

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kekuatan sistem sumber daya manusia persepsian terhadap *coping with change* pada karyawan dengan dukungan organisasional persepsian sebagai pemediasi. Studi dilakukan pada PT PLN (Persero) dengan subyek penelitian program transformasi “*Power Beyond Generations*” dan AKHLAK. Subyek penelitian adalah program perubahan organisasional dalam bentuk program strategis perusahaan sebagai upaya untuk menanggapi tekanan persaingan yang semakin terbuka dalam industri sejenis.

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan metode pengumpulan data yang digunakan adalah survei. Data responden dianalisis dengan menggunakan *structural equations modeling* (SEM) dengan menggunakan piranti lunak Lisrel 8.8 untuk melakukan pengujian dua hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kekuatan sistem SDM persepsian tidak memiliki pengaruh langsung signifikan terhadap *coping with change* pada karyawan. kekuatan sistem SDM persepsian memiliki pengaruh positif tidak langsung signifikan terhadap *coping with change* dengan dukungan organisasional persepsian sebagai pemediasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasional persepsian memediasi secara penuh pengaruh kekuatan sistem SDM persepsian terhadap *coping with change* pada karyawan.

Kata kunci: kekuatan sistem SDM persepsian, *coping with change*, dukungan organisasional persepsian, perubahan organisasional, program transformasi

ABSTRACT

This research aimed to analyze the effect of perceived HR system strength on coping with change for employees with perceived organizational support as a mediator. The research was conducted at PT PLN (Persero) with the research subject of the transformation program "Power Beyond Generations" and AKHLAK. The research subject was an organizational change program in the form of a company's strategic program as an effort to respond to increasingly open competitive pressures in similar industries.

This research was a quantitative research and the data collection method used was a survey. Respondent data were analyzed using structural equations modeling (SEM) using Lisrel 8.8 software to test two hypotheses.

The results showed that perceived HR system strength did not have a significant direct effect on coping with change on employees. Perceived HR system strength had a positive significant indirect effect on coping with change with perceived organizational support as a mediator. Thus, it can be concluded that perceived organizational support fully mediate the effect of perceived HR system strength on coping with change for employees.

Key words: perceived HR system strength, coping with change, perceived organizational support, organizational change, transformation programs