



**PENGARUH KOMUNIKASI PERUBAHAN DAN
KEPERCAYAAN PADA ORGANISASI TERHADAP KESIAPAN
PERUBAHAN (STUDI KASUS PADA SEKOLAH TINGGI XYZ)**

TESIS

ARIE MARTIN PARULIAN NAPITUPULU

1606850526

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

SALEMBA

DESEMBER 2017



**PENGARUH KOMUNIKASI PERUBAHAN DAN
KEPERCAYAAN PADA ORGANISASI TERHADAP KESIAPAN
PERUBAHAN (STUDI KASUS PADA SEKOLAH TINGGI XYZ)**

TESIS

ARIE MARTIN PARULIAN NAPITUPULU

1606850526

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

SALEMBA

DESEMBER 2017

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

**Tesis ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua
sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah
saya nyatakan dengan benar**

Nama : Arie Martin Parulian Napitupulu

NPM : 1606850526

Tanda Tangan :



Tanggal : 11 Januari 2018

HALAMAN PENGESAHAN

Tesis ini diajukan oleh

Nama

NPM

Program Studi

Judul Tesis

Arie Martin Paruhan Napitupulu

1606850526

Magister Manajemen

Pengaruh Komunikasi Perubahan dan Kepercayaan pada Organisasi terhadap Kesiapan Perubahan (Studi Kasus Pada Sekolah Tinggi XYZ)

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Indonesia

DEWAN PENGUJI

Pembimbing

: Ayu Aprilianti M.Si

NIP. 060903094

()

Penguji 1

: Ir. Aryana Satrya M.M.,
Ph.D.

NIP. 060803020

()

Penguji 2

: Fandis Ekyawan, S.E., M.M.

NIP. 0607050215

()

Ditetapkan di

: Jakarta

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawahini:

Nama : Arie Martin Parulian Napitupulu
NPM : 1606850526
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Ekonomi & Bisnis
JenisKarya : Tesis

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (Non-exclusive Royalty Free Right) atas karya ilmiah saya berjudul:

Pengaruh Komunikasi Perubahan dan Kepercayaan pada Organisasi Terhadap
Kesiapan Perubahan

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Dibuat di : Jakarta

Pada tanggal : 11 Januari 2018

Yang menyatakan,



(Arie Martin Parulian Napitupulu)

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena hanya berkat kuasa-Nya saya mampu menyelesaikan tesis ini. Pencapaian ini adalah sebuah proses yang tidak dapat saya lakukan sendiri tanpa bantuan dari pihak-pihak yang terkait. Maka dari itu, pada kesempatan ini, saya ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Keluarga saya, Ibu Merry Sitohang dan Adik, Natasha Napitupulu. Ucapan terima kasih dan rasa syukur kepada keluarga yang selalu memberikan dukungan terhadap setiap langkah dalam hidup saya sampai saat ini.
2. Ibu Ayu Aprilianti M.Si selaku pembimbing tesis. Terima kasih banyak atas semua bantuan Ibu Ayu yang telah membimbing saya dalam proses menyelesaikan tesis ini. Terima kasih telah bersedia berbagi ilmu, menyediakan waktu, tenaga serta pikiran Ibu untuk membimbing saya hingga sejauh ini.
3. Bapak Ir. Aryana Satrya, M.M., Ph.D. dan Bapak Fandis Ekyawan, S.E., M.M selaku penguji yang telah memberikan berbagai masukan yang membangun dan berguna untuk perbaikan tesis saya.
4. Seluruh pihak dari Sekolah Tinggi XYZ yang sudah meluangkan waktunya untuk penelitian ini.
5. Rekan satu bimbingan, Kenia Ritka Ayutimur dan Dediek Tri Kurniawan, terima kasih untuk semua bantuan dan dukungan kalian.
6. Rekan Menuju Cumlaude, Annisa Vini Cahyati, Maharani Putri Sekar Nugroho, Muhamamad Atras Mafazi dan Rheinanda Raissa Dasril, terima kasih banyak atas dukungan dan bantuan kalian sejak awal.
7. Keluarga B161, seluruh angkatan 161 dan seluruh rekan mahasiswa Magister Manajemen Universitas Indonesia, terima kasih banyak atas dukungan kalian.
8. Civitas akademika MM UI, kerabat serta kolega yang telah membantu saya hingga saat ini, terima kasih banyak.

Akhir kata, saya berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat baik secara praktis maupun bagi pengembangan ilmu pengetahuan, meskipun tesis ini bukanlah tesis yang sempurna dan masih memerlukan pengembangan ke depannya.

Jakarta, Januari 2018

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	9
1.3 Tujuan Studi	10
1.4 Ruang Lingkup Pembahasan	10
1.5 Sistematika Penulisan	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Perubahan Organisasi (<i>Organizational Change</i>)	12
2.2 Komunikasi Perubahan (<i>Communication to Change</i>)	15
2.3 Kepercayaan Pada Organisasi (<i>Organizational Trust</i>)	19
2.4 Kesiapan Perubahan (<i>Readiness for Change</i>)	21
2.5 Dinamika Antar Variabel	24
BAB III METODE PENELITIAN	26
3.1 Desain Penelitian	26
3.2 Tahapan Penelitian	26
3.3 Model Penelitian	27
3.4 Hipotesis Penelitian	27
3.5 Teknik Pengambilan Data	30
3.5.1 Populasi dan Sampel	30
3.5.2 Metode Pengumpulan Data	31

3.6	Analisis Data	31
3.6.1	Multiple Linier Regression	31
3.6.2	Analisis Deskriptif	33
3.7	Operasionalisasi Variabel Penelitian	33
3.7.1	Kesiapan Perubahan (<i>Readiness for change</i>)	33
3.7.2	Kepercayaan pada organisasi (<i>Organizational Trust</i>)	34
3.7.3	Komunikasi Perubahan (<i>Communication to Change</i>)	35
3.7.4	Kuesioner Penelitian	37
3.8	Uji Validitas.....	40
3.9	Uji Realibilitas.....	41
3.10	Uji Asumsi Klasik	41
3.10.1	Uji Multikolinearitas	41
3.10.2	Uji Heterokedasitas	41
3.10.3	Uji Autokorelasi	42
3.12	Penarikan Kesimpulan.....	43
BAB IV ANALISIS HASIL PENELITIAN		44
4.1	Profil Responden	44
4.1.1	Jenis kelamin	44
4.1.2	Usia.....	44
4.1.3	Pendidikan	45
4.1.4	Lama Masa Bekerja.....	45
4.2	Uji Validitas.....	46
4.2.1	Uji Validitas Kesiapan Perubahan (<i>readiness for change</i>)	46
4.2.2	Uji Validitas Komunikasi Perubahan(<i>communication to change</i>)	48
4.2.3	Uji Validitas Kepercayaan Pada Organisasi (<i>organizational trust</i>)	51
4.3	Uji Reliabilitas.....	53
4.4.	Uji Asumsi Klasik	55
4.4.1	Uji Multikolinearitas	55
4.4.2.	Uji Heteroskedastisitas	56
4.4.3	Uji Normalitas	56

4.4.4	Uji Otokorelasi	57
4.5	Analisis Deskriptif	57
4.5.1	Analisa Kesiapan Perubahan (<i>Readiness for Change</i>)	58
4.5.2	Analisa Komunikasi Perubahan(<i>Communication to Change</i>)	60
4.5.3	AnalisaKepercayaan Pada Organisasi(<i>Organizational trust</i>)	62
4.6	Analisis Regresi	65
4.6.1	Pengaruh Komunikasi Perubahan(<i>Communication to Change</i>)terhadap Kesiapan Perubahan(<i>Readiness for Change</i>)	65
4.6.2	Pengaruh Kepercayaan pada Organisasi (<i>Organizational Trust</i>)terhadap Kesiapan Perubahan (<i>Readiness for Change</i>)	67
4.6.3	Pengaruh Komunikasi Perubahan (<i>Communication to Change</i>) dan Kepercayaan Organisasi(<i>Organizational Trust</i>) terhadap Kesiapan Perubahan (<i>Readiness for Change</i>).....	70
4.7	Diskusi	72
4.8	Implikasi Manajerial	76
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		81
5.1	Kesimpulan	81
5.2	Keterbatasan Penelitian	82
5.3	Saran	82
5.3.1	Saran bagi organisasi.....	82
5.3.2	Saran untuk penelitian lebih lanjut.....	83
DAFTAR PUSTAKA		85
LAMPIRAN		89

ABSTRAK

Nama : Arie Martin Parulian Napitupulu
Program Studi : Magister Managemen – Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Komunikasi Perubahan dan Kepercayaan Organisasi terhadap Kesiapan Perubahan (Studi Kasus pada Sekolah Tinggi XYZ)

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi perubahan dan kepercayaan organisasi terhadap kesiapan perubahan. Serangkaian kuesioner terstruktur yang dilakukan kepada anggota organisasi internal Sekolah XYZ di Jakarta terdiri dari manajemen puncak, dosen dan staf akademik. Hasil dari kuesioner terstruktur dianalisis dengan menggunakan analisis kuantitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sekolah XYZ memiliki kemampuan kesiapan untuk berubah yang dipengaruhi oleh komunikasi efektif di tempat kerja dan kejujuran dalam berinteraksi. Perubahan internal yang terjadi di Sekolah Tinggi XYZ dikomunikasikan dengan efektif sehingga membuat komunikasi perubahan dilakukan dengan baik. Perubahan yang dianggap menyegarkan dapat menjaga komitmen anggota organisasi di dalam Sekolah Tinggi XYZ sehingga kepercayaan organisasi dapat terjaga.

Penelitian ini dilakukan di Indonesia dan hanya terfokus pada satu tempat. Terlepas dari keterbatasan ini, temuan penelitian ini cukup untuk memberikan gambaran kesiapan organisasi untuk berubah dalam organisasi milik swasta. Penelitian ini menambah literatur tentang kesiapan perubahan dalam organisasi milik swasta. Penelitian ini juga berkontribusi untuk memperkaya pengetahuan dalam kesiapan organisasi untuk berubah, terutama bagi organisasi yang sedang menjalankan perubahan.

Kata kunci: Kesiapan untuk perubahan, analisis kuantitatif, implementasi IT, kepercayaan pada organisasi, komunikasi perubahan.

ABSTRACT

Name : Arie Martin Parulian Napitupulu
Program : Magister Management – Human Resource
Judul : The Effect of Communication to Change and Organizational Trust
towards Readiness for Change (Case Study on School XYZ)

Paragraph 1. The purpose of this paper is to identify the effect communication to change and trust to the organization of School XYZ to the readiness for change in the academic activity. A series of structured questionnaires conducted to the internal organization members of School XYZ in Jakarta consists of top management, lecturers and academic staffs. The results from the structured questionnaires are analyzed using quantitative analysis.

Paragraph 2. The findings show that School XYZ has a developed sense of readiness to change which affected by effective communication in workplace and honesty in interaction. Internal changes in School XYZ are communicated effectively which made communication to change well implemented. Changes that are considered refreshing can keep the organizational commitment so that the organizational trust can be maintained.

Paragraph 3. This study was conducted in Indonesia and focused only in one place. Despite this limitation, the finding of this study is sufficient to give an overview of organization readiness to change in a private-owned organization. The paper adds to the literature on readiness to change within a private-owned organization. It contributes also to enriched knowledge in organization readiness to change, especially for those who are undergo change in the organization.

Keywords: Readiness for change, quantitative analysis, IT implementation, organizational trust, communication to change.