

INTISARI

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui sejauh mana variabel motivasi intrinsik, gaya kepemimpinan transformasional, dan persepsi dukungan organisasional sebagai variabel bebas mempengaruhi kesiapan untuk berubah dan mengetahui variabel yang paling dominan dalam permasalahan kesiapan karyawan PT Reasuransi Indonesia Utama (Persero) untuk berubah. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan penyebaran kuesioner dalam pengumpulan data. Sampel penelitian ini diambil dari hasil kuesioner terhadap karyawan dengan status karyawan tetap sebanyak 182 orang.

Hasil penelitian ini memotret kesiapan karyawan dalam menghadapi perubahan status perusahaan yang sebelumnya perusahaan swasta menjadi Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Berdasarkan uji statistik yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa hipotesis satu (H1) yaitu motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan untuk berubah dan hipotesis tiga (H3) yaitu persepsi dukungan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan untuk berubah terdukung, sementara hipotesis dua (H2) yaitu gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan untuk berubah ditolak. Kesiapan untuk berubah sangat diperlukan mengingat aksi korporasi yang sedang dilakukan sesuai dengan mandat yang diberikan oleh pemerintah.

Kata kunci: Motivasi, Intrinsik, Gaya kepemimpinan, transformasional, persepsi dukungan organisasional, PRN, Reasuransi Indonesia Utama, kesiapan untuk berubah.

ABSTRACT

The purpose of this research is to know the influence of intrinsic motivation variable, transformational leadership style and perceived of organizational support as bebast variable influence the readiness of change and to know which variable is the most dominant in the problems of readiness to change of PT Reasuransi Indonesia Utama (Persero) employees. This study uses quantitative methods with the distribution of questionnaires in data collection. The sample of this study is taken from the questionnaire of employees with permanent employee status as many as 182 people.

The results of this study is the readiness of employees in the face of changes in corporate status that previously private companies into of State-Owned Enterprises (SOEs). Based on the statistical test, it can be concluded that hypothesis one (H1) is Intrinsic motivation has positive and significant effect on the readiness to change and hypothesis three (H3) is the transformational leadership style has positive and significant effect on the readiness to change are accepted, but hypothesis two (H2) is perceived of organizational support has positive and significant effect on the readiness to change is rejected. The readiness to change is necessary given the corporate action being carried out in accordance with the mandate granted by the government.

Keywords: Motivation, Intrinsic, Leadership style, transformational, perceived of organizational support, PRN, Reasuransi Indonesia Utama, readiness to change.