

## INTISARI

Perubahan organisasi merupakan bentuk dari adaptasi agar organisasi mampu bertahan dan terus berkembang. Kesiapan Untuk Berubah merupakan suatu hal yang penting dalam suatu proses perubahan yang terjadi pada suatu organisasi. Kesiapan Untuk Berubah mencerminkan sejauh mana individu dalam suatu organisasi menerima suatu perubahan yang sedang terjadi dalam organisasi.

Kesiapan Untuk Berubah dapat dipengaruhi oleh beberapa aspek, salah satunya adalah Kepercayaan Pada Manajemen. Persepsi yang dirasakan karyawan terhadap dampak dari perubahan akan menciptakan respon positif terhadap proses perubahan itu sendiri. Respon positif individu terhadap perubahan yang terjadi bergantung penuh pada kepercayaan yang mereka berikan pada manajemen.

Penelitian ini merupakan studi korelasional yang berfokus pada pengujian hipotesis. Hipotesis dari penelitian ini yakni: (1) Kepercayaan Pada Manajemen mempengaruhi Kesiapan Individu Untuk Berubah, (2) Kepercayaan Pada Manajemen mempengaruhi Kesiapan Individu Untuk Berubah yang dimediasi oleh Dampak Perubahan Persepsian. Data pada penelitian ini merupakan data primer yang didapat melalui penyebaran kuesioner pada karyawan dengan sampel sebanyak 89 orang. Penelitian ini menggunakan uji hipotesis regresi empat tahap sesuai prosedur Baron dan Kenny (1986).

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diperoleh kesimpulan berupa: (1) Kepercayaan Pada Manajemen berpengaruh positif terhadap Kesiapan Individu Untuk Berubah. (2) Dampak Perubahan Persepsian memediasi pengaruh positif Kepercayaan Pada Manajemen terhadap Kesiapan Individu Untuk Berubah.

**Kata Kunci :** Kepercayaan Pada Manajemen, Dampak Perubahan Persepsian, Kesiapan Untuk Berubah.

## **ABSTRACT**

*Organizational change is a form of adaptation that organizations can survive and continue to develop. Readiness to change is an important thing in a process of change that occurs in an organization. Readiness to change reflects the extent which individuals in an organization accept a change that is happening in the organization.*

*Readiness to change can be influenced by several aspects, one of which is trust in management. The perception that employees feel about the impact of change will create a positive response to the change process. Individual positive responses to changes that occur depend entirely on the trust they give to management. Readiness to change can be influenced by several aspects, one of which is trust in management. The perception that employees feel about the impact of change will create a positive response to the change process. Individual positive responses to changes that occur depend entirely on the trust they give to management.*

*This research is a correlational study that focuses on testing hypotheses. The hypothesis of this study are: (1) Trust in Management affects the readiness of individuals to change, (2) Trust in Management influences Individual Readiness to Change which is mediated by the Impact of Perceived Change. The data in this study are primary data obtained through distributing questionnaires to employees with a sample of 89 people. This study uses a four-stage regression hypothesis test according to the procedures of Baron and Kenny (1986).*

*Based on the conducted research, the conclusions are: (1) trust in management positively and significantly influences employee performance. (2) perceived impact of change mediates the positive influence trust in management toward readiness to change.*

**Keywords:** *trust in management, perceived impact to change, readiness to change.*

