BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Globalisasi yang terjadi di Indonesia saat ini memberikan dampak bagi kelangsungan hidup organisasi. Globalisasi telah menyebabkan perubahan-perubahan yang begitu cepat didalam dunia bisnis yang menuntut organisasi untuk mampu lebih beradaptasi, mempunyai ketahanan, mampu melakukan perubahan arah dengan cepat, dan memusatkan perhatiannya pada pelanggan. Menurut pakar perubahan Kotter (Kurniasari, 2004), globalisasi yang terjadi dipasar dan kompetisi telah menciptakan ancaman, berupa semakin banyaknya kompetisi dan meningkatkan kecepatan dalam bisnis. Namun juga memunculkan kesempatan berupa semakin besarnya pasar dan semakin sedikitnya hambatan-hambatan yang akan muncul.

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan adalah suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Organisasi perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan

Hubungan Self Monitoring …, Desy Ristiyani, Fakultas Psikologi UMP, 2016

apabila didalamnya terdapat manusia-manusia dengan satu tujuan yang sama yaitu berkeinginan untuk menjadikan organisasi tempat dia bekerja dan mengalami peningkatan keuntungan serta perkembangan dari tahun ke tahun. Menurut Wilson (2012), salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena pentingnya manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Suatu cara yang berkaitan dengan sumber daya manusia agar dapat menjadi sumber keunggulan bersaing adalah melalui peningkatan modal manusia untuk dapat mengenal dan beradaptasi dengan lingkungan yang selalu berubah. Berbagai bentuk penanganan terhadap permasalahan dapat dilakukan melalui berbagai bentuk pendekatan baik secara internal maupun eksternal. Penanangan yang bersifat eksternal antara lain melalui pembentukkan berbagai kebijakan dan peraturan yang diperlukan, pembentukan berbagai pola hubungan kemitraan, penggalian berbagai potensi perusahaan dan lain sebagainya. Sedangkan bentuk pendekatan internal yang sangat penting adalah melalui pengelolaan terhadap sumber daya manusia sebagai pelaku seluruh aktivitas. Pengelolaan tersebut secara khusus dapat tercermin melalui mutu karakteristik individu yang dimiliki oleh setiap anggota orgnasisasi, gaya kepemimpinan yang kuat dan transformatif yang diterapkan oleh para pemimpin serta pembentukan budaya organisasi agar selalu mampu beradaptasi dan berinteraksi secara terus menerus dengan

perubahan lingkungan yang demikian kompleks. Disamping didukung oleh sumber daya yang diperlukan untuk mewujudkan kinerja organisasi, maka yang sangat besar peranannya adalah budaya organisasi yang dianut segenap sumber daya manusia dalam organisasi. Budaya dalam suatu organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun swasta mencerminkan penampilan organisasi, bagaimana organisasi dilihat oleh orang yang berada diluarnya. Organisasi yang mempunyai budaya positif akan menunjukkan citra yang positif pula, demikian pula sebaliknya apabila budaya organisasi tidak berjalan dengan baik akan memberikan citra negatif bagi organisasi.

Scain (Lako, 2004) mendefinisikan budaya organisasi merupakan suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan dan dikembngkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi bisa mengatasi, menanggulangi permasalahan yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integritas internal yang sudah berjalan dengan cukup baik sehingga perlu diajarkan dan diterapkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan, dan merasakan berteman dengan mereka-mereka tersebut. Budaya organisasi merupakan sebuah sistem dan nilai-nilai yang bersifat umum. Dalam pandangan Vecchio (Wibowo, 2010) mendefinisikan budaya organisasi sebagai nilai-nilai dan norma-norma bersama yang terdapat dalam suatu organisasi dan mengajarkan pada pekerja yang datang. Vecchio (Wibowo, 2010) menganjurkan bahwa budaya organisasi menyangkut keyakinan dan perasaan bersama, keteraturan dalam perilaku dan proses historis untuk

meneruskan nilai-nilai dan norma-norma. Terlepas dari adanya perbedaan seberapa banyak elemen budaya organisasi dari setiap ahli, salah satu elemen budaya organisasi yaitu elemen yang bersifat behavioral. Elemen behavioral adalah elemen yang kasat mata, muncul ke permukaan dalam bentuk perilaku sehari-hari para anggotanya, logo atau jargon, cara berkomunikasi, cara berpakaian, atau cara bertindak yang dipahami oleh orang luar organisasi dan bentuk-bentuk lain seperti desain dan arsitektur instansi.

Demikian halnya dengan Rumah Makan Sambal Layah telah memiliki banyak cabang atau outlet Rumah Makan yang berdiri di berbagai kota khususnya di Jawa Tengah. Untuk itu, sebagai karyawan di Rumah Makan Sambal Layah, harus bekerja sesuai dengan visi dan misi yang telah dibuat oleh pihak Pimpinan Rumah Makan Sambal Layah baik dalam hal cara berkomunikasi, berpakain, maupun dalam hal internal Rumah Makan Sambal Layah itu sendiri. Rumah Makan Sambal Layah pertama kali berdiri di Purwokerto tahun 2012 dan telah berdiri dua outlet Rumah Makan Sambal Layah di Purwokerto. Saat ini Rumah Makan Sambal Layah Purwokerto memiliki karyawan sebanyak 56 orang yang terdiri dari Sambal Layah Outlet 1 Purwokerto terdiri dari 31 karyawan dan Sambal Layah Outlet 2 Purwokerto terdiri dari 25 karyawan. Karyawan yang bekerja di Sambal Layah sudah melalui proses seleksi dan telah mempunyai berbagai kemampuan tambahan yang didapat dari pengalaman baik didalam maupun diluar perusahaan. Berdasarkan hasil dari wawancara dengan salah satu

HRD (*Human Resource Development*) dan SPV (*supervisor*) dari outlet 1 dan outlet 2, dapat disimpulkan bahwa masalah-masalah yang timbul berkaitan dengan sikap dan pengaturan waktu para karyawan. Karyawan bekerja dari jam 9 pagi hingga jam 10 malam. Adanya perubahan sistem dalam setiap outlet mempengaruhi sikap para karyawan. Perubahan sistem itu adalah adanya pengawasan secara langsung dari seorang SPV didalam outlet. Perubahan sistem ini berjalan 6 bulan terakhir ini. Sebelum adanya SPV dioutlet, para karyawan mendapatkan pengawasan tidak secara langsung sehingga para karyawan dapat dengan bebas menjalankan aktitivitas mereka.

Mckenna (2005), indikator budaya organisasi adalah hubungan antar manusia dengan manusia, kerjasama, dan Penampilan Karyawan. Para karyawan menjalankan tugasnya secara individu tidak ada hubungan antar karyawan untuk saling meyakini bahwa tugasnya bisa dikerjakan secara bersama. Selain itu, sikap yang muncul adalah bagaimana para karyawan ini berpenampilan. Ada yang berpakaian dimasukkan dan ada yang dikeluarkan, tidak menunjukkan adanya keserasian antar karyawan. Padahal dalam peraturan yang ada di Rumah Makan Sambal Layah sendiri, dijelaskan adanya keserasian dalam berpakain agar dapat memiliki gerak langkah dan panduan yang sama sesuai dengan visi dan misi yang telah terbentuk berdasarkan nilai-nilai islami. Setelah pengawasan dilakukan secara langsung, para karyawan diharuskan untuk mengikuti peraturan yang berlaku.

Berdasarkan hasil dari wawancara dengan beberapa karyawan menyatakan bahwa karyawan bersikap dalam bekerja menurut keyakinannya sendiri karena diawal mereka bekerja tidak ada pengawasan secara langsung dari pihak atasan, para karyawan yang didominasi adalah lulusan SMA, serta kebiasaan hidup mereka diluar kerjaan yang kemudian harus ditata setelah mereka masuk kerja.

Menurut Siagian (2002), fungsi budaya organisasi yang menonjol dan penting untuk diaktualisasikan yaitu penentu batas-batas berperilaku, menumbuhkan kesadaran indentitas sebagai anggota organisasi, penumbuhan komitmen, pemeliharaan stabilitas organisasional, dan instrumen pengawasan. Asumsi mendasar dalam hal ini adalah, bahwa jika budaya organisasi dihayati dan dilaksanakan oleh para anggota organisasi budaya berfungsi sebagai instrumen pengawasan, maka pengawasan sebagai fungsi manajemen tidak memainkan peranan yang dominan lagi. Alasannya karena para anggota organisasi menampilkan perilaku yang positif, bekerja secara kreatif, dalam arti mampu menghasilkan ide-ide baru, penggunaan konsep baru, teknik baru, dan inovasi dalam penyelesaian pekerjaan, serta bersedia meningkatkan produktivitas kerja. Dengan kata lain, para karyawan mampu melakukan pemantauan sendiri atau *self monitoring*.

Snyder (Adi, 2012) mengajukkan konsep *self monitoring*, yang menjelaskan mengenai proses yang dialami dari tiap individu dalam menampilkan *impression management* (manajemen kesan) dihadapan orang lain. Menurut Snyder (Clara & Nilam, 2005), *self monitoring* sebagai

kemampuan individu untuk mengatur perilakunya berdasarkan situasi lingkungan dan reaksi orang lain atau berdasarkan faktor-faktor internal seperti kepercayaan, sikap dan kepentingan dari individu yang bersangkutan. Individu yang memiliki *self monitoring* rendah lebih mempercayai informasi yang bersifat internal. Menurut Fiske dan Taylor (Adi, 2012), individu dengan *self monitoring* rendah dalam menampilkan dirinya terhadap orang lain cenderung hanya didasarkan pada apa yang diyakininya adalah benar menurut dirinya sendiri. Dalam hal ini, karyawan menggunakan keyakinannya dan kebiasaan hidupnya diluar dunia kerjanya yang kemudian diterapkan ditempat kerjanya. Sehingga, disini para karyawan mencoba untuk memantau dirinya, bahwa penampilan dirinya untuk menunjukkan kesan yang baik dihadapan pelanggan haruslah dilakukan. Sehingga para karyawan ini diharuskan dapat memiliki *self monitoring* yang tinggi, dimana menunjukkan ciri-ciri tanggap terhadap tuntutan lingkungan, memperhatikan informasi sosial, mempunyai kontrol yang baik, menjaga sikap dan perilaku serta ekspresif, maka dengan itu hal ini dapat memaksimalkan fungsi budaya organisasi itu sendiri. Selain itu, hal ini juga diperkuat oleh pendapat Robbins (Adi, 2012) yang menyatakan bahwa *self monitoring* merupakan suatu ciri kepribadian yang mengukur kemampuan individu untuk menyesuaikan perilakunya pada faktor-faktor lingkungan luar.

Sehingga dengan adanya latar belakang yang telah dijelaskan, maka peneliti tertarik untuk meneliti hubungan *self monitoring* dengan budaya organisasi karyawan di Rumah Makan Sambal Layah Purwokerto.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan judul yang telah di uraikan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah "Apakah *Self Monitoring* memiliki hubungan dengan Budaya Organisasi Karyawan di Rumah Makan Sambal Layah Purwokerto?"

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan *self monitoring* dengan budaya organisasi karyawan di Rumah Makan Sambal Layah Purwokerto.

D. Manfaat Penelitian

Pada penelitian ini terdapat beberapa manfaat, anatara lain :

1. Manfaat Teoritis

   Secara teoritis penelitian ini menjadikan pedoman untuk memberikan wawasan dan pengetahuan bagi masyarakat atau berbagai kalangan umum maupun perusahaan mengenai keilmuan dalam bidang psikologi dan dijadikan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat diketahui sejauh mana *self monitoring* memiliki hubungan dengan budaya organisasi. *Self Monitoring* yang rendah akan menjadi suatu budaya yang buruk didalam organisasi ketika tidak adanya penanganan dari pihak managerial, begitu pula sebaliknya ketika *self monitoring* yang dimiliki karyawan tinggi maka akan menjadi suatu budaya yang baik didalam organisasi. Budaya didalam organisasi tersebut akan terus berkembang hingga adanya pergantian karyawan.