

ABSTRACT

ANALYSIS OF READINESS FOR CHANGE, COMMITMENT TO CHANGE AND RESISTANCE TO CHANGE OF PT BUMI DAYA PLAZA ORGANIZATIONAL CULTURE CHANGE

Alfian Ardhiyana Putra

16/407150/PEK/22385

The success of change initiatives in an organization is determined by many factors. Among them are influenced by both external and internal factors. This study examines the extent of change readiness, commitment to change and resistance to changes in employees in response to changes in organizational culture that occurred at PT Bumi Daya Plaza.

The research sample used in this study consisted of 61 employees resulting from a purposive sampling method with certain criteria. Descriptive analysis research design with survey method is used to obtain a description or the presence or absence of differences from each variable based on employee attributes at PT Bumi Daya Plaza. The research instrument used in this study was a questionnaire developed by Holt et al (2007) for readiness of change variables, Allen and Meyer et al. (1997) for commitment to change, and Oreg (2009) for variable resistance to change. The descriptive statistical method, t test and ANOVA test were used to analyze the data.

The results of the study show that PT Bumi Daya Plaza employees have; (1) The level of readiness for change is high; (2) Commitment to change is high; and (3) Resistance to change is moderate. While to describe all variables and their constituent dimensions based on employee attributes, namely age, education, type of work, and work period, it was found that there were no significant differences for the whole. Meanwhile, sources of rejection of changes that have the potential to inhibit change stem from reluctance to abandon routine, short-term focus and cognitive rigidity.

Keywords: Change, readiness to change, commitment to change, rejection of change

ABSTRAK

ANALISIS KESIAPAN UNTUK BERUBAH, KOMITMEN TERHADAP PERUBAHAN DAN PENOLAKAN TERHADAP PERUBAHAN BUDAYA ORGANISASIONAL PT BUMI DAYA PLAZA

Alfian Ardhiyana Putra

16/407150/PEK/22385

Keberhasilan inisiatif perubahan dalam suatu organisasi diantaranya ditentukan oleh banyak faktor. Diantaranya yang dipengaruhi baik faktor eksternal maupun internal. Penelitian ini menguji sejauh mana tingkat kesiapan berubah, komitmen terhadap perubahan dan penolakan terhadap perubahan pegawai dalam merespon perubahan budaya organisasional yang terjadi di PT Bumi Daya Plaza.

Sampel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas 61 orang pegawai yang dihasilkan dari metode *purposive sampling* dengan kriteria-kriteria tertentu. Desain penelitian analisis deskriptif dengan metode survei digunakan untuk mendapatkan deskripsi maupun ada tidaknya perbedaan dari setiap variabel berdasarkan atribut pegawai di PT Bumi Daya Plaza. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang dikembangkan oleh Holt *et al* (2007) untuk variabel kesiapan untuk berubah, Allen dan Meyer *et al.* (1997) untuk komitmen terhadap perubahan, dan Oreg (2009) untuk variabel penolakan terhadap perubahan. Adapun metode statistik deskriptif, uji t dan uji ANOVA digunakan untuk menganalisis data.

Hasil penelitian menunjukkan hasil bahwa pegawai PT Bumi Daya Plaza memiliki ; (1) Tingkat kesiapan untuk berubah yang tinggi ; (2) Komitmen terhadap perubahan yang tinggi ; dan (3) Tingkat penolakan terhadap perubahan yang sedang. Sementara untuk mendeskripsikan seluruh variabel beserta dimensi-dimensi penyusunnya dilakukan berdasarkan atribut pegawai yaitu usia, pendidikan, jenis pekerjaan, dan masa kerja didapati bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan untuk keseluruhan. Sementara itu, sumber penolakan terhadap perubahan yang berpotensi menghambat perubahan bersumber dari keengganan meninggalkan rutinitas, fokus jangka pendek dan kekakuan kognitif.

Kata kunci : Perubahan, kesiapan untuk berubah, komitmen terhadap perubahan, penolakan terhadap perubahan