

Hubungan antara kepuasan kerja dengan sikap terhadap perubahan organisasi

Febriana Setiawati, examiner

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20287068&lokasi=lokal>

Abstrak

Perubahan merupakan hal yang sering terjadi. Perubahan dapat terjadi pada setiap aspek kehidupan manusia. Dalam kurun waktu belakangan ini, di Indonesia perubahan yang terjadi lebih banyak dikarenakan krisis ekonomi yang melanda. Perubahan tersebut berdampak juga pada organisasi. BUMN sebagai salah satu organisasi terbesar di Indonesia juga terkena dampak tersebut. Perubahan yang terjadi di BUMN tersebut menimbulkan sikap dari individu yang bekerja di badan usaha tersebut. Sikap para pekerja tersebut dapat menerima ataupun menolak perubahan. Sikap pekerja tersebut salah satunya berhubungan dengan kepuasan kerja pegawai.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui gambaran kepuasan kerja, gambaran sikap terhadap perubahan, dan hubungan antara kepuasan kerja dengan sikap terhadap perubahan.

Penelitian ini dilakukan dengan pengambilan sampel secara purposive sampling. Responden penelitian ini adalah karyawan dari dua BUMN sebanyak 127 orang yang mengalami perubahan struktur dan sistem. Metode pengambilan data menggunakan kuesioner dengan skala 1-6. Penelitian ini menggunakan dua kuesioner, yaitu kuesioner kepuasan kerja yang dibuat berdasarkan teori kepuasan kerja secara umum dan teori Herzberg. Kedua kuesioner sikap terhadap perubahan, yang dibuat berdasarkan teori Galpin (1996), Judson (2000), dan Robbins (2001).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara umum para karyawan tersebut mengalami kepuasan kerja dan bersikap menerima terhadap perubahan. Selanjutnya juga diperoleh gambaran bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan sikap terhadap perubahan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin puas individu terhadap pekerjaannya bukan berarti individu tersebut akan semakin menerima perubahan. Begitu juga sebaliknya semakin individu tersebut merasa tidak puas terhadap pekerjaannya bukan berarti individu tersebut akan semakin menolak terhadap perubahan.

Penelitian ini masih memerlukan penelitian lanjutan dengan menambah jumlah item untuk setiap dimensi kepuasan kerja dan sikap terhadap perubahan. Juga menambah jumlah responden dan melakukan wawancara untuk lebih mengetahui tentang kepuasan kerja karyawan dan sikap terhadap perubahan.