

ANALISIS PENGARUH PENOLAKAN PADA PERUBAHAN TERHADAP KESIAPAN UNTUK BERUBAH DENGAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN KETERIKATAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

(Studi pada Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Pasaman Barat)

Delvi Elwina ¹⁾, Zaitul ²⁾

Prodi Magister Sains Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta

Email : delvielwina83@gmail.com, zaitul@bunghatta.ac.id

PENDAHULUAN

Banyak faktor yang mempengaruhi atau menjadi penyebab tingginya tingkat kegagalan dalam perubahan. Salah satu faktor yang utama adalah sikap dari karyawan (sebagai pelaku dan pihak yang mengalami perubahan) terhadap perubahan [1]. Perubahan menyebabkan karyawan harus bergerak meninggalkan status quo menuju sesuatu yang baru sehingga menimbulkan ketakutan akan ketidaktahuan dan ketidakjelasan karyawan [2]. Terdapat beberapa alasan mengapa banyak orang menentang perubahan [3]. Efek penolakan terhadap perubahan dapat dikurangi melalui pengaruh 3 (tiga) variabel mediasi yaitu Persepsi Dukungan Organisasi (*Perceived Organizational Support*); kepercayaan (*Trust*) dan keterikatan emosional (*Emotional Attachment*) [4]. Keterlibatan kerja yang tinggi akan menghasilkan kesiapan untuk perubahan yang tinggi pula [5]. Penelitian ini dilakukan untuk mengkonfirmasi teori Kurt Lewin dimana kesiapan untuk berubah dapat dengan mudah dikaitkan dengan model perubahan Kurt Lewin [6].

METODE

Objek penelitian adalah seluruh PNS yang ada pada lima OPD di Kabupaten Pasaman Barat dengan total responden 193 orang menggunakan kuisioner dengan skala Likert lima jawaban. Data diolah menggunakan Smart-PLS3 dengan metode *Measurement Model Assesement*(*Convergent*

Validity dan *Discriminant Validity*), selanjutnya analisis deskriptif, *R Square* dan *Structural Model Assessment*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. *Path Coefficient*

Arah	Original Sample	T Statistics	P Values	Keputusan
PpP - > KuB	-0,262	4,428	0,000	H ₁ diterima
PpP - > PDO	-0,065	0,734	0,463	H ₂ ditolak
PDO - > KuB	0,335	6,056	0,000	H ₃ diterima
PpP - > KK	-0,264	3,101	0,002	H ₅ diterima
KK -> KuB	0,410	7,052	0,000	H ₆ diterima

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa ada 4 hipotesis yang diterima (H₁, H₃, H₅ dan H₆) karena sudah memenuhi syarat T statistik > 1,96 dan P values < 0,05. Dan ada satu hipotesis yang ditolak yaitu H₂ dimana hasil olahan data SEM PLS pada objek penelitian menunjukkan T statistik < 1,96 dan nilai P values > 0,05.

Tabel 2. *Indirect Effect*

Efek Mediasi				
Arah	Original Sample	T Statistics	P Values	Keputusan
PpP -> PDO --> KuB	-0,022	0,677	0,499	H ₄ ditolak
PpP -> KK ---> KuB	-0,138	2,574	0,010	H ₇ diterima

Dari tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa H₄ tidak memenuhi persyaratan yang ditetapkan (nilai T statistik < 1,96 dan nilai

P values > 0,05 sehingga H₄ **ditolak**. Sementara H₇ diterima karena sudah memenuhi syarat T statistik > 1,96 dan P values < 0,05.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan ditemukan bahwa penolakan pada perubahan berpengaruh negatif terhadap kesiapan untuk berubah PNS. Namun pengaruh penolakan pada perubahan terhadap kesiapan untuk berubah PNS yang dimediasi oleh persepsi dukungan organisasi yang diprediksi memiliki pengaruh tidak langsung diperoleh hasil yang tidak signifikan. Dan temuan baru pada penelitian ini adalah bahwa pengaruh penolakan pada perubahan terhadap kesiapan untuk berubah PNS yang dimediasi oleh keterikatan kerja memperoleh hasil yang signifikan sehingga diprediksi bahwa variabel keterikatan kerja akan dapat mengurangi efek penolakan pada perubahan sehingga kesiapan untuk berubah PNS bisa ditingkatkan. Berdasarkan penelitian ini diperoleh nilai Q square sebesar 0,585 dengan makna besarnya pengaruh atau kontribusi variabel keterikatan kerja dan persepsi dukungan organisasi terhadap kesiapan untuk berubah PNS adalah sebesar 58,5 %. Sehingga masih ada 41,5 % variabel lain yang masih dapat diteliti untuk meningkatkan kesiapan untuk berubah.

DAFTAR PUSTAKA

[1] R. A. Jones, N. L. Jimmieson, and A. Griffiths, "The impact of organizational culture and reshaping capabilities on change implementation success: The

mediating role of readiness for change," *J. Manag. Stud.*, vol. 42, no. 2, pp. 361–386, 2005, doi:

10.1111/j.1467-6486.2005.00500.x.

- [2] Zulkarnain and S. Hadiyani, "Peranan Komitmen Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kesiapan Karyawan untuk Berubah," *J. Psikol.*, vol. 41, no. 1, p. 17, 2014, doi: 10.22146/jpsi.6955.
- [3] S. Torang, *Organisasi dan manajemen. Perilaku, struktur, budaya dan perubahan organisasi*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- [4] R. R. Thakur and S. Srivastava, "From resistance to readiness : role of mediating variables Introduction," *J. Organ. Chang. Manag.*, 2017.
- [5] M. Matthysen and C. Harris, "Relationship between readiness to change and work engagement," *SA J. Hum. Resour. Manag.*, vol. 16, no. 0, pp. 1–11, 2018, [Online]. Available: <https://sajhrm.co.za/index.php/sajhrm/article/view/855/1381>
- [6] A. P. Purwoko, "Kesiapan untuk Berubah dalam Reformasi Birokrasi di Indonesia," *Civ. Serv.*, vol. 11, no. 2, pp. 27–38, 2017, [Online]. Available: <http://download.garuda.ristekdikti.go.id/article.php?article=1481186&val=17805&title=KESIAPAN UNTUK BERUBAH DALAM REFORMASI BIROKRASI DI INDONESIA>

