

ABSTRAK

PT. ASKRINDO merupakan salah satu anggota *holding* BUMN yang mengalami penurunan laba selama dua tahun terakhir, untuk mengantisipasi hal tersebut perusahaan memutuskan untuk melakukan perubahan untuk beradaptasi dengan perubahan kondisi bisnis saat ini. Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh manajemen perubahan terhadap kinerja karyawan dan menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner dengan skala *Likert* yang akan diisi oleh seluruh karyawan. manajemen perubahan diwakili oleh 6 pernyataan, kepuasan kerja diwakili oleh 8 pernyataan dan kinerja karyawan diwakili oleh 11 pernyataan. Hasil dari kuesioner akan diolah dengan SEM menggunakan aplikasi *Smart-PLS* Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen perubahan signifikan dan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja signifikan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun pengaruh manajemen perubahan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi signifikan dan berpengaruh negatif, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa manajemen perubahan berpengaruh terhadap kepuasan kerja didukung. Jadi semakin meningkat manajemen perubahan maka akan berpengaruh terhadap penurunan kepuasan kerja. Hipotesis kedua menyatakan kepuasan kerja memediasi pengaruh manajemen perubahan terhadap kinerja karyawan didukung. Jadi semakin tinggi manajemen perubahan, maka akan menurunkan kepuasan kerja yang selanjutnya akan menurunkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Manajemen Perubahan, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

PT. ASKRINDO is one of the members of a state-owned holding company that has decline profits over the past two years, to anticipate this the company decided to make changes to adapt to changes in current business conditions. This study was conducted to see the effect of change management on employee performance and using job satisfaction as a mediating variable. This research was conducted by distributing questionnaires with a Likert scale which will be filled in by all employees. change management is represented by 6 statements, job satisfaction is represented by 8 statements and employee performance is represented by 11 statements. The results of the questionnaire will be processed with SEM using the Smart-PLS application. The results of this study indicate that change management is significant and has negative effect on job satisfaction, job satisfaction is significant and has positive effect on employee performance, but the effect of change management on employee performance with job satisfaction as a mediating variable is significant and has negative effect. First hypothesis states that change management affects job satisfaction is supported. So the more change management increases, it will affect the decrease in job satisfaction. Second hypothesis states job satisfaction mediates the effect of change management on employee performance is supported. So higher the change management, it will reduce job satisfaction which will further reduce the performance of employees.

Key Words: Change Management, Job Satisfaction, Employee Performance

