

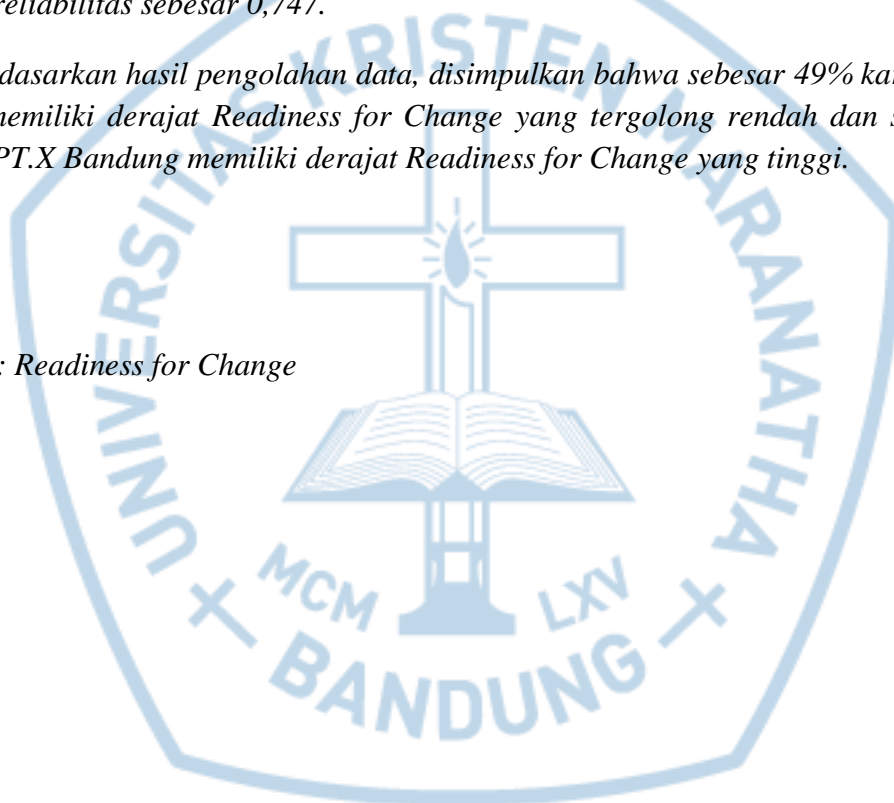
ABSTRAK

Seiring dengan bergantinya zaman, kebiasaan dan sifat-sifat manusia pun ikut berganti, menyesuaikan dengan era yang kian modern. Dengan menghadapi era digital dengan kemunculan fintech tersebut, PT.X memunculkan PDS. Sehingga pada tahun 2018 ini PT.X berinovasi memunculkan “X” Digital Service. Penelitian ini menggunakan teori Readiness for Change, untuk mengetahui gambaran Readiness for Change pada karyawan PT”X” kota Bandung.

Terdapat 102 karyawan PT“X” Bandung yang berpartisipasi dalam penelitian ini yang dipilih berdasarkan simple random sampling. Setiap karyawan melengkapi kuesioner yang diadaptasi berdasarkan Readiness For Change Questionnaire II (RFCQ II) yang sudah dimodifikasi oleh peneliti. Alat ukur ini terdiri dari 24 aitem dengan range validitas 0,346 - 0,707 dan reliabilitas sebesar 0,747.

Berdasarkan hasil pengolahan data, disimpulkan bahwa sebesar 49% karyawan PT.X Bandung memiliki derajat Readiness for Change yang tergolong rendah dan sebesar 51% karyawan PT.X Bandung memiliki derajat Readiness for Change yang tinggi.

Kata kunci: Readiness for Change



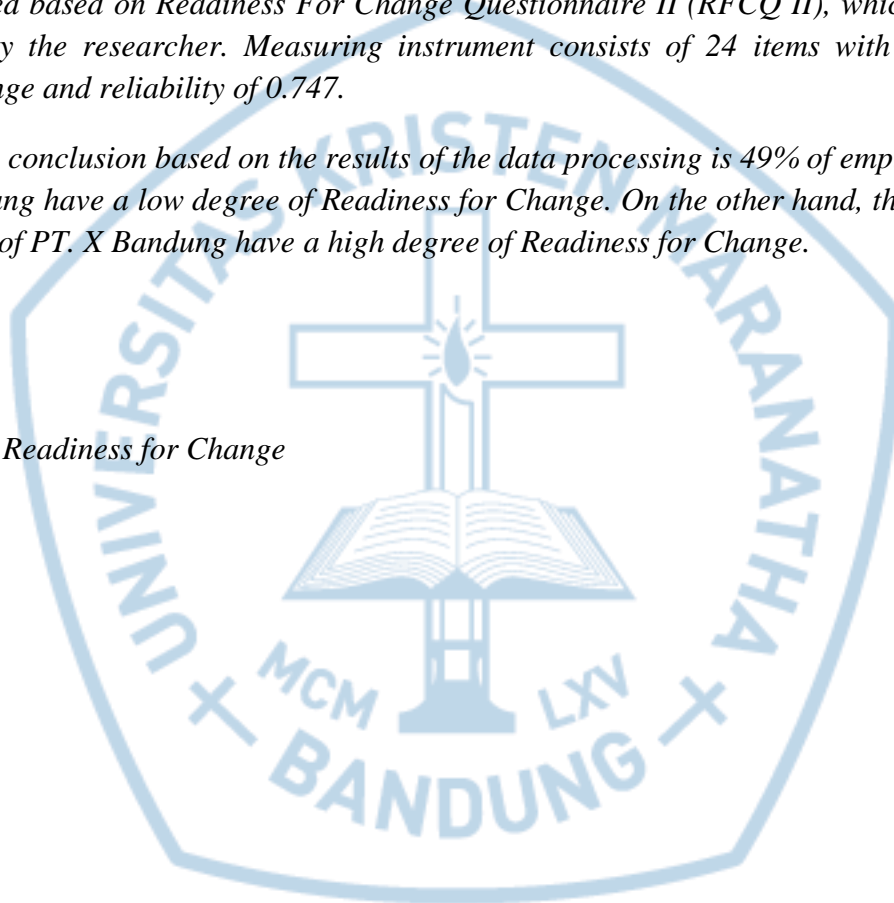
ABSTRACT

Along with the changing times, habits and human traits also change, adjusting to the increasingly modern era. With the handling of the digital era with the emergence of the fintech, PT. X gave rise to PDS. In 2018, PT. "X" makes innovation called "X" Digital Service ("X"DS). This research uses Readiness for Change theory to know the description of Readiness for Change of the employees in PT "X" Bandung.

There are 102 employees in PT "X" Bandung who participated in this research that were selected based on simple random sampling. Each employee completed a questionnaire that adapted based on Readiness For Change Questionnaire II (RFCQ II), which have been modified by the researcher. Measuring instrument consists of 24 items with 0.346-0.707 validity range and reliability of 0.747.

The conclusion based on the results of the data processing is 49% of employees of PT. "X" Bandung have a low degree of Readiness for Change. On the other hand, the 51% of the employees of PT. X Bandung have a high degree of Readiness for Change.

Keywords: Readiness for Change



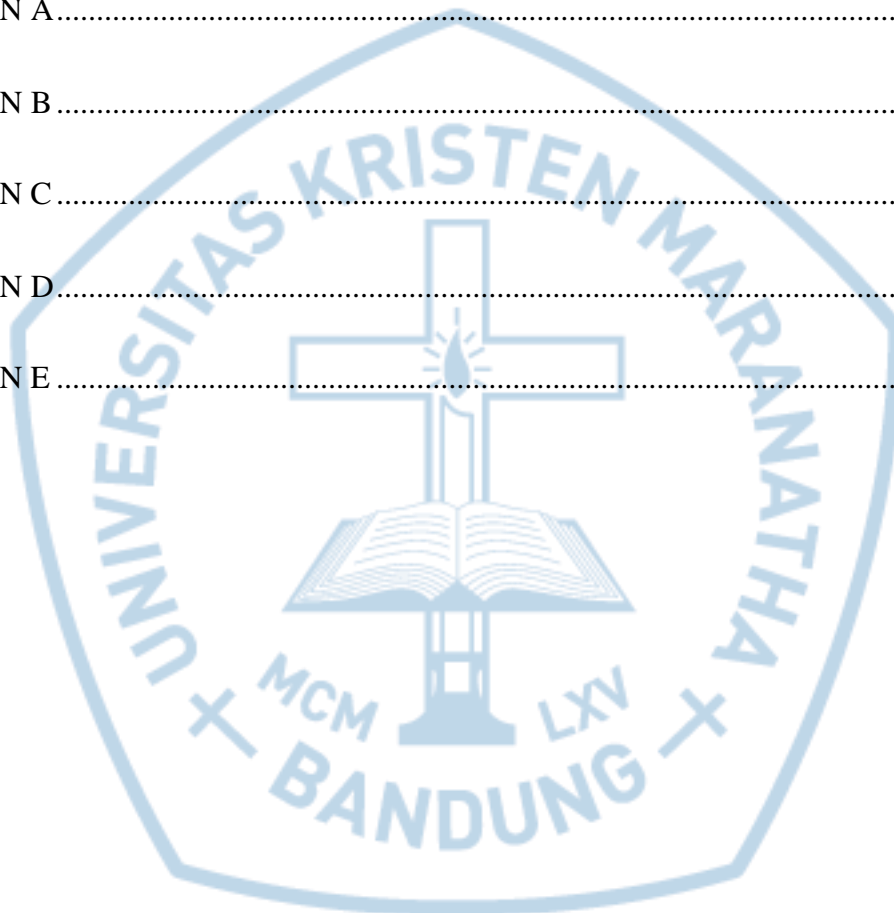
DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	iii
ABSTRACT.....	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR BAGAN	xiv
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	10
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	10
1.3.1 Maksud Penelitian.....	10
1.3.2 Tujuan Penelitian	10
1.4 Kegunaan Penelitian.....	11
1.4.1 Kegunaan Teoretis	11
1.4.2 Kegunaan Praktis	11
1.5 Kerangka Pemikiran.....	11

1.6	Asumsi Penelitian.....	18
BAB II LANDASAN TEORI.....		19
2.1	Kesiapan Berubah	19
2.1.1	Definisi Kesiapan Berubah (<i>Readiness for Change</i>).....	19
2.1.2	Dinamika <i>Readiness for Change</i>	22
2.1.3	Dimensi Kesiapan untuk Berubah (<i>Readiness for Change</i>)	23
2.1.4	Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Readiness for Change</i>	25
2.1.5	Pengukuran Kesiapan untuk Berubah (<i>Readiness for Change</i>).....	27
2.2	Sumber Perubahan Organisasi	29
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		30
3.1	Rancangan Penelitian dan Prosedur Penelitian	30
3.2	Bagan Prosedur Penelitian	30
3.3	Variable Penelitian dan Definisi Operasional	31
3.3.1	Variabel Penelitian.....	31
3.3.2	Definisi Konseptual	31
3.3.3	Definisi Operasional	31
3.4	Alat ukur.....	32
3.4.1	Alat Ukur <i>Readiness for Change</i>	34
3.4.2	Data Demografis	34
3.4.3	Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	34

3.4.4	Realibilitas Alat ukur	35
3.5.	Populasi dan Teknik Penarikan Sampel	36
3.5.1	Populasi Sasaran	36
3.5.2	Teknik Penarikan Sampel	36
3.6	Teknik Analisis Data	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		38
4.1	Gambaran Responden Penelitian	38
4.1.1	Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
4.1.2	Gambaran Responden Berdasarkan Jabatan	39
4.1.3	Gambaran Responden Berdasarkan Usia	40
4.2	Hasil Penelitian	40
4.2.1	Gambaran <i>Readiness for change</i>	40
4.2.2	Gambaran Derajat Dimensi <i>Readiness for change</i>	41
4.2.2.1	Gambaran Derajat Dimensi <i>Appropriateness</i>	41
4.2.2.2	Gambaran Derajat Dimensi <i>Management Support</i>	42
4.2.2.3	Gambaran Derajat Dimensi <i>Change Efficacy</i>	43
4.2.2.4	Gambaran Derajat Dimensi <i>Personal Valence</i>	44
4.2.3	Hasil Tabulasi Silang dengan dimensi <i>Readiness for Change</i>	45
4.4	Pembahasan	50
BAB V SIMPULAN DAN SARAN		60
5.1	Simpulan	60

5.2	Saran.....	60
5.2.1	Saran Teoritis.....	60
5.2.2	Saran Praktis.....	61
	DAFTAR PUSTAKA.....	62
	DAFTAR RUJUKAN.....	63
	LAMPIRAN A.....	L-1
	LAMPIRAN B.....	L-3
	LAMPIRAN C.....	L-11
	LAMPIRAN D.....	L-13
	LAMPIRAN E.....	L-38



DAFTAR BAGAN

Bagan 1.1. Kerangka Pemikiran	17
Bagan 2.1. Dinamika <i>Readiness for Change</i>	22
Bagan 3.2. Prosedur Penelitian	30



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Gambaran Alat Ukur.....	33
Tabel 3.2. Pilihan Jawaban Kuesioner.....	33
Tabel 4.1. Gambaran Jenis Kelamin.....	38
Tabel 4.2. Gambaran Jabatan.....	39
Tabel 4.3. Gambaran Usia.....	40
Tabel 4.4. Gambaran <i>Readiness for Change</i>	40
Tabel 4.5. Gambaran Derajat Dimensi <i>Appropriateness</i>	41
Tabel 4.6. Gambaran Derajat Dimensi <i>Management Support</i>	42
Tabel 4.7. Gambaran Derajat Dimensi <i>Change Efficacy</i>	43
Tabel 4.8. Gambaran Derajat Dimensi <i>Personal Valence</i>	44
Tabel 4.9. Tabulasi Silang <i>Appropriateness</i> dan RFC.....	45
Tabel 4.10. Tabulasi Silang <i>Management Support</i> dan RFC.....	46
Tabel 4.11. Tabulasi Silang <i>Change Efficacy</i> dan RFC.....	47
Tabel 4.12. Tabulasi Silang <i>Personal Valence</i> dan RFC.....	48
Tabel 4.13. Tabulasi Silang dengan Jabatan.....	49

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	L-3
Lampiran 2	L-4
Lampiran 3	L-8
Lampiran 4	L-11
Lampiran 5	L-13
Lampiran 6	L-18
Lampiran 7	L-16
Lampiran 8	L-19
Lampiran 9	L-22
Lampiran 10	L-25
Lampiran 11	L-28
Lampiran 12	L-30
Lampiran 13	L-32
Lampiran 14	L-36
Lampiran 15	L-38