

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI RESISTENSI INDIVIDUAL PADA TRANSFORMASI ORGANISASI DI PT TELKOM INDONESIA TBK. BANDUNG

Rinawati

STMIK Mardira Indonesia, Bandung

Abstract

The focus of the problem in this research is that there is resistance or refusal of individuals in organizational transformation in PT Telkom Indonesia. This study aims to measure how much influence habits, security, economic factors, fear and selective perception of the individual resistance to the transformation of the organization in PT Telkom Indonesia Tbk, Bandung.

In this study there were five independent variables that habit (X1), security (X2), economic factors (X3), fear (X4) and selective perception (X5) and the dependent variable is the resistance of individuals in organizational transformation (Y).

This study uses a quantitative approach. The method used is a survey method, the entire population is a corporate employee of PT Telkom Indonesia Tbk, Bandung with a sample of 200 respondents amounted to 67 respondents. Data was collected through interviews, observations, questionnaires, and literature studies. Data analysis techniques used in the study were using statistical regression analysis with the help of the program Amos 5.

The research proves that (1) there is a significant and positive effect between habits of the individual resistance to the transformation of the organization (2) there is a negative effect and no significant between security against individual resistance to organizational transformation (3) there is a positive and significant influence between economic factors on individual resistance to the transformation of the organization with a percentage of (4) there is a significant and positive effect between the fear of individual resistance to the transformation of the organization with a percentage of (5) are final and no significant negative effect of selective perception of the individual resistance to transformation the percentage of organizations and (6) together five independent variables have a positive influence on the dependent variable.

With Thus can be concluded that the from fifth independent variables in above, the variable which provide influence the most big is the variable a sense of fear and the variable who provide influence the most small is of variable of habit or habit against dependent variable namely the resistance individualized on the transformation organization of in PT Telkom Indonesia Tbk, Bandung.

Keywords: *Resistance Individual, Habit, Security, Economic Factors, Fear and Selective Perception*

Abstrak

Fokus masalah dalam penelitian ini adalah adanya resistensi atau penolakan individu pada transformasi organisasi di PT Telkom Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh kebiasaan (habit), rasa aman, faktor ekonomi, rasa takut dan persepsi selektif terhadap resistensi individu pada transformasi organisasi di PT Telkom Indonesia Tbk, Bandung.

Dalam penelitian ini terdapat 5 Variabel independen yaitu kebiasaan (X1), rasa aman (X2), faktor ekonomi (X3), rasa takut (X4) dan persepsi selektif (X5), dan satu variabel dependen adalah resistensi individu pada transformasi organisasi (Y).

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey, dengan populasi adalah seluruh karyawan corporate PT Telkom Indonesia Tbk, Bandung sebanyak 200 responden dengan sampel berjumlah 67 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, kuesioner, dan studi literatur. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah menggunakan statistik analisis regresi dengan bantuan program Amos 5.

Hasil penelitian membuktikan bahwa (1) terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara kebiasaan terhadap resistensi individual pada transformasi organisasi (2) terdapat pengaruh yang negatif dan tidak signifikan antara rasa aman terhadap resistensi individual pada transformasi organisasi (3) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara faktor ekonomi terhadap resistensi individu pada transformasi organisasi dengan prosentase sebesar (4) terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara rasa takut terhadap resistensi individu pada transformasi organisasi dengan prosentase sebesar (5) terakhir terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara persepsi selektif terhadap resistensi individu pada transformasi organisasi prosentase dengan sebesar dan (6) secara bersama-sama kelima variabel independen memberi pengaruh positif terhadap variabel dependen.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dari kelima variabel independen di atas, variabel yang memberikan pengaruh paling besar adalah variabel rasa takut dan variabel yang memberikan pengaruh paling kecil adalah variabel kebiasaan atau habit terhadap variabel dependen yaitu resistensi individual pada transformasi organisasi di PT Telkom Indonesia Tbk, Bandung.

Kata Kunci: Resistensi Individual, Kebiasaan, Rasa Aman, Faktor Ekonomi, Rasa Takut Dan Persepsi Selektif

REFERENSI

- Abrahamson, E. 2000. "Change without Pain". *Harvard Business Review*. July-August. hal 75-79.
- Ashkenas, R., D. Ulrich, T. Jick, dan S. Kerr. 1995. *The Boundaryless Organization Breaking the Chains of Organizational Structure*. San Fransisco: Jossey-Bass.
- Blackburn, R., dan B. Rosen. 1993. "Total quality and human resources management: Lessons learned from Baldrige award-winning companies". *Academy of Management Executive*. Vol. 7, No. 3. hal. 49-66.
- Bowen, D.E., G.E. Ledford, dan B.R. Nathan. 1991. "Hiring for the Organization, Not the Job". *Academy of Management Executive*. Vol. 5, No. 4. hal. 35-51.
- Dubrin, Andrew J., *Essentials of Management*, Ohio : South-Western Publishing Co., 1990, hal. 5.
- Davidson, Jeff, *Change Management, The Complete Ideal's Duides*, Jakarta : Prenada, 2005, hal. 3.
- Drucker, P.F. 1987. "Workers Hands Bound by Tradition". *Wall Street Journal*. August 18.
- Danang Sunyoto, *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*, Bandung, 2009
- Jones, Gareth R., et. al, *Contemporary Management, Second Edition*, United States of America : The MCGraw-Hill Companies, Inc., 2000, hal. 5.
- John P. Kotter, *Leading Change*, 1996.
- J. Winardi, *Management Of Change "Manajemen Perubahan"*, Prenada Media, 2008
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki, *Organization Behavior*, Singapore : McGraw-Hill, Inc., 2001, hal. 659.
- Kusnendi, MS. dan Edi Suryadi, M.Si., *Analisis Jalur Dengan Amos*, Bandung 2010.
- Kusnendi, MS., *Model-Model Persamaan Struktural*, Alfabeta, Bandung, 2008.
- Potts, Rebecca and LaMarsh, Jeanne, *Managing for Success*, London : Duncan Baird Publishers, 2004, hal. 36.
- Robbins, Stephen P., *Organization Behavior*, New Jersey : Prentice Hall Intrnational Inc., 2003, hal. 6.
- Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabet, Bandung, 2008.
- Sugiono, *Statistika Untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung, 2009
- T. Hani Handoko. 1996. *Manajemen*. Edisi kedua, BPFE – Yogyakarta.
- Sanchez, J.I. 1994. "From Documentation to Innovation: Reshaping Job Analysis to Meet Emerging Business Needs." *Human Resource Management Review*. Vol. 4. hal.51-74.
- Walker, J.W. 1988. "Managing Human Resources in Flat, Lean and Flexible Organizations: Trends for the 1990's." *Human Resource Planning*. Vol. 11, No. 2.hal. 125-132
- Wibowo, *Managing Change, Pengantar Manajemen Perubahan, Pemahaman Tentang Mengelola Perubahan dalam Manajemen*, Bandung : ALFABETA, 2006, hal. 3