

INTISARI

Organisasi yang sedang dalam proses perubahan akan menghadapi hambatan dari sisi Sumber Daya Manusia di dalam organisasi. Tantangan terbesar dari program perubahan adalah mempersiapkan Sumber Daya Manusia yang siap untuk menghadapi tantangan perubahan organisasional. Kesiapan Untuk Berubah adalah salah satu pemrediksi penting keberhasilan program perubahan organisasional. Untuk itu penting untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi Kesiapan Untuk Berubah Sumberdaya Manusia di dalam organisasi. Dalam penelitian ini menggunakan Efektifitas Komunikasi Perubahan dan Komitmen Afektif sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi Kesiapan Untuk Berubah.

Penelitian ini bertujuan menguji dan menganalisis pengaruh Efektifitas Komunikasi Perubahan dan Komitmen Afektif terhadap Kesiapan untuk Berubah di Empat Pengadilan Negeri eks Karisidenan Kediri. Metode pengumpulan data yang diterapkan adalah melalui metode survey dengan menyebarkan kuesioner kepada target penelitian. Penelitian ini menggunakan populasi seluruh Pegawai Negeri Sipil Non Hakim di empat Pengadilan Negeri eks Karisidenan Kediri sebanyak 162 responden, pengambilan sampel pada penelitian ini termasuk dalam purposive sampling. Penelitian ini mengajukan 3 hipotesis yaitu, hipotesis 1: Efektifitas Komunikasi Perubahan akan memiliki pengaruh positif pada Kesiapan Untuk Berubah; hipotesis 2: Komitmen Afektif berpengaruh positif pada Kesiapan Untuk Berubah; dan hipotesis 3: Efektifitas Komunikasi Perubahan dan Komitmen Afektif secara bersama-sama memiliki pengaruh positif pada Kesiapan Untuk Berubah. Pengujian hipotesis dilakukan dengan regresi linier sederhana dan regresi linier berganda.

Hasil riset menyatakan bahwa hipotesis 1, hipotesis 2 dan hipotesis 3 terdukung. Ini berarti Efektifitas Komunikasi Perubahan dan Komitmen Afektif secara sendiri-sendiri maupun bersama berpengaruh positif terhadap Kesiapan Untuk Berubah.

Kata kunci : efektifitas komunikasi perubahan, komitmen afektif, kesiapan untuk berubah.

ABSTRACT

Organizations that are in the process of change will face resistance from Human Resources within the organization. The biggest challenge of the change program is to prepare Human Resources who are ready to face the challenges of organizational change. Readiness for Change is one of the most important predictors of successful organizational change programs. Therefore, it is important to know what factors affect the readiness to change human resources in the organization. In this study using Effective Change Communication and Affective Commitment as the factors that affect Readiness For Change.

The main objective of this study was to analyze the effect of Effective Change Communication and Affective Commitment to Readiness for Change in Four District Courts Ex Karisidenan Kediri. Data collection method applied is through survey method by distributing questionnaires to research targets. This study uses the population of all Non-Hakim Civil Servants in four District Court ex Karisidenan Kediri as many as 162 respondents, sampling in this study is purposive sampling. This research proposes 3 hypotheses, hypothesis 1: Effective Change Communication will have a positive effect on Readiness for Change; Hypothesis 2: Affective Commitment will have a positive effect on Readiness for Change; And hypothesis 3: Effective Change Communication and Affective Commitment jointly will have a positive effect on Readiness for Change. Hypothesis testing is done by simple linear regression and multiple linear regression.

The results suggest that all hypotheses 1, hypotheses 2, and hypotheses 3 are supported. This means the Effective Change Communication and the Affective Commitment individually or jointly will have a positive effect on Readiness For Change.

Keywords: effective change communication; affective commitment; readiness for change.