

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang cepat serta persaingan yang begitu ketat akan mengarahkan dunia ke era yang lebih maju lagi, maka karyawan sebagai komponen dalam kegiatan perusahaan turut serta mendukung dalam meningkatkan kualitas kerjanya secara berkesinambungan. Hal tersebut juga sama kaitannya dengan instansi yang bekerja di sektor pendidikan. Dalam sektor ini, tenaga kependidikan merupakan aset dalam membantu berjalannya proses pendidikan diperlukan, salah satu indikasi seseorang memiliki kinerja yang baik bisa kita lihat dari pengetahuan yang dimilikinya, maka dari itu tenaga kependidikan dengan kompetensi yang baik menjadi pilihan. Kebutuhan tenaga kerja yang terampil di dalam berbagai bidang pekerjaan merupakan sebuah keharusan. Dalam hal ini, kinerja tenaga kependidikan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Andalas tentu saja hal yang perlu untuk diperhatikan, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan serta visi misi dari instansi tersebut.

Bernardin dan Russell (2013) berpendapat bahwa kinerja adalah catatan hasil yang diperoleh dari suatu pekerjaan atau aktivitas tertentu dalam jangka waktu tertentu. Moehariono (2014) pun berpendapat bahwa kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Sedangkan menurut Sofya (2018) kinerja adalah pusat keberhasilan pertanggungjawaban individu dalam

mewujudkan sasaran strategis yang telah ditetapkan dengan perilaku yang diharapkan. Ada banyak hal yang mempengaruhi kinerja diantaranya manajemen perubahan, komunikasi interpersonal dan iklim organisasi.

Menurut Nuryanto (2015) manajemen perubahan adalah suatu pendekatan, alat, teknik, dan proses pengelolaan sumber daya untuk membawa instansi pada keadaan sekarang menuju keadaan baru yang diinginkan, agar kinerja instansi menjadi lebih baik. Penelitian yang dilakukan oleh Amalia (2019) menunjukkan bahwa manajemen perubahan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja terbukti dan dapat diterima. Sedangkan menurut Sofya (2018) menyimpulkan bahwa manajemen perubahan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu. Penelitian yang dilakukan oleh Harahap (2020) menyatakan bahwa manajemen perubahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja adalah proses komunikasi yang berlangsung dalam instansi. Baharum et al (2005) mendefinisikan komunikasi adalah aspek dan elemen yang penting dalam kefungsiian sebuah organisasi. Jika komunikasi dapat berjalan secara efektif maka informasi dalam dinamika berorganisasi pun akan berjalan lancar sehingga dapat mempercepat proses penyelesaian suatu pekerjaan (Puspitaningrum, 2018). Komunikasi yang berlangsung dalam organisasi salah satunya adalah komunikasi interpersonal.

Suharsono dan Lukas (2013) berpendapat bahwa, komunikasi interpersonal adalah bentuk komunikasi tatap muka langsung, dialog antara kedua individu dengan individu, individu dengan kelompok maupun kelompok dengan kelompok.

Komunikasi interpersonal yang terjalin dengan baik dalam suatu organisasi akan membuat individu mampu menghasilkan kinerja yang tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Herlambang dan Fuadi (2018) menyatakan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Sependapat dengan hal itu (Faidha, 2020) menyimpulkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Begitupun dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmi dan Putra (2020) menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja.

Guetzkow et al. (2002) menyatakan iklim organisasi merupakan suatu bentuk kondisi yang dirasakan oleh anggota dalam suatu organisasi sehingga berpengaruh terhadap perkembangan organisasi. Iklim organisasi didefinisikan sebagai kualitas lingkungan internal organisasi secara relatif terus berlangsung yang dialami oleh anggota organisasi dapat mempengaruhi perilaku mereka. Anggota yang merasa puas dengan iklim organisasi akan menunjukkan kinerja yang positif dan sesuai dengan tujuan organisasi, sebaliknya anggota yang tidak merasa puas dengan iklim organisasinya akan berimbas pada kinerja individu. Iklim organisasi yang kondusif dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman. Dengan suasana kerja yang nyaman, maka cenderung akan meningkatkan semangat individu sehingga kinerja individu dalam organisasi tercapai.

Penelitian yang dilakukan oleh Ningtias dan Suharyono (2018) menyatakan bahwa iklim organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Yasdianto, Marnisah, dan Zamzam (2020) menyatakan bahwa iklim organisasi secara parsial tidak berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan penelitian lainnya Kurniawati (2019) menyatakan terdapat pengaruh positif yang signifikan dari iklim organisasi terhadap kinerja.

Visi adalah suatu pernyataan tentang gambaran keadaan yang ingin dicapai oleh perusahaan dimasa yang akan datang. Visi merupakan suatu rangkaian kata yang didalamnya terdapat impian, cita-cita atau nilai inti dari suatu instansi atau organisasi. Bisa dikatakan visi menjadi tujuan masa depan suatu instansi atau organisasi. Ada juga yang berpandangan bahwa visi adalah suatu pandangan tertentu mengenai arah manajemen instansi. Ini sangat menentukan akan dibawa kemana instansi yang bersangkutan dimasa yang akan datang. Adanya visi ini dipengaruhi oleh suatu pandangan bahwa untuk mencapai suatu kesuksesan, sebuah instansi harus memiliki arah dan tujuan yang jelas. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Andalas memiliki visi menjadi Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang bereputasi internasional tahun 2024 di kawasan Asia Tenggara dalam mengembangkan ilmu pengetahuan di bidang Ekonomi, Manajemen, Akuntansi dengan mengedepankan prinsip-prinsip *good university governance*. Dalam mencapai visi tersebut Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Andalas tentu tidak akan jauh dari perubahan-perubahan yang ada.

Berdasarkan temuan data bahwa Universitas Andalas sekarang sudah PTN-BH, maka tidak ada lagi jabatan struktural yang ada sekarang jabatan fungsional. Sesuai dengan perubahan yang diamanahkan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan melalui Permenpan RB No. 17 Tahun 2021 Tentang Penyetaraan

Jabatan Administrasi Ke Dalam Jabatan Fungsional, terjadi pergeseran tugas pokok dan fungsi di jenjang tenaga kependidikan perguruan tinggi di Indonesia.

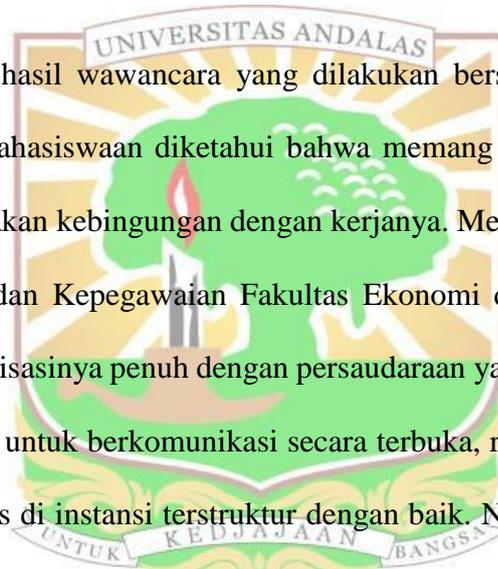
Dengan adanya pergeseran, dampaknya bisa menyebabkan kebingungan diantara tenaga kependidikan yang tugasnya jelas berbeda dari yang sebelumnya struktural menjadi fungsional. Maka, perlunya arahan yang baik dari pimpinan. Kalau dibiarkan tanpa arahan maka tenaga kependidikan bisa tertekan karena dia tidak tahu apa yang harus dikerjakan sementara pekerjaan lamanya sudah berada pada unit lainnya. Untuk itu tenaga kependidikan perlu memahami lagi tugas pokok dan fungsinya dengan cara diberikan arahan yang baik karena ada perubahan yang sesuai dengan instruksi kementerian, dan tentunya itu merupakan tugas pimpinan harus memahami aturannya terlebih dahulu.

Universitas Andalas sebagai salah satu perguruan tinggi yang jadi agen perubahan diberikan tugas untuk mencetak insan yang berkualitas. Buktinya salah satu tenaga kependidikan menjelaskan saat ini terjadinya perubahan dan pergeseran. Perubahan dan pergeseran tersebut terjadi karena adanya instruksi dari kementerian untuk perubahan tugas pokok dan fungsi yang sebelumnya dari struktural ke fungsional. Perubahan tugas pokok dan fungsi akan menyebabkan rasa ketidaknyamanan antar tenaga kependidikan. Munculnya rasa ketidaknyamanan tersebut karena dia tidak tau kerjanya seperti apa. Maka timbulah rasa kebingungan yang bisa menyebabkan stres dan ketidakpastian.

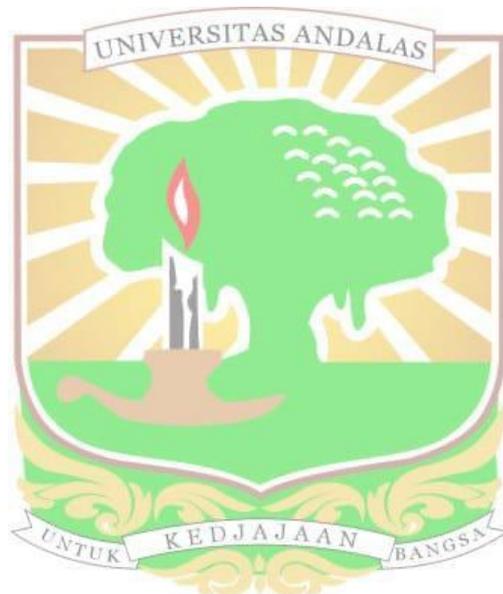
Sepertinya ada hal-hal yang perlu diluruskan dengan cara mengelola perubahan, karena itulah manajemen perubahan diperlukan. Jika masalah diatas

dibiarkan maka tentu akan berdampak pada kinerja Universitas Andalas. Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentu memberikan pengaruh karena merupakan salah satu Fakultas yang tergolong unggul di Universitas Andalas serta menjadi favorit dibidangnya masing-masing. Disertai dengan bukti sudah terakreditasi internasional dan terakreditasi unggul dari jenjang S1, S2, bahkan S3. Jika dibiarkan, tentu akan mengalami penurunan kinerja. Lama-lama interaksi antar sesama karyawan didalamnya juga tidak akan bagus. Hal ini perlu dikelola dengan baik oleh pimpinannya dengan cara komunikasi interpersonal.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan bersama Sub-Koordinator Akademik dan Kemahasiswaan diketahui bahwa memang betul beberapa tenaga kependidikan merasakan kebingungan dengan kerjanya. Menurut Sub-Koordinator Umum, Keuangan, dan Kepegawaian Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Andalas, iklim organisasinya penuh dengan persaudaraan yang mampu mendorong tenaga kependidikan untuk berkomunikasi secara terbuka, rileks dan ramah tamah sehingga uraian tugas di instansi terstruktur dengan baik. Namun, pendapat diatas belum tentu berlaku pada tenaga kependidikan lain. Bisa jadi salah satu penyebab perubahan ini tidak berjalan dengan baik karena iklim organisasinya juga berpengaruh. Misalnya seperti dalam hal ini saat melalui perubahan beberapa orang memilih untuk diam-diam saja, seharusnya perubahan tersebut harus dikomunikasikan secara terbuka. Jika ini tidak diproses dengan baik maka tentu akan berdampak pada kinerja. Akreditasi kampus menurun, lulusan ttidak kompetitif, nama baik dan reputasi menurun. Lama-lama tertinggal oleh masyarakat.



Maka dari itu penulis tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Manajemen Perubahan dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan dengan Iklim Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Andalas”**.



1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan judul dan uraian pada latar belakang diatas, maka masalah yang dirumuskan yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh manajemen perubahan terhadap kinerja tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Andalas?
2. Bagaimanakah pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Andalas?
3. Bagaimanakah pengaruh manajemen perubahan terhadap iklim organisasi?
4. Bagaimanakah pengaruh komunikasi interpersonal terhadap iklim organisasi?
5. Bagaimanakah pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Andalas?
6. Bagaimanakah pengaruh manajemen perubahan terhadap kinerja tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Andalas dimediasi oleh iklim organisasi?
7. Bagaimanakah pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Andalas dimediasi oleh iklim organisasi?



1.3 TUJUAN PENELITIAN

Dari latar belakang dan rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh manajemen perubahan terhadap kinerja tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Andalas
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Andalas
3. Untuk mengetahui pengaruh manajemen perubahan terhadap iklim organisasi
4. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal terhadap iklim organisasi
5. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Andalas
6. Untuk mengetahui pengaruh manajemen perubahan terhadap kinerja tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Andalas dimediasi oleh iklim organisasi
7. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Andalas dimediasi oleh iklim organisasi



1.4 MANFAAT PENELITIAN

Penelitian ini memberikan manfaat yaitu :

1. Secara Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini memberikan pengetahuan kepada pembaca tentang variabel apa yang berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Andalas. Selain itu, informasi dari penelitian ini dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Secara Praktis

Secara praktis, penelitian ini dapat memberikan informasi kepada pimpinan mengenai variabel apa yang mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Andalas.

1.5 RUANG LINGKUP PENELITIAN

Ruang lingkup penelitian ini terdiri dari lingkup konseptual dan kontekstual sebagai berikut :

1.5.1 LINGKUP KONSEPTUAL

Penelitian ini mengarah pada konsep dari manajemen perubahan, komunikasi interpersonal, dan iklim organisasi yang mencakup mengenai pengaruh manajemen perubahan dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja tenaga kependidikan dengan iklim organisasi sebagai variabel mediasi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Andalas.



1.5.2 LINGKUP KONTEKSTUAL

Penelitian ini mencakup mengenai pengaruh manajemen perubahan dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja tenaga kependidikan dengan iklim organisasi sebagai variabel mediasi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Andalas dan hubungan antara manajemen perubahan dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja tenaga kependidikan dengan iklim organisasi sebagai variabel mediasi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Andalas.

1.6 SISTEMATIKA PENULISAN

Dalam penulisan penelitian ini, sistematika penulisan disusun berdasarkan bab demi bab yang dapat diuraikan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memuat latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan

BAB II TINJAUAN LITERATUR

Bab ini berisi teori-teori yang menjadi acuan penelitian, juga terdapat kerangka pemikiran serta hipotesis yang diajukan

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi tahap-tahap dalam melakukan penelitian yang menjelaskan penjabaran mengenai alasan pemilihan objek, sumber data, populasi dan sampel, variabel penelitian, teknik pengambilan sampel, dan teknis analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan bagaimana hasil dari pengolahan data dan menjelaskan hasil yang di dapatkan.

BAB V KESIMPULAN

Bab ini menyampaikan kesimpulan yang didapatkan dari penelitian, menjabarkan kekurangan atau keterbatasan penelitian, implikasi penelitian ini dan memberikan masukan atau saran untuk penelitian kedepannya.

