

INTISARI

Keefektifan perubahan keorganisasian dipengaruhi oleh tingkat kesiapan berubah individualnya, dilihat dari empat dimensi pembentuk kesiapan berubah individual, yaitu kesesuaian, dukungan manajemen, efikasi diri, dan manfaat bagi pribadi (berdasarkan model yang disusun oleh Holt, Armenakis, Feild, dan Harris). Namun, perubahan keorganisasian seringkali menghadapi penolakan dari individu di dalam organisasi yang dapat bersumber dari faktor keengganan meninggalkan rutinitas, reaksi emosional, fokus jangka pendek, dan kekakuan kognitif (model dari Oreg, Nevo, Metzger, Leder, dan Castro). Subjek penelitian ini adalah pegawai di Politeknik APP Jakarta (Poltek APP) yang sedang melaksanakan perubahan keorganisasian sebagai akibat berubahnya nomenklatur dari Akademi menjadi Politeknik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tingkat kesiapan berubah individual dan sumber-sumber penolakan terhadap perubahan, serta melihat ada atau tidaknya perbedaan hasil terhadap kedua variabel tersebut berdasarkan atribut pegawai. Survei dilakukan terhadap responden yang merupakan pegawai Poltek APP yang terkena dampak langsung perubahan sebanyak 80 orang. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa, (1) tingkat kesiapan berubah individual yang diteliti di Poltek APP cenderung tinggi; (2) terdapat penolakan yang levelnya sedang, bersumber dari kekakuan kognitif individunya; dan (3) terdapat perbedaan tingkat kekakuan kognitif berdasarkan titel pekerjaan pegawai dan tingkat keengganan meninggalkan rutinitas berdasarkan tingkat pendidikan pegawai.

Kata kunci: *kesiapan berubah individual, penolakan terhadap perubahan, kesesuaian, dukungan manajemen, efikasi diri, manfaat bagi pribadi, keengganan meninggalkan rutinitas, reaksi emosional, fokus jangka pendek, kekakuan kognitif.*

ABSTRACT

Organizational change effectiveness is affected by individual readiness for change consisting four dimensions, i.e., appropriateness, management support, self efficacy, and personal benefit (based on Readiness for Change Scale by Holt, Armenakis, Feild, and Harris). Organizational change, however, often face resistance from individuals within organization. Routine seeking, emotional reactions, short-term focus, and cognitive rigidity are amongst the sources of resistance to change (based on Resistance to Change Scale by Oreg, Nevo, Metzger, Leder, and Castro). The subject of this research is the employees of Politeknik APP Jakarta (Poltek APP). Poltek APP was implementing organizational change as the result of its transformation from Academy to Polytechnic. This research was conducted to analyze individual readiness for change and the sources of resistance to change, and the difference on two variables based on employee's attributes. Survey was administered to 80 respondents of Poltek APP employees that directly affected by the proposed change. The results showed that there were (1) high level of individual readiness for change; (2) moderate level of resistance to change originating from individual cognitive rigidity; and (3) differences of cognitive rigidity level based on job title and routine seeking level based on educational level.

Keywords: *individual readiness for change, resistance to change, appropriateness, management support, self efficacy, personal benefit, routine seeking, emotional reaction, short-term focus, cognitive rigidity.*