

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada masa reformasi ini, masyarakat kita tengah mengalami proses transformasi budaya yang begitu hebat. Perubahan paradigma masyarakat terhadap berbagai bidang kehidupan tampak jelas. Pemikiran-pemikiran yang semula dianggap tidak mungkin, sekarang menjadi hal yang biasa. Demikian pula pandangan masyarakat yang berkembang selama berpuluh-puluh tahun, telah dianggap sebagai sesuatu yang tidak patut lagi untuk diterapkan dalam kehidupan sehari-hari.

Berbagai pola kehidupan mengalami perubahan secara drastis, akibat dari semakin terbukanya kesempatan untuk berpikir dan bertindak kritis. Hal yang paling nyata terjadi pada bidang kehidupan politik, hukum, dan informatika. Ketiga bidang ini memiliki pengaruh yang sangat luas dan cepat terhadap bidang-bidang kehidupan lainnya. Dengan perubahan tersebut maka rakyat menjadi lebih berani untuk menyampaikan pendapat, bertindak, dan melakukan sesuatu yang dulunya dianggap tabu.

Pola pikir masyarakat sebagai bangsa yang dahulunya terjajah, menunjukkan sikap serba menurut, ketakutan, protektif. Kini cenderung terkikis dan muncul keberanian untuk tampil ke depan. Semua itu dijamin dalam undang-undang, dan didukung oleh semakin sadarnya masyarakat akan arti perubahan.

Kebebasan berpikir, berkumpul, dan mengemukakan pendapat sebagaimana dijamin dalam sistem konstitusi kita, seolah-olah menjadi *icon* dalam perilaku masyarakat kita sekarang.

Pengaruh globalisasi informasi dan keterbukaan di bidang pemberitaan telah merasuk dalam seluruh lapisan kehidupan. Perubahan bidang politik telah membawa perubahan dalam sistem demokrasi, pemerintahan, dan birokrasi.

Masyarakat tidak lagi terpaksa untuk menentukan pilihannya, mereka berhak untuk mengekspresikan hati nuraninya sendiri. Dengan demikian diharapkan kehidupan masyarakat akan berkembang ke arah yang lebih baik.

Semua perubahan-perubahan yang terjadi itu membawa dampak positif dan negatif bagi masyarakat. Di satu sisi masyarakat menyandarkan harapan akan terjadi perubahan yang lebih baik. Di sisi lain masih terjadi distorsi akibat kurangnya pemahaman para pelaksana kegiatan mengenai berbagai hal baru. Misalnya saja pengembangan visi dari suatu lembaga di tingkat pusat, belum tentu langsung dapat dipahami oleh organisasi di tingkat daerah. Bahkan masih ada pula sebagian oknum yang merasa dirugikan akibat adanya perubahan tersebut, yang pada akhirnya akan menghambat upaya perbaikan pada sistem yang berlaku.

Dampak negatif yang paling nyata adalah adanya kesalahan penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi. Begitu banyak orang-orang yang telah menuntun ilmu bertahun-tahun, namun pola hidupnya tidak mencerminkan orang yang berilmu.

Pola-pola pikir ilmiah yang semestinya memiliki tujuan mulia, yakni untuk kesejahteraan umat manusia, sebagian masih disalahgunakan sehingga merugikan manusia itu sendiri. Dalam hal ini kita mengenal istilah *dehumanisasi*, yakni pudarnya nilai-nilai kemanusiaan.

Ilmu manajemen sebagai salah satu cabang ilmu sosial telah banyak dipelajari dan diterapkan orang untuk mengelola organisasi atau suatu lembaga. Pada kenyataannya masih banyak pula orang yang menguasai ilmu manajemen, namun tidak mencerminkan sebagai seorang manajer yang baik dalam memimpin suatu organisasi.

Sebagaimana halnya ilmu-ilmu lainnya, manajemen juga memiliki tujuan untuk menyejahterakan umat manusia melalui pengaturan organisasi yang baik. Apabila penerapan ilmu manajemen dalam memimpin organisasi tidak benar, maka tujuan organisasi tersebut sulit untuk dicapai.

Perilaku para anggota pada suatu organisasi akan tercermin sebagai suatu kebiasaan-kebiasaan kerja yang berjalan secara-terus-menerus. Hal ini sering kita sebut sebagai budaya organisasi. Seperti halnya bidang-bidang kehidupan lainnya, budaya berorganisasi ini juga mengalami perubahan-perubahan sebagai akibat adanya transformasi budaya secara umum dalam masyarakat. Lingkungan kerja yang semula menganut sistem tradisional telah banyak berkembang dan berubah menuju ke arah yang lebih modern. Seperti apa budaya organisasi yang diterapkan dalam suatu perusahaan atau instansi pemerintah akan sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan kerja para karyawannya. Oleh sebab itu para anggota organisasi perlu adanya suatu penyesuaian terhadap perubahan-perubahan tersebut.

Chatab, N., (2009:12) dalam bukunya Mengawal Pilihan Rancangan Organisasi, menjelaskan bahwa begitu banyak gejolak budaya dan pertentangan yang timbul sebagai dampak terhadap perubahan mendasar seperti penerapan organisasi baru, berbagai penerapan sistem baru dan pengkoordinasiannya. Sistem rekrutmen, seleksi dan renumerasi, komposisi dan perilaku (termasuk nilai-nilainya) SDM yang baru, juga memerlukan penyesuaian menuju keseimbangan budaya baru.

Keputusan-keputusan, tindakan, dan sikap pengambil keputusan di dalam setiap organisasi dipengaruhi oleh *leader values* atau nilai-nilai kepemimpinan yang telah tertanam dalam pikiran dan pola pikir para manajer, yang berasal dari pembelajaran yang diperolehnya dari berbagai pihak.

Tentu saja perubahan-perubahan yang terjadi dalam masyarakat juga merupakan proses pembelajaran yang akan mempengaruhi pola pikir dan nilai kepemimpinan tersebut. Akibatnya tentu para pengambil keputusan ini akan membuat suatu perubahan pula dalam organisasi yang dikelolanya.

Setiap perubahan akan membawa dampak berupa penolakan oleh orang-orang yang belum dapat menyesuaikan diri secara cepat. Pada umumnya orang-orang dalam suatu organisasi menyukai situasi yang stabil.

Namun demikian pada umumnya penolakan ini tidak terlalu muncul dipermukaan, karena para pegawai biasanya memiliki rasa sungkan terhadap atasannya.

Situasi demikian akan berpengaruh terhadap sistem kerja para pegawai yang berhubungan dengan semangat, komitmen, dan disiplin kerja. Para pegawai yang merasa kurang cocok terhadap sistem kerja yang diterapkan, cenderung menunjukkan sikap protes meskipun tidak secara langsung.

Bagi para pegawai yang telah mampu beradaptasi dengan perubahan yang diberlakukan, hal ini tidak akan menjadi masalah, bahkan akan lebih memotivasi dirinya untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Perubahan budaya kerja pada suatu organisasi harus dikelola dari pimpinan organisasi. Manajer dan para administrator terikat dengan tata nilai baru yang diterapkan, dan tetap memberikan tekanan pada perubahan yang dikehendaki. Untuk itu setiap pegawai diharapkan memiliki komitmen tinggi terhadap keputusan yang telah ditetapkan mara manajernya. Hal ini sangat diperlukan, karena tanpa adanya komitmen yang tinggi maka pelaksanaan pekerjaan akan berjalan setengah hati. Wujud komitmen ini dapat berupa penetapan keputusan yang terkait dengan pembentukan budaya baru, tindakan dan keterlibatan pimpinan dan besarnya sumber daya yang dialokasikan untuk kelangsungan lembaga tersebut.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah tersebut, guna mempermudah pembahasan, masalahnya dirumuskan sebagai berikut:

- a. Apakah ada hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi?
- b. Apakah ada hubungan antara partisipasi pegawai dengan komitmen organisasi?
- c. Apakah ada hubungan antara budaya organisasi dan partisipasi pegawai dengan komitmen organisasi?

1.3 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi
- b. Untuk mengetahui hubungan antara partisipasi pegawai dengan komitmen organisasi
- c. Untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dan partisipasi pegawai dengan komitmen organisasi

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan, antara lain:

Bagi para manajer dapat bermanfaat untuk mengembangkan budaya organisasi yang baik dan sesuai dengan karakter lembaga yang dipimpinnya didasari atas partisipasi pegawai yang tinggi untuk meningkatkan kinerja yang pada akhirnya akan berimbas pada peningkatan produktivitas lembaga secara keseluruhan.

Bagi para pegawai Pengelola Aset (Persero) dapat digunakan sebagai bahan acuan untuk menyesuaikan diri dengan budaya organisasi yang telah terbentuk dilingkungannya serta untuk meningkatkan komitmen organisasi. Bagi lembaga Pengelola Aset (Persero) dapat digunakan sebagai bahan kajian untuk pengambilan kebijakan, terutama yang berkaitan dengan budaya organisasi, partisipasi pegawai, dan komitmen organisasi.