

ABSTRAK

Perkembangan zaman membuat semakin banyaknya organisasi yang bermunculan sehingga suatu organisasi perlu melakukan perubahan untuk dapat mempertahankan eksistensinya. Suatu perubahan akan berjalan dengan baik apabila didukung oleh kesiapan karyawan di dalamnya, sehingga penelitian ini dilakukan untuk mengetahui gambaran readiness for change pada karyawan PT. X Bandung dengan menggunakan teori Holt (2007). Responden dalam penelitian ini merupakan sampel karyawan PT. X Bandung yang dipilih berdasarkan teknik probability sampling kemudian jumlah sampel dihitung menggunakan rumus Slovin sehingga berjumlah 100 orang.

Metode penelitian yang digunakan adalah studi deskriptif. Alat ukur readiness for change yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada alat ukur Holt (2007) yang diterjemahkan oleh peneliti. Alat ukur ini memiliki 35 item dengan rentang validitas 0,354 – 0,727 dan reliabilitas sebesar 0,919. Penelitian ini membagi menjadi 4 kuartil yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang dan rendah untuk menentukan tingkat readiness for change karyawan.

Berdasarkan hasil pengolahan data statistik dengan SPSS versi 22, didapatkan hasil sebesar 12% karyawan memiliki tingkat readiness for change sangat tinggi, 77% karyawan tinggi, 11% karyawan sedang dan tidak ada karyawan yang memiliki tingkat readiness rendah. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk meninjau lebih lanjut karakteristik individu dan mengkorelasikan data dengan variabel lain yang terkait seperti organizational trust.

Kata kunci : perubahan organisasi, readiness for change, PT. X, karyawan

ABSTRACT

Era developments makes more organizations rise and drives organizations for change to maintain its existence. A change will succeed if it is supported by the readiness of employees in it, so this research aims to determine the description of readiness for change in employees of PT. X Bandung using the theory of Holt (2007). Respondents in this research are samples of employees of PT. X Bandung chosen based on the probability sampling technique and using the Slovin formula to determine total of sample and in total there are 100 employees.

The method used in this research is descriptive study. Readiness for change measuring tool that used in this research refers to the Holt (2007) measurement tool and translated by researcher. This measuring instrument has 35 valid items that range between 0.354 - 0.727 and reliability score of 0.919. This research divided into 4 quartiles, namely very high, high, medium and low to determine the level of readiness for change employees.

Based on the results of processing statistical data with SPSS version 22, it was found that 12% of employees had a very high level of readiness for change, 77% of employees had a high level, 12% of employees had a medium level and no employee had a low level of readiness. For other researchers who want to do further research, is advisable to consider more about individual characteristics and make correlation with other variable such as organizational trust.

Keyword : organizational change, readiness for change, employee

DAFTAR ISI

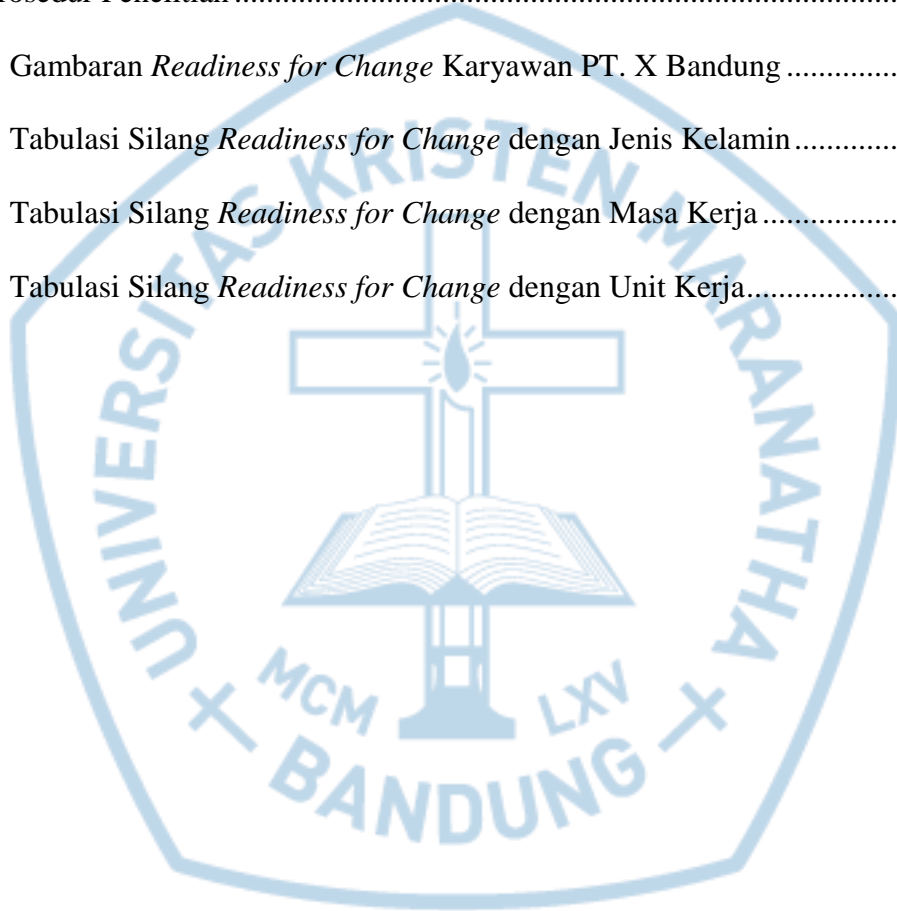
HALAMAN JUDUL	
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
ABSTRAK.....	iii
<i>ABSTRACT</i>	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR TABEL.....	xi
LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	7
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	7
1.3.1 Maksud Penelitian.....	7
1.3.2 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Kegunaan Penelitian.....	7
1.4.1 Kegunaan Teoretis.....	7
1.4.2 Kegunaan Praktis.....	8
1.5. Kerangka Pemikiran.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	15
2.1 Perubahan Organisasi.....	15

2.1.1	Definisi Perubahan Organisasi	15
2.1.2	Sumber Perubahan Organisasi	16
2.1.3	Jenis Perubahan Organisasi.....	17
2.1.4	Elemen-Elemen yang Berubah Dalam Organisasi.....	18
2.2	<i>Readiness for Change</i>	19
2.2.1	Definisi <i>Readiness for Change</i>	19
2.2.2	Dinamika <i>Readiness for Change</i>	21
2.2.3	Dimensi <i>Readiness for Change</i>	22
2.2.4	Pengukuran <i>Readiness for Change</i>	25
2.3	Teori Manajemen Perubahan	26
BAB III METODE PENELITIAN		28
3.1	Rancangan dan Prosedur Penelitian	28
3.2	Bagan Prosedur Penelitian	28
3.3	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	29
3.3.1.	Variabel Penelitian	29
3.3.2.	Definisi Konseptual	29
3.3.3.	Definisi Operasional	30
3.4.	Alat Ukur Penelitian.....	31
3.4.1	Alat Ukur Variabel <i>Readiness for Change</i>	31
3.4.2	Data Pribadi	33
3.4.3	Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	33
3.4.3.1.	Validitas Alat Ukur	33
3.4.3.2.	Reliabilitas Alat Ukur	34

3.5	Populasi dan Teknik Penarikan Sampel	35
3.5.1	Populasi Sasaran	35
3.5.2	Teknik Penarikan Sampel	35
3.6	Teknik Analisis Data	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		39
4.1	Gambaran Responden Penelitian	39
4.1.1	Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
4.1.2	Gambaran Responden Berdasarkan Usia	40
4.1.3	Gambaran Responden Berdasarkan Unit Kerja	40
4.1.4	Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja	41
4.2	Hasil Penelitian	41
4.2.1	Gambaran <i>Readiness for Change</i>	41
4.2.2	Tabulasi Silang <i>Readiness for Change</i> dengan Jenis Kelamin	42
4.2.3	Tabulasi Silang <i>Readiness for Change</i> dengan Masa Kerja	43
4.2.4	Tabulasi Silang <i>Readiness for Change</i> dengan Unit Kerja	44
4.3	Pembahasan	45
BAB V SIMPULAN DAN SARAN		52
5.1	Simpulan	52
5.2	Saran	52
5.2.1	Saran Teoretis	52
5.2.2	Saran Praktis	53
DAFTAR PUSTAKA		54
DAFTAR RUJUKAN		55

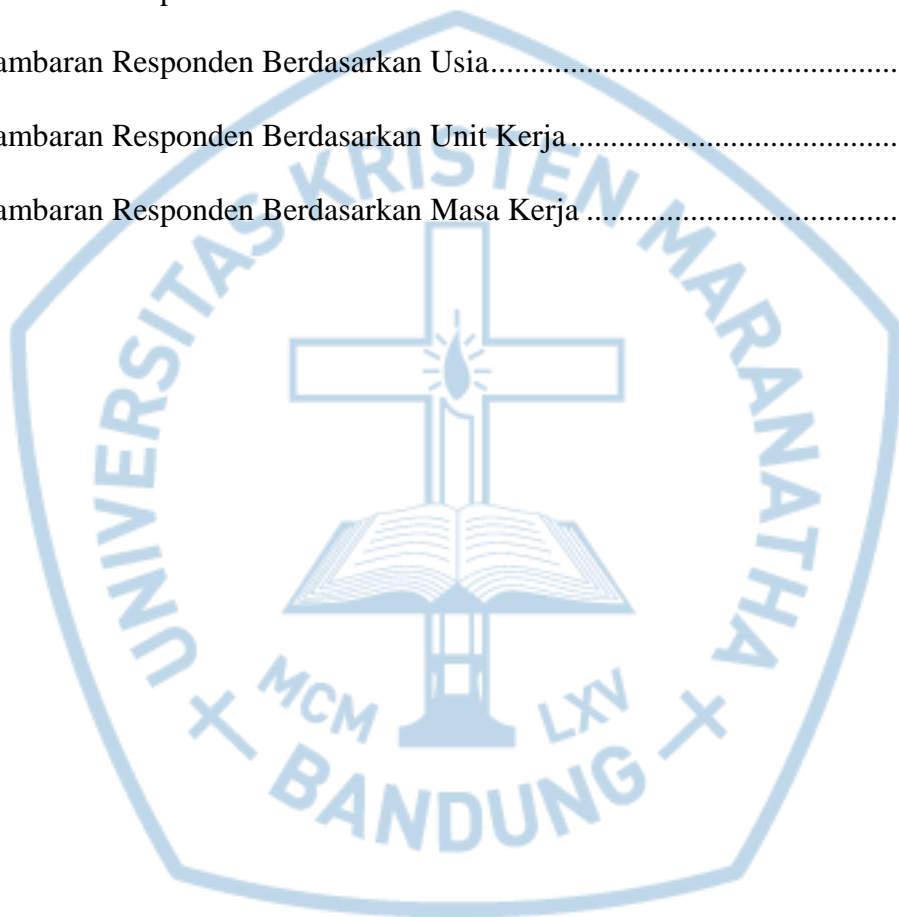
DAFTAR GAMBAR

Bagan 1.1. Kerangka Pemikiran	15
Bagan 2.1. Hubungan antara <i>Content, Context, Process</i> , dan <i>Individual Characteristics</i>	21
Bagan 3.1. Prosedur Penelitian	28
Diagram 4.1. Gambaran <i>Readiness for Change</i> Karyawan PT. X Bandung	41
Diagram 4.2. Tabulasi Silang <i>Readiness for Change</i> dengan Jenis Kelamin	42
Diagram 4.3. Tabulasi Silang <i>Readiness for Change</i> dengan Masa Kerja	43
Diagram 4.4. Tabulasi Silang <i>Readiness for Change</i> dengan Unit Kerja	44



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Kisi-Kisi Alat Ukur.....	32
Tabel 3.2. Skor <i>Item</i> Positif dan Negatif.....	32
Tabel 4.1. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
Tabel 4.2. Gambaran Responden Berdasarkan Usia.....	40
Tabel 4.3. Gambaran Responden Berdasarkan Unit Kerja.....	40
Tabel 4.4. Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja	41



LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kisi-Kisi Alat Ukur <i>Readiness For Change</i>	L-1
Lampiran 2 : Prolog Kuesioner.....	L-4
Lampiran 3 : Lembar Persetujuan.....	L-5
Lampiran 4 : Data Pribadi.....	L-6
Lampiran 5 : Kuesioner <i>Readiness For Change</i>	L-6
Lampiran 6 : Gambaran PT. X.....	L-10
Lampiran 7 : Validitas, Reliabilitas, Dan Tabulasi Silang Alat Ukur	L-13
Lampiran 8 : Hasil Data Kuesioner	L-19
Lampiran 9 : Lembar Pengesahan Pengambilan Data	L-23
Lampiran 10 : Biodata Peneliti	L-24