

**PENGARUH KESIAPAN KARYAWAN MENGHADAPI
PERUBAHAN
(*READINESS FOR CHANGE*) TERHADAP RESISTENSI
KARYAWAN
MENGHADAPI PERUBAHAN DI PT PLN (Persero) AREA
PELAYANAN JARINGAN BOJONEGORO**
WISNU ADI NURYONO
Prof. Dr. Siti Sulasmi, P.Si., M.Sc.
KKB KK-2 B.99/11 Nur p

ABSTRAK

Perubahan merupakan aspek penting dalam perusahaan yang ditujukan agar perusahaan mampu bertahan dan berkembang kearah yang lebih baik. Salah satu bentuk perubahan yang dilakukan PT. PLN (persero) pusat dengan adanya perubahan mendasar pelayanan pelanggan. Perubahan tersebut berdampak pada banyak bidang pada manajemen, termasuk sumber daya manusia. Menyempurnakan pelaksanaan manajemen melalui perencanaan untuk seluruh kegiatan pelaksanaan program, penjabaran kembali pelaksanaan tata organisasi dan untuk mengantisipasi perkembangan sistem yang bertambah besar skala dan kompleksitasnya permasalahannya, yang kemungkinan akan memperberat beban kerja pegawainya. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh faktor kesiapan karyawan menghadapi perubahan, yang terdiri dari efikasi diri, dukungan atasan, perbedaan antara kondisi sebelum perubahan dengan yang diharapkan, reaksi yang sesuai untuk memperbaiki perbedaan tersebut, dan persepsi tentang keuntungan intrinsik dan ekstrinsik dari sebuah perubahan secara bersama-sama dan parsial terhadap adanya resistensi karyawan dalam menghadapi perubahan di PT. PLN (persero) APJ Bojonegoro. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. PLN (persero) APJ Bojonegoro yang berjumlah 80 orang. Berdasar pada jumlah yang masih mampu diteliti secara keseluruhan, maka metode penentuan sampel dalam penelitian ini adalah sensus. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut:
$$Y = 4,674 - 0,262 X_1 - 0,153 X_2 - 0,0864 X_3 - 0,210 X_4 - 0,139 X_5$$

Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama kesiapan karyawan dalam menghadapi perubahan terhadap resistensi karyawan. Hipotesis kedua

menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial kesiapan karyawan

dalam menghadapi perubahan terhadap resistensi karyawan.

Kata kunci: *self efficacy*, *principal support*, *discrepancy*, *appropriateness*, *personal valence* dan resistensi.

