karakteristik Individu} + (0,011)\text{Variabel Interaksi} + e$$

Berdasarkan analisis di atas, maka dapat dibuat rincian pengujian hipotesis penelitian yaitu **Hipotesis 1.** yang menyatakan bahwa perubahan lingkungan organisasi berpengaruh terhadap komitmen Dosen pada Universitas Siliwangi Tasikmalaya, **diterima.** Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai t hitung yang dihasilkan sebesar 17,280 yang lebih besar dari nilai t table (1,98) dan nilai sig. $0,000 < \alpha(0,05)$. Nilai koefisien determinasi yang dihasilkan adalah sebesar 0,725. Dengan kata lain, perubahan lingkungan organisasi memiliki pengaruh sebesar 72,5 % terhadap komitmen. Artinya, semakin baiknya arah perubahan lingkungan organisasi maka akan meningkatkan komitmen Dosen di lingkungan Universitas Siliwangi Tasikmalaya. **Hipotesis 2.** yang menyatakan karakteristik individu memoderasi hubungan antara perubahan lingkungan organisasi terhadap komitmen Dosen pada Universitas Siliwangi, **diterima.** Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai t hitung variable interaksi sebesar 2,154 yang lebih besar dari nilai t table (1,98) dan nilai sig. $0,033 < \alpha(0,05)$ atau terbukti sebagai variable quasi moderasi.

Dengan kata lain, karakteristik individu dosen yang ada di lingkungan Universitas Siliwangi akan menentukan naik atau turunnya komitmen mereka dalam menghadapi perubahan lingkungan organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan permasalahan penelitian, hipotesis yang diajukan, analisis dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Perubahan Lingkungan Organisasi yang meliputi perubahan struktur, budaya dan sumber daya yang terjadi pada Universitas Siliwangi berjalan kearah yang baik.
2. Komitmen dosen yang meliputi komitmen *affective*, *continuance* dan *normative* yang ada di lingkungan Universitas Siliwangi Tasikmalaya sudah baik.
3. Dosen di lingkungan Universitas Siliwangi Tasikmalaya memiliki karakteristik individu yang baik.
4. Perubahan lingkungan organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen.
5. Karakteristik individu memoderasi hubungan antara perubahan lingkungan organisasi terhadap komitmen.

Dalam penelitian ini perubahan lingkungan organisasi yang terjadi baik itu perubahan struktur, budaya dan sumber daya dapat menentukan tingkat komitmen dosen dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu setiap perubahan yang terjadi harus selalu disikapi dengan teliti serta melakukan evaluasi bersama karena akan berdampak besar pada komitmen mereka. Selain itu pimpinan Universitas maupun masing-masing unit kerja (Fakultas) diharapkan lebih jeli mengidentifikasi karakteristik individu dari setiap dosen sehingga dapat memberikan arahan yang tepat bagi peningkatan komitmen mereka, karena hasil penelitian ini membuktikan bahwa karakteristik individu seseorang dapat menentukan naik

atau turunnya komitmen dalam menghadapi perubahan, meskipun perubahan tersebut ke arah yang lebih baik.

Penelitian ini juga dapat memberikan masukan bagi kalangan akademisi yang akan melakukan penelitian dengan tema yang sama. Arahan untuk penelitian selanjutnya adalah dengan memasukan variabel lain misalnya status kepegawaian sebagai variabel moderasi ke dua agar hasil penelitian dapat lebih merepresentasikan kondisi yang sebenarnya dan juga di teliti apakah terdapat perbedaan komitmen yang dimiliki oleh tenaga kerja yang memiliki status kepegawaian berbeda. Selain itu, pada penelitian berikutnya disarankan juga untuk menguji dampak dari perubahan lingkungan organisasi terhadap variabel lain selain komitmen.

REFERENSI

- Arwani, M. Taufik dan Masluri, 2011, "Peran Karakteristik Individu Sebagai Moderator Pengaruh Kepuasan, Kepercayaan dan Komitmen terhadap Loyalitas (Studi pada Nasabah Bank Syariah di Kab. Kudus)", *Jurnal Sosial dan Budaya*, Vol. 4 No. 2, Pg. 159-170.
- Barnard, M. & Stoll N., 2010, "Organisational Change Management: A rapid literature review, Centre for Understanding Behaviour Change", *Bristol Institute of Public Affairs*. Vol. 10/01.
- Daft, Richard L., 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Erlangga.
- Dyne, V.L. and Graham, J.W., 2005, "Organizational Citizenship Behavior; Construct Redefinition Measurement and Validation". *Academy Management Journal*. Vol. 37 No. 4, Pg. 765-802.
- Gelaidan, H. M. & Hartini Ahmad, 2013, "The Factors Effecting Employee Commitment to Change in Public Sector: Evidence from Yemen", *International Business Research*; Vol. 6, No. 3, Pg. 75-87.
- Gibson, J. L., et al, 2006, *Organisasi, Perilaku, Struktur, dan Proses*. Edisi 12, Alih Bahasa oleh Nunuk Andiarni, jilid 1 dan 2, Jakarta, Binarupa Aksara.
- Gomes, Daniel R., 2009, "Organizational Change and Job Satisfaction: the Mediating Role of Organizational Commitment", *Comunicacao e Ciencias Empresariais*, exedra 1, Pg. 177-196.
- Greenberg, J. & Robert A. Baron, 2010, *Behaviors in Organizations*, New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Hair, J.F, et al., 2010, *Multivariate Data Analysis*, 7th Edition, New Jersey, Prentice-Hall.
- Indriantoro, Nur., Bambang Supomo, 2009, *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*, Edisi Pertama, Yogyakarta, BPFE Yogyakarta.
- James W. Walker, 2000, *Human Resources Strategy*, Singapore, McGraw-Hill.
- Jaros, S., 2010, "Commitment to Organizational Change: A Critical Review", *Journal of Change Management*, Vol. 10 No 1, Pg. 79-108.
- Kahtani, Ali A., 2013, "Leader Charisma, Employee Organizational Commitment, and Organizational Change: A Proposed Theoretical Framework", *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 3, No. 5, Pg. 377-399.
- Kemendikbud, 2012, *Undang-Undang RI No 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi*. (Online), (http://sipuu.setkab.go.id/PUUdoc/17624/UU0122012_Full.pdf), diakses 13

- april 2014).
- Masri Singarimbun & Sofyan Effendi, 1995, *Metode Penelitian Survei*, Edisi Revisi, PT. Pustaka LP3ES, Jakarta.
- Presiden RI, 2016, *Peraturan Presiden RI No 10 Tahun 2016 Tentang Dosen dan Tenaga Kependidikan pada Perguruan Tinggi Negeri Baru*.
- Rezayi, Nasser and Samad Jabbari, 2015, "The study relation of organization commitment and individual characteristic of the personnel of Ardabil Health organization", *Journal of Novel Applied Sciences*, Vol. 4 No. 6. Pg. 732-738.
- Robbins, P. Stephen. and Timothy A. Judge., 2016, *Organizational Behaviour*, 15th Edition, New Jersey, Prentice Hall.
- Sofat, K., Kiran R. & Kaushik S., 2015, "Organizational Change and Organizational Commitment: An Empirical Study of it Organizations in India", *Global Journal of Management and Business Research*, Vol. 15 Issue 6, Pg. 38-49.
- Sugiyono, 2006, *Statistika Untuk Penelitian*, Cetakan Ketujuh, Bandung, CV. Alfabeta.
- Suliyanto, 2011, "Ekonomika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS", Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Wheelen Thomas L., dan David Hunger J. 2012, *Strategic Management and Business Policy Toward Global Sustainability*, 13th Edition, New Jersey, Prentice Hall.
- Winardi, T., 2012, *Manajemen Perilaku Organisasi*, Jakarta: Kencana.
- Yeni Absah, 2008, "Pembelajaran Organisasi : Strategi Membangun Kekuatan Perguruan Tinggi", *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol. 1 No. 1, Pg. 33-41.