

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya resistensi terhadap perubahan (*resistance to change*), sumber-sumber resistensi terhadap perubahan, dan ada tidaknya perbedaan sumber resistensi terhadap perubahan pada pegawai di Kantor Pos Besar Yogyakarta. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif melalui survei dengan mendistribusikan kuesioner kepada responden. Sampel dalam penelitian ini adalah 63 orang yang diperoleh dari metode *purposive sampling* dengan kriteria-kriteria tertentu. Resistensi terhadap perubahan diukur menggunakan skala yang dikembangkan oleh Oreg (2003) yaitu pencarian rutinitas, reaksi emosional, fokus jangka pendek, dan kekakuan kognitif. Analisis data menggunakan *software* SPSS versi 25, teknik analisis statistik deskriptif, dan uji-t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, (1) ada resistensi terhadap perubahan pada pegawai Kantor Pos Besar Yogyakarta dengan tingkat sedang; (2) sumber resistensi terhadap perubahan pada pegawai Kantor Pos Besar Yogyakarta yang paling dominan adalah kekakuan kognitif; (3) tidak terdapat perbedaan yang signifikan terhadap sumber resistensi antara pejabat dan staf baik secara keseluruhan maupun berdasarkan masing-masing dimensi pada skala resistensi terhadap perubahan.

Kata kunci: perubahan, manajemen perubahan, resistensi terhadap perubahan

ABSTRACT

The purpose of this research was to find out the resistance to change, the sources of resistance to change, and the difference of the source of the resistance to change in employees of Kantor Pos Besar Yogyakarta. The research method that used in this research was quantitative methods through survey with questionnaire distribution to respondent. The research sample was 63 person that obtained from the purposive sampling methods with some criteria. Resistance to change was measured by Oreg's measurement scale (2003) that was routine seeking, emotional reaction, short-term focus, and cognitive rigidity. Data analysis used the software of SPSS version 25, descriptive analysis technique, and t-test. The result of this research showed that, (1) there was a resistance to change in the employees of Kantor Pos Besar Yogyakarta with medium level (mean 2,83); (2) the most dominant of the source of resistance to change in the employees of Kantor Pos Besar Yogyakarta was cognitive rigidity; (3) there was no significant difference of the source of resistance to change between the officials and the staffs of Kantor Pos Besar Yogyakarta whether based on overall or each dimension of resistance to change scale.

Keywords: change, change management, resistance to change