

BAB I

PENDAHULUAN

Bab ini berisi uraian mengenai hal-hal yang mendasari penelitian, yaitu latar belakang, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika struktur organisasi proposal penelitian.

A. Latar Belakang Penelitian

Adanya masa *Work From Home*, membuat seluruh tingkatan pendidikan mulai dari dasar hingga pendidikan tinggi perlu melakukan penguatan pembelajaran secara daring menggunakan media pembelajaran dengan memanfaatkan teknologi informasi modern, seperti menggunakan *smartphone*, internet dan berbagai aplikasi pendukung sistem daring masa kini. Seiring berjalannya waktu, Indonesia menyatakan pandemi menjadi endemi, orang yang terkena virus Covid-19 semakin berkurang dan pemerintah telah mengadakan vaksin sehingga semakin beradaptasinya daya tahan tubuh manusia, sehingga adanya *new normal* dalam kehidupan sosial dan juga dunia pendidikan dapat kembali dilakukan secara luring, termasuk pada salah satu Universitas yang terdapat di Kota Sukabumi yaitu Universitas Muhammadiyah Sukabumi.

Banyak perubahan dialami oleh dosen setelah terjadinya peralihan pelaksanaan pembelajaran dari daring menjadi luring, berdasarkan hasil wawancara dan observasi dengan dosen Universitas Muhammadiyah Sukabumi diantaranya yaitu dosen harus menempuh jarak karena aktivitas pembelajaran luring membutuhkan ruang kelas secara fisik. Selain itu membutuhkan keseragaman dalam penentuan waktu pembelajaran juga agar dapat berkumpul semua sesuai dengan jam yang telah ditentukan. Hal ini tentunya membutuhkan penyesuaian kembali walaupun sebelum pandemi sudah biasa dilakukan. Dengan kembalinya luring, dosen merasa berpeluang kembali tertular Covid-19, meski sudah dilakukan pencegahan sedemikian rupa, pembelajaran luring tidak bisa menutup kemungkinan lebih rentan terpapar atau tertular virus Covid-19, sehingga dosen harus lebih menjaga kesehatan tubuhnya. Sarana prasarana, ketika sudah harus

dilakukan pembelajaran luring, diperlukan sarana prasarana yang lebih memadai agar tercipta protokol kesehatan, sehingga biaya yang dikeluarkan untuk tempat cuci tangan, *hand sanitizer*, masker, bahkan pengukur suhu harus dikeluarkan. Berdasarkan surat edaran dari Kemendikbud mengenai pembelajaran yang dilakukan menjadi luring kembali maka dosen harus membagi waktu kembali antara kehidupan keluarga dengan pekerjaannya, yang awalnya dosen bisa mengajar sambil menemani anak-anaknya ataupun sambil mengurus pekerjaan rumah, sekarang waktunya harus diatur kembali karena dosen harus pergi untuk *work from office*. Selain itu bekerja *work from office* dapat menambah biaya pengeluaran, terlebih jika berstatus sebagai perantau, setiap bulannya perlu menyisihkan penghasilan untuk kebutuhan hidup seperti biaya kos, makan, sampai transportasi. Dalam hal fleksibilitas, *work from home* tentunya lebih fleksibel dibanding dengan *work from office*, selain terikat dengan jam kantor, dosen juga dituntut menggunakan seragam kerja dan berperilaku sesuai aturan yang ada. Dalam pembelajaran secara tatap muka (luring) pasca daring, dosen harus mampu saling berusaha untuk menjalankan peralihan perubahan sistem pembelajaran kembali secara luring untuk mencapai tujuan pendidikan.

Dari hasil wawancara dengan dosen Universitas Muhammadiyah Sukabumi, dosen perlu menyesuaikan kembali aktivitas akademiknya, dan harus siap dengan perubahan yang akan terjadi. Sebuah efektifitas dari perubahan yang diimplementasikan oleh perusahaan sangat dipengaruhi oleh kesiapan semua karyawan yang terlibat didalam pelaksanaan kegiatan perusahaan (Agus & Eva Agistiawati, 2020). Maka dari itu, dosen harus mempunyai kesiapan untuk berubah pada dirinya, Holt (2007) mendefinisikan kesiapan untuk berubah adalah kepercayaan karyawan bahwa mereka mampu melaksanakan perubahan yang diusulkan (*self efficacy*), perubahan yang diusulkan tepat untuk dilakukan organisasi (*appropriateness*), pemimpin berkomitmen dalam perubahan yang diusulkan (*management support*), dan perubahan yang diusulkan akan memberikan keuntungan bagi anggota organisasi (*personal benefit*). Seorang karyawan yang

dinyatakan siap untuk berubah akan menunjukkan perilaku menerima, merangkul, dan mengadopsi rencana perubahan yang dilakukan (Holt, 2007).

Seperti pada dimensi kesiapan berubah dari Holt (2007) yaitu *appropriateness* (Ketepatan untuk melakukan perubahan), dosen harus mempunyai keyakinan bahwa perubahan yang diusulkan akan tepat sesuai dengan tujuan organisasi dan sebagai timbal balik organisasi akan mendapatkan keuntungan dari penerapan perubahan yang akan dilakukan, perubahan yang dimaksud yakni perubahan pada proses pembelajaran dari daring menjadi luring kembali, namun pada kenyataannya dosen Universitas Muhammadiyah Sukabumi beradaptasi dengan perubahan yang terjadi seperti dosen harus berinteraksi secara langsung dan berisiko terluarnya Covid-19. Selain itu, pada dimensi *personal benefit* (manfaat bagi individu), dosen harus merasa bahwa perubahan yang terjadi akan memiliki manfaat bagi dirinya, namun dosen masih merasa bahwa manfaat yang didapatkan saat pembelajaran daring masih lebih besar karena dosen tidak harus pergi ke kampus. *Management support* juga memiliki pengaruh untuk memiliki kesiapan untuk berubah pada dosen, namun perubahan yang diusulkan oleh Universitas Muhammadiyah Sukabumi masih memiliki pertimbangan seperti ruang kelas yang kurang memadai dan waktu pembelajaran yang bentrok. *Self efficacy* juga merupakan dimensi penting dalam kesiapan untuk berubah, namun dosen Universitas Muhammadiyah Sukabumi masih belum mempercayai kemampuan dirinya bisa melakukan perubahan yang terjadi.

Beberapa penelitian sebelumnya menjelaskan faktor-faktor yang dapat memengaruhi kesiapan untuk berubah, diantaranya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Julita & Wan (2020) yang menemukan bahwa komitmen organisasi memainkan peran penting terhadap kesiapan untuk berubah, maka dari itu organisasi merupakan perserikatan orang yang masing-masing diberi peranan dan tugas tertentu dalam suatu sistem kerja, organisasi juga sebagai sekelompok orang yang telah mengikatkan diri mereka bersama-sama, untuk mencapai suatu tujuan dan sekelompok orang yang memiliki suatu sistem kerja yang berusaha bersama untuk mencapai suatu tujuan. Suatu organisasi dapat terbentuk apabila terdapat

sekelompok orang yang memiliki suatu tujuan dengan sistem kerja. Maka dalam level organisasi, kesiapan untuk berubah mengacu pada suatu kesepakatan bersama dengan seluruh orang dalam organisasi untuk mengimplementasikan perubahan (Weiner, 2009).

Dalam perubahan organisasi, perlu adanya faktor yang mendukung dalam perubahan tersebut, komitmen organisasi dalam suatu organisasi dipandang sebagai salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kesiapan untuk berubah pegawai, dimana dengan suatu komitmen, seorang pegawai dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibandingkan dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen Zulkarnain & Hadiyani (2014) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi dapat mempengaruhi kesiapan untuk berubah. Karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi akan cenderung mendukung jalannya perubahan organisasi dan siap untuk berubah. Selanjutnya penelitian Visagie & Steyn (2011) juga mengungkapkan faktor komitmen organisasi dapat memengaruhi kesiapan untuk berubah, yang selanjutnya kedua penelitian tersebut menjadi rujukan dalam penelitian ini.

Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai sejauh mana seseorang karyawan mengalami rasa kesatuan dengan organisasi mereka. Mowday, Porter, dan Steers (2008) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sifat hubungan antara pekerja dan organisasi. Individu yang mempunyai komitmen tinggi terhadap organisasi dapat dilihat dari keinginan kuat untuk menjadi anggota organisasi, bersedia untuk sebaik mungkin demi kepentingan organisasi dan memiliki rasa percaya akan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Maka dosen yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi akan menerima perubahan yang ada pada organisasi.

Komitmen organisasi sangatlah penting karena komitmen organisasi mengikat seseorang untuk tetap setia bekerja dengan menjalankan tujuan dan aturan-aturan yang ada, namun saat ini banyak dijumpai karyawan atau pekerja yang tidak berkomitmen, bagi organisasi komitmen para karyawannya ini harus diperhatikan, karena dengan adanya komitmen para karyawan nantinya dapat

berpengaruh pada kinerjanya. Komitmen karyawan yang tinggi karyawan akan lebih semangat untuk bekerja secara optimal dan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya guna untuk mencapai harapan dan tujuan perusahaannya (Steers & Porter, 1983). Hasil yang didapatkan dalam wawancara pada dosen yang terkendala pada jaringan internetnya, karena terdapat dosen yang rumanhnya terdapat dipedesaan sehingga sedikitnya pilihan provider telekomunikasi yang tersedia, dosen juga mengeluhkan sering padamnya listrik di tempat mereka pada jam-jam dimana saat melakukan pembelajaran online. Melihat data-data tersebut tentunya komitmen organisasi sangatlah penting untuk ditingkatkan. (Sianipar dan Haryanti 2014).

Beberapa penelitian tentang komitmen organisasi dan kesiapan untuk berubah telah dilakukan, Julita & Wan Rafaei (2010) dan Visagle & Steyn (2011) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi mempunyai hubungan yang signifikan dengan kesiapan untuk berubah sehingga organisasi dapat mencapai kesuksesan perubahan yang diharapkan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi adalah karyawan yang terlibat aktif pada pencapaian nilai dan tujuan organisasi, sehingga kesiapan untuk berubah dapat dengan mudah dicapai karyawan yang memiliki komitmen organisasi.

Berikutnya penelitian dari Pramadani & Fajrianti (2012) menunjukkan hasil signifikansi komitmen organisasi terhadap kesiapan untuk berubah sebesar 0,000 artinya komitmen berkelanjutan dengan kesiapan untuk berubah memiliki pengaruh positif dan signifikan. Karyawan yang memiliki komitmen berkelanjutan akan melaksanakan tugas dengan baik yang diberikan organisasi, karena merasa mendapatkan benefit balik dari perusahaan.

Dalam penelitian ini, Universitas Muhammadiyah Sukabumi melakukan proses perkuliahan dari daring ke luring, oleh karena itu peneliti ingin melakukan penelitian disini. Berdasarkan fenomena tersebut dan penelitian sebelumnya mengenai perubahan pada organisasi, namun penelitian yang dilakukan oleh Fitri Fatimah Zahra & Lisa Widawati (2022) berada pada konteks atau situasi pandemi sistem perubahan luring menjadi daring, sedangkan belum diteliti mengenai

perubahan daring menjadi luring kembali, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kesiapan untuk Berubah pada Dosen di Universitas Muhammadiyah Sukabumi”**.

B. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan penjelasan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah “Adakah pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kesiapan untuk berubah pada dosen di Universitas Muhammadiyah Sukabumi?”

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kesiapan untuk berubah pada dosen di Universitas Muhammadiyah Sukabumi.

D. Manfaat/Signifikansi Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil meneliti pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kesiapan untuk berubah pada dosen di Universitas Muhammadiyah Sukabumi yaitu:

1. Manfaat dari segi teoritis

Hasil penelitian ini akan memberikan informasi terkait fenomena komitmen organisasi terhadap kesiapan untuk berubah pada dosen di Universitas Muhammadiyah Sukabumi.

2. Manfaat dari segi praktik

Hasil dari penelitian ini akan memberikan informasi terkait pengaruh komitmen organisasi terhadap kesiapan untuk berubah pada dosen di Universitas Muhammadiyah Sukabumi.

E. Sistematika Skripsi

Sistematika penulisan proposal penelitian ini berperan sebagai pedoman penulisan agar dalam penulisan ini lebih terarah, maka proposal penelitian ini dibagi menjadi beberapa bab. Adapun struktur organisasi proposal penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Pada Pendahuluan berisi tentang: latar belakang penelitian, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat/signifikansi penelitian dan struktur organisasi.

BAB II Kajian Pustaka

Pada Kajian Pustaka berisi tentang: kajian pustaka mengenai komitmen organisasi dan kesiapan untuk berubah, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III Metode Penelitian

Pada Metode Penelitian berisi tentang: desain penelitian, populasi, sample, dan partisipan/responden, variabel penelitian dan definisi operasional, instrumen penelitian, analisis data, prosedur penelitian dan agenda kegiata