PENGARUH MANAJEMEN PERUBAHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PD. PETROGAS OGAN ILIR



JURUSAN MANAJEMEN 22 FAKULTAS EK ON MI UN AN J

Skripsi Oleh: M. KRISNA AGUNG PANGESTU 01011381722208 MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
2021

LEMBAR PERSETUJUAN KOMPREHENSIF

PENGARUH MANAJEMEN PERUBAHAN TERHADAP KINERJA

KARYAWAN PD. PETROGAS OGAN ILIR

Disusun oleh:

Nama : M. Krisna Agung Pangestu

NIM : 01011381722208

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan Dosen Pembimbing

Tanggal: Ketua

Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph. D

NIP. 196610221992032002

Tanggal:

<u>04 Desember 2021</u>

Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M

NIP. 196211101991031006

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH MANAJEMEN PERUBAHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PD. PETROGAS OGAN ILIR

Disusun oleh

Nama

: M. Krisna Agung Pangestu

NIM

: 01011381722208

Fakultas

: Ekonomi

Jurusan

: Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada 06 Januari 2022 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

> Panitia Ujian Komprehensif Indralaya, 06 Januari 2022

Ketua,

Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D

NIP. 195307071979032001

Anggota

Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M

NIP. 196211101991031006

Penguji

Parama Santati, S.E., M.Kom

NIP. 196312031989122001

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen

Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D

NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : M. Krisna Agung Pangestu

NIM : 01011381722208

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

PENGARUH MANAJEMEN PERUBAHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PD. PETROGAS OGAN ILIR

Pembimbing:

Ketua : Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph. D

Anggota: Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M.

Tanggal Ujian: 06 Januari 2022

Adalah benar hasil karya penelitian sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, peneliti bersedia dicabut predikat kelulusan gelar kesarjanaan.

Indralaya, 06 Januari 2022 Pembuat Pernyataan

M. Krisna Agung Pangestu NIM. 01011181722118

JX600431262

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

"Mulailah darimana anda berada, gunakan apa yang anda miliki dan lakukan apa yang anda bisa" (Arthur Ashe)

SKRIPSI INI SAYA PERSEMBAHKAN UNTUK:

- Universitas Sriwijaya
- Fakultas Ekonomi
- Keluarga Tercinta
- Teman Seperjuangan

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan atas kehadirat Allah SWT atas berkat, rahmat dan hidayah-Nya saya masih diberi kesempatan untuk menulis dan menyelesaikan skripsi ini, tak lupa sholawat beserta salam saya haturkan kepada Nabi Muhammad SAW semoga kelak mendapatkan syafaat beliau di yaumil akhir nanti. Pada skripsi ini penulis Mengambil Judul "Pengaruh Manajemen Perubahan terhadap Kinerja Karyawan PD. Petrogas Ogan Ilir".

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Manajemen Perubahan terhadap Kinerja Karyawan PD. Petrogas Ogan Ilir. Skripsi ini saya buat dengan tujuan untuk tugas akhir saya, dan semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi saya, perusahaan dan orang lain.

Indralaya, 06 Januari 2022

M. Krisna Agung Pangestu NIM. 01011381722208

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam proses penyelesaian skripsi ini, penulis banyak mendapat petunjuk, bantuan dan bimbingan sekaligus motivasi dari banyak pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini perkenankan penulis untuk mengucapkan banyak rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

- Allah S.W.T terima kasih sudah menjadi teman curhat yang paling setia dan terima kasih telah memberikan kesehatan, kesempatan serta anugerah yang luar biasa sehingga peneliti mampu melewati banyak hal dan senantiasa megabulkan apa yang disemogakan.
- 2. Orang tua tercinta Bpk. Heru Supeno dan Ibu Sri Minarni, dengan cinta yang luar biasa hebat dan telah menjadi tempat pulang terbaik, serta doa-doa yang selalu kalian panjatkan kepada Allah S.W.T yang senantiasa menemani setiap langkah saya dalam menjalani kehidupan.
- 3. Saudari kandung saya Rahmawati Gita Muslimah, Shinta Suci Pratiwi dan Putri Sesrilia Vinata, meski tidak pernah mengucapkannya namun terima kasih atas kehadiran kalian yang menjadi sumber penyemangat luar biasa dan selalu membantu saya dari segi nasehat maupun materil.
- 4. Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, M.S.C.E, selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
- 5. Prof. Dr. Mohamad Adam, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
- 6. Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
- 7. Dr. Kemas M. Husni Thamrin, S.E, M.M, selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
- 8. Afriyadi Cahyadi, SE., MM selaku Dosen Pembimbing Akademik selama masa perkuliahan.
- 9. Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D dan Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M selaku Dosen Pembimbing Skripsi. Terima kasih atas semua bentuk bimbingan dan bantuan yang diberikan, terima kasih telah banyak meluangkan waktu dan sabar dalam membimbing saya.

- 10. Parama Santati, S.E., M.Kom selaku Dosen Penguji, terima kasih atas bantuannya dan sudah bersedia memberikan kritik dan saran yang membangun dalam skripsi ini.
- 11. Bpk/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, terima kasih yang sebesar-besarnya atas ilmu dan pengalaman yang luar biasa selama ini.
- 12. Seluruh Staff Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, Khususnya untuk Kak Helmi dan Ibu Ambar yang telah banyak membantu selama masa perkuliahan.
- 13. Sahabat dalam segala hal, Ahmad Hamid terima kasih sudah menjadi sahabat setia yang selalu sabar dan selalu menyemangati dalam segala hal.
- 14. Perusahaan Daerah Petrogas Ogan Ilir terima kasih telah menerima saya untuk melakukan penelitian di sini dan untuk Kepala SDM dan seluruh karyawan di Perusahaan Daerah Petrogas Ogan Ilir yang telah membantu perihal data dan kesediaan mengisi kuesioner yang peneliti bagikan.
- 15. Terima kasih juga untuk teman-teman Manajemen 2017 yang selalu memberikan arti persatuan di tengah perbedaan kelompok bermain dengan jargon jurusan kita "One Spirit One Management"

Indralaya, 06 Januari 2022

Penulis,

M.Krisna Agung Pangestu

NIM.01011381722208

ABSTRAK

PENGARUH MANAJEMEN PERUBAHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PD. PETROGAS OGAN ILIR

Oleh:

M. Krisna Agung Pangestu
Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D; Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh manajemen perubahan terhadap kinerja karyawan PD. Petrogas Ogan Ilir. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PD. Petrogas Ogan Ilir yang berjumlah 45 karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa manajemen perubahan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PD. Petrogas Ogan Ilir. Bagi perusahaan disarankan untuk dapat melibatkan karyawan terkait perubahan teknologi dengan pelatihan terhadap mesin dengan jenis yang baru.

Kata Kunci: Manajemen Perubahan, Kinerja

Pembimbing Skripsi I

Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D

NIP. 195307071979032001

Pembimbing Skripsi II

Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M NIP. 196211101991031006

Mengertahui,

Ketua Jurusan Manajemen

NIP. 197509011999032001

Isni Andriana, S.E

ABSTRACT

THE EFFECT OF CHANGE MANAGEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF REGIONAL PETROGAS COMPANY OGAN ILIR

M. Krisna Agung Pangestu Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D; Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M.

This study aims to determine the effect of change management on the performance of employees of the regional company Petrogas Ogan Ilir. The population in this study were all employees of the Regional Petrogas Ogan Ilir Company, totaling 45 employees. In this study using a saturated sampling method. This study uses primary data obtained through a questionnaire. The analysis technique used is simple linear regression analysis. Based on the results of the analysis, it is concluded that the management of change has a positive and insignificant effect on the performance of employees of the regional company Petrogas Ogan Ilir. It is recommended for companies to be able to involve employees related to technological changes by training on new types of machines.

Keywords: Change Management, Performance

Advisor I

Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D

NIP. 195307071979032001

Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M.

NIP. 196211101991031006

Advisor II

Approved by,

Head of Management Department

Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak skripsi dalam bahasa inggris dari mahasiswi:

Nama

: M. Krisna Agung Pangestu

Nim

: 01011381722208

Jurusan

: Manajemen

Konsentrasi

: Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Manajemen Perubahan terhadap Kinerja Karyawan

PD. Petrogas Ogan Ilir

Telah kami periksa grammer maupun susunan tenses dan kami setujui untuk ditempatkan dilembar abstrak.

Pembimbing Skripsi

Ketua

Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D

NIP. 195307071979032001

Anggota

Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M NIP. 196211101991031006

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen

NIP. 197509011999032001

Isni Andriana, S.E.

RIWAYAT HIDUP

IDENTITAS PRIBADI

Nama Mahasiswa : M. Krisna Agung Pangestu

Nim : 01011381722208

Jenis Kelamin : Laki-laki

Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 19 Desember 1998

Agama : Islam

Status : Belum Menikah

Alamat Rumah (Orang Tua) : Jln. Kopral Juni No.10 Kec. Indralaya Kab.

Ogan Ilir Prov. Sumatra Selatan

Alamat E-mail : <u>Krisna191298@gmail.com</u>

PENDIDIKAN FORMAL

- 2005 – 2011 : SD Negeri 11 Indralaya

- 2011 – 2014 : SMP Negeri 1 Indralaya

- 2014 – 2017 : SMA Negeri 1 Indralaya

- 2017 – 2022 : Perguruan Tinggi Strata – 1 Program Studi

Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya

RIWAYAT ORGANISASI

- 2018 : Staff ITD IMAJE FE UNSRI

- 2019 : Staff PR IMAJE FE UNSRI

DAFTAR ISI

LEM	BAR PERSETUJUAN KOMPREHENSIF	i
LEM	BAR PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
SURA	AT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iii
MOT	TO DAN PERSEMBAHAN	iv
KAT	A PENGANTAR	v
UCA	PAN TERIMA KASIH	vi
ABST	TRAK	viii
ABST	TRACT	ix
SURA	AT PERNYATAAN ABSTRAK	X
RIW	AYAT HIDUP	xi
DAF	ΓAR ISI	xii
DAF	ΓAR TABEL	XV
DAF	ΓAR GAMBAR	xvii
DAF	ΓAR LAMPIRAN	xviii
BAB	I PENDAHULUAN	1
1.1	Latar Belakang	1
1.2	Rumusan Masalah	6
1.3	Tujuan Penelitian	6
1.4	Manfaat Penelitian	6
BAB	II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1	Landasan Teori	7
2.1.1	Teori Force-Kurt Lewin	7
2.2	Manajemen Perubahan	8
2.2.1	Pengertian Manajemen Perubahan	8
2.2.2	Faktor Pendorong Manajemen Perubahan	9
2.2.3	Faktor Penghambat Manajemen Perubahan	9
2.2.4	Tujuan Manajemen Perubahan	10
2.2.5	Indikator yang Memengaruhi Manajemen Perubahan	11

2.3	Kinerja Karyawan	11
2.3.1	Pengertian Kinerja Karyawan	11
2.3.2	Faktor Pendorong Kinerja	12
2.3.3	Faktor Penghambat Kinerja	13
2.3.4	Metode Penilaian Kinerja	13
2.3.5	Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan	15
2.3.6	Indikaktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan	16
2.4	Hubungan antar Manajemen Perubahan dan Kinerja Karya	wan16
2.5	Penelitian Terdahulu	17
2.6	Kerangka Konseptual	21
2.7	Hipotesis	21
BAB I	III METODE PENELITIAN	22
3.1	Ruang Lingkup Penelitian	22
3.2	Jenis dan Sumber Data	22
3.2.1	Jenis Data	22
3.2.2	Sumber Data	23
3.3	Populasi dan Sampel	23
3.4	Teknik Pengumpulan Data	24
3.4.1	Kuesioner	24
3.5	Uji Instrumen Penelitian	25
3.5.1	Uji Validitas	25
3.5.2	Uji Reliabilitas	25
3.5.3	Transformasi Data Ordinal ke Data Interval	25
3.6	Teknik Analisis Data	26
3.6.1	Analisis Regresi Linier Sederhana	26
3.6.2	Analisis Koefiensi Korelasi dan Determinasi	27
3.7	Uji t	27
3.8	Definisi Operasional Variabel	28
BAB 1	IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	29
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	29

4.1.1	Profil PD. Petrogas Ogan Ilir	29
4.1.2	Visi dan Misi PD. Petrogas Ogan Ilir	30
4.2	Hasil Penelitian	30
4.2.1	Deskripsi Profil Responden	30
4.2.1	.1 Jenis Kelamin Responden	30
4.2.1	.2 Usia Responden	31
4.2.1	.3 Tingkat Pendidikan	32
4.2.2	Uji Instrumen Penelitian	32
4.2.2	2.1 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian	32
4.2.2	2.2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	34
4.2.3	Analisis Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian	35
4.2.3	3.1 Analisis Deskripsi Variabel Manajemen Perubahan (X)	35
4.2.3	3.2 Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	42
4.2.4	Hasil Uji Statistik	49
4.2.4	Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	49
4.2.4	Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi	50
4.2.5	Hasil Uji t	52
4.3	Pembahasan Hasil Penelitian	53
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	56
5.1	Kesimpulan	56
5.2	Saran	56
DAFT	AR PUSTAKA	57
LAMP	JD A N	60

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Capaian Pelayanan Sambungan Jaringan Gas PD. Petrogas Ogan Ilir Tahun 2018-2020
Tabel 1. 2 Data Bidang yang Mengalami Pergantian Direksi pada PD. Petrogas Ogan Ilir Tahun 2018-20215
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu
Tabel 3. 1 Jumlah Karyawan PD. Petrogas Ogan Ilir24
Tabel 3. 2 Skala Pengukuran
Tabel 3. 3 Interprestasi Koefisien Korelasi
Tabel 3. 4 Definisi Operasional Variabel
Tabel 4. 1 Deskripsi Jenis Kelamin Responden
Tabel 4. 2 Deskripsi Usia Responden
Tabel 4. 3 Deskripsi Tingkat Pendidikan Responden
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Variabel Manajemen Perubahan (X)33
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)34
Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian35
Tabel 4. 7 Jawaban atas pernyataan perubahan struktur organisasi yang terjadi diperusahaan mempercepat proses perubahan
Tabel 4. 8 Jawaban atas pernyataan adanya dorongan dari seluruh karyawan untuk menciptakan perubahan
Tabel 4. 9 Jawaban atas pernyataan sebagian besar karyawan meyakini bahwa suasana kerja yang lebih baik adalah akibat dari perubahan37
Tabel 4. 10 Jawaban atas pernyataan dengan adanya pergantian mesin dengan teknologi yang lebih canggih membuat kinerja karyawan menjadi terhambat37
Tabel 4. 11 Jawaban atas pernyataan perubahan teknologi yang terjadi membuat karyawan sulit beradaptasi38
Tabel 4. 12 Jawaban atas pernyataan tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi dll tersusun rapi diruang kerja
Tabel 4. 13 Jawaban atas pernyataan warna cat dinding ditempat kerja tidak mengganggu kenyamanan saat bekerja

Tabel 4. 14 Jawaban atas pernyataan adanya perubahan cara pandang dan prilaku yang baru dari setiap karyawan
Tabel 4. 15 Jawaban atas pernyataan adanya sikap dan prilaku dari karyawan sudah berubah dari tahap sebelumnya40
Tabel 4. 16 Kesimpulan Tanggapan Responden Terhadap Variabel Manajemen Perubahan
Tabel 4. 17 Jawaban atas pernyataan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan
Tabel 4. 18 Jawaban atas pernyataan karyawan mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan rapi
Tabel 4. 19 Jawaban atas pernyataan karyawan mampu bekerja mencapai atau melebihi target
Tabel 4. 20 Jawaban atas pernyataan karyawan dapat menyelesaikan seluruh pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan periode waktu yang ditetapkan44
Tabel 4. 21 Jawaban atas pernyataan karyawan cepat dalam bertindak dan mengambil keputusan
Tabel 4. 22 Jawaban atas pernyataan karyawan mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan
Tabel 4. 23 Jawaban atas pernyataan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari estimasi waktu yang ditetapkan
Tabel 4. 24 Jawaban atas pernyataan karyawan dapat menggunakan waktu yang tersisa untuk menyelesaikan tugas lain
Tabel 4. 25 Jawaban atas pernyataan karyawan datang ke kantor dengan tepat waktu
Tabel 4. 26 Kesimpulan Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan
Tabel 4. 27 Analisis Persamaan Regresi Linier Sederhana
Tabel 4. 28 Interpretasi Koefisien Korelasi (r)
Tabel 4. 29 Hasil Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi51
Tabel 4. 30 Hasil Analisis Uji Signifikasi

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka konseptua	ıl 2	.1
--------------------------------	------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	61
Lampiran 2 Rekapitulasi Kuesioner	65
Lampiran 3 Hasil Pengolahan Data Penelitian	70
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	77
Lampiran 5 Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi	81
Lampiran 6 Hasil Regresi Linier Sederhana dan Uji t	81
Lampiran 7 Tabel r dan Tabel t	82

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan jaman, segala macam gerakan dalam perusahaan merupakan hal yang wajib bagi para karyawan, baik dalam perusahaan maupun otoritas publik. Untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan memenuhi kewajiban mereka sebagai perancang, pelaksana dan pengawasan dalam memutuskan dampak kemakmuran perusahaan. Selain itu, mesin adalah alat penting oleh perusahaan karena teknologi yang dapat diandalkan, bahkan tanpa mesin pun kegiatan masih bisa dilakukan secara manual. Namun, jika tidak ada karyawan, maka aktivitas operasional tidak tidak akan bisa berjalan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Menda, 2018) menjelaskan bahwa mentalitas karyawan terhadap suatu tugas digambarkan oleh wawasan, perasaan, dan kesiapan mereka sehingga muncul proporsi emosi, serta kemauan terhadap kewajiban dan ketabahan terhadap organisasi.

Kehadiran manajemen perubahan sangat vital dalam setiap organisasi untuk menjalankan kerangka kerja yang memacu karyawan untuk mengurus bisnis dengan kewajiban. Perubahan diartikan sebagai perubahan yang dilakukan, baik direncanakan atau tidak, perubahan itu menggabungkan arah tindakan pertemuan, inovasi dan orang-orang yang terkandung dalam ruang otoritatif (Greenberg, 2011). Perubahan mentalitas personal merupakan perubahan utama, meskipun perencanaan, metode dan inovasi juga sangat penting untuk dilakukan (Cohen, 2014). Selanjutnya, harus ada pembentukan kembali mentalitas kerja karyawan

yang dilakukan oleh perusahaan secara signifikan. Oleh karena itu, kita dapat melihat bahwa dalam waktu yang relatif pendek kebanyakan perusahaan dan karyawannya telah mengalami perubahan secara subtansial tentang apa yang mereka dan bagai mana mereka melakukannya (Barnes, 2011). Kondisi tersebut yang mengindikasikan diperlukannya manajemen perubahan oleh PD. Petrogas Ogan Ilir untuk memastikan upaya perubahan dapat berjalan dengan baik dan mencapai hasil seperti yang diharapkan.

Sumber daya yang mencakup kombinasi integritas di dalam perusahaan adalah SDM. Karyawan memiliki mimpi yang sama, lebih spesifiknya keinginan untuk memperoleh secara terus menerus dan setiap periode selalu ada perkembangan. Kesamaan tujuan adalah hal yang mendorong organisasi untuk membuat kemajuan yang telah direncanakan (Wilson, 2012). Usaha-usaha yang dijabarkan meliputi keunggulan, kuantitas maupun disiplin waktu. Faktor-faktor yang memengaruhi pelaksanaan karyawan berpusat pada kemampuan dan kapasitas serta kemudian semangat kerja juga sangat memengaruhi pelaksanaan karyawan (Iktiagung dan Pratiwi, 2016). Menurut (Iahcen F dan Yassine, 2016) untuk menciptakan target tertinggi dalam mencapai kemajuan organisasi, kinerja memiliki fungsi esensial yang berhubungan dengan kemahiran yang dipunyai oleh karyawan dalam merampungkan tugas dan tanggung jawab yang telah mereka emban. Jadi, dalam menggapai target, karyawan dan perusahaan perlu memiliki kinerja yang baik.

Kinerja menjadi sangat krusial bagi karyawan, mengingat adanya penilaian presentasi yang menyiratkan bahwa karyawan akan mendapatkan penilaian sebagai kekhawatiran dari atasan. Selanjutnya karyawan perlu menumbuhkan jiwa kerja

mereka. Konsekuensi dari penilaian kinerja ini adalah dengan asumsi karyawan memiliki kinerja yang fantastis, karyawan akan ditingkatkan, dibuat dan diberikan pengakuan, namun jika karyawan tersebut berkinerja tidak efektif, orang tersebut akan diturunkan peringkatnya.

Berbagai prilaku dan pengalaman dalam karyawan akan mempengaruhi peforma karyawan dalam perusahaan. Kemudian, dalam rangka untuk mencapai peningkatan kinerja karyawan, sangat penting untuk melakukan perubahan kerangka kerja manajemen yang diklaim dapat memberikan hasil positif untuk kinerja karyawan. Hal ini menjadi alasan perusahaan untuk mempercepat dalam mengusulkan penataan informasi yang memadai tentang sumber daya di perusahaan sehingga berhasil mempengaruhi peningkatan pelaksanaan. Selain itu, diperlukan suatu siklus yang terorganisir dalam pelaksanaan informasi, instrumen dan sumber daya yang memengaruhi perubahan, itulah yang disebut manajemen perubahan (Arifin, 2017).

PD. Petrogas Ogan Ilir merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang bahan bakar gas yang berdiri sejak tahun 2009. PD. Petrogas Ogan Ilir telah memahami usaha perubahan untuk menjalankan penyesuaian dengan kondisi lingkungan saat ini. Semakin berkembangnya minat pelayanan gas bumi dari kelompok masyarakat Ogan Ilir membuat pimpinan memperhatikan bagaimana kinerja dari semua karyawan yang bertugas di PD. Petrogas Ogan Ilir. Kinerja karyawan di PD. Petrogas Ogan Ilir dapat dikategorikan belum mencapai target, kondisi ini yang mengindikasikan diperlukannya manajemen perubahan di PD. Petrogas Ogan Ilir untuk menegaskan bahwa usaha perubahan bisa terlaksana dengan baik dan menggapai hasil seperti yang ditargetkan.

Tabel 1. 1 Data Capaian Pelayanan Sambungan Jaringan Gas PD. Petrogas Ogan Ilir Tahun 2018-2020

Tahun	Target Capaian Layanan	Realisasi Capaian Layanan	Persentase Capaian (%)
2018	3725	2510	67
2019	4000	2725	68
2020	4300	3120	72

Sumber: PD. Petrogas Ogan Ilir, 2020

Informasi pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa PD. Petrogas Ogan Ilir tidak pernah mencapai target capaian pelayanan sambungan jaringan gas. Ini bisa menjadi tanda bahwa selama tiga tahun terakhir kinerja di PD. Petrogas Ogan Ilir belum maksimal. Tentunya, ada banyak faktor yang dapat memengaruhi terjadinya hal ini, perusahaan harus fokus pada hal-hal ini untuk lebih mengembangkan kinerja karyawan.

Pertemuan yang dilaksanakan oleh peneliti dengan petugas *maintenance* lapangan, pada tahun 2019 banyak terjadi perubahan salah satunya adalah pergantian direksi, mengingat setiap individu memiliki karakteristik yang berbedabeda dalam bidang pekerjaannya. Hal ini menyebabkan perubahan beberapa kebijakan yang menurut karyawan sulit dipahami dan membutuhkan waktu untuk melakukan penyesuaian. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut:

Peraturan Bupati Ogan Ilir Nomor: 15 Tahun 2010 tentang Susunan Organisasi dan Kepengurusan BUMD Petrogas Ogan Ilir BAB VI Tata Cara, Persyaratan, Pengangkatan Masa Jabatan Direksi Pasal 7 Nomor: 8 yaitu masa jabatan direksi ditetapkan paling lama 4 tahun dan dapat dipilih kembali.

Tabel 1. 2 Data Bidang yang Mengalami Pergantian Direksi pada PD. Petrogas Ogan Ilir Tahun 2018-2021

Direksi	Lama Masa Jabatan yang Seharusnya	Masa Pergantian Divisi
Direktur Operasi	Jan 2018-Des 2021	Desember 2019
Direktur Pemasaran Finansial	Jan 2018-Des 2021	April 2019
Direktur Penelitian dan	Jan 2018-Des 2021	Januari 2019
Pengembangan		
Bendahara	Jan 2018-Des 2021	April 2019

Sumber: PD. Petrogas Ogan Ilir 2020, diolah.

Informasi pada Tabel 1.2 dapat diperjelas bahwa banyak terjadi perubahan pergantian kepala direksi di luar masa jabatan, atau dengan dilakukan secara tibatiba sebelum masa atau masa jabatan berakhir. Namun PD. Petrogas Ogan Ilir tidak bisa menjelaskan secara khusus di balik mengapa ada pergantian kepala direksi yang dilakukan secara mendadak. Hal ini mungkin saja menjadi salah satu indikasi faktor penyebab tidak maksimalnya kinerja karyawan PD. Petrogas Ogan Ilir.

Mengingat pertemuan peneliti dengan petugas *maintenance* lapangan didapat informasi bahwa menjelang akhir tahun 2018 hingga 2019 awal PD. Petrogas Ogan Ilir melakukan perubahan pada peralatan atau teknologi pendukung, khususnya Gas Pump. Namun, ia menyatakan bahwa teknologinya berbeda dengan perangkat yang sudah ada sehingga karyawan tidak mengerti dengan pasti penggunaannya. Hal ini membuat beberapa kinerja menjadi terhambat karena belum diadakan pelatihan khusus yang ditujukan untuk mengedukasi karyawan mengenai peralatan yang baru, sehingga karyawan belum sepenuhnya memahami cara kerja dan penggunaannya.

Dengan terdapat beberapa manajemen perubahan ini mungkin saja menjadi indikasi kinerja karyawan PD. Petrogas Ogan Ilir tidak maksimal, namun hal ini masih diperlukan penelitian lebih lanjut. Berdasarkan latar belakang masalah dan fenomena masalah yang telah diuraikan, maka penulis tertarik untuk melakukan

penelitian lebih lanjut dengan judul: "Pengaruh Manajemen Perubahan terhadap Kinerja Karyawan PD. Petrogas Ogan Ilir".

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang muncul atas respon dari latar belakang yang telah dijabarkan yaitu, bagaimana pengaruh antara manajemen perubahan terhadap kinerja karyawan PD. Petrogas Ogan Ilir?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini untuk membahas pengaruh manajemen perubahan terhadap kinerja karyawan PD. Petrogas Ogan Ilir.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini, baik teoristis dan praktis, adalah sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini ditujukan untuk menjadi referensi atau acuan bagi penelitian di masa depan dengan permasalahan yang berhubungan.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diarahkan untuk menambah informasi yang lebih luas untuk perusahaan PD. Petrogas Ogan Ilir dengan tujuan agar bisa dimanfaatkan sebagai sumber perspektif strategi dan dinamis ketika terjadi isu-isu sejenis.

DAFTAR PUSTAKA

- Ade Laksito Kadir, S. M. (2019). Analisis Manajemen Perubahan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Karya Cahaya Gorontalo. *Jurnal EMBA*, 3518-3527.
- Agustinus, F. (2016). Pengaruh Perubahan dan Pengembangan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Galesong Prima Manado. *Jurnal EMBA*, 1057-1067.
- Arifin, M. (2017). Strategi Manajemen Perubahan Dalam Meningkatkan Disiplin Di Perguruan Tinggi. *Jurnal Edutech, Vol. 3*, 117-132.
- Christefano E Welan, R. N. (2020). Pengaruh Manajemen Perubahan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN area Manado. *Jurnal EMBA*, 21-30.
- Cohen, d. S. (2014). *The Heart of Change*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Dedi Iskamto, P. L. (2020, January). Effect of occupational safety and health on performance: an empirical investigation. *International Journal of Islamic Studies and Social Sciences, Vol.* 1, 539-557.
- Deisy Sandra Megawe, S. M. (2020). Dampak Penerapan Remunerasi, Manajemen Perubahan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai RSUP RSUP Prof. Dr. R.D. Kandou Manado. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, 150-166.
- Dessler, G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 14*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 25. Edisi 8.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, B. (2011). Behavior in Organizations Understanding and Managing the Human side of work. New Jersey: Prentice-Hall internasional.
- Ireyne P. Dumanauw, R. N. (2018). Pengaruh Manajemen Perubahan, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kab. Minahasa Utara. *Jurnal EMBA*, 2398-2407.
- Ivancevich, J. M. (2013). Perilaku dan Manajemen Organisasi. Jakarta: Erlangga.
- Kojo, A. I. (2019). Pengaruh Manajemen Perubahan, Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Go.

- Jurnal EMBA, 4261-4270.
- Kotter, J. P. (2014). Leading Change. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kreitner, K. (2014). Organizational Behavior. New Yok: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan 14*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Menda, J. F. (2018). Pengaruh Manajemen Perubahan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi RSUD Bitung). *Jurnal EMBA*, 6, 2578-2587.
- Notoatmojo, S. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt Rineka Cipta.
- Pidarta. (2015). Manajemen Pendidikan Indonesia. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Pratiwi, G. N. (2016). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Modal Psikologi terhadap Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Blora. *Jurnal Manajemen, Vol.* 6, 49-64.
- Ramadhana, Y. (2020). Pengaruh Manajemen Perubahan, Budaya Organisasi dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Badan Penyelenggaran Jaminan Sosial Cabang Sidempuan. *Jurnal Ekonomi Keuangan dan Kebijakan Publik*.
- Robbins, S. P. (2016). Perilaku Organisasi. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Robin Stuart, S. (2015). Virtual Character Design for Games and Interactive Media. Boca Raton: CRC Press.
- Sasono, N. (2020). Pengaruh Manajemen Perubahan Pada Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Wilayah Kalimantan Barat. *Jurnal EMBA*.
- Sedarmayanti, h. (2011). Metodologi Penelitian. Bandung: Mandar Maju.
- Simanjuntak, P. J. (1998). *Pengantar Ekonomi Sumber daya Manusia*. Jakarta: FE UI.
- Sri Langgeng Ratnasari, D. F. (2020). Analisis Manajemen Perubahan, Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PKM Group. *Jurnal Benefita*, 225-237.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D.* Bandung: CV. Alfabeta.

Susan, E. (2019, Agustus). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, vol. 9,* 952-962.

Wibowo. (2016). Manajemen Perubahan. Edisi 3. Jakarta: Rajawali Pers.

Wilson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Erlangga.

Winardi, J. (2016). Manajemen Perubahan. Cetakan 6. Jakarta: Kencana.

Yassine, I. d. (2016). The Impact of Job Stress on Job Performance New of Nurses. Journal of Business and Management, 18-36.