

Abstrak

Penelitian ini berjudul “Studi Deskriptif Mengenai Readiness for Change pada Karyawan UPT Kemendikbud “X” Cimahi”. Perubahan perlu didukung oleh kesiapan karyawan untuk mengubah sikap atau karakter dalam memberikan pelayanan kepada publik, sehingga penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui gambaran readiness for change pada karyawan UPT Kemendikbud “X” Cimahi dengan menggunakan teori Holt (2007). Responden dalam penelitian ini merupakan populasi karyawan UPT Kemendikbud “X” Cimahi yang berjumlah 82 karyawan.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi deskriptif. Alat ukur readiness for change yang digunakan dalam penelitian ini adalah alat ukur dari Holt (2003) yang didasarkan pada teori Holt (2007). Alat ukur Holt tersebut yaitu RFCQ II yang diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia dan disesuaikan dengan kondisi karyawan UPT Kemendikbud “X” Cimahi. Alat ukur ini memiliki 25 item dengan rentang validitas 0,359 hingga 0,754 dan reliabilitas 0,896.

Berdasarkan hasil pengolahan data statistik, didapatkan hasil sebesar 53,7% responden dinyatakan not ready dan 46,3% responden yang ready dalam menghadapi perubahan. 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.

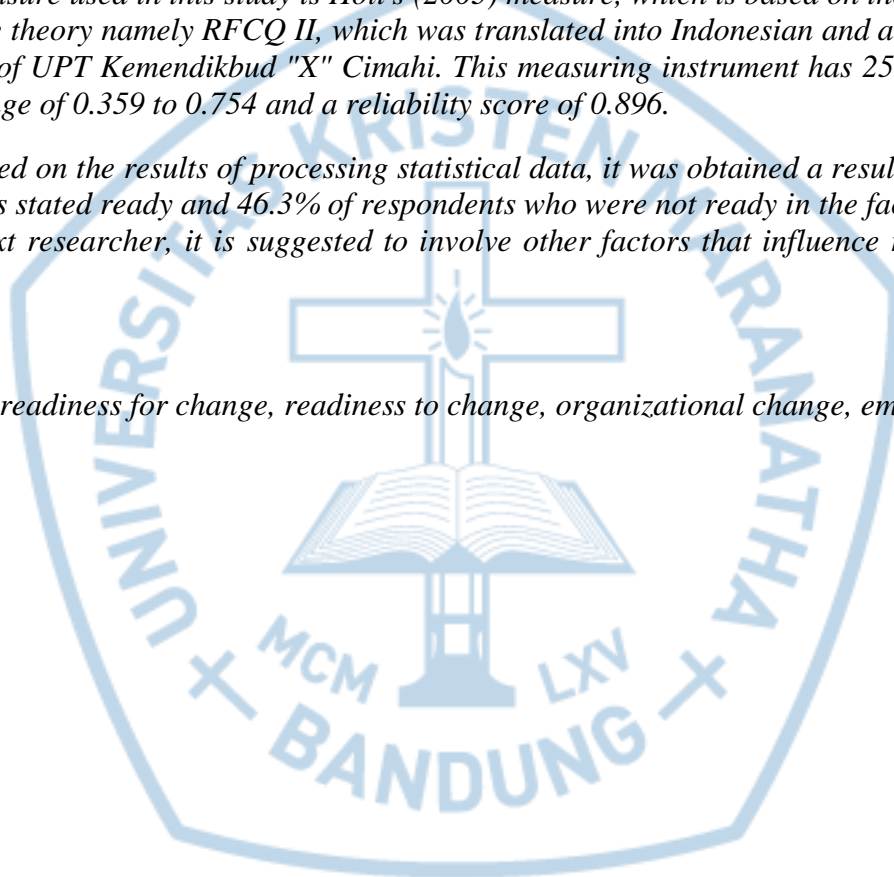
Abstract

Title of the research is “A Descriptive Study about Readiness for Change on employees in UPT Kemendikbud “X” Cimahi ”. Change need to be supported by the readiness of employess to change attitudes or characters in providing services to the public. That face the change is UPT Kemendikbud “X” Cimahi. They should have readiness to deal with change that applied in the until. This research is an to measure employee’s readiness for change using that’s RFC theory (2007). There are 82 participants in this research.

The research method used in this research is descriptive study. The readiness for change measure used in this study is Holt's (2003) measure, which is based on the Holt theory (2007). The theory namely RFCQ II, which was translated into Indonesian and adapted to the conditions of UPT Kemendikbud "X" Cimahi. This measuring instrument has 25 items with a validity range of 0.359 to 0.754 and a reliability score of 0.896.

Based on the results of processing statistical data, it was obtained a result of 53.7% of respondents stated ready and 46.3% of respondents who were not ready in the face of change. For the next researcher, it is suggested to involve other factors that influence readiness for change.

Keywords: readiness for change, readiness to change, organizational change, employees.



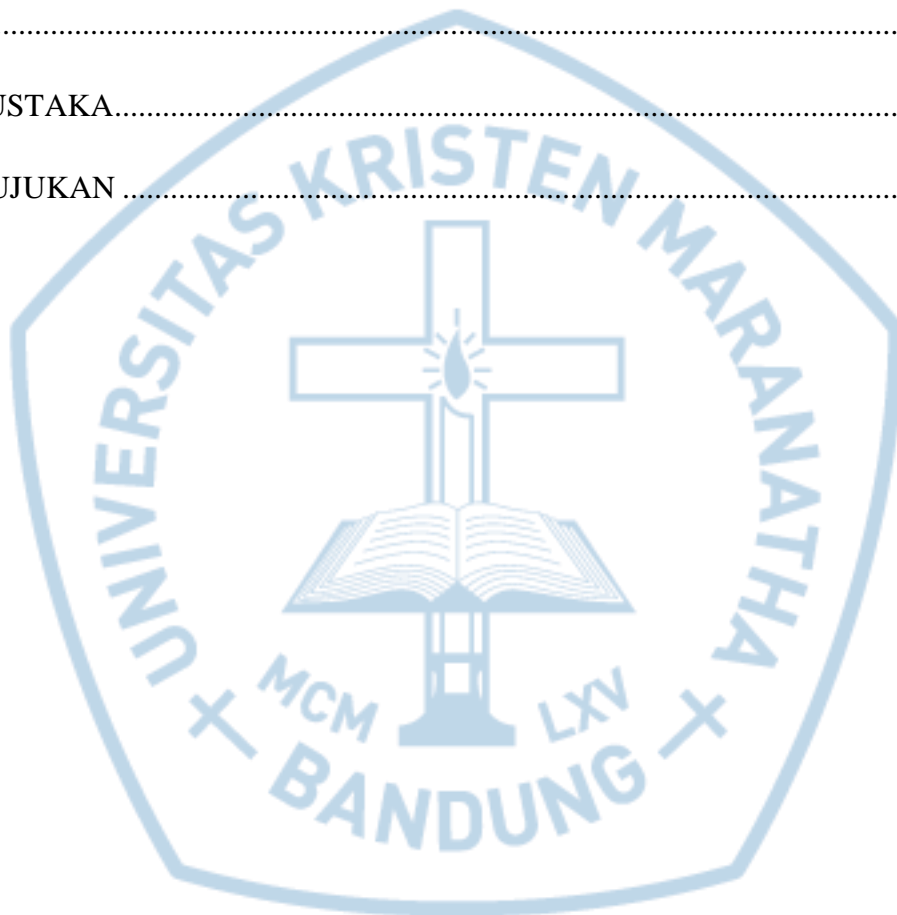
DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR BAGAN	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	9
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	9
1.3.1 Maksud Penelitian	9
1.3.2 Tujuan Penelitian	9
1.4 Kegunaan Penelitian	9
1.4.1 Kegunaan Teoretis	9
1.4.2 Kegunaan Praktis	10
1.5 Kerangka Pikir	10
1.6 Asumsi Penelitian	17

BAB II TINJAUAN PUSTAKA	18
2.1 <i>Readiness for Cahange</i>	18
2.1.1 Defenisi <i>Readiness for Change</i>	18
2.1.2 Dinamika Perubahan Organisasi	19
2.1.3 Dimensi Kesiapan untuk Berubah.....	21
2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Readiness for Change</i>	22
2.3 Defenisi Perubahan Organisasi	23
2.3.1 Sumber Perubahan Organisasi.....	24
2.4 Defenisi Pegawai Negeri Sipil (PNS)	25
2.5 Teori Perkembangan Manusia.....	25
2.5.1 Ranah Perkembangan	25
2.5.2 Periode Rentang Kehidupan.....	26
2.6 Teori Perkembangan Karir	27
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	30
3.1 Rancangan dan Prosedur Penelitian	30
3.2 Bagan Prosedur Penelitian.....	30
3.3 Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional.....	31
3.3.1 Variabel Penelitian	31
3.3.2 Defenisi Konseptual	31
3.3.3 Defenisi Operasional	31
3.4 Alat Ukur.....	32

3.4.1	Deksripsi Alat Ukur.....	32
3.4.2	Data Pribadi.....	33
3.4.3	Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	34
3.5	Populasi Sasaran.....	35
3.6	Teknik Analisis Data.....	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		37
4.1	Gambaran Responden Penelitian.....	37
4.1.1	Gambaran Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin.....	37
4.1.2	Gambaran Responden Penelitian Berdasarkan Usia.....	38
4.1.3	Gambaran Responden Penelitian Berdasarkan Pendidikan Terakhir	38
4.1.4	Gambaran Responden Penelitian Berdasarkan Masa Kerja.....	39
4.1.5	Gambaran Responden Penelitian Berdasarkan Unit Kerja	40
4.2	Hasil Penelitian.....	41
4.2.1	Gambaran <i>Readiness for Change</i>	41
4.2.2	Gambaran Dimensi <i>Appropriateness</i>	41
4.2.3	Gambaran Dimensi <i>Management Support</i>	42
4.2.4	Gambaran Dimensi <i>Change Efficacy</i>	42
4.2.5	Gambaran Dimensi <i>Personal Valence</i>	43
4.2.6	Tabulasi Silang <i>Readiness for Change</i> dengan Dimensi <i>Appropriateness</i>	44
4.2.7	Tabulasi Silang <i>Readiness for Change</i> dengan Dimensi <i>Management Support</i>	45
4.2.4	Tabulasi Silang <i>Readiness for Change</i> dengan Dimensi <i>Change Efficacy</i>	46

4.2.5 Tabulasi Silang <i>Readiness for Change</i> dengan Dimensi <i>Personal Valence</i>	47
4.2.6 Tabulasi Silang Silang <i>Readiness for Change</i> dengan Masa Kerja.....	48
4.3 Pembahasan	48
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	58
5.1 Simpulan.....	58
5.2 Saran.....	58
DAFTAR PUSTAKA.....	60
DAFTAR RUJUKAN	62
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Kisi-Kisi Alat Ukur <i>Readiness for Change</i>	32
Tabel 3.2 Pilihan Jawaban Kuesioner <i>Readiness for Change</i>	33
Tabel 4.1. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	37
Tabel 4.2. Gambaran Responden Berdasarkan Usia	38
Tabel 4.3. Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	38
Tabel 4.4. Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	39
Tabel 4.5. Gambaran Responden Berdasarkan Unit Kerja	40
Tabel 4.6. Gambaran <i>Readiness for Change</i>	41
Tabel 4.7. Gambaran Dimensi <i>Appropriateness</i>	41
Tabel 4.8. Gambaran Dimensi <i>Management Support</i>	42
Tabel 4.9. Gambaran Dimensi <i>Change Efficacy</i>	42
Tabel 4.10. Gambaran Dimensi <i>Personal Valence</i>	43
Tabel 4.11. Tabulasi Silang <i>Readiness for Change</i> dengan Dimensi <i>Appropriateness</i>	44
Tabel 4.12. Tabulasi Silang <i>Readiness for Change</i> dengan Dimensi <i>Management Support</i>	45
Tabel 4.13. Tabulasi Silang <i>Readiness for Change</i> dengan Dimensi <i>Change Efficacy</i>	46
Tabel 4.14 Tabulasi Silang <i>Readiness for Change</i> dengan Dimensi <i>Personal Valence</i>	47
Table 4.15 Tabulasi Silang <i>Readiness for Change</i> dengan Masa Kerja	48

DAFTAR BAGAN

Bagan 1.1 Kerangka Pikir	17
Bagan 2.1 Dinamika Perubahan Organisasi	19
Bagan 3.1 Prosedur Penelitian.....	30



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kisi-kisi Alat Ukur <i>Readiness for Change</i>	L-1
Lampiran 2 : Lembar Pernyataan Kesediaan	L-8
Lampiran 3 : Kata Pengantar.....	L-9
Lampiran 4 : Data Demografis.....	L-10
Lampiran 5 : Kuesioner <i>Readiness for Change</i>	L-13
Lampiran 6 : Validitas Kuesioner <i>Readiness for Change</i>	L-16
Lampiran 7 : Reliabilitas Kuesioner <i>Readiness for Change</i>	L-17
Lampiran 8 : Tabulasi Silang	L-18
Lampiran 9 : Hasil Data Kuesioner <i>Readiness for Change</i>	L-20
Lampiran 10 : Profil PPPPTK BMTI	L-51
Lampiran 11: Reformasi Birokrasi	L-54