

## Hubungan antara budaya organisasi dengan sikap menghadapi perubahan organisasi

Reza Ekananda, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20287370&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.

Seiring perkembangan zaman, lingkungan pun terus berubah. Perubahan tersebut menyebabkan terjadinya perubahan pada tuntutan-tuntutan yang harus dipenuhi oleh suatu organisasi. Untuk itu, dalam rangka memenuhi tuntutan-tuntutan yang terus berubah tersebut, maka suatu organisasi juga harus senantiasa mengalami perubahan. Perubahan harus dihadapi oleh setiap organisasi yang ingin mengalami pertumbuhan dan perkembangan, karena pengembangan merupakan salah satu bentuk dari perubahan (Galpin, dalam Mangundjaya, 2001).

Robbins (2001) lebih lanjut menyatakan bahwa organisasi terdiri dari dua orang atau lebih. Hal ini berarti bahwa organisasi terdiri dari kumpulan manusia. Sehingga perubahan yang diharapkan tidak akan dapat terjadi atau berjalan dengan baik bila manusia-manusia dalam organisasi tersebut tidak mendukung dan menunjang terjadinya perubahan. Hal ini diperkuat oleh Wilson (dalam Mangundjaya, 2001), yang mengatakan bahwa sumberdaya manusia adalah salah satu hal yang mempengaruhi perubahan. Mendukung atau tidaknya seseorang terhadap perubahan yang terjadi atau akan terjadi dipengaruhi oleh sikapnya terhadap perubahan itu sendiri. Sikap yang positif atau mendukung akan menunjang terjadinya proses perubahan, sebaliknya, sikap yang negatif atau menolak akan menghambat proses perubahan tersebut. Dalam hal ini Judson (2001) menyatakan bahwa terdapat 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. Sikap manusia, dalam hal ini anggota organisasi, dipengaruhi oleh banyak hal. Salah satu hal (dalam lingkup organisasi) yang mempengaruhi sikap tersebut adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah suatu sistem yang dianut secara umum oleh anggota, yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya (Robbins, 2001). Robbins (2001) menjelaskan bahwa salah satu fungsi dari keberadaan budaya organisasi adalah mengarahkan sikap karyawan. Sejalan dengan pernyataan tersebut, Trompenaars (1994) mengemukakan bahwa budaya mengarahkan tindakan manusia. Lebih lanjut, Trompenaars (1994) juga mengemukakan bahwa budaya organisasi mempengaruhi banyak aspek dari organisasi, yaitu hubungan antar individu, sikap terhadap otoritas, cara berpikir dan belajar, cara-cara berubah, kritik dan konflik, yang berbeda dari satu budaya organisasi dengan budaya organisasi lainnya. Dari pernyataan tersebut dapat dilihat adanya hubungan antara budaya organisasi dengan sikap karyawan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mangundjaya (2002), bahwa ada hubungan yang signifikan antara budaya kerja dengan sikap terhadap perubahan, dimana semakin tinggi/positif budaya kerja seseorang maka semakin positif pula sikapnya terhadap perubahan.

Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan sebelumnya, penulis berusaha untuk mengetahui gambaran

mengenai budaya organisasi pada perusahaan X, sikap pegawai terhadap perubahan organisasi, serta hubungan antara budaya organisasi dengan sikap pegawai terhadap perubahan. Penulis juga ingin melihat sejauh mana budaya berperan terhadap sikap pegawai dalam menghadapi perubahan organisasi dan hal yang paling berkontribusi sebagai penyebab terjadinya penolakan terhadap perubahan.

Dalam penelitian ini, sampel adalah karyawan-karyawan yang telah bekerja minimal satu tahun di perusahaan tempatnya bekerja. Lama bekerja dikontrol dengan asumsi bahwa karyawan yang telah bekerja minimal satu 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, budaya organisasi 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 budaya organisasi dan sikap terhadap perubahan organisasi, dan ditemukan hubungan yang signifikan antara penyebab sikap dan sikap terhadap perubahan organisasi. Dilihat dari penyebabnya, sikap karyawan terhadap perubahan lebih dipengaruhi oleh faktor pengetahuan dan kemauan. Hal ini mengindikasikan bahwa ada faktor-faktor lain yang berpengaruh pada sikap terhadap perubahan organisasi. Faktor-faktor yang mungkin berpengaruh terhadap sikap dalam menghadapi perubahan antara lain masa kerja karyawan dan pembentuk sikap itu sendiri. Untuk penelitian lebih lanjut, ada baiknya untuk menyertakan faktor-faktor tersebut, sehingga dapat diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai sikap terhadap perubahan.