

**PERAN MODERASI SUASANA ETIS DALAM PENGARUH SIKAP
TERHADAP PERUBAHAN ORGANISASI DAN KEBIJAKAN SUMBER
DAYA MANUSIA STRATEGIK PADA KEBERLANJUTAN PERGURUAN
TINGGI SWASTA DI SURAKARTA**

Amin Wahyudi

Staf Pengajar di Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta,
aminwahyudi@unisri.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menemukan pengaruh sikap terhadap perubahan organisasi dan kebijakan sumber daya manusia strategik pada keberlanjutan Perguruan Tinggi Swasta di Surakarta. Populasi di dalam penelitian ini adalah para pimpinan Perguruan Tinggi Swasta di Surakarta. Hasil dari penelitian ini adalah: 1). Sikap terhadap perubahan organisasi tidak berpengaruh secara signifikan pada keberlanjutan Perguruan Tinggi Swasta di Surakarta, 2). Kebijakan sumber daya manusia strategik berpengaruh secara signifikan pada keberlanjutan Perguruan Tinggi Swasta di Surakarta, 3). Suasana etis tidak memoderasi pengaruh sikap terhadap perubahan organisasi dan kebijakan sumber daya manusia strategik pada keberlanjutan Perguruan Tinggi Swasta di Surakarta.

Kata kunci : Perubahan Organisasi, Sumber Daya Manusia Strategik , Suasana Etis dan Keberlanjutan

ABSTRACT

The purpose of this research is to find out the influence of attitude to organizational change and policy of strategic human resource to sustainability of private college in Surakarta . The population of this research are the leader of private college in Surakarta. The results of this research are : 1). attitude to organizational change is not significantly influences to sustainability of private college, 2). policy of strategic human resource is significantly influences to sustainability of private college, 3). ethical climate is not moderate the influence of attitude to organizational change and policy of strategic human resource to sustainability of private college

Keywords: Organizational Change, Strategic Human Resource, Sustainability, Ethic Climate and sustainability

PENDAHULUAN

Masalah yang dihadapi perguruan tinggi di Indonesia saat ini adalah rendahnya daya saing secara global sehingga tidak mampu menjamin keberlanjutan

(*sustainability*) perguruan tinggi di masa yang akan datang. Masalah ini bersumber dari adanya kesenjangan antara tuntutan lingkungan dan persaingan global dengan sumber daya internalnya. Tantangan yang harus

dijawab oleh organisasi perguruan tinggi yang ingin memenangkan persaingan adalah kemampuan perguruan tinggi untuk melakukan kolaborasi, inovasi, adaptasi, penguasaan teknologi serta pengelolaan aset-aset intelektualnya. Tantangan-tantangan inilah yang mendorong perguruan tinggi untuk melakukan suatu perubahan organisasi. Ketepatan dalam menyikapi perubahan organisasi akan memberi manfaat bagi organisasi antara lain: mengurangi bahkan menghilangkan sikap penolakan terhadap perubahan organisasi, meningkatkan efektivitas kinerja organisasi; dan mempercepat proses adaptasi organisasi terhadap perubahan lingkungan (Agus Mulyanto, 2008).

Pada saat ini terdapat 2.892 Perguruan Tinggi Swasta (PTS) yang terdiri dari 11345 bidang ilmu (Data Statistik Kemendiknas, 2011). Untuk di Kopertis Wilayah VI Jawa Tengah cukup banyak program studi yang sudah kedaluwarsa izin penyelenggaraan program studinya, maka diwajibkan kepada setiap PTS untuk memperpanjang ulang izin penyelenggaraan program studinya, sebab hal itu akan memengaruhi laku tidaknya PTS tersebut. (<http://m.suaramerdeka.com>, 26/1/2011). Dari fakta tersebut menggambarkan bahwa masih banyak perguruan tinggi yang terancam eksistensi dan keberlanjutannya disebabkan masih belum terakreditasi ataupun telah habis izin operasionalnya yang berdampak pada menurunnya jumlah mahasiswa dan keberlanjutan perguruan tinggi tersebut.

Penelitian yang berkenaan dengan keberlanjutan perguruan tinggi dikaitkan dengan variabel lain telah dilakukan, di antaranya dilakukan oleh Anantya Rustanto (2005) dengan

menitikberatkan pada aspek pemasaran dan Hubungan Kemitraan dengan mengambil objek PTS di Jawa Tengah. Penelitian lain mengenai keberlanjutan perguruan tinggi dilakukan oleh Shriberg, (2002) yaitu meneliti tentang keputusan perubahan dalam menyusun sistem, orientasi kebijakan, penciptaan suasana kampus, dan penampilan profil yang baik akan mempengaruhi keberlanjutan Perguruan Tinggi.

Penelitian ini dilaksanakan dalam upaya melengkapi penelitian-penelitian sebelumnya dengan didasarkan pada tiga masalah yaitu: Pertama, pentingnya penelitian mengenai pengaruh sikap terhadap perubahan organisasi pada keberlanjutan Perguruan Tinggi. Hal ini dikarenakan adanya fenomena mengenai PTS yang terancam eksistensi dan keberlanjutannya. Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang berpengaruh pada keberlanjutan PTS, di antaranya sikap terhadap perubahan organisasi, karena untuk dapat bertahan PTS harus selalu melakukan perubahan sehingga PTS mampu menjaga keberlanjutannya. Kedua, pentingnya penelitian mengenai pengaruh kebijakan SDMS pada keberlanjutan perguruan tinggi, karena dengan kebijakan SDMS yang baik, maka akan mampu meningkatkan kualitas PTS yang akan berdampak pada keberlanjutan PTS tersebut. Ketiga, pentingnya penelitian dengan mengembangkan sebuah model yang akan menguji peran suasana etis (*ethics climate*) sebagai variabel pemoderasi yang akan menjelaskan apakah suasana etis memperkuat atau memperlemah pengaruh variabel sikap terhadap perubahan organisasi dan kebijakan sumber daya manusia

strategik pada keberlanjutan perguruan tinggi.

Dengan dasar tiga rumusan masalah tersebut maka tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh sikap terhadap perubahan organisasi (*attitude toward change*) dan kebijakan SDMS (*strategic human resources policy*) pada keberlanjutan (*sustainability*) perguruan tinggi swasta serta untuk menguji pengembangan model dengan memasukkan suasana etis (*ethics climate*) sebagai variabel pemoderasi.

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel di dalam penelitian ini terdiri dari: 1). Variabel independen yaitu sikap terhadap perubahan organisasi dan kebijakan sumberdaya manusia strategik, 2). Variabel dependen yaitu keberlanjutan Perguruan Tinggi, 3). Variabel moderasi yaitu suasana etis.

Populasi dan Sampel

Penelitian ini dilakukan pada 12 Perguruan Tinggi Swasta (PTS) yang ada di Wilayah Surakarta. Penelitian ini dilakukan dengan metode survei dengan cara penyebaran kuesioner. Untuk teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Sebagaimana yang diterangkan oleh Sekaran (2000), *purposive sampling* merupakan teknik pengambilan sampel pada kelompok subjek yang berdasarkan ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu yang dipandang mempunyai hubungan yang erat dengan ciri atau sifat populasinya. Sifat-sifat tertentu yang dimaksud dalam penelitian ini adalah responden hanya dibatasi pada perguruan tinggi swasta saja di wilayah Surakarta. Penelitian ini mengambil responden para pengambil kebijakan di

perguruan tinggi tersebut yaitu Rektor, Ketua, Direktur dan Para Wakilnya, Para Ketua Program Studi, Jurusan dan Sekretarisnya. Dalam penelitian ini disebarkan 110 kuesioner, namun yang kembali sebanyak 101 kuesioner.

Metode Analisis data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi dengan variabel moderasi yang sering disebut dengan model *Moderated Regression Analysis* / MRA (Liana, 2009) (Hair, 1998), (Baron, 1986). Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji koefisien determinasi (R^2), uji t dan uji F dengan nilai signifikansi $\alpha=0,05$.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil uji hipotesis

Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis

	Keberlanjutan Perguruan Tinggi	
	β	p
Sikap terhadap Perubahan Organisasi (PO)	1,101	0,235
SDM Strategik (SDMS)	0,269**	0,009
Suasana Etis (EC)	0,429***	0,000
POxEC	-0,001	0,989
SDMSxEC	-0,052	0,535
F	15,410***	0,000
Adj.R ²	0,419	
ΔR^2	0,002	

Keterangan: * p<0,05; ** p<0,01; *** p<0,001

Dari Tabel .1 dapat dijelaskan sebagai berikut :

Hasil uji koefisien determinasi

Nilai *Adjusted R Square* (R²) sebesar 0,419, artinya 41,9% variasi Y dapat dijelaskan oleh variabel independen X1, X2, dan variabel moderasi X3. Sedangkan sisanya yaitu 58,1% dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model.

Hasil uji signifikansi simultan (uji F)

Uji Anova atau *F test* menghasilkan nilai F hitung sebesar 15,410 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena probabilitas signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa variabel sikap terhadap perubahan organisasi (X1), variabel kebijakan SDM stratejik (X2), dan variabel suasana etis sebagai variabel moderasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel keberlanjutan perguruan tinggi (Y) dengan demikian maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel Y

Hasil uji signifikansi parameter individual (Uji t)

Hasil uji t pada variabel X1 memberikan nilai koefisien parameter sebesar 1,101 dengan tingkat

signifikansi 0,235 (> 0,05), artinya sikap terhadap perubahan organisasi tidak signifikan berpengaruh terhadap keberlanjutan perguruan tinggi. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Shriberg, (2002) di Universitas Michigan. Hasil penelitian Shriberg menunjukkan bahwa sikap terhadap perubahan organisasi kampus mempengaruhi dalam mewujudkan *sustainability* perguruan tinggi. Begitu juga hasil penelitian yang dilakukan oleh Dwi Suryanto Hidayat (2008) yang menyatakan bahwa kemampuan PTS untuk menangkap setiap gejala dari perubahan lingkungan akan menjadi faktor penentu kesuksesan bagi PTS. Berbeda pula dari hasil penelitian Dill (1999) yang menyimpulkan bahwa institusi perguruan tinggi harus melakukan adaptasi tertentu pada struktur dan prosesnya dalam usaha memperbaiki efektivitas kegiatan belajar mengajar dalam lingkungan yang terus berubah.

Dari hasil penelitian ini dapat dijelaskan bahwa para pengambil kebijakan PTS di Surakarta belum secara maksimal menangkap setiap gejala dari perubahan lingkungan dan mengadaptasinya untuk dijadikan sebagai faktor yang menentukan

kesuksesan dan keberlanjutan perguruan tinggi di lingkungannya. Hal ini bisa disebabkan oleh beberapa hal, di antaranya: 1). Kurang cepatnya informasi terjadinya perubahan lingkungan ke PTS; 2). Lemahnya sikap dan respon terhadap perubahan lingkungan sehingga perubahan lingkungan lebih cepat dibandingkan perubahan yang dilakukan oleh PTS sehingga PTS selalu mengalami ketertinggalan.

Hasil uji t pada variabel X2 memberikan nilai koefisien parameter sebesar 0,269 dengan tingkat signifikansi 0,009 ($< 0,05$), artinya kebijakan SDM strategik signifikan berpengaruh terhadap keberlanjutan perguruan tinggi. Hasil penelitian ini didukung oleh Shriberg, (2002) yang menyebutkan bahwa *Strategic Human Resources* yang terkoordinir akan mampu menumbuhkan semangat untuk meraih kesuksesan perguruan tinggi. Hasil penelitian ini didukung pula oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Dwi Suryanto Hidayat (2008) yang menyatakan bahwa koordinasi sumber daya strategis yang tinggi menyebabkan PTS dapat meningkatkan kinerja, yang merupakan kunci dalam memperoleh keunggulan bersaing. Hal ini mengindikasikan bahwa pimpinan PTS di Surakarta telah dapat mengambil kebijakan yang tepat terhadap SDM Strategik di PTS nya untuk mendukung keberlanjutan perguruan tingginya.

Hasil uji t variabel X3 memberikan nilai koefisien parameter sebesar 0,429 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$), artinya suasana etis secara persial signifikan berpengaruh terhadap keberlanjutan perguruan tinggi. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Harsiwi (2003),

merekomendasikan perlunya dilakukan suatu penelitian yang memasukkan lingkungan pekerjaan dan lingkungan kepribadian yang berupa suasana etis (*Ethic Climate*) sebagai suatu variabel yang dimungkinkan menentukan pemahaman agen perubahan terhadap pengelolaan perubahan Perguruan Tinggi.

Akan tetapi hasil analisis berikutnya menunjukkan bahwa suasana etis sebagai variabel moderasi yang merupakan interaksi antara X1 dan X3 memberikan nilai koefisien parameter sebesar -0,001 dengan tingkat signifikan sebesar 0,989 ($> 0,05$) artinya suasana etis tidak memoderasi pengaruh sikap terhadap perubahan organisasi terhadap keberlanjutan perguruan tinggi. Begitu juga interaksi X2 dan X3 memberikan nilai koefisien parameter sebesar -0,052 dengan tingkat signifikan sebesar 0,535 ($> 0,05$) artinya suasana etis tidak memoderasi pengaruh kebijakan SDM strategik terhadap keberlanjutan perguruan tinggi.

Dalam hal yang terjadi pada PTS di Surakarta, menunjukkan bahwa suasana etis terbentuk secara independen dan memiliki parameter yang bersifat personal dan belum bersifat organisasional. Hal ini didukung oleh pendapat yang dikemukakan oleh Wyld dan Jones, (1997), bahwa suasana etis berhubungan dengan pengambilan keputusan etis individu. Dengan demikian fokus dari suasana etis adalah persepsi individual terhadap suasana etis yang ada dalam organisasi yang merupakan analisis tingkat mikro. Dari hasil analisis tersebut dapat dijelaskan bahwa variabel suasana etis (X3) tidak memoderasi pengaruh sikap terhadap perubahan organisasi (X1) dan kebijakan SDM

strategik (X2) terhadap keberlanjutan perguruan tinggi (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa: 1). Sikap terhadap perubahan organisasi pimpinan PTS di Surakarta tidak berpengaruh signifikan pada keberlanjutan Perguruan Tinggi; 2). Kebijakan SDM Strategik pimpinan PTS di Surakarta berpengaruh signifikan pada keberlanjutan perguruan tinggi; 3). Suasana Etis pimpinan PTS di Surakarta berpengaruh signifikan pada keberlanjutan perguruan tinggi tetapi tidak memoderasi pengaruh sikap terhadap perubahan organisasi dan kebijakan SDM Strategik pada keberlanjutan PTS di Surakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Mulyanto, 2008, Implementasi *Knowledge Management* Untuk Meningkatkan Kinerja Perguruan Tinggi, (makalah) disampaikan pada Seminar Nasional Aplikasi Sains dan Teknologi 2008 – IST AKPRIND Yogyakarta
- Anantya Rusnanto, 2005, Peran Komunikasi Pemasaran dan Hubungan Kemitraan dalam Meningkatkan Kinerja Pemasaran dan Membangun Keunggulan Bersaing Berkelanjutan (Studi Empiris pada Perguruan Tinggi Swasta di Jawa Tengah) *Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, Semarang*, (Tidak dipublikasikan)
- Baron & Kenny, 1986, The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations, *Journal of Personality and Social Psychology* , Vol. 51, No. 6, 1173-1182
- Dill,D.D, 1999, *Academic Accountability and University Adaptation: The Architecture of an Academic Learning Organization*, Higer Education, Vol.38, pp.127.
- Dwi Suryanto Hidayat, 2008, Strategi membangun kompetensi organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Jawa Tengah, (Thesis) *Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, Semarang*,
- Hair,J.F. et al. 1998. *Multivariate Data Analysis*. New Jersey.Prentice-Hall
- Harsiwi,Agung 2003, *Pemahaman Manajemen Perubahan dalam Perspektif Agen Perubahan Pendidikan Tinggi*, Proceeding Seminar Nasional Pascasarjana III 2003 ITS Surabaya , dipresentasikan pada tanggal 19 Juni 2003 di Surabaya.

Liana, Lie, 2009, Penggunaan *MRA* dengan Spss untuk Menguji Pengaruh Variabel *Moderating* terhadap Hubungan antara Variabel Independen dan Variabel Dependen, *Jurnal Teknologi Informasi DINAMIK Volume XIV, No.2, Juli 2009 : 90-97*

Sekaran, Uma, 2000, *Research Methods For Business, Third edition*, John Wiley & Sons, Inc

Shriberg, 2002, *Sustainability in U.S. Higher Education: Organizational Factors Influencing Campus Environmental Performance and Leadership*, A dissertation submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy (Natural Resources and Environment) in The University of Michigan

Wyld dan Jones, 1997, The impact of moral intensity dimensions on ethical decision making: Assessing the relevance of orientation , *Journal of Managerial Issues*

_____ Banyak prodi yang sudah kedaluwarsa (<http://m.suaramerdeka.com>, (diunduh 26 januari 2011))