

ABSTRACT

This research aims to measure the level of readiness for change and commitment to change of the Secretariat of the Agency employees in implementing the Flexible Working Space (FWS) policy, as well as to identify the sources of resistance to change. The measurement used in this research is a diagnostic tool developed by Blackman, O'Flynn, and Ugyel (2013). Additionally, this study aims to examine the difference in the level of the three variables based on employee attributes.

This study uses primary data obtained from online questionnaires distributed to employees at the Secretariat of the Agency as the respondents. The sampling method used in this research is the purposive sampling, where samples taken from the population are based on two criteria set by the researcher. Afterwards, the author analyzed the data using descriptive statistical analysis and parametric inferential statistics using the IBM SPSS Statistics 20.

The result of this research exhibits that the Secretariat of the Agency employees have a very high readiness for change, a high commitment to change, and a moderate level resistance to change in the implementation of Flexible Working Space (FWS) policy. The most dominant resistance sources come from cognitive rigidity and emotional reaction of the employees. In addition, the study result indicates that there are significant differences in resistance to change based on the classification of employees' educational background and tenure.

Keywords: readiness for change, commitment to change, resistance to change, flexible working space

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur tingkat kesiapan untuk berubah dan komitmen terhadap perubahan pegawai Sekretariat Badan dalam menerapkan kebijakan Flexible Working Space (FWS), serta mengidentifikasi sumber-sumber penolakan terhadap perubahan. Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah alat diagnostik yang dikembangkan oleh Blackman, O'Flynn, dan Ugyel (2013). Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menguji tingkat perbedaan ketiga variabel tersebut berdasarkan atribut pegawai.

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner online yang disebarakan kepada pegawai di Sekretariat Badan sebagai responden. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode purposive sampling, dimana sampel yang diambil dari populasi didasarkan pada dua kriteria yang ditetapkan oleh peneliti. Selanjutnya, penulis menganalisis data menggunakan analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial parametrik dengan menggunakan IBM SPSS Statistics 20.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai Sekretariat Badan memiliki kesiapan untuk berubah yang sangat tinggi, komitmen terhadap perubahan yang tinggi, dan penolakan terhadap perubahan tingkat sedang dalam implementasi kebijakan Flexible Working Space (FWS). Sumber penolakan yang paling dominan berasal dari ketakutan kognitif dan reaksi emosional pegawai. Selain itu, hasil studi menunjukkan bahwa terdapat perbedaan penolakan terhadap perubahan yang signifikan berdasarkan klasifikasi latar belakang pendidikan dan masa kerja pegawai.

Kata kunci: kesiapan untuk berubah, komitmen terhadap perubahan, penolakan terhadap perubahan, Flexible Working Space