

**PERAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP
KESIAPAN UNTUK BERUBAH PADA KARYAWAN
DI PT PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG**



SKRIPSI

OLEH :

KIRANA HUMAIROH

04041381520066

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS KEDOKTERAN

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

INDERALAYA

2019

**PERAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP
KESIAPAN UNTUK BERUBAH PADA KARYAWAN
DI PT PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG**



SKRIPSI

**Diajukan sebagai persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana
Psikologi**

OLEH :

KIRANA HUMAIROH

04041381520066

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS KEDOKTERAN

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

INDERALAYA

2019

LEMBAR PENGESAHAN
PERAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KESIAPAN UNTUK BERUBAH
PADA KARYAWAN DI PT PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG

Skripsi

dipersiapkan dan disusun oleh

KIRANA HUMAIROH

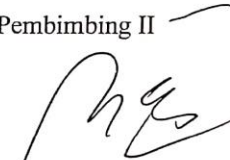
telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 23 Juli 2019
Susunan Dewan Penguji

Pembimbing I



Marisya Pratiwi, M.Psi., Psikolog
NIP. 198703192019032010

Pembimbing II



Amalia Juniary, S.Psi., MA., Psikolog
NIP. 197906262014062201

Penguji I



Maya Puspasari, M.Psi., Psikolog
NIP. 198410262017052201

Penguji II

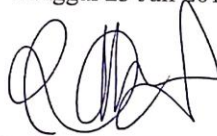


Dewi Anggraini, S.Psi., MA
NIP. 198311022012092201

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan

Untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Tanggal 23 Juli 2019



Rachmawati, S.Psi., MA
NIP. 197703282012092201

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya Kirana Humairoh, dengan disaksikan oleh tim penguji skripsi, dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini adalah karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan di suatu perguruan tinggi manapun. Dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis / diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan, maka saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut.

Inderalaya, 23 Juli 2019



Yang menyatakan,

Kirana Humairoh
(04041381520066)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya dalam semua hal termasuk dalam penyusunan penelitian ini. Peneliti mempersembahkan tugas akhir skripsi ini dengan penuh rasa syukur dan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua tercinta, Mama dan Papa yang selalu memberikan dukungan, doa, dan kasih sayang, sehingga Kirana bisa sampai di titik ini. Terimakasih karena sudah menjadi orang tua yang hebat, yang telah membesarkan Kirana dengan penuh pengorbanan dan perjuangan. Terima kasih untuk semua lelahmu yang tak akan pernah bisa terbalas. Terima kasih Ma, Pa, telah mengajarkan banyak hal dan ilmu yang berharga sehingga membuat anakmu mengerti tentang kehidupan. Semoga ilmu yang Kirana peroleh dapat bermanfaat bagi sesama, dan tentunya dapat membuat Mama dan Papa bangga dan tersenyum bahagia karena Kirana. Rasa sayang dan cinta Kirana kepada Mama dan Papa akan selalu tercurah diiringi doa semoga Mama dan Papa selalu diberikan kesehatan dan berada dalam lindungan Allah SWT.
2. Seluruh keluarga besar Ridhuan Iloel yang telah memberikan semangat serta motivasi kepada peneliti untuk dapat mengemban pendidikan sebaik mungkin. Dan juga tidak lupa kepada adikku Kharina Naomi yang telah memberikan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah, dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyusun dan menyelesaikan penelitian ini yang berjudul **“Peran Keterlibatan Kerja Terhadap Kesiapan Untuk Berubah Pada Karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang.”**

Dalam melaksanakan proses penyusunan skripsi ini, peneliti menyadari bahwa tidak akan dapat menyelesaikan semuanya dengan baik tanpa bantuan dari banyak pihak. Oleh karena itu, peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada.

1. Bapak Prof. Dr. H. Anis Saggaff, MSCE, selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
2. Bapak Dr. H. Syarif Husin, M.S, selaku Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.
3. Ibu Rachmawati S.Psi., MA, selaku Ketua Bagian Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.
4. Ibu Ayu Purnamasari, S.Psi., M.A, selaku Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.
5. Ibu Marisya Pratiwi, M.Psi., Psikolog, selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan ilmu yang dan dukungan kepada peneliti
6. Ibu Amalia Juniarly, S.Psi., M.A., Psikolog selaku Dosen Pembimbing II yang turut memberikan ilmu dan motivasi kepada peneliti.

7. Segenap Dosen dan Staf Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya yang telah memberikan segenap ilmunya kepada peneliti.
8. Orang tua tercinta serta saudara yang selalu mendoakan, mendukung, dan memberikan kasih sayang kepada peneliti.
9. Karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang yang telah meluangkan waktunya untuk membantu proses pengumpulan data penelitian.
10. Semua teman-teman seperjuangan yang memberikan dukungan sosial selama pembuatan proposal penelitian ini.
11. Bapak Mulyono Prawiro selaku Direktur Utama PT Pupuk Sriwidjaja Palembang yang telah memberikan izin penelitian di tempat yang Beliau pimpin.
12. Seluruh Karyawan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang yang telah meluangkan waktu untuk membantu penulis dalam melakukan penelitian.
13. Teman-teman seperjuanganku tim penelitian payung, Mahfira Ulfa Huljanna, Khansa Dhia Savila, dan Meisi Indah Permatasari yang telah bersama-sama berjuang dalam melewati suka duka dalam melaksanakan penelitian ini.
14. Semua teman-teman seperjuanganku, yang kusayangi Hanny Pratiwi, Nyimas Irhamna, Bella Saviera, Syahira Nandita, Risa Ananda Dewi,, Rindra Ayu Wahyuni, dan Muhammad Dicky Revaldi yang telah banyak membantu dan bersama menjalani banyak masa bersama.

15. Serta semua pihak yang telah membantu terlaksananya skripsi penelitian ini baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa peneliti sebut satu persatu.

Peneliti menyadari skripsi ini tidak luput dari berbagai kekurangan dan jauh dari kata sempurna baik dari bentuk penyusunan maupun materinya. Oleh karena itu kritik yang membangun dan saran dari pembaca sangat peneliti harapkan untuk penyempurnaan skripsi ini, sehingga ke depannya dapat memberikan manfaat serta bisa dikembangkan lebih lanjut.

Inderalaya , Juli 2019

Kirana Humairoh

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRAK	xvii
ABSTRACT.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian	12
D. Manfaat Penelitian	12
E. Keaslian Penelitian.....	13

BAB II LANDASAN TEORI	20
A. Kesiapan untuk Berubah	20
1. Pengertian Kesiapan untuk Berubah	20
2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kesiapan untuk Berubah	21
3. Dimensi Kesiapan untuk Berubah.	23
B. Keterlibatan Kerja	24
1. Pengertian Keterlibatan Kerja	24
2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Keterlibatan Kerja	25
3. Dimensi Keterlibatan Kerja	27
C. Peran Keterlibatan kerja terhadap Kesiapan untuk Berubah	29
D. Kerangka Berpikir	32
E. Hipotesis Penelitian	32
BAB III METODE PENELITIAN	33
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	33
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	33
1. Kesiapan untuk Berubah	33
2. Keterlibatan Kerja	34
C. Populasi dan Sampel Penelitian	34
1. Populasi	34
2. Sampel.....	35
D. Metode Pengumpulan Data	37

1. Skala Keterlibatan Kerja	38
2. Skala Kesiapan untuk Berubah	39
E. Validitas dan Reliabilitas	40
1. Validitas	40
2. Reliabilitas	40
F. Metode Analisis Data.....	41
1. Uji Asumsi	41
2. Uji Hipotesis	42
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	43
A. Orientasi Kancan Penelitian.....	43
B. Laporan Pelaksanaan Penelitian.....	46
1. Persiapan Administrasi	47
2. Persiapan Alat Ukur	46
3. Pelaksanaan Penelitian	51
C. Hasil Penelitian	57
1. Deskripsi Subjek Penelitian	57
2. Deskripsi Data Penelitian.....	62
3. Hasil Analisis Data Penelitian	65
D. Analisis Tambahan.....	68
E. Pembahasan	78
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	85
A. Kesimpulan	85
B. Saran.....	85

DAFTAR PUSTAKA.....87

LAMPIRAN.....91

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Perhitungan Jumlah Sampel.....	36
Tabel 3.2 Kisi-Kisi Skala Keterlibatan Kerja	38
Tabel 3.3 Kisi-Kisi Skala Kesiapan Untuk Berubah.....	39
Tabel 3.4. Skoring Aitem Skala Kesiapan untuk Berubah dan Keterlibatan Kerja	40
Tabel 4.1 Distribusi Skala Kesiapan Untuk Berubah Setelah Uji Coba	49
Tabel 4.2 Distribusi Penomoran Baru Skala Kesiapan Untuk Berubah	50
Tabel 4.3 Distribusi Skala Keterlibatan kerja Setelah Uji Coba.....	51
Tabel 4.4 Distribusi Penomoran Baru Skala Keterlibatan Kerja	51
Tabel 4.5 Tabel Penyebaran Skala Uji Coba	54
Tabel 4.6 Tabel Penyebaran Skala	56
Tabel 4.7 Deskripsi Subjek Penelitian berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel 4.8 Deskripsi Subjek Penelitian berdasarkan Usia	58
Tabel 4.9 Deskripsi Subjek Penelitian berdasarkan Lokasi Kerja	58
Tabel 4.10 Rumus Pengkategorian	59
Tabel 4.11 Deskripsi Subjek Penelitian berdasarkan Masa Bekerja.....	59
Tabel 4.12 Deskripsi Subjek Penelitian berdasarkan Direktorat	60
Tabel 4.13 Deskripsi Subjek Penelitian berdasarkan Jabatan.....	61
Tabel 4.14 Deskripsi Subjek Penelitian berdasarkan Pendidikan Terakhir	61
Tabel 4.15 Deskripsi Data Penelitian.....	62
Tabel 4.16 Rumus Pengkategorian	63

Tabel 4.17 Deskripsi Kategorisasi Kesiapan untuk Berubah pada Subjek Penelitian.....	64
Tabel 4.18 Deskripsi Kategorisasi Keterlibatan kerja pada Subjek Penelitian	65
Tabel 4.19 Rangkuman Hasil Uji Normalitas untuk tiap Variabel	66
Tabel 4.20 Rangkuman Hasil Analisis Linearitas.....	67
Tabel 4.21 Hasil Uji Hipotesis.....	68
Tabel 4.22 Hasil Uji Beda berdasarkan Jenis Kelamin.....	69
Tabel 4.23 Hasil Uji Beda berdasarkan Usia	69
Tabel 4.24 Distribusi Hasil Uji Beda Mean Kesiapan Untuk Berubah berdasarkan Usia	70
Tabel 4.25 Hasil Uji Beda berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	71
Tabel 4.26 Hasil Uji Beda berdasarkan Masa Kerja.....	72
Tabel 4.27 Deskripsi <i>Multiple Comparison</i> Hasil Perbedaan Kesiapan untuk Berubah berdasarkan Masa Kerja dengan Taraf Signifikansi $p < 0,05$	73
Tabel 4.28 Hasil Perbedaan Mean Kesiapan Untuk Berubah pada Subjek berdasarkan Masa Kerja.....	73
Tabel 4.29 Deskripsi <i>Multiple Comparison</i> Hasil Perbedaan Keterlibatan kerja berdasarkan Usia dengan Taraf Signifikansi $< 0,05$	74
Tabel 4.30 Hasil Perbedaan Mean Keterlibatan kerja pada Subjek berdasarkan Masa Kerja.....	75
Tabel 4.31 Hasil Uji Beda berdasarkan Lokasi Unit Kerja	76

Tabel 4.32 Hasil Uji Beda berdasarkan Direktorat	77
Tabel 4.33 Hasil Uji Beda berdasarkan Jabatan	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Berpikir.....	32
------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

A. Skala Penelitian.....	92
B. Validitas Dan Reliabilitas Skala.....	108
C. Hasil Data Penelitian.....	117
D. Data Mentah Penelitian.....	140

**PERAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KESIAPAN UNTUK
BERUBAH PADA KARYAWAN DI PT PUPUK SRIWIDJAJA
PALEMBANG**

Kirana Humairoh¹, Marisya Pratiwi²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran keterlibatan kerja terhadap kesiapan untuk berubah pada karyawan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. Hipotesis penelitian ini yaitu ada peran keterlibatan kerja terhadap kesiapan untuk berubah pada karyawan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Pupuk Sriwidjaja di Palembang dengan jumlah populasi 2093 orang. Sampel penelitian sebanyak 297 orang, dan untuk uji coba sebanyak 50 orang dengan menggunakan teknik sampling kuota. Alat ukur menggunakan skala keterlibatan kerja dan kesiapan untuk berubah dengan mengacu pada dimensi keterlibatan kerja dari Yoshimura dan dimensi kesiapan untuk berubah dari Holt. Analisis data menggunakan regresi sederhana.

Hasil analisis regresi menunjukkan $R = 0,230$, $R \text{ Square} = 0,053$, $F = 16,546$, $P = 0,000$ ($p < 0,05$). Hasil menunjukkan bahwa keterlibatan kerja memiliki peran yang signifikan terhadap kesiapan untuk berubah. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima.

Kata Kunci: Keterlibatan Kerja, Kesiapan Untuk Bekerja

¹ Mahasiswa Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya

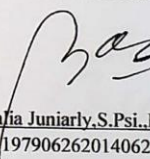
² Dosen Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya

Dosen Pembimbing I



Marisya Pratiwi, M.Psi., Psikolog
NIP. 198703192019032010

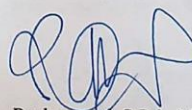
Dosen Pembimbing II



Amalia Juniary, S.Psi., MA., Psikolog
NIP. 197906262014062201

Mengetahui,

Kepala Bagian Program Studi Psikologi



Rachmawan, S.Psi., MA
NIP. 197703282012092201

**THE ROLE OF JOB INVOLVEMENT ON READINESS TO CHANGE OF
EMPLOYEE AT PT PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG.**

Kirana Humairoh¹, Marisya Pratiwi²

ABSTRACT

The research objective is to determine role of job involvement toward readiness to change on employees at PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. The study hypothesis of the study is that of perceived job involvement has a role to readiness to change on employees at PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

The population of this study was all employees at PT Pupuk Sriwidjaja Palembang with number of population is 2093 employees. The research sample was 297 people, and for the trial (try out) as many as 50 people using kuota sampling techniques. The measuring instrument uses the scale of job involvement and readiness to change by referring to dimension of Yoshimura's job involvement and dimension of readiness to change from Holt. Data analysis uses simple regression.

The result obtained by value of $R = 0,230$, $R\text{ Square} = 0,053$, $F = 16,546$, $P = 0,000$ ($p < 0,05$). It proved that job involvement has significant role toward readiness to change. Thus the hypothesis is accepted.

Keywords :Job Involvement, Readiness To Change

¹ Student of Psychology Departement of Medical Faculty, Sriwijaya University

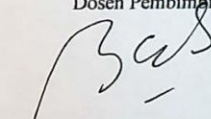
² Lecture of Psychology Departement of Medical Faculty, Sriwijaya University

Dosen Pembimbing I



Marisya Pratiwi, M.Psi., Psikolog
NIP. 198703192019032010

Dosen Pembimbing II



Arnalia Juniarily, S.Psi., MA., Psikolog
NIP. 197906262014062201

Mengetahui,

Kepala Bagian Program Studi Psikologi



Rachmawati, S.Psi., MA
NIP. 197703282012092201

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perubahan merupakan fenomena yang hampir selalu terjadi dan tidak dapat dihindari. Pada organisasi suatu perubahan dilakukan dengan tujuan untuk memperbaiki kelangsungan hidup organisasi agar tetap dapat bersaing. Perusahaan yang mampu beradaptasi dengan perubahan akan lebih dapat berkembang dan bertahan. Hal tersebut selaras dengan Stadlander (2006) yang mengatakan bahwa perubahan merupakan suatu proses alamiah dan penting untuk pengembangan individu dan organisasi untuk tumbuh dan berkembang. Tanpa perubahan, organisasi akan kehilangan kemampuannya untuk bersaing dalam kelangsungan hidup jangka panjang.

Winardi (2015) mengatakan bahwa pada pelaksanaannya, perubahan yang terjadi juga sekaligus dapat menciptakan konflik. Perubahan yang tidak dapat dikelola dengan baik dapat menghilangkan keefektifan dalam bekerjasama pada karyawan, mulai dari anggota tim ataupun departemen dalam cakupan yang lebih luas. Perubahan yang dihadirkan dengan tidak tepat juga dapat menimbulkan sikap menentang dan tindakan sabotase. Sehingga, dampak dari sebuah perubahan harus benar-benar dipahami agar perubahan tersebut dapat dikendalikan.

Di Indonesia, salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang mengalami perubahan adalah PT. Pupuk Sriwidjaja. Perusahaan ini telah berdiri sejak tahun 1959 dan merupakan perusahaan produsen pupuk pertama di Indonesia. PT Pupuk Sriwidjaja memiliki tujuan untuk menjalankan dan menunjang kebijakan dan program pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan nasional khususnya di bidang industri pupuk dan kimia lainnya. PT. Pupuk Sriwidjaja yang dulunya adalah induk perusahaan pupuk di Indonesia, sekarang telah menjadi salah satu anak perusahaan yang dinaungi oleh induk perusahaan pupuk yang baru yaitu PT. Pupuk Indonesia Holding Company (PIHC).

Perubahan tersebut terjadi setelah dilakukan pemisahan (*spin off*) pada tahun 2010, terjadi pemisahan dari PT.Pupuk Sriwidjaja (Persero) kepada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang serta terjadi pengalihan hak dan kewajiban PT. Pupuk Sriwidjaja (Persero) kepada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang sebagaimana tertuang dalam RUPS tanggal 24 Desember 2010 yang berlaku efektif 1 Januari 2011. Sejak tanggal 18 April 2012, PT. Pupuk Indonesia Holding Company (PIHC) menjadi induk perusahaan pupuk yang baru, menggantikan nama PT Pupuk Sriwidjaja (Persero). (PT.Pupuk Sriwidjaja, 2015).

Menurut hasil wawancara dengan *Superintendent* departemen SDM PT. Pupuk Sriwidjaja yang dilakukan pada tanggal 23 Mei 2019, mengatakan bahwa meskipun *spin-off* telah berlangsung lama, namun masih terdapat perubahan yang masih berlangsung di perusahaan hingga saat ini, perubahan tersebut diantaranya

perubahan strategi bisnis, kebijakan, restruktur organisasi dan perubahan sistem informasi serta rotasi karyawan. Restruktur organisasi ini dilakukan untuk mengikuti keputusan dan kebutuhan dari manajemen perusahaan atau direksi yang dilakukan hampir setiap tahun sekali dengan jumlah SK yang tidak menentu. Seiring dengan terjadinya restruktur organisasi, secara tidak langsung juga membuat terjadinya perubahan *job desc* yang ada termasuk posisi jabatan karyawan di dalamnya.

Selanjutnya, *Superintendent Departemen SDM PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang* mengatakan bahwa sejak tahun 2017 kondisi perusahaan sedang tidak stabil sehingga terus menerus dilakukan restruktur organisasi setiap tahunnya, dan untuk tahun 2019 ini pun akan dilakukan perubahan yaitu perampingan formasi karyawan yang awalnya berjumlah 2100 menjadi 1900. Perubahan ini akan dilakukan agar perusahaan dapat bergerak dengan lebih efisien dan menekan biaya tenaga kerja. Perampingan formasi inidijalankan secara sistematis dan tidak ada pengurangan karyawan seperti PHK atau pensiun dini, melainkan dengan cara meminimalisasikan perekrutan karyawan baru.

Untuk perampingan formasi ini dibutuhkan proses yang panjang agar dapat disesuaikan dengan harapan karyawan karena hal tersebut harus disesuaikan dengan kebijakan. Oleh karena itu, gaji dan bonus yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sesuai dengan kinerja karyawan tersebut. Sehingga, setiap tahunnya bonus yang didapatkan karyawan tidak menentu. Selanjutnya, perubahan yang terjadi adalah perubahan sistem. Sebelumnya, perusahaan menggunakan IFS yang merupakan

sistem yang dianggap tepat dan mudah diaplikasikan oleh karyawan. Namun, sekarang harus menggunakan SHP yang merupakan sistem terbaru dari induk perusahaan yaitu Pupuk Indonesia Holding Company. Sistem tersebut dianggap lebih tidak praktis terutama dalam mengakses fitur-fitur dan mengharuskan semua sistem terdahulu harus dirombak sehingga membutuhkan biaya tambahan.

Peneliti melakukan wawancara pada tanggal 28 Maret 2019 pada subjek A yang merupakan karyawan kantor yang telah bekerja 12 tahun di bagian utilisasi aset di PT.Pupuk Sriwidjaja Palembang. Subjek A mengatakan bahwa subjek merasakan ada sistem kerja dan kebijakan yang berubah setelah terjadinya *spin off* tersebut. Subjek A lebih lanjut menjelaskan bahwa semenjak PT. Pupuk Indonesia yang memegang kendali sebagai induk perusahaan, semua sistem kerja sekarang menjadi terpusat.

PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang sebagai anak perusahaan harus mengikuti kebijakan yang telah ditentukan oleh induk perusahaan. Hal tersebut juga termasuk penetapan anggaran karyawan perusahaan yang sekarang lebih diperketat, yang menurut subjek berdampak pada penurunan tingkat kesejahteraan karyawan. Berdasarkan hasil wawancara tersebut, terlihat bahwa terjadi ketidaksesuaian antara harapan dengan kenyataan yang terjadi pada pelaksanaan perubahan.

Pada dasarnya, perubahan yang terjadi di PT. Pupuk Sriwidjaja diharapkan untuk dapat meningkatkan kesejahteraan pada karyawan, dan membuat perusahaan akan lebih lincah bergerak dalam menjalankan bisnisnya. Namun pada

pelaksanaannya, perubahan tersebut belum dikelola dengan baik sehingga harapan terhadap perubahan yang terjadi belum sepenuhnya dapat diwujudkan. Hal tersebut diduga karena belum adanya kesiapan untuk berubah pada diri karyawan. Selaras dengan Gokskoy (2012) yang mengatakan bahwa salah satu alasan perusahaan tidak dapat mengelola perubahan yang terjadi adalah ketidakmampuan untuk menciptakan kesiapan untuk melakukan sebuah perubahan.

Karyawan merupakan aset penting bagi sebuah perusahaan. Kemampuan karyawan dalam menghadapi perubahan sangat mempengaruhi keberhasilan perusahaan untuk melakukan suatu perubahan tersebut. Sejalan dengan hal tersebut, Armenakis, Harris, Mossholder (1993) berpendapat bahwa kesiapan untuk menghadapi perubahan pada karyawan sangat dibutuhkan, karena hal tersebut merupakan faktor penting yang menjadi pendukung karyawan untuk melakukan inisiatif perubahan.

Holt, Amenarkis, Field, dan Harris (2007) mendefinisikan kesiapan untuk berubah merupakan gambaran sejauh mana individu secara kognitif dan emosional cenderung menerima, merangkul, dan mengadopsi rencana tertentu untuk secara sengaja mengubah *status quo* yang dimiliki. Menurut Holt *et al* (2007) kesiapan untuk berubah dapat diukur dengan melihat *change efficacy*, *appropriateness*, *management support*, dan *personal valence* yang terdapat pada individu.

Change efficacy merujuk kepada kemampuan individu untuk menerapkan perubahan yang ada. Selanjutnya *appropriateness* memperlihatkan sejauh mana

individu menilai bahwa perubahan yang ada cocok untuk diterapkan di perusahaan. *Management support* memberikan gambaran penilaian individu merasa bahwa atasan atau pimpinan mendukung terjadinya perubahan yang terjadi di perusahaan. Kemudian, *personal valence* menunjukkan sejauh mana perubahan yang terjadi memberikan manfaat bagi individu sebagai karyawan perusahaan.

Peneliti kemudian melakukan wawancara pada tanggal 28 Maret dengan subjek B yang merupakan karyawan kantor yang telah bekerja selama 24 tahun di unit Sumber Daya Manusia PT. Pupuk Sriwidjaja. Subjek B menjelaskan bahwa semenjak PT. Pupuk Sriwidjaja menjadi anak perusahaan, dirinya merasa banyak hal yang dikurangi. Sebelum perubahan terjadi, mereka bisa mendapatkan bonus yang lebih besar. Bonus yang didapatkan dulunya mencapai 6 kali gaji pokok, namun sekarang dibatasi menjadi paling hanya sebesar 4 kali gaji pokok.

Selain itu, subjek B juga mengatakan bahwa dulunya subjek mendapatkan fasilitas untuk melakukan dinas luar, namun sekarang sangat dibatasi. Apabila anggaran tidak tersedia dari pusat, maka subjek terpaksa harus membatalkan dinas yang menyebabkan tugasnya menjadi terhambat. Hal tersebut menunjukkan bahwa subjek B merasa perubahan yang terjadi kurang memberikan manfaat atau keuntungan secara pribadi jika dibandingkan sebelum terjadi perubahan, yang mengindikasikan kurangnya *personal valence* yang diterima terkait dengan perubahan yang terjadi.

Lebih lanjut, subjek B mengatakan bahwa setelah berlakunya sistem terpusat, ada tugas-tugas yang membuat subjek seringkali merasa kurang mampu untuk mengerjakannya. Subjek menyebutkan mendapatkan kesulitan dalam mengoperasikan sistem yang sekarang dioperasikan secara *online* melalui komputer. Oleh karena itu subjek seringkali meminta bantuan atau langsung menyerahkan pekerjaan tersebut kepada karyawan yang dianggapnya lebih mengerti cara mengoperasikan sistem. Hal tersebut mengindikasikan kurangnya *change efficacy* yang dimiliki subjek terkait perubahan yang terjadi.

Selanjutnya, peneliti melakukan wawancara kedua dengan subjek T yang merupakan karyawan pabrik bagian laboratorium PT. Pupuk Sriwijaya Palembang. Subjek mengakui bahwa sistem kerja lebih efisien sebelum terjadi sistem kerja terpusat yang membuat sistem birokrasi menjadi lebih lambat karena perputaran yang lebih besar sehingga pelaksanaan kegiatan memakan waktu lebih banyak. Namun, subjek sebagai karyawan mau tak mau harus menerima, karena jika tidak menerima artinya subjek harus keluar dari perusahaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa subjek A menilai perubahan yang terjadi kurang sesuai untuk diterapkan pada perusahaan, yang mengindikasikan kurangnya nilai *appropriateness* yang ada.

Selanjutnya, peneliti melakukan wawancara ketiga dengan Subjek M yang merupakan karyawan pabrik di bagian pengamanan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. Subjek mengatakan bahwa ia merasa terjadi ketidakmerataan dalam pembagian training karyawan yang berguna untuk meningkatkan kemampuan yang dibutuhkan

terkait dengan perubahan yang terjadi. Subjek M juga menyebutkan bahwa karyawan membutuhkan reward seperti memberi apresiasi, dari atasan ke bawahan yang dapat menjadi dukungan untuk menghindari terjadinya kepasifan dalam bekerja.

Subjek M juga merasa kurangnya rapat bulanan antar *leader* kepada atasan sehingga seringkali menimbulkan miskomunikasi dalam berkerja. Subjek juga merasa bahwa aspirasi dari karyawan kurang dapat tersampaikan dengan baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa subjek menilai atasan atau pimpinan kurang memberikan dukungan kepada karyawan terkait perubahan yang terjadi, yang mengindikasikan kurangnya nilai *management support* terkait perubahan yang terjadi.

Peneliti juga melakukan survei pada 20 karyawan pada tanggal 29 Maret 2019, dan hasilnya menunjukkan bahwa 12 karyawan (60%) merasa kurang mampu dalam menyelesaikan tugas-tugas baru yang diberikan. Selanjutnya, 13 karyawan (65%) merasa tidak memiliki kebutuhan dari dalam diri untuk melakukan perubahan. Sebanyak 17 karyawan (85%) berpendapat bahwa alasan utama yang mendasari individu untuk melakukan perubahan adalah karena alasan kebijakan perusahaan, bukan karena perusahaan tersebut memerlukan perubahan.

Kemudian, sebanyak 16 karyawan (80%) tidak merasa bahwa pekerjaan lebih efektif atau lancar setelah terjadi perubahan. Serta, sebanyak 15 karyawan (75%) merasa bahwa perusahaan belum cukup memberikan pelatihan yang cukup untuk menghadapi perubahan yang terjadi. Berdasarkan hasil wawancara dan survei yang peneliti lakukan, dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Pusri Palembang memiliki tingkat kesiapan berubah yang rendah.

Shah dan Irani (2012) mengungkapkan bahwa karyawan dapat menerima perubahan organisasi melalui keterlibatan kerja. Lebih lanjut dijelaskan bahwa keterlibatan kerja karyawan memiliki dampak positif pada kesiapan untuk perubahan organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan dapat lebih mendalami sebagai bagian yang kuat dari suatu organisasi ketika dia merasakan keterlibatan kerja di dalam organisasi.

Lohdal dan Kejner (1965) mendefinisikan keterlibatan kerja adalah tingkat sejauh mana seseorang teridentifikasi secara psikologis dengan pekerjaannya, atau seberapa pentingnya pekerjaan terhadap gambaran citra dirinya secara keseluruhan. Yoshimura (1996) menyebutkan tiga dimensi dalam keterlibatan kerja yaitu emosional, kognitif dan perilaku.

Dimensi emosional mengindikasikan seberapa kuat karyawan menyukai pekerjaannya, kemudian dimensi kognitif mengindikasikan seberapa kuat karyawan ingin berpartisipasi di dalam pengambilan keputusan pada pekerjaan atau seberapa pentingnya suatu pekerjaan tersebut di dalam keseluruhan dirinya. Selanjutnya dimensi perilaku mengindikasikan seberapa sering karyawan mengambil peran lebih untuk meningkatkan keterampilan terkait pekerjaan di luar jam kerja.

Peneliti melakukan wawancara pada subjek B yang merupakan karyawan kantor senior di unit sumber daya manusia PT. Pupuk Sriwidjaja pada tanggal 28 Maret 2019. Subjek B mengatakan bahwa dirinya seringkali merasa bosan dengan pekerjaan yang digelutinya sehari-hari, Subjek juga menambahkan ia menerima saja jika harus ditempatkan di bagian lain yang menunjukkan subjek kurang menyukai

pekerjaan yang ia kerjakan saat ini. Hal tersebut menunjukkan bahwa subjek kurang terlibat secara emosional dengan pekerjaannya.

Subjek B mengakui bahwa subjek kurang dapat menyalurkan ilmu yang dimilikinya, dan masih merasa masih memiliki banyak keterbatasan untuk memenuhi tuntutan peran yang dibutuhkan di unit kerja tersebut seperti kurangnya pendekatan personal, dan tidak kuat dalam berargumen. Subjek yang sudah senior mengaku sudah jarang menyalurkan ide-ide terkait pekerjaan. Pernyataan subjek menunjukkan bahwa kurangnya ketertlibatan kerja terkait dimensi kognitif.

Selain subjek B, peneliti juga mewawancarai subjek M yang merupakan karyawan pabrik di bagian pengamanan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. Subjek mengatakan bahwa karyawan merupakan pion yang hanya menjalankan perintah atasan, sehingga subjek jarang menyalurkan inovasi-inovasi baru dalam melakukan pekerjaannya yang cenderung monoton. Lebih lanjut, subjek M mengatakan ketika ia menemukan kesulitan dalam melakukan pekerjaannya subjek jarang bertanya kepada atasan atau berdiskusi. Hal tersebut mengindikasikan bahwa subjek kurang terlibat secara kognitif dalam pekerjaannya.

Peneliti juga melakukan wawancara pada subjek T yang merupakan karyawan pabrik di bagian laboratorium PT. Pupuk Sriwijaya. Subjek mengakui jarang mengerjakan pekerjaan di luar *jobdesc* karena subjek seringkali merasa bahwa hal tersebut memberatkannya. Subjek menerangkan bahwa subjek melakukannya dengan alasan bahwa hal tersebut merupakan sebuah keharusan dari perusahaan, dan subjek juga seringkali mengakui hal tersebut sebagai hal yang memberatkan ketika hal

tersebut diselesaikan bersamaan dengan tugas yang seharusnya ia dahulukan. Subjek menambahkan bahwa masih ada orang lain yang juga bertanggung jawab untuk mengerjakan pekerjaan tersebut. Hal tersebut menunjukkan bahwa kurangnya keterlibatan kerja subjek terkait dimensi perilaku.

Untuk mengetahui keterlibatan kerja yang dimiliki karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja, peneliti melakukan survei kepada 20 karyawan pada tanggal 29 Maret 2019, didapatkan hasil bahwa 13 karyawan (65%) merasa belum ditempatkan di bagian yang sesuai dengan minat yang dimiliki sehingga membuat mereka kurang mencintai pekerjaannya. 15 karyawan (75%) menyatakan bahwa mereka tidak membuat keputusan mandiri terkait pekerjaan, meskipun untuk tugas yang memang sudah menjadi *jobdesc* mereka. Sebanyak 12 karyawan (60%) tidak pernah berusaha untuk menyelesaikan masalah secara mandiri sehingga menunjukkan kurangnya perilaku yang diupayakan untuk terlibat lebih dalam pekerjaannya.

Berdasarkan pemaparan fenomena di atas, peneliti menemukan bahwa tingkat kesiapan untuk berubah pada karyawan masih rendah untuk mencapai suatu kesuksesan dalam melakukan suatu perubahan. Padahal, tingkat keterlibatan kerja pada karyawan masih tergolong rendah, sedangkan perusahaan harus memiliki karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi untuk mendukung perubahan yang terjadi di perusahaan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti tentang peranan keterlibatan kerja dengan kesiapan untuk berubah karyawan di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan penelitian yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah: “Apakah ada peranan keterlibatan kerja terhadap kesiapan untuk berubah pada karyawan di PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang”.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, secara spesifik tujuan yang ingin diketahui dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar peranan keterlibatan kerja terhadap kesiapan untuk berubah pada karyawan di PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi yang bermakna mengenai peran keterlibatan kerja terhadap kesiapan untuk berubah pada karyawan di PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. Hasil dari penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menghasilkan kebijakan dan strategi yang tepat demi kemajuan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang.

Dari gambaran pendahuluan hingga tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara kolektif. Manfaat dari penelitian ini dapat dibagi menjadi dua, yaitu manfaat teoritis (untuk keilmuan), dan secara praktis (untuk subjek penelitian). Manfaat tersebut diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu untuk memberikan sumbangan secara ilmiah dalam bidang psikologi, khususnya pada ranah psikologi

industri. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian para peneliti dan mahasiswa yang tertarik meneliti terkait dengan keterlibatan kerja dan kesiapan untuk berubah.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan mampu membantu wartawan untuk meningkatkan tingkat kesiapan karyawan dalam menghadapi perubahan dengan peranan keterlibatan kerja dalam menjalankan pekerjaannya.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan bagi perusahaan mengenai tingkat keterlibatan kerja dan kesiapan untuk berubah pada karyawan di PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan sebuah media untuk evaluasi dan perbaikan dan pengembangan karyawan perusahaan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat membuat pihak perusahaan dapat menerapkan sistem kerja yang baik yang dapat mendukung kesiapan untuk berubah pada karyawannya.

E. Keaslian Penelitian

Peneliti menemukan beberapa penelitian yang sudah mengkaji dan meneliti tentang keterlibatan kerja dan kesiapan untuk berubah. Sepengetahuan peneliti, penelitian tentang pengukuran “peranan keterlibatan kerja terhadap kesiapan untuk berubah” belum pernah dilakukan. Beberapa penelitian mengenai keterlibatan kerja

maupun kesiapan untuk berubah yang peneliti temukan memiliki variabel, lokasi, serta subjek penelitian yang berbeda.

Berikut ini adalah beberapa penelitian yang telah mengkaji dan meneliti ketiga hal tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Ayu Bianda Pramadani dan Fajrianti (2012) berjudul “Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Kesiapan untuk Berubah pada Karyawan Divisi *Enterprise Service* (DES) Telkom Ketintang Surabaya.” Penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling*. Analisis data yang digunakan yaitu teknik korelasi *product moment* dengan bantuan spss 17,0 for windows. Hasil menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara komitmen organisasi khususnya komitmen afektif dan komitmen normatif dengan kesiapan untuk berubah pada karyawan Divisi Enterprise Service (DES) Telkom Ketintang Surabaya.

Adapun perbedaan dengan penelitian yang peneliti buat yaitu pada variabel bebas, subjek, dan tempat penelitian. Variabel bebas yang dibuat oleh Ayu Bianda Pramadani dan Fajrianti (2012) adalah komitmen organisasi, sedangkan pada penelitian yang peneliti buat adalah keterlibatan kerja. Selanjutnya, subjek yang diteliti pada penelitian diatas adalah karyawan Divisi *Enterprise Service* (DES) Telkom Ketintang Surabaya. Sedangkan peneliti menggunakan subjek karyawan PT.Pupuk Sriwidjaja Palembang. Tempat penelitian penelitian sebelumnya dilakukan di kota Surabaya sedangkan tempat yang ditetapkan oleh peneliti adalah di kota Palembang.

Selanjutnya, Etti Harimurti dan Emmy Mariatin (2012) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kesiapan Berubah, Komitmen Terhadap Organisasi dan Komunikasi tentang Perubahan Organisasi terhadap penerapan *Performance Management Systems*.” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kesiapan berubah pekerja, komitmen pekerja terhadap organisasi dan komunikasi organisasi tentang perubahan terhadap penerapan *performance management system*.

Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *non-probability sampling* yaitu *purposive sampling*. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Permata Hijau Group yang telah lulus masa percobaan. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan variabel kesiapan berubah, komitmen terhadap organisasi, dan komunikasi tentang perubahan organisasi, terhadap penerapan *performance management system*.

Adapun perbedaan dengan penelitian yang peneliti buat yaitu pada variabel bebas, variabel terikat, subjek, dan tempat penelitian. Variabel bebas yang dibuat oleh Etti Harimurti dan Emmy Mariatin (2012) adalah kesiapan berubah, komitmen terhadap organisasi, dan komunikasi tentang perubahan organisasi, sedangkan pada penelitian yang peneliti buat adalah keterlibatan kerja. Selanjutnya, variabel terikat yang digunakan adalah *performance management system*, sedangkan yang peneliti gunakan adalah kesiapan untuk berubah. subjek yang diteliti pada penelitian diatas adalah karyawan tetap PT. Permata Hijau Group kota Medan, sedangkan peneliti menggunakan subjek karyawan PT.Pupuk Sriwidjaja Palembang.

Kemudian, Maria Finsensia Ansel dan Sutarto Wijono (2010) meneliti mengenai Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Polisi Di Kepolisian Resor (POLRES) Ende. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan efek signifikansi dari keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi polisi di Polres Ende. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *proportionate random sampling*. Hasil analisis data dalam penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan pengaruh yang signifikan keterlibatan kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap komitmen organisasi polisi di Kepolisian Resor Ende di terima.

Adapun perbedaan dengan penelitian yang peneliti buat yaitu pada variabel terikat, dan subjek penelitian. Variabel terikat yang dibuat oleh Maria Finsensia Ansel dan Sutarto Wijono (2010) adalah komitmen organisasi, sedangkan pada penelitian yang peneliti buat adalah kesiapan untuk berubah. Selanjutnya, subjek yang diteliti pada penelitian diatas adalah polisi yang bekerja di Polres Ende. Sedangkan peneliti menggunakan subjek karyawan PT.Pupuk Sriwidjaja Palembang.

Selanjutnya oleh Saputra, Yono, dan Irvianti (2013) melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PT. Prima Graphia Digital.” Subjek penelitian kepada 86 orang karyawan sebagai responden. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa Keterlibatan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, Kepuasan Kerja juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Selanjutnya, Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior.

Adapun perbedaan dengan penelitian yang peneliti buat yaitu pada variabel terikat, subjek dan tempat penelitian. Variabel terikat yang dibuat oleh Saputra, Yono, dan Irvianti (2013) adalah organizational citizenship behavior, sedangkan pada penelitian yang peneliti buat adalah kesiapan untuk berubah. Selanjutnya, subjek yang diteliti pada penelitian diatas adalah karyawan di PT. Prima Graphia Digital, sedangkan peneliti menggunakan subjek karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang.

Penelitian lain, Ema Rafika Rahmi, Munawir Yusuf, Aditya Nanda Priyatama (2015) meneliti Hubungan antara Motivasi Intrinsik dan *Self-Efficacy* dengan Keterlibatan Kerja pada Karyawan Bagian Konveksi PT. Dan Liris Sukoharjo. Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui hubungan antara motivasi intrinsik dan *self-efficacy* dengan keterlibatan kerja. Sampling penelitian ini adalah sample random sampling. Hasil menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi intrinsic dan self-efficacy dengan keterlibatan kerja.

Adapun perbedaan dengan penelitian yang peneliti buat yaitu pada variabel bebas, variabel terikat, subjek dan tempat penelitian. Variabel bebas yang dibuat oleh Ema Rafika Rahmi, Munawir Yusuf, Aditya Nanda Priyatama (2015) adalah Motivasi Intrinsik dan *Self-Efficacy*, sedangkan pada penelitian yang peneliti buat adalah keterlibatan kerja. Kemudian variabel terikat dari penelitian di atas adalah keterlibatan kerja, sedangkan peneliti menggunakan variabel kesiapan untuk berubah. Selanjutnya, subjek yang diteliti pada penelitian diatas adalah karyawan bagian

konveksi PT. Dan Liris Sukoharjo, sedangkan peneliti menggunakan subjek karyawan PT.Pupuk Sriwidjaja Palembang. Penelitian diatas dilakukan di Sukaharjo, sedangkan penelitian peneliti akan dilakukan di Palembang.

Pedro Neves (2009) melakukan penelitian dengan judul *Readiness for Change: Contributions for Employee's Level of Individual Change and Turnover Intentions*. Hasilnya adalah terdapat hubungan positif antara kesiapan untuk berubah dan tingkat perubahan individu sepenuhnya dimediasi oleh komitmen afektif untuk berubah. *Self-efficacy* tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dengan komitmen afektif terhadap perubahan dan tingkat perubahan individu, tetapi memegang negatif signifikan hubungan dengan *turnover*.

Adapun perbedaan dengan penelitian yang peneliti buat yaitu pada variabel bebas, variabel terikat, subjek dan tempat penelitian. Variabel bebas yang digunakan adalah *readiness to change* (kesiapan untuk berubah) yang peneliti gunakan sebagai variabel terikat. Sedangkan pada penelitian yang peneliti buat, variabel bebas yang peneliti gunakan adalah keterlibatan kerja. Selanjutnya, subjek yang diteliti pada penelitian diatas adalah karyawan dari universitas negeri yang menerapkan sistem penilaian kinerja baru, sedangkan peneliti menggunakan subjek karyawan PT.Pupuk Sriwidjaja Palembang. Selanjutnya, Penelitian diatas dilakukan di Portugal, sedangkan penelitian akan peneliti lakukan di kota Palembang.

Kemudian, Markku Riipinen (1997) melakukan penelitian *The Relationship Between Job Involvement and Well-Being*. Subjek dalam penelitian adalah para guru dan sekretaris sekolah dasar Finlandia. Pemilihan subjek dilakukan secara acak yang

berasal dari 20 sekolah yang dipilih secara acak. Subjek penelitian berjumlah 220 orang guru yang terdiri dari 170 wanita dan 50 pria. Selanjutnya anggota asosiasi sekretaris dan telah lulus dari Institut Helsinki untuk Sekretaris yang berjumlah 213 orang. Hasilnya adalah terdapat hubungan antara pekerjaan, keterlibatan dan kesejahteraan tergantung pada dasar keterlibatan. Keterlibatan kerja berhubungan positif dengan kesejahteraan, dan tingkat kesejahteraan lebih tinggi pada peserta yang keterlibatannya didasarkan pada proses yang sama dengan kesejahteraan yaitu, pada pemenuhan kebutuhan dalam pekerjaan.

Adapun perbedaan pada variabel terikat, subjek penelitian, dan tempat penelitian. Variabel terikat dalam penelitian yang dilakukan oleh Riipinen (1997) adalah *well-being*, sedangkan pada penelitian ini menggunakan variabel kesiapan untuk berubah. Kemudian subjek yang pada penelitian sebelumnya adalah guru, sedangkan peneliti menetapkan karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang sebagai subjek penelitian. Tempat penelitian pada penelitian Riipinen dilakukan di Helsinki, sedangkan tempat yang ditetapkan oleh peneliti adalah di kota Palembang.

Dari beberapa referensi penelitian dengan variabel yang terkait dengan penelitian yang peneliti angkat, tidak ditemukan kesamaan pada penelitian sebelumnya. Terdapat perbedaan pada variabel bebas, variabel terikat, maupun subjek penelitian yang akan diambil. Sejauh yang peneliti ketahui peneliti belum menemukan penelitian dengan judul yang sama. Dengan demikian, dapat dipastikan bahwa judul penelitian yang diambil benar-benar hasil karya peneliti sendiri.

Daftar Pustaka

- Andreasen, A. R. (1991). Readiness to change: theoretical, empirical and managerial issues. *The Consumption of Time and the Timing of Consumption*, North-Holland, Amsterdam, 138-148.
- Ansel, M. F. & Wijono, S. (2013). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Polisi Di Kepolisian Resor (POLRES) Ende. *Tesis Universitas Kristen Satya Wacana*.
- Armenakis, A.A., Harris, S.G., & Mossholder, K.W. (1993). Creating readiness for organizational change. *Human Relations*, 46, 681-703.
- Azwar, S. (2016). *Penyusunan Skala Psikologi (ed.2)*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Backer, Susan L. David, & Gerald Saucy. (1995). Reviewing the Behavioral Science Knowledge Base on Technology Transfer. National Institute on Drug Abuse, 1-27
- Bernerth, J. (2004). Expanding our understanding of the change message. *HR Development Review* 3 (1), 36-52.
- Cohen, A. (2003). *Multiple Commitments in the Workplace An Integrative Approach*. Lawrence Erlbaum Associates, Publisher Mahwah: New Jersey London.
- Goksoy, A. (2012). The impact of job insecurity, role ambiguity, self monitoring and perceived fairness of previous change on individual readiness for change. *Journal of Global Strategic Management*, 11, 102-111.
- Hanpachern, C., Morgan, G. A., & Griego, O. V. (1998). The extension of the theory of margin: A framework for assessing readiness for change. *Human Resource Development Quarterly*, 9(4), 339-350.
- Harimurti, E., & Mariatin, E. (2012). Pengaruh Kesiapan Berubah, Komitmen Terhadap Organisasi dan Komunikasi tentang Perubahan Organisasi terhadap penerapan Performance Management Systems. *Jurnal Psikologi Universitas Sumatera Utara*.
- Holt, D.T., Armenakis, A.A., Feild, H.S & Harris, S.G. (2007). Readiness for organizational change: The systematic development of a scale. *The Journal of Applied Behavioral Science*, (43) 2, 232-255

- Joana R. C. Pimentel. (2008). Person-Environment Fit and Readiness for Change: Exploring the Moderating Role of Leader-Member Exchange and Perceived Organizational Support. University of Tennessee - Knoxville
- Jones, R. A., Jimmieson, N. L., & Griffiths, A. (2005). The impact of organizational culture and reshaping capabilities on change implementation success: The mediating role of readiness for change. *Journal of Management Studies*, 42(2), 361–386.
- Kaswan. (2015). *Sikap Kerja: Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti*. Bandung: Alfabeta
- Lawler, E. E., & Hall, D. T. (1970). Relationship of job characteristics to job involvement, satisfaction, and intrinsic motivation. *Journal of Applied Psychology*, 54, 305-312.
- Lodahl, T.M. & Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49(1), 24-33.
- Madsen, S. R., Miller, D., & John C. R. (2005). Readiness for organizational change: Do organizational commitment and social relationships in the workplace make a difference. *Human Resource Development Quarterly*, 16(2), 213-233.
- Neves, P. (2009). *Readiness for Change: Contributions for Employee's Level of Individual Change and Turnover Intentions*. *Journal of Change Management*, 9(2), 215–231. doi:10.1080/14697010902879178
- PT. Pupuk Sriwidjaya. 2015. Pusri Resmi Beroperasi Pasca Spin Off. Diakses <http://www.pusri.co.id>, Diakses pada tanggal 5 april 2019
- Pramadani, Ayu, Bianda., Fajrianthi. (2012). Hubungan antara komitmen organisasi dengan kesiapan untuk berubah padakaryawan divisi enterprice services(DES) Telkom Ketintang Surabaya. Vol.1. No.2.
- Rabinowitz, S., & Hall, D.T. (1977). Organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*, 84(2), 265–288. [Doi:10.1037/0033-2909.84.2.265](https://doi.org/10.1037/0033-2909.84.2.265)
- Rahmi, E. R., Yusuf, M., & Priyatama, A. N. (2015). Hubungan antara Motivasi Intrinsik dan *Self-Efficacy* dengan Keterlibatan Kerja pada Karyawan Bagian Konveksi PT. Dan Liris Sukoharjo. *Jurnal Psikologi Universitas Sebelas Maret*.

- Riipinen, M. (2014). The relationship between job involvement and well-being. *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and applied*, 131(1), 81-89. Doi: 10.1080/00223989709603506.
- Saleh, S. D., & Hosek, J. (1976). *Job Involvement: Concepts and Measurements*. *Academy of Management Journal*, 19(2), 213–224. Doi:10.5465/255773.
- Saputra, A. H., Yono, L. H., Irvanti, L. S. (2013). Analisis Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior di PT. Prima Graphia Digital. *Jurnal Binus Business Review*.
- Schultz, D., Schultz, S.E. (2016). *Psychology and work today: An introduction to industrial and organizational psychology* (Eds.10). New York: Routledge
- Shah, N. (2009). Determinants of employee readiness for organizational change. Thesis. West London: Brunel University.
- Shah, N., Irani, Z. (2012). Investigating employee attitudes and beliefs using commitment and situational predictors. *International Journal Logistic System and Management*, Vol.11 No.2
- Smith, I. (2005). Achieving readiness for organizational change. *Library Management*, 26 (6/7), 408.
- Stadtlander,H.,Christian T.K. (2006). Strategically balanced change: a key factor in modern management. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, Vol. 11 No. 1.
- Soumyaja, Kamlanabhan, Bhattacharyya. 2015. Antecedents of Employee Readiness for Change: Mediating Effect of Commitment to Change. *Management Studies and Economic Systems (MSES)*. Vol.2 (1), 11-25.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Trzaska, K. J. (2014). Understanding The Illinios Community College Faculty Attitude of Change: Commitment, Involvement and Readiness (disertasi diterbitkan). University of Illinois, Illinois.
- Yoshimura, A. (1996). A review and proposal of job involvement. *Keio Business Review*, 33: 175-184.

Widhiarso, W. (2012). Tanya jawab tentang uji normalitas.
<http://widhiarso.staff.ugm.ac.id/wp/tanya-jawab-tentang-uji-normalitas/>
(diunduh tanggal 18 April 2019).

Winardi. (2005). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Predana media Group