

ABSTRAK

SUMBER RESISTAN KARYAWAN PT WASKITA KARYA (PERSERO) TBK TERHADAP PERUBAHAN

Army Maulana Yusup
17/422800/PEK/23646

Resistan terhadap perubahan dapat didefinisikan sebagai “tridimensi” yang melibatkan komponen afektif, perilaku, dan kognitif. Komponen afektif adalah bagaimana seseorang merasakan perubahan, komponen kognitif adalah bagaimana seseorang berpikir tentang perubahan, dan komponen perilaku adalah apa yang dilakukan seseorang dalam menghadapi perubahan (Palmer, Dunford & Akin, 2009). Resistan terhadap perubahan juga diartikan sebagai sikap atau perilaku yang mengindikasikan tidak adanya keinginan untuk mendukung atau membuat sebuah perubahan (Yilmaz & Kilicoglu, 2013).

Resistan terhadap perubahan dapat disebabkan oleh beberapa faktor atau sumber. Faktor-faktor tersebut merupakan hal-hal penting yang perlu diperhatikan oleh organisasi maupun perusahaan dalam melakukan suatu perubahan, mengingat suksesnya suatu perubahan perlu dukungan dari seluruh anggota organisasi.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode wawancara untuk mengetahui sumber resistan karyawan PT. Waskita Karya (Persero), Tbk. terhadap perubahan serta bagaimana langkah yang harus dilakukan dalam mengatasi sikap resistan karyawan PT Waskita Karya (Persero) Tbk. terhadap perubahan. Informan dalam penelitian ini bersumber dari enam orang yang terdiri atas satu orang *Senior Vice President*, satu orang *Manager*, dan empat orang *Officer* atau pegawai pada level staf. Pengambilan data dilakukan pada PT. Waskita Karya (Persero), Tbk. yang berlokasi di Jakarta.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa yang menjadi sumber resistan karyawan PT. Waskita Karya (Persero), Tbk. terhadap perubahan diantaranya adalah perubahan yang berlebihan, ketidaknyamanan pada ketidakpastian, kurangnya kejelasan mengenai apa yang diharapkan, dan perbedaan persepsi mengenai cara melakukan perubahan. Selain itu, didapatkan juga langkah yang harus dilakukan dalam mengatasi resistan terhadap perubahan antara lain dengan melakukan sosialisasi, melakukan pelatihan mengenai cara mengimplementasikan perubahan, membuat aturan untuk mengimplementasikan perubahan.

Kata Kunci: Resistan terhadap Perubahan, Sumber Resistan, Perubahan yang Berlebihan, Ketidaknyamanan pada Ketidakpastian, Kejelasan Mengenai Apa yang Diharapkan, Perbedaan Persepsi Mengenai Cara Melakukan Perubahan, Sosialisasi, Pelatihan mengenai Cara Melakukan Perubahan, Aturan untuk Mengimplementasikan Perubahan.

ABSTRACT

SOURCES OF PT WASKITA KARYA (PERSERO) TBK EMPLOYEES RESISTANCE TO CHANGE

***Army Maulana Yusup
17/422800/PEK/23646***

Resistance to change can be defined as "tridimensi" which involves affective, behavioral, and cognitive components. The affective component is how a person feels change, the cognitive component is how a person thinks about change, and the behavioral component is what a person does when face of change (Palmer, Dunford & Akin, 2009). Resistance to change is also interpreted as an attitude or behavior that indicates there is no desire to support or make a change (Yilmaz & Kilicoglu, 2013).

Resistance to change can be caused by several factors (sources). These factors are important things that need to be considered by organizations and companies in making a change, because the success of a change needs the support of all the organization members.

This research uses a qualitative approach with an interview method to determine the Sources of PT. Waskita Karya (Persero), Tbk employees resistance to changes and how to take steps to overcome the resistance of PT. Waskita Karya (Persero), Tbk. employees resistance to change. The informants in this research were sourced from six people consisting of one Senior Vice President, one Manager, and four Officers or employees at the staff level. Data is collected at PT. Waskita Karya (Persero), Tbk. located in Jakarta.

The results of this research indicate that the sources of PT. Waskita Karya (Persero), Tbk. employee resistance to change are excessive changes, inconvenience to uncertainty, lack of clarity about what to expect and different perceptions about how to make changes. In addition, there are also steps that must be taken in overcoming resistance to change are by socialize, conducting training on how to implement change, making rules for implementing change.

Keywords: Resistance to Change, Sources of Resistance, Excessive Change, Unconvenience to Uncertainty, Lack of Clarity about What to Expect, Differences in Perception about How to Make Change, Socialize, Training on How to Make Change, Rules for Implementing Change.