

INTISARI

Tuntutan perubahan lingkungan yang sangat dinamis tersebut, membuat organisasi publik dan non publik dituntut untuk lebih efektif dan efisien dalam melayani kebutuhan masyarakat. Kesiapan untuk berubah sangat dibutuhkan guna mendukung perubahan lingkungan dan perubahan organisasi yang terjadi. Perubahan organisasi dapat menimbulkan berbagai macam sikap dan reaksi individu dengan berbagai tingkat variasi dukungan terhadap program kerja yang ada. Mulai dari individu yang ikut serta berpartisipasi, sampai dengan individu yang tidak terpengaruh dengan perubahan ini atau mengabaikan terhadap perubahan yang ada. Dalam memahami dan menganalisis suatu perubahan, diperlukan bimbingan dari pimpinan organisasi yang dapat mengarahkan, menjelaskan, dan memotivasi bawahannya untuk berpartisipasi terhadap perubahan. Dalam mengukur kesiapan untuk berubah terdiri dari tiga dimensi yaitu mempromosikan (*promoting*), berpartisipasi (*participating*), dan menolak (*resisting*). Sedangkan dimensi sikap karyawan pada perubahan terdiri dari kepuasan pada posisi dan keyakinan dalam perubahan. Dan untuk dimensi **gaya kepemimpinan berorientasi pada perubahan terdiri dari usaha pemimpin untuk ‘menjual’ perubahan (*change-selling behavior*) dan perilaku pemimpin pada saat penerapan perubahan (*change implementing behavior*).**

Penelitian ini menguji pengaruh sikap terhadap perubahan dan gaya kepemimpinan berorientasi perubahan pada kesiapan untuk berubah. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif melalui penyebaran kuesioner. Jumlah responden yang terlibat dalam penelitian ini sebanyak 170 karyawan di lingkungan Direktorat Jenderal Perhubungan Udara. Dari hasil penyebaran kuesioner, terdapat 133 kuesioner yang kembali (*response rate* 78,23 persen).

Berdasarkan hasil analisis regresi, penelitian ini berhasil membuktikan bahwa sikap terhadap perubahan berpengaruh positif pada kesiapan untuk berubah, namun pengaruh tersebut tidak signifikan, sedangkan gaya kepemimpinan berorientasi perubahan berpengaruh positif dan signifikan pada kesiapan untuk berubah.

Kata kunci: Perubahan organisasi, kesiapan untuk berubah, sikap terhadap perubahan, *change leadership, attitude toward change, readiness for change.*

ABSTRACT

The changing demands of this dynamic environment, demanding public and non-public organizations are required to be more effective and efficient in serving the needs of the community. Readiness for change is urgently needed to support the environmental changes and organizational changes that occur. Organizational change can cause a variety of attitudes and reactions of individuals with varying levels of support for the program variation of the existing work. Ranging from individuals who join and participate, to the individuals who are not affected by this change or ignore the changes. In understanding and analyzing a change, required the guidance of the head of the organization who can direct, explain, and motivate subordinates to participate to change. In measuring the readiness for change comprises three dimensions, namely promoting (promoting), participate (participating), and reject (resisting). While the dimensions of employee attitudes on the change in position consists of satisfaction and confidence in the change. And to the dimensions of change-oriented leadership style is composed of business leaders to 'sell' the changes (change-selling behavior) and behavior change leader at the time of application (implementing change behavior).

This study examined the influence of attitude towards change and change leadership style to the readiness for change. The method used is quantitative method by distributing questionnaires. The number of respondents involved in this study were 170 employees in the DGCA. From the results of questionnaires, there were 133 questionnaires yan returned (response rate of 78,23 percent).

Based on the results of the regression analysis, the study was able to prove that the attitude toward change positive effect on readiness to change, but these effects are not significant, while the change-oriented leadership style positive and significant impact on readiness to change.

Keywords: organizational change, readiness for change, attitudes toward change, change leadership.