

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1. 1. Latar Belakang**

Sebuah organisasi yang dianggap berkembang diantaranya ditunjukkan dengan kesiapan untuk selalu berubah mengikuti perubahan yang terjadi di lingkungan tempat organisasi tersebut berada. Hal ini mengikuti berbagai tantangan dan persaingan yang terus berkembang di lingkungan menjadi bagian yang harus dihadapi oleh sebuah organisasi. Perubahan ini menjadi sangat penting dilakukan agar organisasi tersebut dapat terus bertahan dan berkembang. Oleh karenanya, kesiapan organisasi untuk berubah menjadi faktor penting. Perubahan juga merupakan salah satu aspek yang paling kritis untuk menciptakan manajemen yang efektif (Wibowo, 2018)

Organisasi dalam menghadapi perubahan ini maka membutuhkan kesiapan bagi para karyawan dalam melanjutkan kehidupannya. Hal itu terjadi karena sebuah efektivitas usaha perubahan sangat dipengaruhi oleh kesiapan karyawan untuk berubah. Organisasi yang akan melakukan perubahan sangat memerlukan dukungan karyawan (Eby et.al., 2010). Ketidaksiapan karyawan untuk berubah akan berdampak negatif bagi organisasi (Fajrianti, 2012). Kesiapan organisasi untuk berubah diketahui dari persepsi individu-individu di dalam organisasi akan perubahan yang akan dilakukan (Cunningham et al., 2012). Kesiapan tersebut ditunjukkan

dengan bentuk yang positif maupun negatif. Dalam melewati proses bagi organisasi untuk siap untuk berubah maka karyawan akan menunjukkan perilaku menerima, merangkul, dan menaati rencana perubahan yang dilakukan. Demikian pula sebelum karyawan berada pada posisi siap, karyawan merefleksikan *content*, *context*, dan *process* serta atribut individu untuk mempersepsikan dan mempercayai perubahan yang akan dilakukan oleh organisasi (Holt, 2007).

Kepolisian Republik Indonesia (Polri) merupakan alat negara yang memiliki fungsi untuk melakukan pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat. Salah satu wujud fungsi Polri tersebut adalah fungsi Penyidik yaitu serangkaian tindakan Penyidik dalam hal dan menurut cara yang diatur dalam undang-undang ini untuk mencari serta mengumpulkan bukti yang dengan bukti itu membuat terang tentang tindak pidana yang terjadi dan guna menemukan tersangkanya (Perkap No 14 Tahun 2012 tentang Manajemen Penyidikan Tindak Pidana). Fungsi Penyidik juga dimiliki oleh Penyidik Reskrim di wilayah hukum Polres Sleman sebagai salah satu bagian dari Polri di wilayah Kabupaten Sleman.

Melalui Penyidikan diharapkan dalam tiap penanganan kasus tindak pidana dapat terselesaikan secara optimal. Namun kenyataannya banyak kasus yang memerlukan waktu yang lama dalam penyelesaiannya bahkan ada kasus yang tidak jelas kapan dapat diselesaikan. Oleh karena itu Bareskrim Polri berupaya meningkatkan kinerja Penyidik dengan

menggunakan teknologi dalam bentuk penerapan Elektronik Penyidikan atau e-Manajemen Penyidikan. Dengan e-Manajemen Penyidikan, masyarakat dilibatkan dalam pengawasan sehingga dapat memantau perkembangan kasus dari mana saja.

Berdasarkan data, sistem e-Manajemen Penyidikan akan menghimpun banyak hal mulai dari data Penyidik yaitu kompetensi, komitmen Penyidik, historical perkara yang pernah ditangani seorang Penyidik dan indeks penilaian kinerja seorang Penyidik. Sebagai database, e-Manajemen Penyidikan ini juga berisi data-data hasil proses Penyidik perkara pidana yang ditangani oleh seluruh satuan kerja (satker) dan sub satuan kerja (subsatker) reserse di tingkat Polsek, Polres, Polda hingga Bareskrim. Lebih lanjut, e-Manajemen Penyidikan juga berisi data hilang-temu kasus-kasus terkait kendaraan bermotor hingga *executive summary* dalam bentuk matriks, grafik serta peta . Aplikasi e-Manajemen Penyidikan ini merupakan inovasi dalam pelayanan yang dilakukan oleh Polri yang memudahkan kontrol pimpinan atas penanganan kasus yang masuk (<http://www.netralnews.com>).

Berdasarkan observasi dan wawancara pendahuluan yang dilakukan dapat diketahui bahwa belum semua anggota Penyidik di wilayah hukum Polres Sleman dapat menggunakan aplikasi e-Manajemen Penyidikan. Beberapa anggota Penyidik di wilayah hukum Polres Sleman yang ditemui menyatakan bahwa dalam melakukan pemberkasan kasus anggota tersebut masih belum terbiasa menggunakan aplikasi e-Manajemen Penyidikan dan

lebih nyaman dengan pemberkasan kasus dengan dokumen-dokumen kertas. Hal ini menunjukkan bahwa secara organisasi, Penyidik di wilayah hukum Polres Sleman belum memiliki kesiapan untuk berubah.

Pengertian dari kesiapan organisasi untuk berubah (*readiness for change organization*) adalah sikap komprehensif yang secara simultan dipengaruhi oleh isi, proses, konteks dan individu yang terlibat dalam suatu perubahan, merefleksikan kecenderungan sejauhmana individu untuk menyetujui, menerima, mengadopsi dan rencana spesifik yang bertujuan untuk mengubah keadaan saat ini (Holt et.al., 2007). Menurut Weiner (2009) kesiapan organisasi untuk berubah mengacu pada komitmen anggota organisasi untuk berubah dan kepercayaan dirinya untuk melaksanakan perubahan organisasi. Komitmen anggota satreskrim bersifat normatif (*Normative Commitment*) di mana anggota Penyidik Reskrim di wilayah hukum Polres Sleman merasa seharusnya tetap tinggal bekerja dalam institusi dan merasa mempunyai kewajiban yang seharusnya dilakukan kepada institusi.

Kesiapan kelompok kerja dan organisasi terhadap perubahan merupakan kesamaan rasa individu dalam organisasi karena adanya proses interaksi sosial yang menciptakan kesatuan pemikiran sehingga berdampak pada fenomena kolektif di tingkat yang lebih tinggi (Rafferty, 2012). perubahan diperlukan sumber daya manusia yang memiliki keyakinan diri yang kuat serta siap untuk menghadapi perubahan organisasi tersebut. Bandura dalam Sutrisno dan Mustafa (2018) menjelaskan bahwa konsep

keyakinan diri atau *self-efficacy* sebagai keyakinan bahwa seseorang mampu menghasilkan tingkat kinerja yang ditentukan yang berpengaruh terhadap kejadian yang mempengaruhi kehidupan mereka. Dengan demikian *self-efficacy* akan menentukan bagaimana orang merasa, berpikir, memotivasi diri dan perilaku. Penelitian Hall et al. (2016) menjelaskan bahwa *self-efficacy* adalah prediktor yang jauh lebih kuat dibandingkan dengan pengetahuan untuk menghasilkan perilaku. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, diantaranya penelitian Bagus dkk. (2016) menunjukkan bahwa sikap *self-efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan untuk perubahan. Penelitian lainnya juga menjelaskan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *Self-efficacy* dan *Readiness for Organizational Change*. (Andrew & Mohankumar, 2017).

Faktor lain yang diidentifikasi dapat mempengaruhi organisasi untuk berubah adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah pandangan, nilai, dan kepercayaan anggota organisasi mengenai mekanisme kerja, keterlibatan karyawan, pola relasi, perilaku kerja, dan proses kepemimpinan dalam organisasi (Jones, 2005). Budaya organisasi yang tidak tepat dapat membuat organisasi menjadi tidak adaptif dan tidak siap untuk berubah. Hal ini disebabkan karena budaya organisasi pada hakikatnya merupakan pola pikir dan keyakinan yang dipegang para karyawan. Itulah sebabnya, isu budaya organisasi harus diteliti, karena ketepatan sebuah pola pikir para karyawan dapat mempengaruhi tingkat

kesiapan organisasi untuk berubah (Jones, 2005). Budaya organisasi yang ada di Penyidik Reskrim di wilayah hukum Polres Sleman untuk melakukan pelaporan adalah banyaknya Penyidik yang masih merasa nyaman dengan pelaporan berbasis kertas dan kurang mau untuk belajar e-Manajemen Penyidikan. Hal ini tentu saja berdampak negative terhadap kesiapan organisasi untuk berubah.

Visagie dan Steyn (2011) meneliti pengaruh komitmen terhadap organisasi terhadap perubahan dalam organisasi. Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi khususnya komitmen normatif terhadap kesiapan perubahan organisasi. Komitmen normative terhadap organisasi memegang peran kunci karena dengan komitmen organisasi berperan dalam mempertahankan pekerja untuk tetap berada dalam organisasi meskipun dalam periode ketidakpastian. Menurut Sopiah (2008:155) komitmen karyawan merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan bertahan sebagai anggota organisasi.

Menurut Gillham, Reivich dan Shatté (2002:121) menyatakan bahwa individu-individu dengan efikasi diri tinggi memiliki komitmen dalam memecahkan masalahnya dan tidak akan menyerah ketika menemukan bahwa strategi yang sedang digunakan itu tidak berhasil. Dalam konteks dinamika kehidupan organisasi, komitmen seperti itu sangat dibutuhkan terutama untuk memecahkan berbagai persoalan organisasi, termasuk pencapaian tujuan organisasi. Luthans (2008:346) juga mengatakan bahwa

berkaitan dengan penetapan tujuan, kesulitan mencapai tujuan dan komitmen akan dipengaruhi oleh efikasi diri. Budaya organisasi juga erat kaitannya dengan komitmen karyawan. Budaya organisasi yang baik akan meningkatkan rasa memiliki dan komitmen anggota organisasi terhadap organisasi dan kelompok kerjanya (Robbins dan Judge, 2011:36). Studi Akhtar, Ghayas dan Adil (2013) dan Manetje dan Martins (2009) membuktikan bahwa *self efficacy* dan budaya organisasi berhubungan positif dengan komitmen organisasi.

Berdasarkan uraian latar belakang dan kondisi nyata di Penyidik di wilayah hukum Polres Sleman maka peneliti tertarik untuk mengangkat penelitian **Pengaruh *Self-efficacy* Dan Budaya Organisasi Terhadap Kesiapan Individu Untuk Berubah Dengan Komitmen Normatif Sebagai Variabel Intervening Pada Penyidik Reskrim di wilayah hukum Polres Sleman**

## **1. 2. Rumusan Masalah**

Dengan mengacu pada latar belakang yang telah diuraikan diatas sebagai dasar masalah penelitian maka penulis menentukan pokok permasalahan pada proposal penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah *self-efficacy* berpengaruh terhadap komitmen normatif anggota Penyidik Reskrim di wilayah hukum Polres Sleman?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen normatif anggota Penyidik Reskrim di wilayah hukum Polres Sleman?

3. Apakah *self-efficacy* berpengaruh terhadap kesiapan individu untuk berubah pada Penyidik Reskrim di wilayah hukum Polres Sleman?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kesiapan individu untuk berubah pada Penyidik Reskrim di wilayah hukum Polres Sleman?
5. Apakah komitmen normatif berpengaruh terhadap kesiapan individu untuk berubah pada Penyidik Reskrim di wilayah hukum Polres Sleman ?
6. Apakah komitmen normatif dapat menjadi variabel intervening pengaruh *self-efficacy* terhadap kesiapan individu untuk berubah pada Penyidik Reskrim di wilayah hukum Polres Sleman?
7. Apakah komitmen normatif dapat menjadi variabel intervening pengaruh budaya organisasi terhadap kesiapan individu untuk berubah pada Penyidik Reskrim di wilayah hukum Polres Sleman?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian untuk menjawab rumusan masalah penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui apakah *self-efficacy* berpengaruh terhadap komitmen normatif anggota Penyidik Reskrim di wilayah hukum Polres Sleman



2. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen normatif anggota Penyidik Reskrim di wilayah hukum Polres Sleman
3. Untuk mengetahui apakah *self-efficacy* berpengaruh terhadap kesiapan individu untuk berubah pada Penyidik Reskrim di wilayah hukum Polres Sleman
4. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kesiapan individu untuk berubah pada Penyidik Reskrim di wilayah hukum Polres Sleman
5. Untuk mengetahui apakah komitmen normatif berpengaruh terhadap kesiapan individu untuk berubah pada Penyidik Reskrim di wilayah hukum Polres Sleman
6. Untuk mengetahui apakah komitmen normatif dapat menjadi variabel intervening pengaruh *self-efficacy* terhadap kesiapan individu untuk berubah pada Penyidik Reskrim di wilayah hukum Polres Sleman
7. Untuk mengetahui apakah komitmen normatif dapat menjadi variabel intervening pengaruh budaya organisasi terhadap kesiapan individu untuk berubah pada Penyidik Reskrim di wilayah hukum Polres Sleman

#### **1. 4. Manfaat Penelitian**

Penelitian yang akan dilakukan kali ini akan bermanfaat bagi:

1. Instansi.

Bagi Penyidik di wilayah hukum Polres Sleman, kesiapan individu untuk berubah dapat ditingkatkan melalui peningkatan *self-efficacy*, budaya organisasi, dan komitmen normatif

2. Mahasiswa atau peneliti lain.

Bagi mahasiswa atau peneliti lain terutama yang memiliki keterkaitan pada permasalahan yang sama, penelitian ini akan dapat memberikan kontribusi dalam melakukan penelitian-penelitian selanjutnya.

3. Peneliti.

Bagi peneliti sendiri, melalui penelitian ini diharapkan bermanfaat dalam penerapan teori yang diperoleh dan untuk memperdalam wawasan terutama dalam hal organisasi dalam hubungannya dengan aktivitas manajemen sumber daya manusia.