

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Transformasi sering sekali diartikan sebagai perubahan organisasi yang menjadi sebuah isu global sejak adanya revolusi industri (Poerwanto, 2013a). Organisasi harus mampu mengikuti perubahan dan inovasi organisasi juga tidak dapat menghindari perubahan yang terjadi. Persaingan semakin ketat, sehingga perusahaan harus senantiasa melakukan perubahan yang selaras dengan perubahan yang ada (Arum, 2007). Dalam perubahan yang ada organisasi harus merespon dengan cepat dan fleksibel untuk keberlangsungan hidup organisasi (Sitio, 2017).

Oleh karena itu, perubahan menjadi kebutuhan mendesak bagi setiap organisasi yang ingin bertahan (Sugandi, 2013). Organisasi perlu mengembangkan strategi dalam bersaing, jika organisasi ingin bertahan lama, maka organisasi harus melakukan perubahan (Gutama, 2010).

Perubahan organisasi sebagai menjadi kenyataan yang terjadi di masa lalu, sekarang dan dimasa yang akan datang perubahan dalam organisasi ini tentunya bermaksud agar organisasi menjadi lebih efektif dan efisien (Omurtag et al., 2009). Organisasi yang efektif dan efisien tidak menghindari perubahan yang ada, maka sebaliknya mereka harus mengikuti kegiatan operasional yang ada (Eldison, 2020).

Organisasi harus mampu melakukan perkembangan dan perubahan yang terjadi, untuk mencapai visi dan misi sebuah organisasi secara menyeluruh. Perubahan ialah cara bagaimana menyesuaikan diri dengan kondisi lingkungan dan meningkatkan

kinerja organisasi yang tidak dapat melakukan perubahan yang lemah dalam bersaing dengan perusahaan lainnya sehingga tidak dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas dari sebuah organisasi (Shabrina, n.d. 2020).

Organisasi melakukan pendekatan dengan berbagai cara yang terorganisir sesuai dalam struktur organisasi sehingga dapat menentukan arah dari karyawan dengan keadaan tertentu sampai ke masa depan sesuai dengan visi dan misi organisasi. Karena itu perusahaan harus mengelola perubahan tersebut dengan secara terstruktur suatu organisasi dikatakan sukses apabila berhasil mendapatkan menanamkan dan menerapkan pengetahuannya guna untuk membantu proses *learning organization* (Mulyono & Kresnaini, 2016).

Namun berbagai permasalahan yang dihadapi oleh suatu organisasi semakin meningkat, sehingga terjadi timbulnya ketentuan dalam organisasi yang dapat mengontrol karyawan sehingga dapat mengendalikan organisasi dan dapat terus konsisten dengan perubahan yang akan yang akan dilaksanakan sesuai dengan tujuan suatu organisasi dan kebutuhan akan visi masa depan dari sebuah organisasi yang akan membawa organisasi dan kebutuhan akan proses perubahan yang dikelola dengan baik untuk karyawan dalam memodifikasi sikap dan perilaku karyawan (Hadi et al., 2020).

Perilaku yang terdapat dalam organisasi merupakan suatu pemahaman yang mempelajari tentang perilaku tingkat individu yang berada di suatu organisasi atau tingkat kelompok dalam suatu organisasi serta dampaknya terhadap kualitas dan kuantitas yang diperoleh karyawan (Selanno, n.d. 2019)

Sikap dan perilaku karyawan menjadi sangat penting dalam meningkatkan kesuksesan sebuah organisasi (Yasa et al., 2021). Jika dilihat dari peran perilaku

karyawan dalam organisasi, peran dapat diartikan sebagai suatu komponen dari sistem sosial organisasi, selain itu juga terdapat dalam organisasi peran yang dilakukan seseorang dalam organisasi akan menjadi suatu komponen penting terhadap identitas dan kemampuan individu dalam bekerja oleh sebab itu suatu organisasi harus membawakan peran tersebut dengan jelas (Ramli Simbolon dan Hastin, 2013).

Perilaku dalam organisasi merupakan perilaku manusia dalam suatu organisasi sebagai fungsi dari interaksi antara individu terhadap lingkungannya (Jansen et al., 2019). Perilaku ini menjadi faktor dasar yang harus dimiliki oleh organisasi dengan tujuan dapat memberi pemahaman terhadap perilaku yang timbul pada saat karyawan bekerja sehingga akan mempengaruhi visi dan misi bagi organisasi (Maulana, n.d. 2018).

Perilaku karyawan terhadap perubahan organisasi sangat berhubungan dengan psikologis lainnya seperti motivasi perubahan organisasi sebagai suatu stimulus akan dinilai karyawan dengan sikap positif atau negatif (Stefanus, 2007).

Kemudian realisasi dari perilaku karyawan akan ditentukan oleh motivasinya. Perilaku yang positif akan menghasilkan keyakinan dan pekerjaan yang positif atau lebih baik pula, karyawan yang memiliki perilaku positif akan bersemangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Sebaliknya, apabila karyawan berperilaku tidak baik terhadap perubahan organisasi maka motivasi kerja yang dimiliki karyawan menurun, sehingga karyawan tersebut merasa terancam dengan kebijakan atau perubahan organisasi tersebut (Alia & Akuntansi, n.d. 2020).

Perilaku karyawan di tempat kerja sangat dipengaruhi oleh perubahan organisasi yang terjadi. Organisasi menjadi sangat bergantung pada karyawan dalam menjalankan

visi dan misinya, juga karyawan dipandang sebagai faktor utama dalam suatu organisasi karena itu karyawan menjadi hal yang penting dan berharga dalam perusahaan dan dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi nyata (Juliani, 2016).

Kesiapan karyawan dan organisasi untuk menghadapi perubahan menjadi hal yang harus diperhatikan oleh organisasi karena menjadi suatu proses perubahan, umumnya karyawan akan merasa stress dan kurang percaya diri ketika suatu organisasi melakukan perubahan organisasi (Harimurti & Mariatin, 2014).

Tidak hanya itu saja dukungan manajemen tentunya menjadi hal yang penting dalam perilaku karyawan menjadi suatu puncak dalam perubahan organisasi, hal ini lah mempengaruhi peran perilaku (Indriyaningrum et al., 2020).

Dukungan manajemen merupakan peranan sistem informasi dalam perusahaan dalam mencapai tingkat keberhasilan suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi peran dan perilaku karyawan (Sang Ayu Nyoman Trisna Dewi and A.Dwirandra, 2013).

Universitas Bina Darma menjadi tempat penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Hasil observasi yang dilakukan peneliti, yakni diawali dengan kegiatan pembelajaran daring yang diterapkan secara *hybrid* namun pada saat maraknya *corona virus* sistem pembelajaran sepenuhnya secara *Work From Home* (WFH) Dalam dunia pendidikan, kebijakan seperti *School From Home* (SFH) menjadi pembelajaran jarak jauh dengan kegiatan belajar mengajar dari rumah menjadi suatu perubahan dalam organisasi (Siahaan, 2020). Tak hanya itu permasalahan yang lain juga muncul seperti, akses informasi yang lemah, faktor sinyal yang kurang memadai (Utama, 2022) .

Hal ini juga tentunya menjadi tantangan bagi Universitas Bina Darma, dan tak banyak juga yang meresahkan perubahan tersebut. Permasalahan yang lain juga muncul karena terdapat kebiasanya adanya kebiasaan yang terus berulang dan bukan karena dinamika perusahaan yang berlangsung. Tentunya hal tersebut akan berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan yang bersangkutan

Adapun perubahan lain, yakni pada struktur organisasi, di mana penggabungan beberapa Fakultas dan Prodi salah satunya Fakultas Sosial Humaniora. Perubahan struktur organisasi dapat mempengaruhi berbagai aspek, salah satunya inisiatif individu seperti adanya perubahan dari sikap dan cara kerja karyawan, motivasi dan semangat yang meningkat ataupun menurun karena perubahan yang terjadi. Jadi dapat dikatakan bahwa peran perilaku terhadap perubahan organisasi pada suatu perusahaan sangat penting bagi keberlangsungan hidup organisasi tersebut dalam menghadapi revolusi yang akan datang.

Penelitian ini di latar belakang oleh *research gap* tentang perilaku karyawan terhadap perubahan organisasi (Alia & Akuntansi, n.d. 2020). Diliat dari penelitian tersebut memperoleh hasil bahwa variabel tersebut berpengaruh signifikan dan positif terhadap perubahan karyawan. Kemudian pada penelitian yang dilakukan oleh (Nugroho & Suparto, 2021) yang membahas tentang keterampilan, perilaku karyawan terhadap perubahan organisasi menunjukan bahwa variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap perubahan organisasi.

Dari beberapa penelitian tersebut, tentunya masih terdapat banyak penelitian yang berkaitan dengan perilaku karyawan terhadap perubahan organisasi pada penelitian ini memiliki beberapa kesamaan dengan penelitian terdahulu seperti variabel

dan metode pengumpulan data. Namun, penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yaitu pada moderasi dukungan manajemen dan lokasi yang berbeda diteliti oleh peneliti dengan penelitian sebelumnya.

1.2 Rumusan Masalah

Penelitian ini membahas perubahan organisasi di Universitas Bina Darma. Variabel yang diteliti ini adalah perilaku karyawan terhadap perubahan organisasi di Universitas Bina Darma.

Berdasarkan uraian diatas, maka yang menjadi topik permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah, **“Bagaimana perilaku karyawan dalam menghadapi perubahan organisasi yang dimoderasi oleh dukungan manajemen”**.

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini ialah untuk menganalisis dan mengetahui perilaku karyawan terhadap perubahan organisasi yang dimoderasi oleh dukungan manajemen.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan dan berguna bagi penulis untuk memperluas dan menambah ilmu pengetahuan serta wawasan peneliti yang diperoleh selama kuliah khususnya mengenai peran perilaku terhadap perubahan organisasi.

2. Bagi Universitas Bina Darma

Penelitian ini diharapkan dapat membawa nama baik Universitas Bina Darma sebagai tempat Peneliti dalam mengenyam pendidikan, sekaligus menjadi referensi dalam penulisan penelitian selanjutnya.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi dan tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai bahan pertimbangan perusahaan yang menghadapi masalah serupa.

