

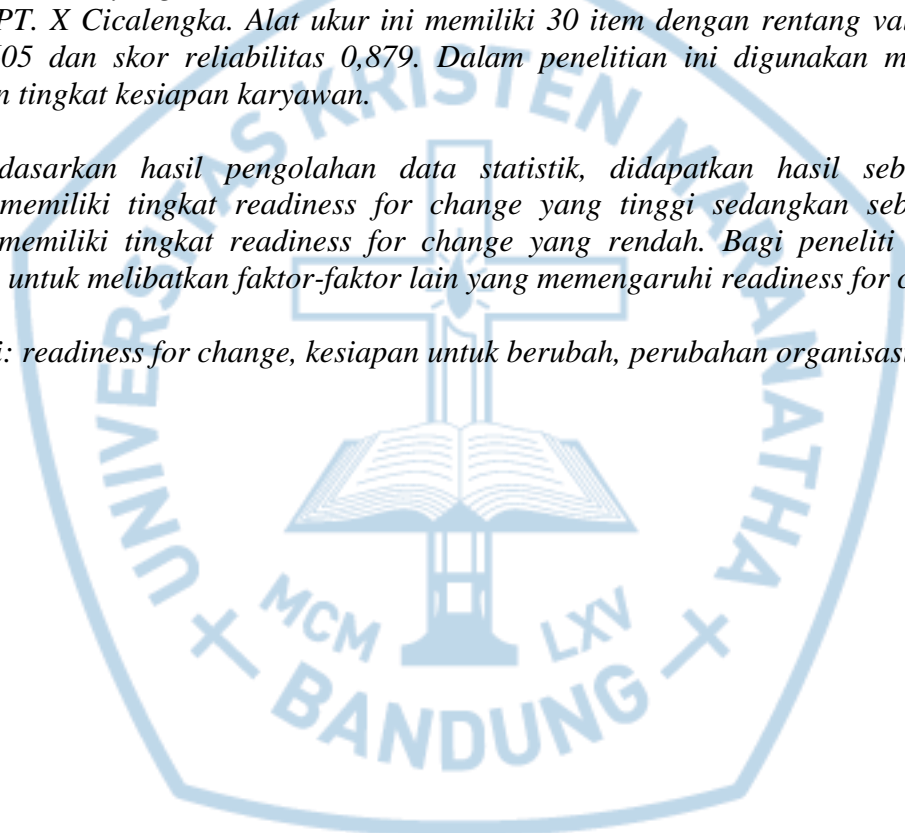
Abstrak

Perubahan lingkungan mendorong organisasi untuk berubah. Perubahan organisasi perlu didukung oleh kesiapan (readiness) karyawan di dalamnya, sehingga penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui gambaran readiness for change pada karyawan PT. X Cicalengka dengan menggunakan teori Holt (2007). Responden dalam penelitian ini merupakan populasi karyawan PT. X Cicalengka yang berjumlah 68 karyawan.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi deskriptif. Alat ukur readiness for change yang digunakan dalam penelitian ini dibuat oleh peneliti berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Holt (2007) dan disesuaikan dengan kondisi karyawan PT. X Cicalengka. Alat ukur ini memiliki 30 item dengan rentang validitas 0,314 hingga 0,605 dan skor reliabilitas 0,879. Dalam penelitian ini digunakan median untuk menentukan tingkat kesiapan karyawan.

Berdasarkan hasil pengolahan data statistik, didapatkan hasil sebesar 52,9% karyawan memiliki tingkat readiness for change yang tinggi sedangkan sebesar 47,1% karyawan memiliki tingkat readiness for change yang rendah. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk melibatkan faktor-faktor lain yang memengaruhi readiness for change.

Kata Kunci: readiness for change, kesiapan untuk berubah, perubahan organisasi, karyawan



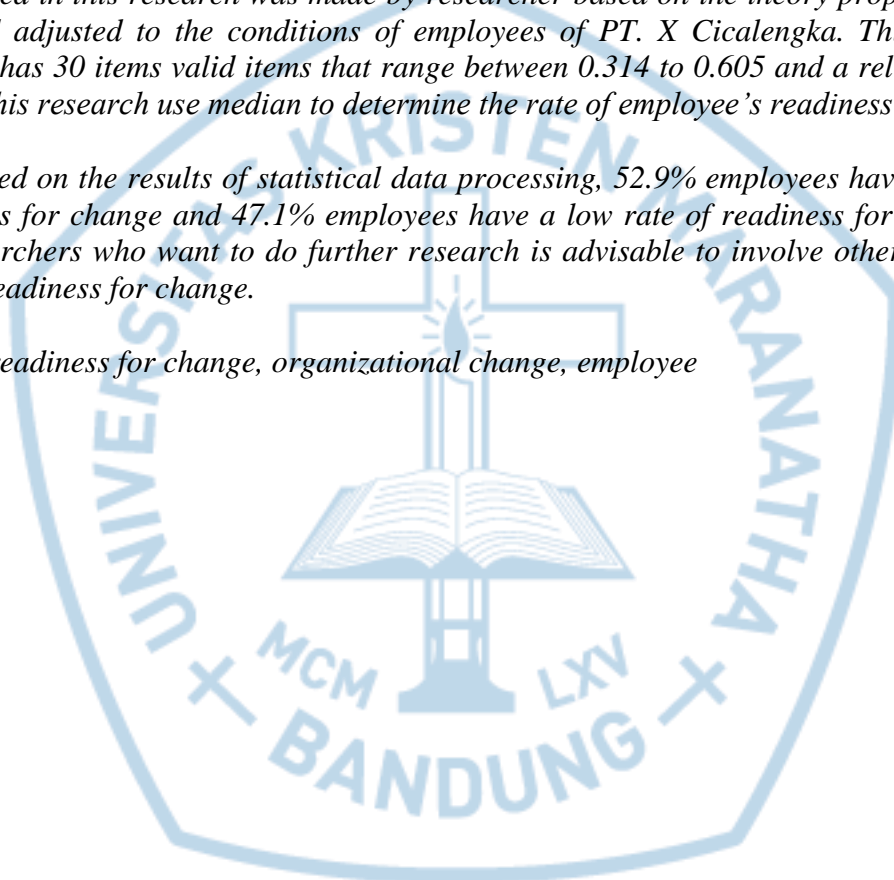
Abstract

Environmental change drives organizations to change. Organizational change needs to be supported by the readiness of the employee, because of that this research aims to determine the description of readiness for change of the employees in PT. X Cicalengka using Holt theory (2007). The respondents in this research is a population of PT. X Cicalengka employees in total 68 employees.

The method used in this research is descriptive study. Readiness for change measuring tool that used in this research was made by researcher based on the theory proposed by Holt (2007) and adjusted to the conditions of employees of PT. X Cicalengka. This measuring instrument has 30 items valid items that range between 0.314 to 0.605 and a reliability score of 0.879. This research use median to determine the rate of employee's readiness for change.

Based on the results of statistical data processing, 52.9% employees have a high rate of readiness for change and 47.1% employees have a low rate of readiness for change. For other researchers who want to do further research is advisable to involve other factors that affect the readiness for change.

Keyword: readiness for change, organizational change, employee



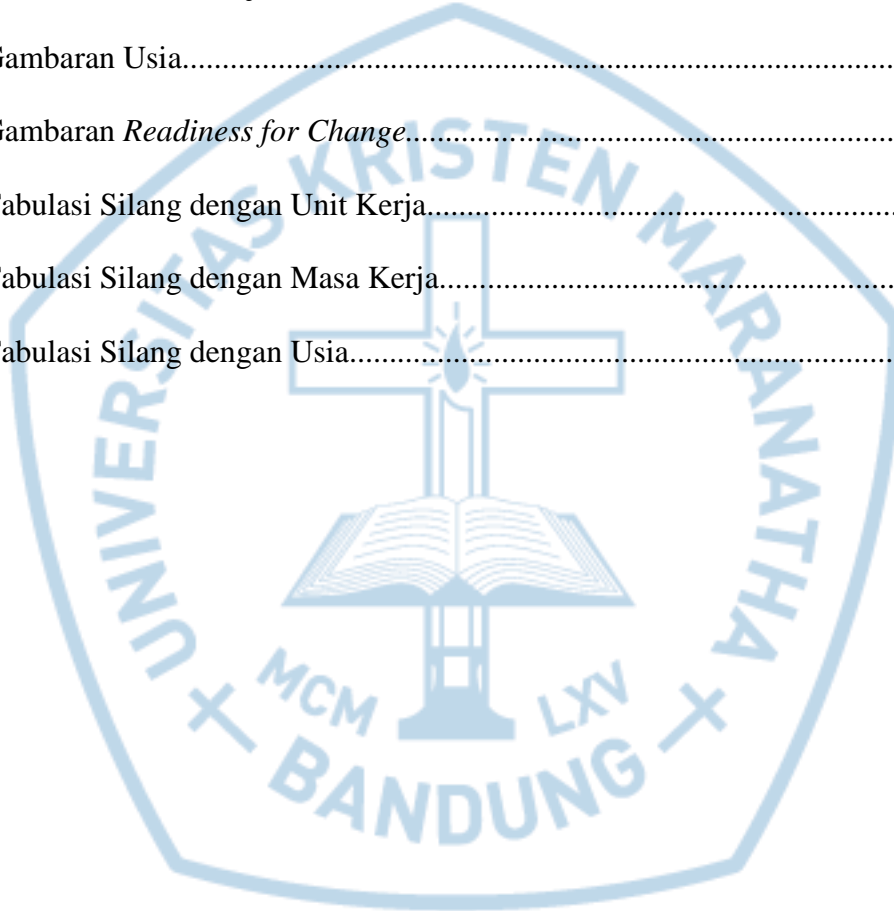
DAFTAR ISI

Lembar Pengesahan	ii
Pernyataan Orisinalitas Laporan Penelitian.....	iii
Pernyataan Publikasi Laporan Penelitian.....	iv
Kata Pengantar.....	v
Abstrak.....	vii
<i>Abstract</i>	viii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel.....	xi
Daftar Bagan.....	xii
Daftar Lampiran.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	7
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Kegunaan Penelitian.....	8
1.5 Kerangka Pemikiran.....	8
1.6 Asumsi Penelitian.....	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	14
2.1 Perubahan Organisasi.....	14
2.2 <i>Readiness for Change</i>	15
2.3 Teori Perkembangan Manusia.....	19

2.4 Teori Perkembangan Karir.....	21
BAB III METODE PENELITIAN.....	24
3.1 Rancangan dan Prosedur Penelitian.....	24
3.2 Bagan Prosedur Penelitian.....	24
3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	24
3.4 Alat Ukur.....	26
3.5 Populasi Sasaran.....	29
3.6 Teknik Analisis Data.....	30
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	31
4.1 Gambaran Responden Penelitian.....	31
4.2 Hasil Penelitian.....	32
4.3 Pembahasan.....	35
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	42
5.1 Simpulan.....	42
5.2 Saran.....	42
Daftar Pustaka.....	44
Daftar Rujukan.....	46

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Kisi-Kisi Alat Ukur.....	26
Tabel 3.2 Skor Alat Ukur.....	27
Tabel 4.1 Gambaran Jenis Kelamin.....	31
Tabel 4.2 Gambaran Unit Kerja.....	31
Tabel 4.3 Gambaran Masa Kerja.....	32
Tabel 4.4 Gambaran Usia.....	32
Tabel 4.5 Gambaran <i>Readiness for Change</i>	32
Tabel 4.6 Tabulasi Silang dengan Unit Kerja.....	33
Tabel 4.7 Tabulasi Silang dengan Masa Kerja.....	34
Tabel 4.8 Tabulasi Silang dengan Usia.....	35



DAFTAR BAGAN

Bagan 1.1 Kerangka Pikir.....	13
Bagan 2.1 Dinamika Perubahan Organisasi.....	16
Bagan 3.1 Prosedur Penelitian.....	24



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 – Surat Kesediaan.....	L1
Lampiran 2 – Kisi-Kisi Alat Ukur.....	L2
Lampiran 3 – Alat Ukur <i>Readiness for Change</i>	L5
Lampiran 4 – Input Data Pribadi.....	L9
Lampiran 5 – Input Data <i>Readiness for Change</i>	L12
Lampiran 6 – Uji Validitas <i>Readiness for Change</i>	L15
Lampiran 7 – Uji Reliabilitas <i>Readiness for Change</i>	L17
Lampiran 8 – Hasil Pengolahan Data <i>Readiness for Change</i>	L18
Lampiran 9 – Tabulasi Silang <i>Readiness for Change</i> dengan Data Demografis.....	L19

