

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh perubahan kebijakan terhadap kepuasan kerja karyawan di Yayasan Pendidikan Sablina Bekasi. Fenomena menyangkut ketidakpuasan kerja karyawan berupa keluhan mengenai perubahan kebijakan ditemukan di awal penelitian. Perubahan dalam organisasi dilakukan untuk perbaikan serta peningkatan kinerja organisasi. Namun perubahan yang tidak disertai pendekatan yang sesuai dapat menggoyahkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya.

Metode penelitian yang digunakan adalah survei populasi. Data yang terkumpul dan dapat dipakai untuk penelitian berasal dari 45 responden karyawan Sablina. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, kuesioner, literatur, dan observasi. Selanjutnya dilakukan analisis regresi sederhana untuk mengetahui adanya pengaruh perubahan kebijakan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian uji regresi Pearson dengan menggunakan program SPSS versi 17.00 menunjukkan persamaan linear negatif yang artinya perubahan kebijakan memberikan pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Semakin kuat perubahan kebijakan yang terjadi, maka semakin lemah kepuasan kerja karyawan. Sebesar 12 % variasi kepuasan kerja karyawan di Yayasan Pendidikan Sablina disebabkan oleh perubahan kebijakan yang sedang terjadi.

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian ini, perubahan kebijakan dalam organisasi dapat diantisipasi dengan komunikasi dan pendekatan yang sesuai dengan karakteristik karyawan. Dampak perubahan dapat diatasi dengan partisipasi yang optimal dan keterlibatan karyawan dari semua tingkatan pekerjaan.

Kata kunci : perubahan kebijakan, kepuasan kerja, pengaruh, komunikasi, partisipasi

ABSTRACT

This paper provides a research to recognize the implication of policy change on job satisfaction at Yayasan Pendidikan Sablina Bekasi West Java. Phenomenon of job dissatisfaction was discovered at the beginning of the research. Complaints about policy change were observed. Change in organization is undertaken to reform and to enhance the performance of organization. However, the change without appropriate approach affects negative attitude of the employees.

Required data for the research was collected from 45 respondents of Sablina's employees using population survey method. The data from interviews, questionnaires, literatures, and observation was analyzed using simple regression analysis. Pearson regression test with 17.00 version SPSS explains a negative linear equation on the result of the research. The result shows the policy change has a negative impact on the job satisfaction. The stronger the policy change weakened employees' job satisfaction. As shown, Yayasan Pendidikan Sablina employees' job satisfaction variation is around 12%, which is caused by the policy change.

The effect of policy change in organization can be managed by communicating effectively the reasons for the changes and encouraging of employees' involvement by responding to feedback.

Keyword : policy change, job satisfaction, the effect, communication, participation

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
<i>ABSTRACT</i>	viii
ABSTRAK.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	3
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Kegunaan Penelitian.....	4
 BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN	
PENGEMBANGAN HIPOTESIS.....	6
2.1 Perubahan Keorganisasian.....	6
2.1.1 Pendekatan untuk Pengelolaan Perubahan Organisasi.....	9
2.1.2 Tingkat-tingkat Perubahan Keorganisasian.....	12

2.1.3 Jenis Perubahan Keorganisasian.....	13
2.1.4 Tipe-tipe Perubahan Keorganisasian.....	15
2.1.5 Penolakan Terhadap Perubahan.....	18
2.1.6 Mengatasi Resistensi dalam Perubahan.....	20
2.1.7 Strategi Perubahan.....	22
2.2 Kepuasan Kerja.....	22
2.2.1 Aspek Pembentuk Kepuasan Kerja.....	24
2.2.2 Teori-teori Kepuasan Kerja.....	25
2.2.3 Faktor-faktor Pendorong Kepuasan Kerja.....	27
2.2.4 Respon Terhadap Ketidakpuasan Kerja.....	28
2.3 Pengaruh Perubahan Kebijakan Terhadap Kepuasan Kerja.....	30
2.3.1 Rerangka Pemikiran.....	30
2.3.2 Hipotesis.....	35
 BAB III METODE PENELITIAN.....	 36
3.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	36
3.2 Struktur Organisasi.....	38
3.3 Jenis Penelitian.....	38
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.5 Populasi dan Sampel.....	39
3.6 Objek Penelitian.....	40
3.7 Operasionalisasi Variabel.....	40
3.8 Metode Analisis Data.....	41
3.8.1 Uji Validitas.....	41

3.8.2 Uji Reliabilitas.....	42
3.8.3 Uji Analisis Regresi.....	43
3.8.4 Uji Hipotesis.....	44
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	 45
4.1 Gambaran Umum Responden Tanggapan Responden Mengenai Perubahan Kebijakan.....	45
4.1.1 Gambaran Umum Responden.....	45
4.1.2 Tanggapan Responden Mengenai Perubahan Kebijakan.....	49
4.2 Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja.....	58
4.3 Uji Instrumen Penelitian.....	65
4.3.1 Uji Validitas.....	66
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	67
4.3.3 Uji Hipotesis.....	68
4.4 Pembahasan.....	70
 BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	 74
5.1 Simpulan.....	74
5.2 Saran.....	77
 DAFTAR PUSTAKA.....	 79
 LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENULIS (<i>CURRICULUM VITAE</i>).....	81

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel.....	40
Tabel 4.1 Hasil Analisis Demografi Responden.....	47
Tabel 4.2 Pernyataan : "Ada perencanaan jangka panjang sebelum perubahan kebijakan dilakukan".....	49
Tabel 4.3 Pernyataan : "Saya terlibat dalam kegiatan perencanaan perubahan kebijakan".....	50
Tabel 4.4 Pernyataan : "Perubahan kebijakan terjadi karena adanya alasan serta tujuan yang jelas".....	51
Tabel 4.5 Pernyataan : "Pihak manajemen mengkomunikasikan dan menyampaikan permasalahan perubahan kebijakan dengan jelas".....	51
Tabel 4.6 Pernyataan : "Karyawan dapat mengungkapkan gagasan atau usulan mengenai perubahan kebijakan".....	52
Tabel 4.7 Pernyataan : "Perubahan kebijakan tetap terjadi tanpa dihubungkan dengan besar kecilnya kinerja dan insentif karyawan".....	53
Tabel 4.8 Pernyataan : "Proses penerapan perubahan kebijakan terbilang fleksibel dan reaktif".....	54
Tabel 4.9 Pernyataan : "Perubahan kebijakan memicu penolakan dan beberapa masalah kepegawaian lainnya".....	54
Tabel 4.10 Pernyataan : "Pihak manajemen mencari dan mencoba menyelesaikan konflik yang terjadi akibat perubahan kebijakan".....	55
Tabel 4.11 Pernyataan : "Berbagai permasalahan terkait dengan perubahan kebijakan dikomunikasikan secara rutin dan berkala".....	56

Tabel 4.12 Pernyataan : "Perubahan kebijakan mengakibatkan terjadinya beberapa penundaan kegiatan".....	57
Tabel 4.13 Pernyataan : "Penerapan dan pelaksanaan perubahan kebijakan sepenuhnya diatur oleh pihak manajemen".....	57
Tabel 4.14 Pernyataan : "Cara saya diperhatikan ketika melakukan pekerjaan dengan baik".....	58
Tabel 4.15 Pernyataan : "Pengakuan yang saya dapat terhadap pekerjaan yang saya lakukan".....	59
Tabel 4.16 Pernyataan : "Pujian yang saya dapat ketika melakukan pekerjaan dengan baik".....	60
Tabel 4.17 Pernyataan : "Bayaran yang saya dapat dibandingkan dengan bayaran pekerjaan serupa di tempat lain".....	60
Tabel 4.18 Pernyataan : "Kesetaraan bayaran saya dengan jumlah pekerjaan yang saya lakukan".....	61
Tabel 4.19 Pernyataan : "Bayaran saya dibandingkan bayaran pekerja lain".....	62
Tabel 4.20 Pernyataan : "Cara atasan saya memperlakukan pekerja".....	63
Tabel 4.21 Pernyataan : "Cara atasan mengatasi keluhan yang datang dari para pekerja".....	64
Tabel 4.22 Pernyataan : "Hubungan personal antara atasan dan pekerja".....	65
Tabel 4.23 Hasil Uji Validitas I Variabel Bebas (Perubahan Kebijakan).....	66
Tabel 4.24 Hasil Uji Validitas II Variabel Bebas (Perubahan Kebijakan).....	66
Tabel 4.25 Hasil Uji Validitas Variabel Terikat (Kepuasan Kerja).....	67
Tabel 4.26 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Bebas (Perubahan Kebijakan).....	68
Tabel 4.27 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Terikat (Kepuasan Kerja).....	68

Tabel 4.28 Persamaan Regresi.....	68
Tabel 4.29 Uji Simultan.....	69
Tabel 4.30 Uji Hipotesis.....	69

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kekuatan Eksternal dan Internal Untuk Perubahan.....	9
Gambar 2.2 Fase Perubahan yang Direncanakan di Dalam Organisasi.....	11
Gambar 2.3 Tipe-tipe Perubahan Keorganisasian.....	16
Gambar 2.4 Pendekatan <i>Downsizing</i>	17
Gambar 2.5 Pendekatan Kotter & Schlesinger untuk Mengatasi Resistensi terhadap Perubahan.....	21
Gambar 2.6 <i>Responses to Job Satisfaction</i>	29
Gambar 2.7 Sebuah Tipologi Generik tentang Perubahan Keorganisasian.....	30
Gambar 2.8 Dampak Interaksi dari Berbagai Macam Tingkatan Perubahan Keorganisasian.....	31
Gambar 2.9 Model Perilaku Organisasi Dasar.....	32
Gambar 2.10 Bagan Kerangka Pemikiran.....	34
Gambar 3.1 Struktur Organisasi.....	38

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A	Kuesioner Penelitian
Lampiran B	Tabulasi Data Kuesioner
Lampiran C	Uji Validitas Variabel Perubahan Kebijakan I
Lampiran D	Uji Validitas Variabel Perubahan Kebijakan II
Lampiran E	Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja
Lampiran F	Uji Reliabilitas Variabel Perubahan Kebijakan
Lampiran G	Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja
Lampiran H	Uji Regresi Perubahan Kebijakan Terhadap Kepuasan Kerja