

SKRIPSI

**PERAN KARAKTERISTIK PERSEPSI PERUBAHAN ORGANISASI TERHADAP
KOMITMEN PADA PERUBAHAN BPJS KETENAGAKERJAAN DAN BPJS
KESEHATAN CABANG YOGYAKARTA**



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

**Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Strata Satu Psikologi**

Disusun Oleh :

Yuci Analia Oktorani

13710035

Pembimbing :

Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, M.Si.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2018

Pernyataan Keaslian Penelitian

Yang bertanda tangan di bawah ini adalah :

Nama : Yuci Analia Oktorani

Nim : 13710035

Prodi : Psikologi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi saya ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan skripsi ini adalah asli hasil karya saya sendiri dan bukan plagiasi dari karya orang lain.

Apabila di kemudian hari dalam skripsi saya ini ditemukan plagiasi dari karya orang lain, maka saya bersedia ditindak sesuai aturan yang berlaku di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Demikian pernyataan ini saya buat dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 27 Januari 2018

Yang menyatakan



Yuci Analia Oktorani

NIM. 13710035

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal :
Lamp :

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudari:

Nama : Yuci Analia Oktorani

NIM : 13710035

Prodi : Psikologi

Judul : Peranan Karakteristik Persepsi Perubahan Organisasi terhadap
Komitmen pada Perubahan BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS
Kesehatan Cabang Yogyakarta.

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam program studi Psikologi.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi / tugas akhir Saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr Wb

Yogyakarta, 27 Januari 2018

Pembimbing,

Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si.

NIP. 19750514 200501 2 004



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 585300 Fax. (0274) 519571 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-107/Un.02/DSH/PP.00.9/03/2018

Tugas Akhir dengan judul : **PERAN KARAKTERISTIK PERSEPSI PERUBAHAN ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN PADA PERUBAHAN BPJS KETENAGAKERJAAN DAN BPJS KESEHATAN CABANG YOGYAKARTA**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : YUCI ANALIA OKTORANI
Nomor Induk Mahasiswa : 13710035
Telah diujikan pada : Rabu, 21 Februari 2018
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang

Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si.
NIP. 19750514 200501 2 004

Penguji I

Penguji II

Dr. Mustadin, S.Psi., M.Si.
NIP. 19820220 200901 1 006

Nuristighfari Masri Khaerani, S.Psi., M.Psi.
NIP. 19761028 200912 2 001

Yogyakarta, 21 Februari 2018

UIN Sunan Kalijaga
Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
DEKAN



Dr. Mochamad Sodik, S.Sos., M.Si.
NIP. 19680416 199503 1 004

HALAMAN MOTTO

"KONSEKUENSI, dengan apa yang kau pilih

KOMITMEN, dengan apa yang kau jalani

FOKUS, dengan apa yang kau kerjakan

KERJA KERAS, dengan apa yang kau cita-citakan.

PROFESIONAL, dengan apa yang telah kau capai (YAO, 2017)

"BERSYUKURLAH, KARENA DENGAN BERSYUKUR ENGKAU AKAN
MENGETAHUI KEKURANGAN DAN KELEBIHANMU. HIDUP ITU
SINGKAT MAKA BERBAHAQIALAH

"BERSABARLAH, KARENA DENGAN BERSABAR ENGKAU AKAN
MENGETAHUI BAHWA SETELAH KESULITAN ITU ADA KEMUDAHAN.

(AL-INSYIRAH; 5)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucap syukur kehadiran Allah SWT atas berkah rahmat, hidayat dan nikmat yang tiada hentinya memberikan kemudahan yang diberikan:

Karya sederhana ini dipersembahkan untuk :

ALMAMATERKU

Prodi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

KELUARGA TERCINTA

Teruntuk kedua orang tuaku,

“Bapak Rustan dan Mamah Kasnah”

Terimakasih atas doa dan dukungan materi yang diberikan semoga sehat dan panjang umur Pak dan Mah.

Bibi, Ua dan Adek Sepupu tersayang “ Bi Surtiasih, Ua Adiktira Yunus dan De Fadhil Aditya, teteh Yunita Hardiani, S.E, Mas Deztra Prarevo Rudianto. S.E dan keponakanku Yaffi Bayanaka dan Yumna Cheryllitha” yang selalu memberikan semangat, doa, nasihat dan motivasinya.

Teman-teman Psikologi 2013 UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta atas semangat perjuangannya, doa, kebersamaan dan “kegilaanya” sukses selalu gaiss.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirahim.

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayat serta karuniaNya karena telah memberikan kesempatan serta kesehatan bagi penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Peranan Karakteristik Persepsi Perubahan Organisasi terhadap Komitmen pada Perubahan BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan Cabang Yogyakarta”.

Shalawat serta salam tidak lupa pula penulis haturkan kepada baginda nabi besar kita Nabi Muhammad SAW, yang menjadi tuntutan dan teladan bagi semua umat islam didunia dan diakhirat. Amin Ya Allahouma Amin.

Selanjutnya, dengan segala keredahan hati peneliti menghaturkan ucapan terimakasih kepada seluruh pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini. Peneliti menyadari dalam proses penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, dukungan dan partisipasi dari berbagai pihak. Maka dari itu penulis mengucapkan rasa terima kasih yang setulusnya kepada :

1. Bapak Dr. Mochamad Sodik, S.Sos., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Mustadin Taggala M.Si., selaku Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dan sekaligus menjadi penguji I yang telah memberikan arahan, bimbingan dan motivasi sehingga penelitian ini dapat terselesaikan.
3. Ibu Meyrena Nurwardani, S.Psi., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Akademik, terima kasih atas bimbingan, saran, nasehat, yang diberikan

selama ini semoga ilmu dan pengalaman yang saya peroleh dapat bermanfaat. “ *terima kasih emak atas perhatian, semangat dan kasih sayang selama ini, love u mak*”.

4. Ibu Dr. Erika Setyanti Kusumaputri M.Si., selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu untuk membimbing serta mendidik penulis selama mengerjakan skripsi. “*Terimakasih Bu telah membimbing dengan sabar dengan penuh ketegasan selama ini, terimakasih segala macam ilmu yang diberikan kepada saya. Ibu adalah panutan saya*”.
5. Ibu Nuristighfari Masri Khaerani, S.Psi.,M.Psi, selaku penguji II yang telah banyak memberikan masukan dan petunjuk dan saran-saran yang luar biasa dalam skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Psikologi dan seluruh karyawan di Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, atas segala kesempatan, ilmu pengetahuan dan segala fasilitas yang telah diberikan selama ini.
7. Bapak Susetyo Pantono, selaku Kabid Umum dan SDM BPJS Ketenagakerjaan Cabang Utama Yogyakarta yang telah banyak sekali membantu baik dalam memberikan informasi instansi, wawancara, data karyawan hingga proses pengambilan data penelitian.
8. Kepada Ibu Mawarni Dewi BR Manik selaku Staf Hukum dan Komunikasi Publik BPJS Kesehatan Cabang Utama Yogyakarta, yang telah banyak sekali membantu dalam memberikan informasi terkait data karyawan, melakukan sesi wawancara, hingga proses pengambilan data penelitian.

9. Bapak Rustan dan Mamah Kasnah, selaku orang tua yang telah memberikan doa dan dukungan materi yang diberikan. Semoga sehat dan panjang umur Pak dan Mah.
10. Teteuku tersayang Yunita Hardiani, S.E, dan Mas Deztra Prarevo Rudianto, S.E selaku kakak ipar, serta kedua keponakan “JagoanKu” Yaffi Bayanaka dan Yumna Cheryllitha, yang selalu memberikan support, motivasi, doa, dan semangatnya. *‘Terimakasih Yaffi dan Yumna yang telah memberikan senyuman kebahagiaan ketika tante ci lelah’*.
11. Mas Rudi Santoso, S.Sos, terimakasih telah memberikan support dan Doa terbaiknya untuk penulis.
12. The Lucky Girl (TLG), ipehul, Fitrihul, Intuni, Imahul, Henol, roroh, terima kasih atas pertemanan yang luar biasa, dukungan, doa, waktu, kebersamaan. Bahagia mengenal kalian yang luar biasa.
13. Kos Latansa terluar biasa, mba bun, teh elis, iis, mba widi, mba irek, mba bebe, nila, yuna, amal, khuma, indah, ika, ulvi, anggi, ina, mba ama, viva, mba caca, elsa, mba tri, mba nindi, datus, fina, ilma, mba rika, terima kasih atas dukungan, dan motivasinya, petuah dan ajakan islaminya semoga tetap dijaga ngaji nya dan silaturahmi nya. Bahagia bisa menjadi Keluarga LATANSA.
14. Seluruh Sahabat/ti PMII Rayon Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Park, terima kasih atas ilmu dan pengalaman yang sangat berharga. Sahabat/ti Korp Hanoman terima kasih doa yang terpanjat dan dukungannya. Terutama Sahabat Lutfi Hajar Azizah, atas segala nasehat, motivasi

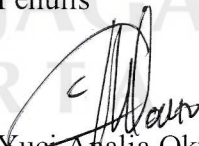
(“terima kasih udah mau jadi tempat curhat aku pi, dan selalu sabar menghadapi kemanjaan ku”).

15. Teman-teman Psikologi 2013 UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta atas semangat perjuangannya, doa, kebersamaan, keluarganya yang telah menemani belajar selama kuliah di Yogyakarta.
16. Barista Djendelo Coffe, kang adit, eli, mba ike, niken, mba ani, bily, bang adi, galih, intan, terima kasih atas segala dukungan, motivasi dan sharing pengalamannya kuliah maupun kerjanya.
17. *Rifka Annisa Woman Crisis's Center*, terimakasih ilmu dan *support system* yang diberikan. Tempat terbaik untuk berkonsultasi dan konseling, bahagia menjadi bagian dari keluarga Rifka Annisa.

Terima kasih banyak kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, atas keikhlasan, partisipasi dan dukungannya. Semoga Allah SWT kelak membalas kebaikan yang jauh lebih mulia dan luar biasa.

Yogyakarta, 27 Januari 2018

Penulis



Yuci Analia Oktorani

NIM. 13710035

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN SURAT PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN ...	ii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR BAGAN/GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
INTISARI	xviii
ABSTRACT	xix
BAB I. PENDAHULUAN	1
A.Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C.Tujuan	10
D. Manfaat	10
E. Keaslian Penelitian	11
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	19
A. Komitmen pada Perubahan.....	19
1. Pengertian Komitmen pada Perubahan	19
2. Aspek- aspek Komitmen pada Perubahan	22
3. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Komitmen pada Perubahan	25
B. Persepsi Perubahan organisasi	31

1. Pengertian Persepsi Perubahan Organisasi	31
2. Karakteristik Persepsi Perubahan Organisasi	33
a. Frekuensi Perubahan (<i>Frequency of change</i>)	33
1. Indikator Frekuensi perubahan	35
b. Perubahan Transformatif (<i>Transformational change</i>)	35
1. Indikator Perubahan transformatif	38
c. Perubahan yang terencana (<i>Planning Involved in change</i>).	38
1. Indikator perubahan yang terencana.....	41
D. Tipe-tipe Perubahan.....	42
E. Dinamika Peran Karakteristik Persepsi Perubahan Organisasi Terhadap Komitmen pada perubahan.....	44
E. Hipotesis.....	48
BAB III. METODE PENELITIAN	50
A. Identifikasi Variabel Penelitian	50
B. Definisi Operasional	50
1. Komitmen Terhadap Perubahan	50
2. Persepsi Perubahan Organisasi	51
a. Frekuensi Perubahan	51
b. Perubahan Transformatif	51
c. Perubahan Terencana	52
C. Populasi Penelitian.....	53
1. Populasi.....	53
2. Karakteristik Subjek.....	53
D. Metode Pengumpulan Data.....	55
E. Validitas dan Reliabilitas	59
F. Metode Analisis Data	61
BAB IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN	65

A. Orientasi Kanchah dan Persiapan Penelitian	65
a. Sejarah BPJS Ketenagakerjaan	65
b. Visi dan Misi BPJS Ketenagakerjaan	67
c. Motto Institusi	67
e. Cabang - cabang BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta.....	68
f. Jumlah pegawai BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta	68
a. Sejarah BPJS Kesehatan Yogyakarta.....	69
b. Visi dan Misi BPJS Kesehatan	70
c. Cabang – cabang BPJS Kesehatan Yogyakarta	71
d. Jumlah Pegawai BPJS Kesehatan Yogyakarta	72
B. Persiapan Penelitian	73
1. Persiapan Administrasi	73
2. Proses <i>Try Out</i>	73
3. Hasil Try Out	74
a. Seleksi Item.....	75
b. Reliabilitas Skala	82
C. Pelaksanaan Penelitian.....	84
D. Hasil Penelitian.....	86
a. Analisis Deskriptif	86
b. Kategorisasi Masing- Masing Subjek	88
b. Uji Asumsi	91
1. Uji Normalitas	91
2. Uji Linieritas	92
3. Uji Autokorelasi	94
b. Uji Hipotesis : Analisis Regresi Ganda	95
E. Pembahasan	99
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	110

Kesimpulan.....	110
Saran	113
DAFTAR PUSTAKA.....	115
DAFTAR LAMAN.....	118
LAMPIRAN.....	119



DAFTAR TABEL

Tabel 1. Jumlah Subjek Penelitian	54
Tabel 2. Distribusi Item Skala Komitmen pada Perubahan	57
Tabel 3. Distribusi Item Skala Frekuensi Perubahan	58
Tabel 4. Distribusi Item Skala Perubahan Transformatif.....	58
Tabel 5. Distribusi Item Skala Perubahan Terencana	58
Tabel 6. Distribusi Item Gugur dan Valid Skala Penelitian.....	60
Tabel 7. Realibilitas Skala Penelitian.....	61
Table 8. Jumlah Data Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Yogyakarta.....	69
Tabel 9. Jumlah Data Pegawai BPJS Kesehatan Cabang Yogyakarta.....	72
Tabel 10. Item Valid dan Item Gugur pada Skala Komitmen Pada Perubahan	75
Tabel 11. Item Valid dan Item Gugur pada Skala Komitmen Pada Perubahan dengan nomor baru	76
Tabel 12. Item Valid dan Gugur pada Skala Frekuensi Perubahan	77
Tabel 13. Item Valid Dan Item Gugur Skala Perubahan Frekuensi Setelah Dilakukan Pembuangan	77
Tabel 14. Item Valid dan Item Gugur dengan Nomor Baru	78
Tabel 15. Item Valid dan Gugur pada Skala Perubahan Transformatif.....	78
Tabel 16. Item Valid dan Gugur pada Skala Perubahan Transformatif Setelah dilakukan Pembuangan pertama	79
Tabel 17. Item Valid dan Gugur pada Skala Perubahan Transformatif Setelah dilakukan Pembuangan Kedua	79
Tabel 18. Item Valid dan Item Gugur dengan Nomor Baru	80
Tabel 19. Item Valid dan Gugur pada Skala Perubahan Terencana	80
Tabel 20. Item Valid dan Gugur pada Skala Perubahan Terencana Setelah dilakukan Pembuangan Pertama.....	81
Tabel 21. Item Valid dan Item Gugur dengan Nomor Baru	81
Tabel 22. Reliabilitas Skala Setelah Try Out	83
Tabel 23. Deskriptif Statistik Skor Skala Penelitian.....	86
Tabel 24. Rumus Perhitungan Presentasi Kategorisasi.....	88
Tabel 25. Kategorisasi Komitmen pada Perubahan	89
Tabel 26. Kategorisasi Frekuensi Perubahan	89
Tabel 27. Kategorisasi Perubahan Transformatif.....	90
Tabel 28. Kategorisasi Perubahan Terencana	91
Tabel 29. Hasil Uji Normalitas	91
Tabel 30. Hasil Uji Linieritas.....	92
Tabel 31. Hasil Uji Durbin Watson.....	91
Tabel 32. Sumbangan Efektif Variabel.....	95

Tabel 33. ANOVA Tabel	97
Tabel 34. Koefisien Regresi	98



DAFTAR BAGAN/GAMBAR

Gambar 1. Model Komitmen Pada Perubahan.....	26
Gambar 2. Dinamika Psikologis Peranan Karakteristik Perubahan Organisasi terhadap Komitmen pada Perubahan	47
Gambar 3. Nilai Budaya BPJS Ketenagakerjaan	67
Gambar 4. Grafik Descriptif Statistik Hipotetik Score	87
Gambar 5. Grafik Descriptif Statistik Empirik Score	88



DAFTAR LAMPIRAN

A. LAMPIRAN I. SURAT PERIZINAN

1. Surat Permohonan Ijin Try Out Skala Penelitian.....	119
2. Surat Ijin Penelitian Dari Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora Kepada BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta.....	120
3. Surat Permohonan Ijin Penelitian Dari Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora kepada BPJS Kesehatan Yogyakarta	121
4. Surat Perizinan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta.....	122
5. Surat Keterangan Selesai Melakukan Penelitian di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Yogyakarta	123
6. Surat Keterangan Selesai Melakukan Penelitian di BPJS Kesehatan Cabang Yogyakarta.....	124

B. LAMPIRAN II : TRY OUT

1. Hasil professional Judgment Tahap 1	125
2. Hasil professional Judgment Tahap 2	135
3. Hasil professional Judgment Tahap 3	145
4. Susunan Booklate Try Out Tahap 1	155
5. Susunan Booklate Penelitian.....	160
6. Tabulasi Data Try Out.....	164
7. Hasil Uji Reliabilitas Skala Komitmen pada Perubahan.....	173
8. Hasil Uji Reliabilitas Skala Frekuensi Perubahan	176
9. Hasil Uji Reliabilitas Skala Perubahan Transformatif	179
15. Hasil Uji Reliabilitas Skala Perubahan Terencana.....	183
16. Sebaran Item Lolos Dan Gugur.....	186
17. Sebaran Item Valid Dan Gugur Dengan Nomor Baru	190

C. LAMPIRAN III : PENGAMBILAN DATA

1. Tabulasi Data Penelitian	194
2. Hasil Uji Normalitas	200
3. Hasil Uji Linieritas	200
4. Hasil Uji Durbin Watson.....	200
5. Uji Hipotesis	201
6. Lampiran Tabel <i>Critical Values of The F Distribution a 0.05</i>	203
7. Lampiran Tabel Durbin Watson Sig 0.5	204
8. Struktur BPJS Ketenagakerjaan Cabang Yogyakarta	205
9. Struktur BPJS Kesehatan Cabang Yogyakarta	206

**PERAN KARAKTERISTIK PERSEPSI PERUBAHAN ORGANISASI
TERHADAP KOMITMEN PADA PERUBAHAN BPJS
KETENAGAKERJAAN DAN BPJS KESEHATAN CABANG
YOGYAKARTA**

Yuci Analia Oktorani

Prodi Psikologi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

Intisari

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran karakteristik persepsi perubahan organisasi terhadap komitmen pada perubahan BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan Cabang Yogyakarta yang berjumlah 62 pegawai. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik survey dengan alat ukur skala frekuensi perubahan, skala perubahan transformatif, skala perubahan terencana, dan skala komitmen pada perubahan. Metode analisis data menggunakan teknik analisis regresi ganda. Hasil dari analisis regresi ganda menunjukkan bahwa hipotesis mayor memiliki hubungan secara bersama-sama dimensi-dimensi karakteristik persepsi perubahan organisasi terhadap komitmen pada perubahan. Ditunjukkan dengan nilai F hitung dari anova sebesar 32.900, dengan signifikansi sebesar 0.000. Hipotesis minor pertama, terdapat hubungan positif yang signifikan antara karakteristik frekuensi perubahan dengan komitmen pada perubahan ditunjukkan dengan nilai *unstandardized coefficient B* sebesar 0.532 dengan signifikansi sebesar 0.012, $p < 0.05$. Hipotesis minor kedua, tidak terdapat hubungan yang signifikan antara karakteristik perubahan transformatif dengan komitmen pada perubahan ditunjukkan dengan *unstandardized coefficient B* sebesar -0.160 dan signifikansi sebesar 0.270, $p > 0.05$. Hipotesis minor ketiga, terdapat hubungan negatif yang signifikan antara karakteristik persepsi perubahan terencana terhadap komitmen pada perubahan ditunjukkan dengan *unstandardized coefficient B* sebesar -1.471 dengan signifikansi sebesar 0.000, $p < 0.05$.

Kata kunci : Komitmen Pada Perubahan, Persepsi Perubahan Organisasi, Karakteristik Persepsi Perubahan Organisasi,

**THE ROLE OF PERCEPTIONS ORGANIZATIONAL CHANGE
CHARACTERISTICS TOWARDS COMMITMENT TO CHANGE IN
BPJS KETENAGAKERJAAN AND BPJS KESEHATAN BRANCH
YOGYAKARTA.**

Yuci Analia Oktorani

Department Of Psychological At State Islamic University Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Abstract

This study aimed to determine the role of perceptions of organizational change characteristics of commitment to changes BPJS Ketenagakerjaan and BPJS Kesehatan Branch Yogyakarta, amounting to 62 employees. The data collection techniques used is survey techniques with frequency change scale, transformative change scale, planned change scale, and scale of commitment to change. The method of data analysis was multiple regression analysis techniques. The result of multiple regression analysis showed that major hypothesis has relationship together dimensions of perception organizational change characteristics to commitment to change. It was shown with the value of F arithmetic of anova of 32,900, with significance equal to 0.000. The first minor hypothesis, there was a significant positive correlation between the frequency characteristics of change with commitment to change which was indicated by unstandardized coefficient B value of 0.532 with significance of 0.012, $p < 0.05$. The second minor hypothesis, there was no significant relationship between the characteristics of transformative change with commitment to change which was indicated by unstandardized coefficient B of -0.160 and significance of 0.270, $p > 0.05$. The third minor hypothesis, there was a significant negative relationship between the characteristics of perception of planned changes to commitment to change which was indicated by unstandardized coefficient B of -1.471 with significance of 0.000, $p < 0.05$.

Keywords: *Commitment to Change, Perceptions of Organizational Change , Perceptions of Organizational Change Characteristic.*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Komitmen terhadap perubahan merupakan suatu implementasi perubahan yang menyangkut sikap dan perilaku anggota untuk tetap bertahan dalam suatu kondisi dalam suatu organisasi. Sikap komitmen yang ada dalam diri anggota juga mencerminkan bahwa suatu anggota siap dalam menghadapi perubahan. Setiap anggota dirasa perlu memiliki kesiapan dalam menghadapi perubahan, karena bisa dikatakan tidak mungkin sebuah organisasi tidak melakukan perubahan. Oleh karena itu anggota organisasi harus mampu mempersiapkan diri, ikut terlibat dan mendukung perubahan organisasi dalam bentuk sikap yaitu berkomitmen pada perubahan organisasi.

Komitmen terhadap perubahan juga dapat dikatakan sebagai bentuk ekspresi positif terhadap perubahan, dimana sebagian anggota menganggap perubahan organisasi adalah positif. Menurut Cohen (Kusumaputri, Himam, Afiatin & Meiyanto, 2014; & Kusumaputri, 2015) anggota organisasi yang memiliki komitmen tinggi akan menunjukkan kinerja dan produktifitas yang semakin baik, sedangkan yang memiliki komitmen yang rendah ini ditunjukkan dengan salah satunya semakin rendahnya tingkat ketidakhadiran dan meningkatnya keterlambatan .

Menurut (Kusumaputri, Himam, Afiatin & Meiyanto, 2014; & Kusumaputri, 2015) komitmen pada perubahan organisasi (*Commitment to organizational change*) adalah sebuah keyakinan kuat dalam menerima

perubahan nilai-nilai dan tujuan organisasi yang mengikat individu dalam konteks perubahan. Anggota perlu mendukung implementasi perubahan organisasi dengan ikut berkontribusi aktif dalam perubahan, hal ini ditandai dengan adanya rasa mencintai perubahan dan kewajiban memberikan dukungan pada organisasi. Komitmen terhadap perubahan memiliki dua unsur, yaitu (1) memberikan dukungan pada perubahan, (2) memberikan ide-ide yang positif pada perubahan agar tercapainya tujuan perubahan.

Perubahan organisasi di Indonesia telah banyak dilakukan oleh organisasi-organisasi atau perusahaan yang menginginkan inovasi dan kreasi baru dalam organisasi. Inovasi dan kreasi dilakukan organisasi untuk mewujudkan harapan organisasi baik dalam proses internal organisasi, maupun hubungan dengan pelayanan organisasi terhadap anggota dan masyarakat luas.

Perubahan organisasi yang terjadi di Indonesia diantaranya ialah PT PERTAMINA. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 22 tahun 2001 pada tanggal 23 November 2001 tentang Minyak dan gas Bumi, PERTAMINA berubah status dari Perusahaan negara (PN) menjadi Perseroan Terbatas (PT). Pada tahap awal, perubahan bentuk badan hukum PERTAMINA menuju Persero, mendapatkan penolakan dari berbagai karyawan PERTAMINA.

Perubahan status PERTAMINA meliputi perubahan pada struktur organisasi dan pembentukan visi baru yaitu menjadi perusahaan minyak yang berkelas dunia, *go international*. Perubahan juga terjadi pada pencapaian

tingkat kepuasan pelanggan dalam bentuk perbaikan bidang jasa pelayanan dan renovasi SPBU-SPBU PERTAMINA.

(<https://mandaazzahra.wordpress.com/2008/06/17/perubahan-pertamina-menuju-pt/> diunduh pada tanggal 21 Maret 2016 pukul 9.08 WIB).

Contoh perubahan lain adalah pada PT Telkom yang telah melakukan transformasi organisasi, dimana perubahan yang dilakukan ialah dengan mengubah struktur, tugas dan wewenang, serta perubahan *tagline* simbol pada logo baru. Perubahan dilakukan pada tanggal 11 Mei 2012 di lakukan RUPS (Rapat umum pemegang saham) yang salah satu agendanya adalah melakukan perombakan susunan direksi PT.Telkom Tbk. Perubahan atau pun perombakan ini dilatar belakangi oleh menurunnya kinerja dari karyawan Telkom.

Perubahan struktural pada PT Telkom dilakukan untuk meningkatkan kinerja serta memotivasi para karyawan agar meningkatkan layanan kepada pelanggan. Berbagai inovasi dan solusi yang dilakukan PT Telkom dalam meningkatkan kinerja karyawan diantara dengan memperhatikan budaya organisasi dan kepuasan kerja. Peningkatan kinerja karyawan, merupakan salah satu faktor penting bagi tercapainya tujuan dari organisasi (<http://faisalmaulana09.blogspot.co.id/2014/11/perubahanpadapttelkom.html> diunduh pada 24 Januari 2017 pukul 8.48 WIB).

Perubahan organisasi juga dilakukan oleh PT Kereta Api Indonesia (KAI). Pada 28 Oktober 2014, Edi Sukmoro dipercaya menjadi pucuk pimpinan tertinggi di PT KAI untuk melanjutkan perubahan besar pada pelayanan kereta api yang telah dimulai sejak tahun 2009. Selama kurun

waktu tiga tahun, beberapa perubahan nyata yang berhasil dilakukan PT KAI antara lain dalam penerapan IT seperti e-Kios, yakni mesin penjualan tiket KA jarak jauh, C-VIM yakni mesin penjualan tiket KRL Jabodetabek, sistem *check in, boarding pass* yang kini telah menjadi *e-Boarding pass, preorder meals* yakni pemesanan makanan & minuman untuk di atas KA, dan *railpay* yakni kartu segudang fungsi.

Pada aspek sarana, PT KAI telah melakukan peremajaan kereta eksekutif dan ekonomi untuk kenyamanan penumpang. Hingga tahun 2019, PT KAI akan mengganti 882 kereta yang berusia di atas 30 tahun. Selain itu, PT KAI juga memberikan perhatian dalam bidang kesehatan masyarakat melalui program *corporate social responsibility*, khususnya bagi masyarakat yang tinggal di sekitar jalur rel dan stasiun. PT KAI telah mengoperasikan *rail clinic*, yakni kereta kesehatan yang bertugas memberikan bantuan kesehatan kepada masyarakat. (<https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-3708260/jurus-pt-kai-melajukan-perubahan-perkeretaapian>, diunduh pada tanggal 06 Maret 2018)

Perubahan yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan, memiliki tujuan positif untuk meningkatkan kualitas organisasi maupun individu dalam organisasi. Pada sisi lain, perubahan merupakan tantangan bagi perusahaan maupun individu dalam organisasi. Bagaimana individu dalam organisasi tersebut memaknai perubahan yang terjadi, akan menentukan bagaimana sikap yang kemudian akan ditampilkannya dalam bentuk dukungan atau penolakan atas perubahan tersebut.

Individu dalam organisasi dalam hal ini karyawan, memiliki kecenderungan untuk fokus pada aspek negatif terkait perubahan yang dilakukan oleh organisasi. Padahal, ada banyak pengalaman positif dari perubahan organisasi yang pada akhirnya akan bermanfaat bagi karyawan dan organisasi (Oreg, 2006). Perubahan organisasi bukan hanya memperbaiki sistem atau individu-individu yang terlibat didalamnya, namun terkait pula dengan pengelolaan organisasi yang dilakukan secara berkesinambungan (Kusumaputri, Himam, Afiatin & Meiyanto, 2014; & Kusumaputri, 2015).

Informasi dari Kabid Umum dan SDM Kantor Cabang Utama BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta, Bapak Pantono pada tanggal 15 Maret 2017 menjelaskan bahwa BPJS Ketenagakerjaan telah melakukan perubahan organisasi yang dilakukan pada tanggal 1 Juli 2016 yang diselenggarakan di Cilacap oleh Bapak Presiden Jokowi. Perubahan ini dilakukan atas dasar kebijakan pemerintah yang dicanangkan dalam UU No 24 tahun 2011 pasal 5 tentang Badan penyelenggara jaminan sosial PT Jamsostek yang berubah menjadi Badan Hukum Publik. PT Jamsostek bertransformasi menjadi BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) ketenagakerjaan untuk menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja.

Terdapat beberapa perubahan yang dilakukan BPJS ketenagakerjaan yakni perubahan nama, perubahan struktur, sistem, produk, visi dan misi, serta perubahan pada logo. Perubahan pada visi dan misi ini juga membuat BPJS Ketenagakerjaan terpacu memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat dengan adanya program BSA (*Best Service Award*) yang

ditujukan kepada karyawan-karyawan agar lembaga ini unggul dalam pelayanan.

Meskipun memiliki tujuan positif, perubahan pada BPJS Ketenagakerjaan, tidak selalu direspon secara positif oleh karyawan. Terdapat beberapa respon yang menunjukkan bahwa karyawan tidak terlibat penuh pada proses perubahan seperti acuh, pasif, dan tidak menyumbangkan ide-ide perubahan. Respon-respon tersebut merupakan indikator rendahnya komitmen karyawan yang rendah pada perubahan yang terjadi.

Proses perubahan menurut Allen dan Meyer (Herscovitch & Meyer, 2002) dipengaruhi beberapa faktor salah satunya karakteristik personal yang mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, masa kerja anggota, kepribadian, dan persepsi karyawan terkait organisasi. Persepsi akan mempengaruhi cara karyawan memaknai peristiwa yang terjadi pada organisasi, termasuk perubahan organisasi. Persepsi dibentuk oleh pengalaman dan pemahaman pribadi individu sehingga persepsi dapat berbeda-beda tergantung pengalaman dan pemahaman tersebut. Pada konteks perubahan organisasi, berbagai macam persepsi dan reaksi yang didapat dalam proses perubahan akan ditanggapi berbeda oleh setiap individu (Kusumaputri, Himam, Afiatin & Meiyanto, 2014; & Kusumaputri, 2015).

Kurangnya pemahaman dan ketidakmampuan mengelola persepsi juga menyebabkan peningkatan reaksi emosional terkait perubahan, yang dapat mengakibatkan terjadinya peningkatan resistensi terhadap perubahan dan beresiko pada tingginya tingkat kegagalan dalam upaya perubahan (Mdeleye,

Coetzee &Ukpere, 2014). Pada tingkat individu respon individu dalam perubahan organisasi terbentuk berdasarkan persepsi setiap individu terhadap perubahan serta mengalami pengalaman- pengalaman masa lalu perubahan.

Menurut Elias (Rebeka & Indradevi, 2015), persepsi terhadap perubahan organisasi ialah keputusan evaluatif baik positif maupun negatif keseluruhan karyawan terhadap perubahan yang akan dilaksanakan oleh organisasi. Persepsi juga merupakan suatu keadaan psikologis yang mempengaruhi sikap maupun tindakan individu atau sebuah kecenderungan respon terhadap perubahan (Rebeka & Indradevi, 2015).

Model karakteristik Lazarus dan Folkman (Griffin dan Rafferty, 2006) digunakan untuk mengidentifikasi perspektif perubahan organisasi yang berpotensi negatif maupun positif dalam organisasi. Karakteristik perubahan ini menggambarkan situasi yang penting bagi tiap-tiap individu dalam perubahan dan mempengaruhi tanggapan atau persepsi karyawan terhadap perubahan.

Lazarus dan Folkman (Griffin & Raffety, 2006) membagi karakteristik persepsi perubahan organisasi menjadi tiga karakteristik persepsi perubahan organisasi, yang merupakan dimensi-dimensi dalam persepsi perubahan organisasi. Masing-masing karakteristik akan di ukur kontribusinya pada variabel tergantung.

Persepsi terhadap karakteristik pertama yaitu frekuensi perubahan organisasi, menjelaskan mengenai sering tidaknya organisasi melakukan perubahan. Ketika individu mempersepsi bahwa perubahan terjadi dengan

intensitas yang tinggi atau perubahan yang sangat sering, individu akan merasa lelah dengan perubahan dan mengalami peningkatan kecemasan karena ketidakpastian perubahan tersebut.

Persepsi terhadap karakteristik kedua yaitu perubahan transformatif. Perubahan transformatif melibatkan modifikasi sistem inti secara keseluruhan dan melibatkan pergeseran dramatis pada aspek dasar organisasi. Karyawan yang mempersepsi perusahaan melakukan perubahan transformatif, akan merasakan perubahan tersebut adalah ancaman dikarenakan individu diminta bertindak dengan cara yang baru dan mengadopsi nilai-nilai baru.

Persepsi terhadap karakteristik ketiga yaitu perubahan yang terencana, merupakan perubahan yang memiliki perencanaan sebelum dilaksanakannya perubahan, sehingga perubahan lebih dapat terprediksi dan hal-hal yang di luar perencanaan dapat dikurangi. Perubahan yang terencana lebih memungkinkan meningkatkan kesejahteraan individu dan individu mampu mengenali situasi baru dalam organisasi.

Persepsi merupakan sebuah proses psikologis yang paling mendasar dan utama dalam diri individu sebagai dasar untuk menentukan sikap dan respon atas stimulus dari lingkungan dalam situasi perubahan. Individu dengan persepsi positif tentunya akan menerima dan mendukung perubahan namun tidak dengan individu dengan persepsi negatifnya yang akan menghambat proses perubahan (Handayani, 2010).

Faktanya, permasalahan-permasalahan yang terjadi di BPJS Ketenagakerjaan serta yang terjadi pada saat proses perubahan terjadi pada

PT Pertamina, dan PT Telkom yang mengakibatkan terjadi beberapa permasalahan seperti adanya karyawan yang masuk kerja terlambat dari jadwal yang telah ditentukan. Adanya ketidakmampuan menerima perubahan dengan berbagai pendapat negatif, penolakan, hingga pemberontakan yang dilakukan karyawan dikarenakan tidak adanya kesejahteraan karyawan hal ini menunjukkan adanya kesenjangan yang terjadi antara teori dan fakta yang terjadi. Organisasi harus mampu menampung aspirasi karyawan segala pendapat baik positif maupun negatif, memberikan fasilitas, menciptakan komunikasi yang baik pada saat proses perubahan yang menekankan dukungan atasan maupun rekan kerja.

Berdasarkan penjabaran di atas dapat disimpulkan bahwa penelitian ini akan menguji dua variabel diantaranya komitmen terhadap perubahan dengan memakai teori Kusumaputri (2015) dan variabel bebas karakteristik persepsi terhadap perubahan organisasi menggunakan teori Lazarus dan Folkman (Griffin & Raftery, 2006). Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan dalam penelitian ini penulis mengangkat suatu judul "*Peran karakteristik persepsi perubahan organisasi terhadap komitmen pada perubahan*".

B. Rumusan Masalah

Adapun permasalahan dalam penelitian ini adalah “ Bagaimana peran karakteristik persepsi perubahan organisasi terhadap komitmen pada perubahan BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan Cabang Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran karakteristik persepsi perubahan organisasi terhadap komitmen pada perubahan BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan Cabang Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil dari penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat pada ilmu psikologi dan psikologi industri organisasi pada khususnya, mengenai peran karakteristik persepsi perubahan organisasi, dan komitmen pada perubahan.
 - b. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi referensi tambahan bagi peneliti-peneliti berikutnya yang ingin mengkaji lebih jauh tentang karakteristik persepsi perubahan organisasi, dan komitmen pada perubahan.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi organisasi maupun instansi tempat dilakukan penelitian : “Peran karakteristik persepsi perubahan organisasi terhadap komitmen pada perubahan, dapat dikatakan memberi nilai dan manfaat yang lebih untuk organisasi sehingga mampu menghadapi situasi perubahan organisasi demi terselenggara perubahan yang lebih baik.
 - b. Bagi karyawan: Dapat menjadi panduan dalam menghadapi sebuah perubahan organisasi sehingga karyawan dapat mempersepsikan positif

terkait perubahan organisasi. Dengan persepsi yang positif pada perubahan organisasi, karyawan akan lebih bersedia terlibat dan berpartisipasi terhadap perubahan.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian terdahulu pernah dilakukan oleh Cunningham G.B., (2006) dengan judul "*The relationships among commitment to change, coping with change, and turnover intentions*", penelitian ini menjelaskan bahwa terdapat pengaruh komitmen afektif terhadap perubahan dengan coping terhadap perubahan dengan nilai signifikansi sebesar $B=0.72$ $P<0.001$. Sedangkan komitmen kelanjutan memiliki pengaruh negatif dengan coping terhadap perubahan sebesar $B= -0.17$ $P,0.05$. Kemudian perilaku coping memiliki pengaruh negatif dengan keinginan berpindah organisasi dengan nilai signifikansi sebesar $B= -0.36$ $p<0.05$, komitmen normatif perubahan memiliki pengaruh negatif dengan keinginan berpindah organisasi sebesar $B= -0.25$ $P<0.001$.

Kemudian coping terhadap perubahan sebagai mediator terhadap hubungan komitmen afektif terhadap perubahan dan keinginan berpindah organisasi ini didukung dan memiliki dampak terhadap perilaku coping. Populasi terdiri dari 299 karyawan yang bekerja di Collegiate Nasional Athletic Association (NCAA) Divisi IA departemen atletik ($n = 10$). NCAA adalah badan administratif utama untuk atletik universitas di Amerika Serikat, dan program Divisi IA adalah yang terbesar dan umumnya dianggap sebagai departemen yang paling bergengsi di NCAA.

Penelitian berikutnya dilakukan oleh Herscovitch, L. & Meyer J.P, tahun 2002. Dengan judul “*Commitment to Organizational Change: Extension of a Three-Component Model.*”, penelitian ini menunjukkan terkait pengujian ketiga komponen model komitmen terhadap perubahan. Korelasi komitmen afektif terhadap perubahan -0.03 ns berkorelasi dengan komitmen kelanjutan dengan faktor 0.24 dengan komitmen normatif dengan faktor ($P < 0.01$). Kelanjutan dan normatif komitmen berkorelasi faktor sebesar 0.41 $P < 0.01$. Tidak ada Korelasi antara komitmen afektif dan komitmen kelanjutan dengan nilai signifikansi sebesar $r = 0.05$ ns. Sedangkan komitmen normatif berkorelasi dengan komitmen afektif sebesar $r = 0.26$ $p < 0.01$, dan komitmen kelanjutan sebesar $r = 0.38$ $p < 0.01$.

Penelitian berikutnya oleh Soumyaja D., Kamalanabhan T. J. & Bhattacharyya S pada tahun 2011. Dengan judul “*Employee Commitment to Organizational Change: Test of the Three-Component Model in Indian Context*” penelitian ini menjelaskan terkait ketiga komponen komitmen pada perubahan organisasi yaitu komitmen afektif pada perubahan, komitmen berkelanjutan pada perubahan, komitmen normatif pada perubahan. Komitmen afektif tidak berkorelasi secara signifikan dengan komitmen berkelanjutan pada perubahan dengan nilai $r = 0.05$, tetapi komitmen normatif pada perubahan berkorelasi signifikan dengan kedua, dengan komitmen afektif pada perubahan $r = 0.23$, dan komitmen berkelanjutan pada perubahan $r = 0.79$ dengan nilai signifikansi $p < 0.01$.

Penelitian berikutnya oleh David M. Herold and Donald B. Fedor, Steven Caldwell, & Yi Liu, dengan judul “*The Effects of Transformasional and Change Leadership on Employess’ Commitment to Change : A Multilevel Study*”.

Menunjukkan hasil nilai median R pada kepemimpinan transformasional 0.97 dan perubahan kepemimpinan 0.92 keduanya memiliki indikasi yang kuat antara perubahan kepemimpinan dan perilaku kepemimpinan transformasional. ICCI pada kepemimpinan pengukurannya tinggi dengan nilai (>0.10), yang memiliki indikasi signifikan antara varian group dengan koefisien perubahan kepemimpinan (0.29) hampir sama dengan ICCC pada kepemimpinan transformasional dengan nilai (0.13).

Terdapat perbedaan yang berindikasi besar pada varian ($r=0.15$). Antara varian group pada level individu variabel dependen dengan nilai tinggi 0.31, pengaruh level group pada komitmen outcome perubahan pada level individu dengan nilai rendah 0.08. komitmen afektif organisasi (variabel control) signifikansi dengan korelasi 0.28 $p<0.01$, dimana pada individu dampak level pekerjaan tidak berkorelasi dengan komitmen perubahan. kepemimpinan transformasional memiliki korelasi positif dengan komitmen perubahan 0.35 $p<0.05$, dan dengan variabel kontrol komitmen organisasi 0.16 $p<0.05$, dimana kepemimpinan perubahan hanya berkorelasi positif dengan komitmen pada perubahan 0.19 $p<0.05$.

Kemudian selain itu terdapat penelitian oleh Rex D Foster pada tahun 2010 dengan judul “ *Resistance, Justice, and Commitment to Change*”, menjelaskan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan hipotesis 1a, 1b, dan 1c, terdapat pengaruh positif hipotesis 2a antara komitmen afektif pada perubahan dan keadilan organisasi $B = 0.61$, $p<0.001$. Hipotesis 2b tidak terdapat support hubungan antara keadilan organisasi dan komitmen berkelanjutan pada perubahan

$B = -0.21, p < 0.05$. Hipotesis 2c diprediksi memiliki hubungan positif antara keadilan organisasi dengan komitmen normatif pada perubahan dengan nilai $B = 0.41, p < 0.001$.

Penelitian yang dilakukan oleh Jiseon Shin, Myeong Gu Seo, Debra L. Shipiro, and M. Susan Taylor, tahun 2015 dengan judul "*Maintaining Employees Commitment to Organizational Change : The Role Of Leader Informational Justice and Transformasional Leadership.*", menjelaskan bahwa dampak persepsi karyawan pada perubahan berkorelasi signifikan dengan komitmen afektif pada perubahan dengan nilai $r = -0.34, p < 0.01$, komitmen normatif pada perubahan $r = -0.14, p < 0.05$, kemudian komitmen afektif pada perubahan $r = -0.29, p < 0.01$, dan keinginan berpindah $r = 0.25, p < 0.01$. Kemudian model 1,3 memiliki hubungan kuat dan positif antara komitmen afektif karyawan awal dan komitmen afektif pada perubahan akhir, dan antara komitmen normatif awal dan komitmen normatif pada perubahan akhir $B = 0.55, p < 0.001, B = 0.32, p < 0.01$.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Agustin Handayani (2010) dengan judul: "Hubungan Kepuasan Kerja dan Dukungan Sosial dengan Persepsi Perubahan Organisasi", Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Ada korelasi yang signifikan antara kepuasan kerja dan dukungan sosial terhadap persepsi perubahan organisasi dengan nilai $r = 0.417$ dan nilai $p = 0.000$; (2) Ada korelasi yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap persepsi perubahan organisasi dengan nilai $r = 0.348$ dan nilai $p < 0.05$; (3) Ada korelasi yang signifikan antara dukungan sosial terhadap persepsi perubahan organisasi dengan nilai $r = 0.341$ dan nilai $p < 0.05$. Subyek dalam penelitian ini adalah karyawan di bagian sinyal

dan telekomunikasi serta jalan, rel dan jembatan PT. Kereta Api (KAI) Daops IV Sarason Semarang.

Penelitian ini dilakukan oleh Rafferty dan Griffin tahun 2006, dengan judul *“Perceptions of organizational change : A Stress and coping perspektive”*, hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang negatif antara perubahan terencana dengan ketidakpastian psikologis dengan $B=-0.17$, $P<0.01$. dan ada hubungan positif antara frekuensi perubahan dengan ketidakpastian psikologis dengan nilai $B= 0.55$ $P<0.001$. Berbeda dengan perubahan radikal yang tidak signifikan dengan kepastian psikologis dengan nilai $B= 0.10$ $P>0.05$. Kemudian ketidakpastian psikologis memiliki hubungan yang negatif dengan kepuasan kerja dengan nilai $B= -0.15$ $p<0.01$, dan memiliki hubungan yang positif dengan keinginan berpindah dengan nilai $B= 0.17$ $p< 0.01$.

Selanjutnya terdapat hubungan positif perubahan terencana dengan kepuasan kerja sebesar $B=0.03$ $P<0.05$, sedangkan perubahan terencana dengan keinginan berpindah sebesar $B= -0.03$ $P<0.05$ terdapat hubungan negatif. frekuensi dengan kepuasan kerja sebesar $B=-0.05$ $P<0.05$, dengan keinginan berpindah sebesar $B= 0.08$ $P<0.05$. Selanjutnya terdapat hubungan yang signifikan terhadap perubahan radikal dengan keinginan berpindah sebesar $B=0.21$ $P< 0.01$, tetapi tidak dengan kepuasan kerja dengan nilai $B=0.02$,ns.

Penelitian selanjutnya oleh Mbongei A. Mdletye, Jos Coetzee, dan Wilfred I, Ukpere pada tahun 2014 dengan judul *“Perception: A Critical Factor in Perubahan radikal Management-Lessons from the Department of Correctional Services of South Africa”*, menjelaskan bahwa koefisien persepsi dan pengalaman

perubahan memiliki hubungan poin positif yang kuat antara faktor dan item penghambat yang mana memiliki tempat yang kuat 0.554,(0.4-0.6) kepada substansi yang lebih tinggi 0.779 (0.6-0.8).

Penelitian tesis ini dilakukan oleh Jenske Ferwerda pada tahun 2011 dengan judul "*Perceptions of organizational change and the psychological contract ; A study on the influence of educational level*", menjelaskan dalam tesisnya bahwa terdapat korelasi negatif antara persepsi perubahan dan pelanggaran $r=0.61$, $p<0.01$, dengan level tinggi persepsi perubahan yang positif berasosiasi dengan persepsi pelanggaran level rendah. Terdapat korelasi negatif antara penyelesaian kontrak organisasi dan pelanggaran $r=-0.63$, $p<0.01$, dengan level tinggi persepsi penyelesaian kontrak organisasi berasosiasi dengan persepsi pelanggaran di level rendah. Terdapat korelasi positif yang ditemukan antara peran kontrak di dalam dan kontrak di luar $r=0.52$, $p<0.01$, level tinggi pada persepsi kontrak di dalam berasosiasi dengan persepsi kontrak di luar dengan level yang tinggi.

Penelitian ini dilakukan Vernon Millier, John R Johson, dan Jennifer Grau pada tahun 2009, dengan judul "*Antecedents to willingness to participate in a planned organizational change*", penelitian ini menjalskan tentang uji *chi-square* terhadap *goodness of fit* menunjukkan bahwa model tersebut tidak secara signifikan berangkat dari konfigurasi yang diharapkan ($X^2 = 15.37$, 10 df; standar errornya =, 334), 17% dari struktur koefisien melebihi interval kepercayaan yang diharapkan ($p <.05$), dan hanya 3 dari 8 nilai koefisien adalah signifikan secara statistik.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Mayowa Babalola, dan Martin Eumema, pada tahun 2014, dengan judul “Frequent Change and Turnover Intention: The Moderating Role of Ethical Leadership”, penelitian ini menjelaskan Hipotesis 1 diterima, ada hubungan positif antara sering berubah dan niat berpindah. Hasil menunjukkan bahwa sering terjadi perubahan memang langsung positif hubungan dengan tujuan turnover ($b = 1,09, p \leq .05$). Hipotesis 2, kami memperkirakan bahwa sering terjadi perubahan dan Kepemimpinan etis akan berinteraksi untuk memprediksi niat berpindah. menunjukkan bahwa hubungan antara sering berubah dan omset Niatnya signifikan dalam kondisi rendah etis kepemimpinan ($b = .28, p \leq .05$), namun tidak signifikan pada tingkat tinggi tingkat kepemimpinan etis ($b = -.07, p \leq .10$)

Hipotesis 3 menyatakan bahwa harga diri negara akan menengahi interaksi perubahan sering dan kepemimpinan etis niat omset. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efek interaksi sering berubah dan kepemimpinan etis pada harga diri sedikit signifikan, ($b = .15, p \leq .06$). Menemukan kepemimpinan etika tinggi, hubungan antara perubahan yang sering terjadi dan harga diri negara lebih kuat ($b = .14, p = .06$), daripada kepemimpinan etis rendah ($b = -.07, p \leq .38$).

Penelitian di atas adalah beberapa contoh penelitian yang melibatkan variabel komitmen pada perubahan, dan karakteristik persepsi perubahan organisasi. Penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini berbeda dengan penelitian yang sudah pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Letak perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian yang sudah pernah dilakukan adalah :

1. Perbedaan pada pemilihan variabel yang diangkat oleh peneliti. Pemilihan variabel dalam penelitian ini berbeda dengan penelitian yang pernah ada, dengan penambahan variabel menjadi dua variabel. Dengan memecah variabel bebas menjadi 3 karakteristik terdiri dari intensitas perubahan, perubahan yang radikal, dan perubahan yang terencana. Dan 1 variabel tergantung yaitu komitmen terhadap perubahan.
2. Subjek dan lokasi dalam penelitian ini juga berbeda dengan penelitian sebelumnya.
3. Perbedaan alat ukur yang digunakan : Alat ukur komitmen terhadap perubahan yang dibuat sendiri oleh peneliti berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh (Kusumaputri, Himam, Afiatin & Meiyanto, 2014; & Kusumaputri, 2015) kemudian variabel bebas karakteristik persepsi perubahan organisasi menggunakan teori Griffin dan Raftery (2006).

Berdasarkan hasil review dan telaah dari beberapa penelitian sebelumnya terdapat perbedaan yang mendasar terkait variabel yang diangkat. Penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti memiliki judul "*Peran karakteristik persepsi perubahan organisasi terhadap komitmen pada perubahan*". Selain itu perbedaan yang menonjol dalam penelitian ini adalah pada subjek penelitian dan perbedaan alat ukur. Dengan demikian, berdasarkan hasil telaah maka penelitian yang dilakukan dapat dinyatakan asli.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan di bab sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hipotesis Mayor : Terdapat hubungan antara karakteristik persepsi perubahan organisasi terhadap komitmen pada perubahan BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan Cabang Yogyakarta, dilihat dari F hitung dari anova sebesar 32.900, dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Artinya hipotesis mayor diterima. Sumbangan efektif variabel dimensi karakteristik persepsi pada perubahan organisasi sebesar 61.1 % terhadap komitmen pada perubahan, sedangkan ada 38.9 % dipengaruhi oleh faktor lain.
2. Hipotesis minor pertama : Terdapat hubungan karakteristik frekuensi perubahan terhadap komitmen pada perubahan yaitu adanya hubungan yang signifikan antara karakteristik frekuensi perubahan dengan komitmen pada perubahan BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan Cabang Yogyakarta dilihat dari *unstandardized coefficient B* sebesar 0.532 dengan signifikansi sebesar 0.012, $p < 0.05$. artinya bahwa hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan semakin sering persepsi frekuensi perubahandilakukan di BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan Cabang Yogyakarta maka semakin rendah tingkat komitmen pada perubahan. Nilai sumbangan efektif (*Adjusted R Square* (R^2)) pada

variabel prediktor frekuensi perubahan 5.3%, yang merupakan besar sumbangan prediktor frekuensi perubahan terhadap variabel komitmen pada perubahan. Sedangkan sisanya yaitu 94.7 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar model regresi ini.

3. Hipotesis minor kedua : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara karakteristik perubahan transformatif dengan komitmen pada perubahan BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan Cabang Yogyakarta dilihat *unstandardized coefficient B* sebesar -0.160 dan signifikansi sebesar 0.270, $p > 0.05$. artinya bahwa hipotesis ditolak. Hal ini menunjukkan semakin karyawan mempersepsikan perubahan secara keseluruhan di BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan Cabang Yogyakarta, maka semakin rendah tingkat komitmen pada perubahan. Besarnya koefisien determinasi variabel perubahan pada tabel 40.7 %, besar sumbangan prediktor perubahan transformatif terhadap komitmen pada perubahan, sedangkan sisanya sebesar 59.3% dipengaruhi oleh faktor lain.
4. Hipotesis minor ketiga : Terdapat hubungan yang signifikan antara karakteristik perubahan terencana terhadap komitmen pada perubahan BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan Cabang Yogyakarta dilihat dari *unstandardized coefficient B* sebesar -1.471 dengan signifikansi sebesar 0.000, $p < 0.05$. Artinya bahwa hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mempersepsikan semakin terencana tingkat perubahan di BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan Cabang Yogyakarta maka semakin tinggi tingkat komitmen pada perubahan.

Besar nilai koefisien determinasi perubahan terencana sebesar = 57.6 % merupakan sumbangan efektif perubahan terencana mampu menjelaskan tingkat komitmen pada perubahan, sedangkan sisanya 42.4 % dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan Cabang Yogyakarta membuktikan bahwa komitmen pada perubahan kedua organisasi ini tinggi dengan nilai kategorisasi sebesar 93,54 %. Karakteristik persepsi perubahan organisasi memberi gambaran bahwa tiap karakteristik persepsi perubahan memiliki *output* yang berbeda. Karyawan organisasi yang melakukan persepsi perubahan organisasi secara *intens* atau sering dilakukan akan cenderung komitmen pada perubahan yang rendah dikarenakan tidak adanya hasil akhir yang jelas.

Organisasi yang melakukan perubahan transformatif atau secara keseluruhan tentunya akan memicu hal yang buruk bagi organisasi dan individu itu sendiri. Sehingga dibutuhkan kerjasama dan komitmen yang tinggi untuk mewujudkannya. Sedangkan organisasi yang melakukan perubahan dengan terencana terbukti memiliki komitmen yang tinggi, didukung dengan karyawan yang berkontribusi penuh terhadap perubahan. Karyawan BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan pun dengan penuh semangat berkomitmen terhadap perubahan dengan mengikuti semua agenda perubahan dari awal sampai.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti mengajukan saran sebagai berikut :

1. Bagi Instansi Terkait (BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan Cabang Yogyakarta)

Bagi pihak BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan Cabang Yogyakarta, berdasarkan hasil penelitian para karyawan sudah memiliki komitmen perubahan yang tinggi terkait perubahan. Peneliti berharap karyawan akan tetap menjaga komitmen tersebut dengan tetap siap menghadapi perubahan apapun. Baik perubahan yang sering dilakukan, yang bersifat transformatif ialah memodifikasi sistem secara keseluruhan maupun perubahan yang bersifat terencana.

Peneliti berharap agar dapat bekerja sama dengan penuh terkait pengisian kuesioner penelitian, dikarenakan masih banyak kecenderungan karyawan yang tidak menjawab keseluruhan kuesioner penelitian sehingga jumlah subjek berkurang dan atau tidak mengikuti norma pada saat mengisi skala sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan kepada keseluruhan populasi.

2. Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, ada beberapa teori yang sulit di cari sehingga disarankan meneliti variabel yang cukup banyak teorinya. Salah satu teori yang kurang ialah teori frekuensi perubahanmasih sedikit sekali penelitian yang dilakukan. Selain itu juga peneliti juga mencari permasalahan yang

urgent terjadi pada perusahaan/ organisasi maupun instansi terkait komitmen pada perubahan sehingga lebih mendalam terkait permasalahan yang terjadi. Peneliti mampu memetakan kembali faktor- faktor apa saja yang dapat mempengaruhi komitmen pada perubahan sehingga akan mampu menempatkan variabel bebas yang tepat dengan variabel tergantung. Diharapkan peneliti selanjutnya juga mampu merumuskan dan membahas keseluruhan analisis regresi agar hasil analisis dan pembahasan lebih menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J., & J.P. Meyer. (1991). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organizational. *Journal of Occupational Psychology*, 63 (1): 1-18.
- Azwar, S. (2010). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Azwar, S.(2011).*Sikap dan perilaku. dalam: Sikap manusia teori dan pengukurannya*.(2nded). Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 3 -22.
- Azwar,S. (2012). Metode penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Babalola, S.S., (2013). The Impact Of Commitment And Job Insecurity On Openness To Organizational Change: The Case Of Nigerian Civil Aviation Industry. *African Journal Of Business Management*. 7(3), Pp. 206-212.
- Babalola, M.T., Stouten, J., &Euwema M., (2014). Frequent change and turnover intention: the moderating role of ethical leadership. *Journal Of Business Ethics*.
- Cameron, E., & Green. M. (2004). *Making sense of change management. A complete guide to the models, tools & techniques of organizational change*.London UK : British Library in Publication Data.
- Cunningham, G.B. (2006).The relationships among commitment to change,coping with change, and turnover intentions. *European Journal Of Work And Organizational Psychology 2006*, 15 (1), 29 – 45
- Creswell, J.W.(2010). *Research design. Pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan mixed*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Dewi, I.A.(2013). Hubungan antara persepsi terhadap beban kerja dengan komitmen organisasi karyawan divisi pelaksana produksi pt. Solo kawistara garmino. *Skripsitidak dipublikasikan*. Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro Semarang.
- Ferwerda,J. (2011). Perceptions of organizational change and the psychological contract : A study on the influence of educational level. Unpublished master's thesis.Master Thesis Human Resource Studies.
- Fitriana, R. N.,& Kusumaputri. E. S. (2014). Etika kerja islam dan komitmen afektif pegawai negeri sipil. *Jurnal Psikologika*, 19 (2).
- Foster,R.D. (2010). Resistance, justice, and commitment to change. *Human resource development quarterly*. 21(1)
- Ghozali,I. (2013). *Aplikasi analisis multivariate dengan program ibm spss 21*. (Edisi VII). Semarang : Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, M. A., & Rafferty A. E. (2006). Perceptions of organizational change: A stress and coping perspective. *Journal of Applied Psychology 2006*, 91(5), 1154–1162
- Handayani, A. (2010). Hubungan kepuasan kerja dan dukungan sosial dengan persepsi perubahan organisasi.*INSAN*. 12 (03).
- Herscovitch, L.,& Meyer J.P. (2002). Commitment to organizational change: Extension of a three-component model. *Journal of Applied Psychology 2002*, 87(3), 474 – 48.

- Kalyal.H. J., Sverke, M., & Saha. S.K. (2000). Validation of the hercovitch-meyer three-component model of commitment to change in pakistan.1-19.
- Kusumaputri, E.S., Himam, F., Afiatin, T., & Meiyanto, IJK. S. (2014). A model of the commitment to change in higher education. *Anima, Indonesian psychological journal*. 30 (1), 8-25
- Kusumaputri, E.S.(2015). *Komitmen pada perubahan organisasi : Perubahan organisasi dalam perspektif islam dan psikologi*. (Edisi Pertama).Yogyakarta: Deepublish.
- Madi, M., Abu-Jarad I., Alqahtani A.H.M. (2012). Persepsi Karyawan dan Komitmen Organisasi: Studi Perbankan Sektor di Gaza, Palestina. *International Journal of Business and Social Science* 3 (16). (Special Issue – August 2012)
- Mdletye, M.A.,Coetzee J., &Ukpere. W. I. (2013). Emotional reactions to the experiences of transformational change: Evidence from the department of correctional services of south africa.*Mediterranean Journal Of Social Sciences, Mcser Publishing, Rome-Italy*. 4 (14) November 2013.
- Mdletye, M.A., Coetzee J., &Ukpere W.I. (2014).Perceptions: A critical factor in transformational change management – lessons from the department of correctional services of south africa. *Vol 5 No 4 March 2014. Mediterranean Journal of Social Sciences MC SER Publishing, Rome-Italy. E-ISSN 2039-2117 ISSN 2039-9340*
- Miller, V. D., Johnson, J.R., & Grau,J. (2009). Antecedents to willingness to participate in a planned organizational change. *Journal Of Applied Communication Research Mediterranean Journal Of Social Sciences*.
- Mustafa,Z. (2009). *Mengurai variabel hingga instrumentasi*.Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Neves, P., & Caetano,A. (2009). Commitment to change: contributions to trust in the supervisor and work outcomes. *Group & Organization Management* 34(6) 623–644 2009 Sage Publications
- Neves, P. (2011). Building commitment to change: The role of perceivedsupervisor support and competence. *European Journal Of Work AndOrganizational Psychology* 2011, 20 (4), 437–450
- Oreg, S. (2006). Penalty, context, and resistance to organizationalchange. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15(1), 73-101.
- Rebeka, E., & Indradevi, R. (2015). A study on perception of employees during change in an organization.*Mediterranean Journal of Social Sciences MC SER Publishing, Rome-Italy*, 6 (1)
- Sarwono, J. (2013). *Statistik multivariate aplikasi untuk riset skripsi*.Yogyakarta. Penerbit Andi.
- Soumyaja, D., Kamalanabhan, T. J., & Bhattacharyya, S. (2011). Employee commitment to organizational change: Test of the three-component model in indian context.*Journal of Transnational Management*, 16: 239–251, 201
- Sutrisno, Hadi (2015). *Statistika*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Vandenberghe, C., Keyser, V. De., Vlerick, P., & D'hoore W. (2004). *Organizational changes, employee stress, and customer satisfaction: Emergence of the flexihealth concept*. Belgian Science Policy.
- Visagie, C. M., & Steyn, C. (2011). Organisational commitment and responses to planned organisational change: An exploratory study. *Southern African Business Review*, 15 (3).
- Wagoner, R. J. V. (2004). Influencing the perception of organizational change in community colleges. *Community College Journal Of Research And Practice*, 28: 715–727, 2004.



DAFTAR LAMAN

- Anneahira.(2016). Perubahandalam 3 BUMN.Artikel.Diunduhpadatanggal 21 Maret 2016 pukul 9.08 PM diaksesmelalui lama <https://mandaazzahra.wordpress.com/2008/06/17/perubahan-pertaminamenujupt.>
- Dahwilani, D.M (2017). Perubahan organisasi mitsubishi di indonesia per 1 april 2017. Diunduh 6 Maret 2018 pukul 21.11. Diakses melalui [https://autotekno.sindonews.com/read/1191098/120/perubahan-organisasi-mitsubishi-di-indonesia-per-1-april-2017-1490286126/diunduh 6 Maret 2018](https://autotekno.sindonews.com/read/1191098/120/perubahan-organisasi-mitsubishi-di-indonesia-per-1-april-2017-1490286126/diunduh-6-Maret-2018)
- Maulana.F (2014).Managemenperubahanpada PT Telkom.Artikel. Diunduh pada 24 Januari 2017 pukul 8.48 PM diaksesmelaluiilaman<http://faisalmaulana09.blogspot.co.id/2014/11/perubahnpadapttelkom.html>.
- Ratya, M.P (2017). Jurusan pt kai melajukan perubahan perkretaapian. Diunduh pada pada tanggal 06 Maret 2018 pukul 20.23 diakses melalui <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-3708260/jurus-pt-kai-melajukan-perubahan-perkeretaapian/>
- Suhendra (2016). Akhir tidur ‘pak pos’ yang dibangun zaman. Diunduh pada tanggal 6 Maret 2018 pukul 20.30, diakses melalui <https://tirto.id/akhir-tidur-pak-pos-yang-dibangunkan-zaman-8PX/>



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274)585300; Fax. (0274)519571 Yogyakarta 55281

Nomor : UIN.02/TU.SH/TL.00/760/2017
Lampiran : -
Hal : Permohonan Ijin Try Out Skala Penelitian

Yogyakarta, 1 Agustus 2017

Kepada Yth.

1. Pimpinan Telkom Indonesia
Jl. Yos Sudarso No. 9 Kotabaru
2. Pimpinan Hotel Sahid Raya
Jl. Babarsari No. 2 Caturtunggal
Yogyakarta

Assalamu 'alaikum, Wr. Wb.

Dengan hormat kami beritahukan bahwa untuk kelengkapan penyusunan skripsi sebagai salah satu tugas akhir mahasiswa Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, kami mengharap dapatlah kiranya Bapak/Ibu memberi ijin bagi mahasiswa kami :

Nama : Yuci Analia Oktorani
N I M : 13710035
Prodi / Smt : Psikologi / VIII

Untuk melakukan Try Out Skala Penelitian dengan judul Peranan Karakteristik Perubahan Organisasi Terhadap Komitmen Terhadap Komitmen Pada Perubahan.

Demikian atas perkenan Bapak/ibu kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum, Wr. Wb.

a.n. Dekan
Ka Bag. Tata Usaha

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



Ditandatangani Susilowati, M.A.
NIP. 196204251991032003

Tembusan :

1. Dekan FISHUM (sebagai laporan)
2. Kaprodi Psikologi



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
Jl. Marsda Adisucipto Telp (0274)585300: Fax. (0274)519571 Yogyakarta 55281

Nomor : UIN.02/TU.SH/TL.00/913 /2017
Sifat : Penting
Lamp. : 1 exp. Proposal Penelitian
Perihal : Permohonan Izin Penelitian.

Yogyakarta, 8 September 2017

Kepada Yth.
Kepala BPJS Ketenagakerjaan Cabang Yogyakarta
Jl. Urip Sumoharjo
Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr. wb.

Bersama ini kami sampaikan bahwa, dalam rangka penyusunan skripsi Mahasiswa tersebut dibawah ini :

Nama : Yuci Analia Oktorani
No. Induk : 13710035
Semester : IX / 2017/2018
Prodi : Psikologi
Alamat : Jl. Timoho Depok Sleman Yogyakarta
Judul Skripsi :

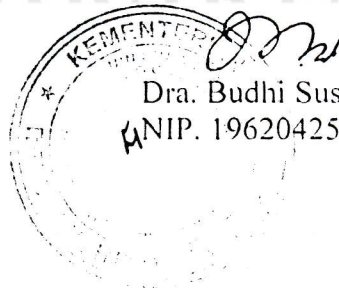
**PERANAN KARAKTERISTIK PERUBAHAN ORGANISASI TERHADAP
KOMITMEN PADA PERUBAHAN BPJS KETENAGAKERJAAN**

Kami mengharap kiranya Bapak memberikan izin kepada mahasiswa tersebut untuk mengadakan penelitian di : BPJS Ketenagakerjaan Cabang Yogyakarta
Metode pengumpulan data : Kuantitatif
Waktu penelitian : September s.d Oktober 2017
Kemudian atas perkenannya kami sampaikan terima kasih.

Wassalamualaikum wr. wb.

a.n. Dekan
Ka Bag. Tata Usaha

Dra. Budhi Susilowati, M.A.
NIP. 19620425199103200



Tembusan :

1. Dekan Fishum
2. Ketua Prodi Psikologi
3. Mahasiswa yang bersangkutan
4. Arsip



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA

JL. Marsda Adisucipto Telp. (0274)585300; Fax. (0274)519571 Yogyakarta 55281

Nomor : UIN.02/TU.SH/TL.00/ 967/2017
Sifat : Penting
Lamp. : 1 exp. Proposal Penelitian
Perihal : Permohonan Izin Penelitian.

Yogyakarta, 04 September 2017

Kepada Yth.
Kepala BPJS Kesehatan
Jl. Gedong Kuning No. 130 A Rejowinangun Kotagede
Di Yogyakarta

Assalamu 'alaikum wr. wb.

Bersama ini kami sampaikan bahwa, dalam rangka penyusunan skripsi Mahasiswa tersebut dibawah ini :

Nama : Yuci Analia Oktorani
No. Induk : 13710035
Semester : IX / 2017/2018
Prodi : Psikologi
Alamat : Jl. Timoho, Gg. Gading No. 597 Sleman
Judul Skripsi :

**PERANAN KARAKTERISTIK PERUBAHAN ORGANISASI TERHADAP
KOMITMEN PADA PERUBAHAN**

Kami mengharap kiranya Bapak memberikan izin kepada mahasiswa tersebut untuk mengadakan penelitian di : BPJS Kesehatan
Metode pengumpulan data : Kuantitatif
Waktu penelitian : September s:d Oktober 2017

Kemudian atas perkenannya kami sampaikan terima kasih.

Wassalamualaikum wr. wb.

a.n. Dekan
Ka Bag. Tata Usaha



Dra. Budi Susilowati, M.A.
NIP. 196204251991032003

Tembusan :

1. Dekan Fishum
2. Ketua Prodi Psikologi
3. Mahasiswa yang bersangkutan
4. Arsip



PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
Jl. Jenderal Sudirman No 5 Yogyakarta – 55233
Telepon : (0274) 551136, 551275, Fax (0274) 551137

Yogyakarta, 22 September 2017

Kepada Yth. :

Nomor : 074/8162/Kesbangpol/2017
Perihal : Rekomendasi Penelitian

1. Direktur BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta
2. Direktur BPJS Kesehatan Yogyakarta

Di

YOGYAKARTA

Memperhatikan surat :

Dari : Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Nomor : UIN.02/TU.SH/TL.00/967/2017
Tanggal : 4 September 2017
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Setelah mempelajari surat permohonan dan proposal yang diajukan, maka dapat diberikan surat rekomendasi tidak keberatan untuk melaksanakan riset/penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul proposal: "PERANAN KARAKTERISTIK PERUBAHAN ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN PADA PERUBAHAN BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG YOGYAKARTA" kepada:

Nama : YUCI ANALIA OKTORANI
NIM : 13710035
No. HP/Identitas : 085743294474 / 3207236010940001
Prodi/Jurusan : Psikologi
Fakultas/PT : Ilmu Sosial dan Humaniora, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Lokasi Penelitian : -BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta
-BPJS Kesehatan Yogyakarta, DIY
Waktu Penelitian : 22 September 2017 s.d. 31 Oktober 2017

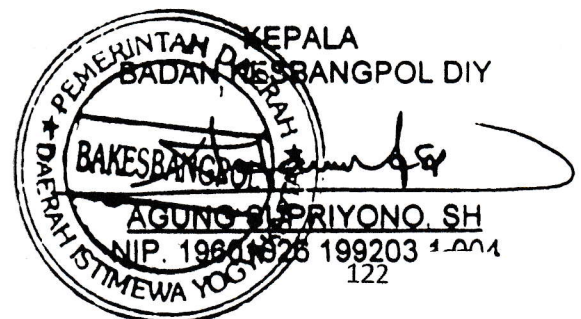
Sehubungan dengan maksud tersebut, diharapkan agar pihak yang terkait dapat memberikan bantuan / fasilitas yang dibutuhkan.

Kepada yang bersangkutan diwajibkan :

1. Menghormati dan mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di wilayah riset/penelitian;
2. Tidak dibenarkan melakukan riset/penelitian yang tidak sesuai atau tidak ada kaitannya dengan judul riset/penelitian dimaksud;
3. Menyerahkan hasil riset/penelitian kepada Badan Kesbangpol DIY selambat-lambatnya 6 bulan setelah penelitian dilaksanakan;
4. Surat rekomendasi ini dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat rekomendasi sebelumnya, paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum berakhirnya surat rekomendasi ini.

Rekomendasi Izin Riset/Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, apabila ternyata pemegang tidak mentaati ketentuan tersebut di atas.

Demikian untuk menjadikan maklum.



Tembusan disampaikan Kepada Yth :

1. Gubernur DIY (sebagai laporan)
2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
3. Yang bersangkutan

SURAT KETERANGAN
Nomor: KET/57/122017

Yang bertanda-tangan dibawah ini:

Nama : Ainul Kholid
NPK : 116788465
Jabatan : Kepala Kantor Cabang

Menerangkan mahasiswi dibawah ini:

Nama : Yuci Analia Oktorani
NIM : 13710035
Universitas : UIN Sunan Kalijaga
Jurusan : Psikologi

Bahwa yang bersangkutan telah melaksanakan penelitian skripsi di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Yogyakarta, yang dilaksanakan pada bulan September-Oktober 2017.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dikeluarkan di Yogyakarta

Pada tanggal 8 Desember 2017


BPJS
Ketenagakerjaan
YOGYAKARTA
Ainul Kholid
Kepala

SP/af/HL.03.00



BPJS Kesehatan

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : R. Luhur Budiman
NPP : 03649
Jabatan : Kepala Bidang SDM, Umum dan Komunikasi Publik
BPJS Kesehatan Cabang Yogyakarta

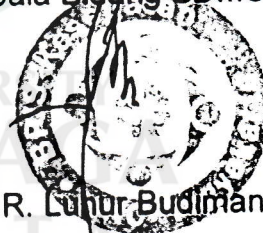
Menerangkan bahwa mahasiswa dengan data diri sebagai berikut,

Nama : Yuci Analia Oktorani
NIM : 13710035
Jurusan : Psikologi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Telah melaksanakan penelitian di BPJS Kesehatan Cabang Yogyakarta guna menyusun Skripsi berjudul " Peranan Karakteristik Perubahan Organisasi Terhadap Komitmen Pada Perubahan".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, Desember 2017
Kepala Bidang SDMU KP



R. Luhur Budiman

SKALA PERANAN KARAKTERISTIK PERUBAHAN ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN PADA PERUBAHAN.

NAMA : YUCI ANALIA OKTORANI (13710035)

Variabel : Komitmen terhadap perubahan

Definisi : Kusumaputri (2015) mendefinisikan komitmen pada perubahan organisasi (*Commitment to organizational change*) sebagai sebuah keyakinan kuat dalam menerima perubahan nilai-nilai dan tujuan organisasi yang mengikat individu dalam konteks perubahan.

Aspek	Indikator	Aitem		Penilaian/ <i>Expert Judgment</i>
		FAVORABEL	UNFAVORABEL	
1. Mencintai perubahan organisasi (Menumbuhkan rasa mencintai, memiliki serta rasa tanggung jawab terhadap organisasi sehingga dapat menumbuhkan perilaku memperjuangkan tujuan dan harapan organisasi.)	1. Mempertahankan perubahan visi dan misi organisasi	1. Perubahan organisasi saat ini hal yang terpenting dalam pekerjaan 2. Harapan organisasi dapat terwujud dengan adanya perubahan organisasi 3. Peningkatan produktivitas kerja dituangkan melalui visi misi perubahan organisasi	1. Perubahan mengikuti aturan pemerintah 2. Perubahan organisasi mensjahterakan atasan. 3. Visi dan misi perubahan organisasi sekedar wacana.	

	<p>2. Bersedia terikat pada perubahan sistem organisasi</p>	<p>1. Perubahan sistem aplikasi mempermudah pekerjaan</p> <p>2. Karyawan wajib memahami sistem terbaru</p> <p>3. Sistem baru organisasi mampu mencapai visi dan misi organisasi</p>	<p>1. Perubahan sistem membutuhkan waktu lama untuk penyesuaian</p> <p>2. Sistem aplikasi lama lebih mudah digunakan</p> <p>3. Keterikatan karyawan dengan organisasi berlangsung saat perubahan</p>	
	<p>3. Patuh terhadap kebijakan-kebijakan baru</p>	<p>1. Kebijakan baru merupakan tanggungan bagi saya</p> <p>2. Perubahan kebijakan mampu saya hadapi</p> <p>3. Kebijakan baru lebih mudah dijalankan</p>	<p>1. Perubahan kebijakan mencakup hal keseharian</p> <p>2. (Organisasi) memberikan pemahaman perubahan kepada karyawan tertentu</p> <p>3. Perubahan kebijakan dijalankan oleh atasan</p>	

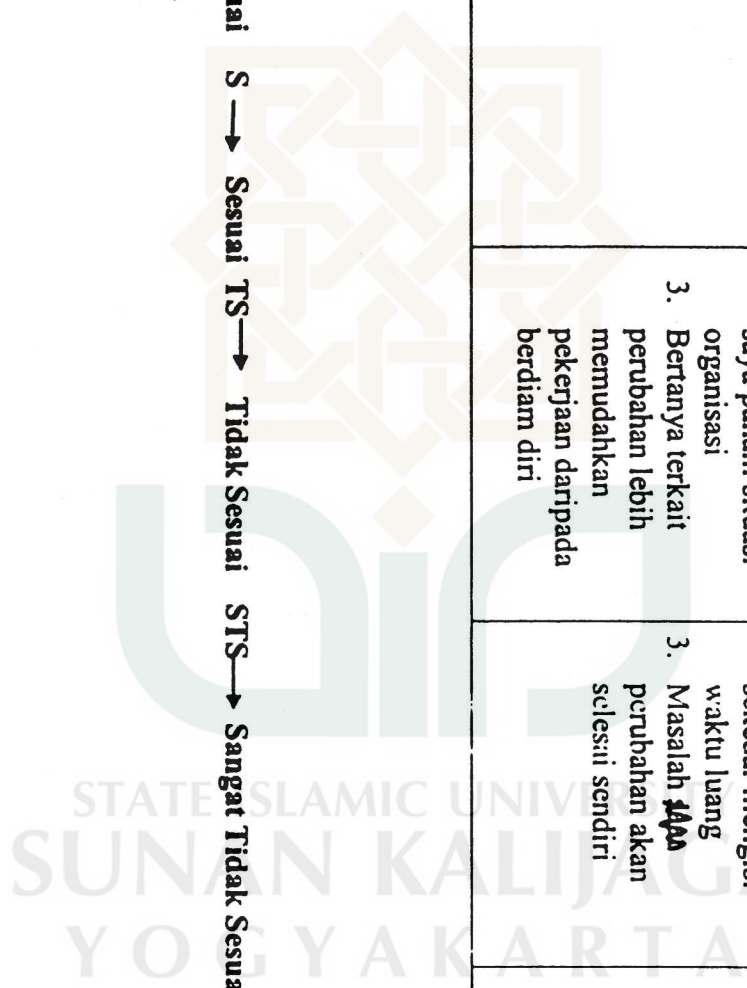
<p>2. Terlibat dalam aktivitas perubahan organisasi. (Anggota organisasi memiliki komitmen untuk dapat berpartisipasi aktif dalam agenda organisasi sehingga dapat tercapainya pencapaian organisasi dan anggota dengan baik.)</p>	<p>1. Membantu sosialisasi perubahan kebijakan</p>	<p>1. Sosialisasi perubahan memudahkan masyarakat mengetahui perubahan kebijakan dengan Atasan mensosialisasi kebijakan dengan jelas</p> <p>2. Sosialisasi perubahan membantu mencapai kesuksesan perubahan</p>	<p>1. Sosialisasi lapangan menyita banyak waktu</p> <p>2. Mensosialisasikan kebijakan perubahan dilakukan secara berturut-turut</p> <p>3. Pegawai tidak memiliki wewenang dalam membantu sosialisasi</p>	<p>1. Sosialisasi: Perubahan nama lembaga kepada masyarakat. program per... 2. Sosialisasi: program per... 3. Sosialisasi: program per... 4. Sosialisasi: program per... 5. Sosialisasi: program per... 6. Sosialisasi: program per... 7. Sosialisasi: program per... 8. Sosialisasi: program per... 9. Sosialisasi: program per... 10. Sosialisasi: program per...</p>
<p>2. Memberikan ide-ide untuk mensukseskan perubahan</p>	<p>1. Sosialisasi perubahan memudahkan masyarakat mengetahui perubahan kebijakan dengan Atasan mensosialisasi kebijakan dengan jelas</p> <p>2. Sosialisasi perubahan membantu mencapai kesuksesan perubahan</p>	<p>1. Atasan saya memberikan kesempatan untuk berpendapat</p> <p>2. Memberikan ide-ide perubahan dalam rapat</p> <p>3. Perhatian membutuhkan pendapat ide yang membangun</p>	<p>1. Mengembangkan gagasan perubahan itu membosankan</p> <p>2. Ide-ide yang saya sampaikan hanya sekedar formalitas</p> <p>3. Saya memilih berdiam diri ketika rapat berlangsung</p>	<p>1. Sosialisasi: Perubahan nama lembaga kepada masyarakat. program per... 2. Sosialisasi: program per... 3. Sosialisasi: program per... 4. Sosialisasi: program per... 5. Sosialisasi: program per... 6. Sosialisasi: program per... 7. Sosialisasi: program per... 8. Sosialisasi: program per... 9. Sosialisasi: program per... 10. Sosialisasi: program per...</p>

1. Sosialisasi: Perubahan nama lembaga kepada masyarakat. program per...
 2. Sosialisasi: program per...
 3. Sosialisasi: program per...
 4. Sosialisasi: program per...
 5. Sosialisasi: program per...
 6. Sosialisasi: program per...
 7. Sosialisasi: program per...
 8. Sosialisasi: program per...
 9. Sosialisasi: program per...
 10. Sosialisasi: program per...

	<p>3. Membantu anggota yang kesulitan mengalami perubahan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perubahan membantu anggota menjadi lebih peduli 2. Membantu rekan kerja pada proses perubahan membuat saya paham situasi organisasi 3. Bertanya terkait perubahan lebih memudahkan pekerjaan daripada berdiam diri 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bukan tugas saya untuk memahamkan terkait perubahan kepada anggota. 2. Mendiskusikan terkait perubahan sekedar mengisi waktu luang 3. Masalah akan perubahan akan selesai sendiri 	
--	--	---	---	--

Respon Subjek :

SS → Sangat Sesuai S → Sesuai TS → Tidak Sesuai STS → Sangat Tidak Sesuai



Variabel : Persepsi Perubahan Organisasi

Definisi : Griffin & Rafferty (2006) persepsi perubahan organisasi adalah pemahaman subjektif individu yang dapat mempengaruhi sikap dan kesejahtheraan dalam hal peningkatan efektifitas organisasi.

A. Skala Perubahan Frekuensi

Karakteristik	Indikator	Aitem		Penilaian/ Expert Judgment
		Favorabel	Unfavorabel	
<p>Perubahan yang lebih sering terjadi dikarenakan dianggap memicu situasi yang diskrit bertalian / berlawanan dan mengganggu perubahan merupakan sesuatu yang tak terduga. Perubahan ini berdampak negatif karena berdurasi dan adanya ketidakpastian sementara. Sebaliknya ketika perubahan sering terjadi maka individu merasa lelah dan mengalami peningkatan kecemasan karena ketidakpastian perubahan.</p>	<p>a. Perubahan terjadi secara tak terduga</p> <p>b. Perubahan dalam jangka waktu yang tak pasti</p>	<p>1. Kejadian – kejadian negatif terjadi karena ketidaksiapan anggota</p> <p>2. Perubahan memicu situasi yang mengganggu</p> <p>3. Prinsip perubahan bertlawanan dengan keadaan yang sebenarnya</p>	<p>4. Perubahan memudahkan dalam bekerja</p> <p>5. Organisasi memikirkan akibat yang terjadi dari perubahan</p> <p>6. Organisasi memberikan penjelasan terkait perubahan</p>	
		<p>1. Sulit mengidentifikasi kapan dimulai dan diakhirinya perubahan</p> <p>2. Ketidakpastian perubahan terjadi</p>	<p>1. Perubahan memiliki durasi waktu yang jelas</p> <p>2. Jangka waktu perubahan dapat diketahui sebelumnya</p>	

(mengikuti dan)

dan saya ingin wawancara
tentang pergerakannya
sistem / sistem.

	<p>c. Perubahan menimbulkan kelelahan</p>	<p>dalam waktu yang lama</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Perubahan terjadi secara berjangka <i>jangka panjang.</i> 2. Perubahan memicu kelelahan fisik Esensi saya naik <i>Esensi saya naik</i> jadi <i>jadi</i> kurang ketika terjadi <i>kurang ketika terjadi</i> perubahan 3. Saya cemas apabila ada tugas baru 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perubahan menimbulkan ketenangan hati 2. Perubahan memicu saya terus bekerja 3. Kesehatan saya meningkat pada saat perubahan 	
--	---	---	---	--

Respon Subjek :

SS → Sangat Sesuai ~~S~~ → Sesuai ~~TS~~ → Tidak Sesuai STS → Sangat Tidak Sesuai

→ sangat wajar sekali
menggambarkan
sangat IM

B. Skala Perubahan Transformasional

Karakteristik	Indikator	Aitem		Penilaian/ Expert Judgment
		Favorabel	Unfavorabel	
<p><i>The Impact of Change/ Transformational change</i></p> <p>(Persepsi perubahan transformasional mengubah pada sejauh mana perubahan melibatkan modifikasi secara keseluruhan aspek dasar sebuah organisasi, berupa sistem inti dari organisasi termasuk pola kerja tradisional, nilai, struktur, dan strategi. Situasi perubahan ini menimbulkan bahaya dan ancaman karena individu belum memiliki pengalaman perubahan, individu harus bekerja dan mengadopsi nilai-nilai baru.</p>	<p>a. Adaptasi sistem inti organisasi yang baru</p> <p>b. Perubahan terjadi secara keseluruhan</p>	<p>1. Menurut saya perubahan sistem organisasi membungkakan karyawan</p> <p>2. Pola kerja yang diterapkan memicu ketidaknyamanan</p> <p>3. Menurut saya perubahan sistem sekedar diketahui oleh atasan</p>	<p>1. Karyawan mampu beradaptasi dengan sistem terbaru</p> <p>2. Sistem organisasi dirancah untuk memperbaiki organisasi</p> <p>3. Sistem terbaru lebih mudah dipelajari</p>	<p>Perubahan pada tujuan organisasi yang berdampak bagi keberlanjutan.</p> <p>Perubahan pada teknologi yang berpengaruh.</p>
		<p>1. Mengetahui perubahan organisasi</p> <p>2. Perubahan secara radikal</p> <p>3. Perubahan terjadi secara radikal</p>	<p>1. Perubahan skala besar mengubah tujuan organisasi di divisi saya</p> <p>2. Perubahan terjadi pada keseluruhan aspek dasar organisasi</p> <p>3. Perubahan</p>	

Perubahan layanan berbasis teknologi
 berbasis teknologi mendahului
 Peningkatan

Perubahan layanan & berbasis teknologi mendahului Peningkatan

Perubahan layanan & berbasis teknologi mendahului Peningkatan

Perubahan layanan & berbasis teknologi mendahului Peningkatan

	<p>c. Perubahan menimbulkan ancaman pada individu</p>	<p>1. Kecemasan muncul ketika bekerja pola baru Saya merasa <u>di bawa</u></p> <p>2. Saya bekerja dibawah tekanan selama perubahan</p> <p>3. Saya merasa tidak nyaman bekerja di</p>	<p>merupakan jalan terbaik memperbaiki organisasi</p> <p>1. Saya memiliki pengalaman mengatasi ketidaksiyamanan dan perubahan</p> <p>2. Saya mudah beradaptasi dengan nilai-nilai baru</p> <p>3. Saya terbiasa dengan perubahan yang radikal</p>	<p>Saya</p> <p>Itu saja yang membuat kecamasan.</p>
--	--	--	---	---

Respon Subjek :

SS → Sangat Sesuai

S → Sesuai

TS → Tidak Sesuai

STS → Sangat Tidak Sesuai

C. Skala Perubahan Terencana

Karakteristik	Indikator	Aitem		Penilaian/ Expert Judgment
		Favorabel	Unfavorabel	
<p><i>Planning Involved in change</i> (Perubahan terencana ialah persepsi individu bahwa harus adanya musyawarah atau persiapan sebelum dilaksanakannya perubahan. Hal ini dilakukan agar perubahan lebih terprediksi mengenai apa saja hal yang berubah, berapa lama perubahan terjadi, mengidentifikasi tingkat perencanaan dan pengenalan perubahan. Perencanaan meningkatkan kesejahteraan individu dan mampu memprediksi peristiwa negatif, menyakikan, dan berbahaya.</p>	<p>a. Adanya musyawarah persiapan perubahan</p> <p>b. Perencanaan mampu memprediksi peristiwa menyakitkan</p> <p>Selain yg budget kesediaan budget</p>	<p>1. Perubahan telah dipersiapkan/direncanakan sebelumnya</p> <p>2. Perubahan telah menjadi hasil keputusan bersama</p> <p>3. Perubahan terjadi karena adanya keinginan organisasi untuk berkembang</p>	<p>1. Perubahan terjadi secara mendadak</p> <p>2. Hasil keputusan rapat dapat berubah sewaktu-waktu</p> <p>3. Persiapan dilakukan secara terburu-buru</p>	<p>ubahlah model yg telah Model & perencanaan ke ya.</p> <p>Sebenarnya lebih bergeser.</p> <p>perubahan model plan nama perusahaan secara Model dalam rencana Strategis perusahaan.</p> <p>Model yang lambat, dan proses perencanaan.</p>

	<p>c. Perencanaan meningkatkan kesejahteraan individu</p>	<p>diprediksi</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat ketetapan menurun pada saat perubahan itu terencana 2. Saya senang ketika perubahan terencana 3. Perubahan yang direncanakan bersama akan mencapai kesuksesan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya ragu akan pekerjaan yang saya kerjakan 2. Kesejahteraan karyawan diabaikan oleh organisasi 3. Kartu kesehatan hanya diperuntukkan untuk atasan 	

Respon Subjek :

SS → Sangat Sesuai S → Sesuai TS → Tidak Sesuai STS → Sangat Tidak Sesuai

SKALA PERANAN PERSEPSI PERUBAHAN ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN PADA PERUBAHAN.

NAMA : YUCI ANALIA OKTORANI (13710035)

Variabel : Komitmen terhadap perubahan

Definisi : Kusumaputri (2015) mendefinisikan komitmen pada perubahan organisasi (*Commitment to organizational change*) sebagai sebuah keyakinan kuat dalam menerima perubahan nilai-nilai dan tujuan organisasi yang mengikat individu dalam konteks perubahan.

Aspek	Indikator	Aitem		Penilaian/ <i>Expert Judgment</i>
		FAVORABEL	UNFAVORABEL	
1. Mencintai perubahan organisasi (Menumbuhkan rasa mencintai, memiliki serta rasa tanggung jawab terhadap organisasi sehingga dapat menumbuhkan perilaku memperjuangkan tujuan dan harapan organisasi.)	1. Mempertahankan perubahan visi dan misi organisasi	1. Perubahan organisasi saat ini hal yang terpenting dalam pekerjaan 2. Harapan organisasi dapat terwujud dengan adanya perubahan organisasi 3. Peningkatan produktivitas kerja ditunjukkan melalui visi misi perubahan organisasi	1. Perubahan mengikuti aturan pemerintah 2. Perubahan organisasi mensejahterakan atasan. 3. Visi dan misi perubahan organisasi sekedar wacana.	

	<p>2. Beredia terikat pada perubahan sistem organisasi</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perubahan sistem aplikasi mempermudah pekerjaan 2. Karyawan wajib memahami sistem terbaru 3. Sistem baru organisasi mampu mencapai visi dan misi organisasi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perubahan sistem membutuhkan waktu lama untuk penyesuaian 2. Sistem aplikasi lama lebih mudah digunakan 3. Keterikatan karyawan dengan organisasi berlangsung saat perubahan 	
	<p>3. Patuh terhadap kebijakan-kebijakan baru</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebijakan baru merupakan tanggapan bagi saya 2. Perubahan kebijakan mampu saya hadapi 3. Kebijakan baru lebih mudah dijalankan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perubahan kebijakan mencakup hal keseharian 2. Organisasi memberikan pemahaman perubahan kepada karyawan tertentu 3. Perubahan kebijakan dijalankan oleh atasan 	

<p>2. Terlibat dalam aktivitas perubahan organisasi. (Anggota organisasi memiliki komitmen untuk dapat berpartisipasi aktif dalam agenda organisasi sehingga dapat tercapainya pencapaian organisasi dan anggota dengan baik.)</p>	<p>1. Membantu sosialisasi perubahan kebijakan</p> <p>2. Memberikan ide-ide untuk mensukseskan perubahan</p>	<p>1. Sosialisasi terkait perubahan rapat itu memahami; masyarakat</p> <p>2. Atasan mensosialisasi kebijakan dengan jelas</p> <p>3. Sosialisasi perubahan membantu mencapai mensukseskan perubahan</p> <p>1. Atasan saya memberikan kesempatan untuk berpendapat</p> <p>2. Memberikan ide – ide perubahan dalam rapat</p> <p>3. Perubahan membutuhkan pendapat dan ide yang membangun</p>	<p>1. Sosialisasi lapangan adalah aktivitas yang metetapkan Menyit berperan untuk</p> <p>2. Mensosialisasikan kebijakan perubahan seuai peraturan</p> <p>3. Karyawan tidak memiliki wewenang dalam membantu sosialisasi</p> <p>1. Menyumbangkan gagasan perubahan itu membosankan</p> <p>2. Ide-ide yang saya sampaikan hanya sia-sia</p> <p>3. Saya memilih berdiam diri ketika rapat berlangsung</p>	<p><i>Jeani Leonard NG</i> <i>Bel Muband</i> <i>11/11/2023</i></p>
--	--	--	--	--

	<p>3. Membantu anggota yang kesulitan mengalami perubahan.</p>	<p>1. Perubahan membantu anggota menjadi lebih peduli 2. Membantu rekan kerja pada proses perubahan membuat saya belajar banyak terkait organisasi 3. Bertanya ketika ada kesulitan dalam melakukan tugas perubahan</p>	<p>1. Bukan tugas saya untuk memahankan terkait perubahan kepada anggota. 2. Mendiskusikan terkait perubahan sekecil mengisi waktu luang 3. Bagi saya tantangan memicu kebermatasan</p>	<p>Setelah 1 bulan diskusi organisasi. Masalah saat pengisian laporan selesai sendiri. Dignalkh</p>
--	--	---	---	---

Respon Subjek :

SS → Sangat Setuju S → Setuju TS → Tidak Setuju STS → Sangat Tidak Setuju

Variabel : Persepsi Perubahan Organisasi

Definisi : Griffin & Rafferty (2006) persepsi perubahan organisasi adalah pemahaman subjektif individu yang dapat mempengaruhi sikap dan kesejahteraan dalam hal peningkatan efektifitas organisasi.

A. Skala Perubahan Frekuensi

Karakteristik	Indikator	Aitem		Penilaian/ Expert Judgment
		Favorabel	Unfavorabel	
<p>Perubahan frekuensi (Perubahan yang lebih jarang terjadi dikarenakan dianggap memicu situasi yang diskrit berlainan / berlawanan dan mengganggu perubahan merupakan sesuatu yang tak terduga. Perubahan ini berdampak negatif karena berdurasi dan adanya ketidakpastian sementara. Sebaliknya ketika perubahan sering terjadi maka individu merasa lelah dan mengalami peningkatan kecemasan karena ketidakpastian perubahan.</p>	<p>a. Perubahan terjadi secara tak terduga</p> <p>b. Perubahan dalam jangka waktu yang tak pasti</p>	<ol style="list-style-type: none"> Kejadian – kejadian negatif terjadi karena ketidakdaksiapan anggota Perubahan memicu situasi yang mengganggu Prinsip perubahan berlawanan dengan keadaan yang sebenarnya 	<ol style="list-style-type: none"> Perubahan memudahkan dalam bekerja Organisasi memikirkan akibat yang terjadi dari perubahan Organisasi memberikan penjelasan terkait perubahan 	
		<ol style="list-style-type: none"> Sulit mengidentifikasi kapan dimulai dan diakhirinya perubahan Ketidakterpastian perubahan terjadi dalam waktu yang lama 	<ol style="list-style-type: none"> Perubahan memiliki durasi waktu yang jelas Jangka waktu perubahan dapat diketahui sebelumnya Perubahan berdampak positif 	

	<p>c. Perubahan menimbulkan kelelahan</p>	<p>3. Perubahan terjadi secara berjangka</p> <p>1. Perubahan memicu kelelahan fisik</p> <p>2. Emosi saya naik turun ketika terjadi perubahan</p> <p>3. Saya cemas apabila ada tugas baru</p>	<p>bagi saya</p> <p>1. Perubahan menimbulkan ketenangan hati</p> <p>2. Perubahan memicu saya terus bekerja</p> <p>3. Kesehatan saya meningkat pada saat perubahan</p>	

Respon Subjek :

SS —→ Sangat Sesuai

—S—→

Sesuai

—TS—→

Tidak Sesuai

STS —→

Sangat Tidak Sesuai

B. Skala Perubahan Transformasional

Karakteristik	Indikator	Aitem		Penilaian/ Expert Judgment
		Favorabel	Unfavorabel	
<p>The Impact of Change/ Transformasional change (Persepsi perubahan transformasional mengacu pada sejauh mana perubahan melibakan modifikasi secara keseluruhan aspek dasar sebuah organisasi, berupa sistem inti dari organisasi termasuk pola kerja tradisional, nilai, struktur, dan strategi. Situasi perubahan ini menimbulkan bahaya dan ancaman karena individu belum memiliki pengalaman perubahan, individu harus bekerja dan mengadopsi nilai-nilai baru.</p>	<p>a. Adaptasi sistem inti organisasi yang baru</p> <p>b. Perubahan terjadi secara keseluruhan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menurut saya perubahan sistem organisasi membungkung karyawan 2. Pola kerja yang diterapkan memicu ketidaknyamanan 3. Menurut saya perubahan sistem sekedar diketahui oleh atasan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan mampu beradaptasi dengan sistem terbaru 2. Sistem organisasi dirancang untuk memperbaiki organisasi 3. Sistem terbaru lebih mudah dipelajari 	
		<ol style="list-style-type: none"> 1. Perubahan mempengaruhi struktur kerja di divisi saya 2. Perubahan secara keseluruhan membutuhkan waktu lama 3. Perubahan terjadi secara radikal 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perubahan skala besar mengubah tujuan secara signifikan di divisi saya 2. Perubahan terjadi pada keseluruhan aspek dasar organisasi 3. Perubahan merupakan jalan terbaik memperbaiki 	

	<p>c. Perubahan menimbulkan ancaman pada individu</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kecemasan muncul ketika bekerja pola baru 2. Saya bekerja dibawah tekanan selama perubahan 3. Saya merasa tidak nyaman bekerja disini 	<p>organisasi</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Saya memiliki Pengalaman mengatasi ketidaknyamanan dalam perubahan 2. Saya mudah beradaptasi dengan nilai-nilai baru 3. Saya terbiasa dengan perubahan yang radikal 	
--	--	--	---	--

Respon Subjek :

SS → Sangat Sesuai

S → Sesuai

TS → Tidak Sesuai

STS →

Sangat Tidak Sesuai

C. Skala Perubahan Terencana

Karakteristik	Indikator	Aitem		Penilaian/ Expert Judgment
		Favorabel	Unfavorabel	
<p>Planning Involved in change (Perubahan terencana ialah persepsi individu bahwa harus adanya musyawarah atau persiapan sebelum dilaksanakannya perubahan. Hal ini dilakukan agar perubahan lebih terprediksi mengenai apa saja hal yang berubah, berapa lama perubahan terjadi, mengidentifikasi tingkat perencanaan dan pengenalan perubahan. Perencanaan meningkatkan kesejahteraan individu dan mampu memprediksi peristiwa negatif, meyakinkan, dan berbahaya.</p>	<p>a. Adanya musyawarah persiapan perubahan</p> <p>b. Perencanaan mampu memprediksi peristiwa meyakinkan</p>	<p>1. Perubahan telah dipersiapkan dan direncanakan sebelumnya</p> <p>2. Perubahan telah menjadi hasil keputusan bersama</p> <p>3. Perubahan terjadi karena adanya keinginan organisasi untuk berkembang</p>	<p>1. Perubahan terjadi secara mendadak</p> <p>2. Hasil keputusan rapat dapat berubah sewaktu-waktu</p> <p>3. Persiapan dilakukan secara perorangan</p>	
		<p>1. Perencanaan dapat mengetahui apa saja hal yang akan berubah</p> <p>2. Prediksi dilakukan untuk mencegah adanya ketidakpastian</p> <p>3. Perencanaan dilakukan untuk lebih mampu</p>	<p>1. Kecemasan terjadi ketika perencanaan tidak dilakukan</p> <p>2. Menurut saya perubahan sulit diprediksi</p> <p>3. Saya takut apabila tujuan perubahan tidak tercapai</p>	

	<p>c. Perencanaan meningkatkan kesejahteraan individu</p>	<p>diprediksi</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat kelelahan menurun pada saat perubahan itu terencana 2. Saya senang ketika perubahan terencana 3. Perubahan yang direncanakan bersama akan mencapai kesuksesan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya ragu akan pekerjaan yang saya kerjakan 2. Kesejahteraan karyawan diabaikan oleh organisasi 3. Kartu kesehatan hanya diperuntukan untuk atasan 	
--	---	--	---	--

Respon Subjek :

SS → Sangat Sesuai

S → Sesuai

TS → Tidak Sesuai

STS → Sangat Tidak Sesuai

SKALA PERANAN KARAKTERISTIK PERUBAHAN ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN PADA PERUBAHAN.

NAMA : YUCI ANALIA OKTORANI (13710035)

Variabel : Komitmen terhadap perubahan

Definisi : Kusumaputri (2015) mendefinisikan komitmen pada perubahan organisasi (*Commitment to organizational change*) sebagai sebuah keyakinan kuat dalam menerima perubahan nilai-nilai dan tujuan organisasi yang mengikat individu dalam konteks perubahan.

Aspek	Indikator	Aitem		Penilaian/ <i>Expert Judgment</i>
		FAVORABEL	UNFAVORABEL	
1. Mencintai perubahan organisasi (Menumbuhkan rasa mencintai, memiliki serta rasa tanggung jawab terhadap organisasi sehingga dapat menumbuhkan perilaku mempejuangkan tujuan dan harapan organisasi.)	1. Mempertahankan perubahan visi dan misi organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perubahan organisasi saat ini hal yang terpenting dalam pekerjaan 2. Harapan organisasi dapat terwujud dengan adanya perubahan organisasi 3. Peningkatan produktivitas kerja dituangkan melalui visi misi perubahan organisasi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perubahan mengikuti aturan pemerintah 2. Perubahan organisasi mengsejahterakan atasan. 3. Visi dan misi perubahan organisasi sekedar wacana. 	

	<p>2. Beredia terikat pada perubahan sistem organisasi</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perubahan sistem aplikasi mempermudah pekerjaan 2. Karyawan wajib memahami sistem terbaru 3. Sistem baru organisasi mampu mencapai visi dan misi organisasi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perubahan sistem membutuhkan waktu lama untuk penyesuaian 2. Sistem aplikasi lama lebih mudah digunakan 3. Ketertarikan karyawan dengan organisasi berlangsung saat perubahan 	
	<p>3. Patuh terhadap kebijakan-kebijakan baru</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebijakan baru merupakan tanggapan bagi saya 2. Perubahan kebijakan mampu saya hadapi 3. Kebijakan baru lebih mudah dijalankan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perubahan kebijakan mencakup hal kesehatan 2. Organisasi memberikan pemahaman perubahan kepada karyawan tertentu 3. Perubahan kebijakan dijalankan oleh atasan 	

<p>2. Terlibat dalam aktivitas perubahan organisasi. (Anggota organisasi memiliki komitmen untuk dapat berpartisipasi aktif dalam agenda organisasi sehingga dapat tercapainya pencapaian organisasi dan anggota dengan baik.)</p>	<p>1. Membantu sosialisasi perubahan kebijakan</p> <p>2. Memberikan ide-ide untuk mensukseskan perubahan</p>	<p>1. Anggota ikut melakukan sosialisasi perubahan nama lembaga kepada masyarakat pengguna jasa</p> <p>2. Sebagian anggota organisasi dilibatkan dalam proses sosialisasi perubahan sistem aplikasi terhadap anggota yang lain</p> <p>3. Keikutsertaan anggota dalam sosialisasi perubahan memperlancar proses perubahan</p>	<p>1. Proses sosialisasi terhadap masyarakat pengguna jasa melalakan</p> <p>2. Proses sosialisasi dilakukan oleh pimpinan saja</p> <p>3. Karyawan tidak memiliki wewenang dalam membantu sosialisasi</p>	
		<p>1. Atasan saya memberikan kesempatan untuk berpendapat</p> <p>2. Memberikan ide – ide perubahan dalam rapat perubahan</p> <p>3. Ide-ide dari anggota diimplementasikan untuk proses perubahan</p>	<p>1. Memberikan pendapat tidak diperlukan</p> <p>2. Ide-ide yang saya sampaikan hanya sebatas formalitas</p> <p>3. Saya memilih berdiam diri ketika rapat berlangsung</p>	

	<p>3. Membantu anggota yang kesulitan mengalami perubahan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perubahan membantu anggota menjadi lebih peduli 2. Membantu rekan kerja pada proses perubahan membuat saya paham situasi organisasi 3. Bertanya terkait perubahan lebih memudahkan pekerjaan daripada berdiam diri 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bukan tugas saya untuk memahami terkait perubahan kepada anggota. 2. Mendiskusikan terkait perubahan secepat mengisi waktu luang 3. Masalah perubahan akan selesai sendiri 	
--	---	---	---	--

Respon Subjek :

SS → **Sangat Sesuai** **S** → **Sesuai** **TS** → **Tidak Sesuai** **STS** → **Sangat Tidak Sesuai**

Variabel : Persepsi Perubahan Organisasi

Definisi : Griffin & Rafferty (2006) persepsi perubahan organisasi adalah pemahaman subjektif individu yang dapat mempengaruhi sikap dan kesejahteraan dalam hal peningkatan efektivitas organisasi.

A. Skala Perubahan Frekuensi

Karakteristik	Indikator	Aitem		Penilaian/ Expert Judgment
		Favorabel *	Unfavorabel	
<p>Perubahan frekuensi (Perubahan yang lebih jarang terjadi dikarenakan dianggap memicu situasi yang diskrit bertaman / belawan dan mengganggu perubahan merupakan sesuatu yang tak terduga. Perubahan ini berdampak negatif karena berdurasi dan adanya ketidakpastian sementara. Sebaliknya ketika perubahan sering terjadi maka individu merasa lelah dan mengalami peningkatan kecemasan karena ketidakpastian perubahan.</p>	<p>a. Perubahan terjadi secara tak terduga</p> <p>b. Perubahan dalam jangka waktu yang tak pasti</p>	<p>1. Kejadian - kejadian negatif terjadi karena ketidakstapian anggota</p> <p>2. Perubahan memicu situasi yang mengganggu</p> <p>3. Prinsip perubahan bellawanan dengan keadaan yang sebenarnya</p>	<p>1. Perubahan memudahkan dalam bekerja</p> <p>2. Organisasi memikirkan akibat yang terjadi dari perubahan</p> <p>3. Organisasi memberikan penjelasan terkait perubahan</p>	
		<p>1. Sulit mengidentifikasi kapan dimulainya diakhirinya perubahan</p>	<p>1. Perubahan memiliki durasi waktu yang jelas</p>	

	<p>c. Perubahan menimbalkan Kelelahan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perubahan memicu kelelahan fisik 2. Saya merasa lelah menghadapi perubahan saat ini 3. Saya cemas apabila ada tugas baru 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perubahan menimbulkan ketenangan hati 2. Perubahan memicu saya terus bekerja 3. Kesehatan saya meningkat pada saat perubahan 	
		<ol style="list-style-type: none"> 2. Ketidakpastian perubahan terjadi dalam waktu yang lama 3. Perubahan terjadi secara jangka panjang 	<ol style="list-style-type: none"> 2. Jangka waktu perubahan dapat diketahui sebelumnya 3. Saya mampu menentukan tercapainya tujuan perubahan 	

Respon Subjek :

MS → Sangat Sesuai S → Sesuai TS → Tidak Sesuai STS → Sangat Tidak Sesuai

B. Skala Perubahan Transformasional

Karakteristik	Indikator	Aitem		Penilaian/ Expert Judgment
		Favorabel	Unfavorabel	
<p><i>The Impact of Change/ Transformasional change</i> (Persepsi perubahan transformasional mengacu pada sejauh mana perubahan melibatkan modifikasi secara keseluruhan aspek dasar sebuah organisasi, berupa sistem inti dari organisasi termasuk pola kerja tradisional, nilai, struktur, dan strategi. Situasi perubahan ini menimbulkan bahaya dan ancaman karena individu belum memiliki pengalaman perubahan, individu harus bekerja dan mengadopsi nilai-nilai baru.</p>	<p>a. Adaptasi sistem inti organisasi yang baru</p> <p>b. Perubahan terjadi secara keseluruhan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menurut saya perubahan sistem organisasi membahayakan karyawan 2. Pola kerja yang diterapkan memicu ketidaknyamanan 3. Menurut saya perubahan sistem sekedar diketahui oleh atasan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan mampu beradaptasi dengan sistem terbaru 2. Sistem organisasi dirancang untuk memperbaiki organisasi 3. Sistem terbaru lebih mudah dipelajari 	
		<ol style="list-style-type: none"> 1. Terjadi perubahan visi misi pada struktur kerja di divisi saya 2. Nama lembaga yang baru tidak sesuai dengan nilai-nilai saya 3. Perubahan layanan berbasis teknologi cukup menyulitkan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perubahan pada tujuan divisi mendorong saya untuk belajar 2. Saya harus menyesuaikan dengan nama lembaga yang baru 3. Perubahan layanan berbasis teknologi memudahkan 	

	<p>c. Perubahan menimbulkan ancaman pada individu</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saat bekerja saya sulit berkonsentrasi 2. Saat ini saya merasa tangan saya mudah berkeringat 3. Saya menghindari ketika ada rapat 	<p>pengguna jasa</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Saya mampu berkonsentrasi saat bekerja 2. Saat ini saya merasa sehat 3. Saya aktif menghadiri rapat 	
--	--	--	---	--

Respon Subjek :

SS → Sangat Sesuai S → Sesuai TS → Tidak Sesuai STS → Sangat Tidak Sesuai

C. Skala Perubahan Terencana

Karakteristik	Indikator	Aitem		Penilaian/ Expert Judgment
		Favorabel	Unfavorabel	
<p><i>Planning Involved in change</i> (Perubahan terencana ialah persepsi individu bahwa harus adanya musyawarah atau persiapan sebelum dilaksanakannya perubahan. Hal ini dilakukan agar perubahan lebih terprediksi mengenai apa saja hal yang berubah, berapa lama perubahan terjadi, mengidentifikasi tingkat perencanaan dan pengendalian perubahan. Perencanaan meningkatkan kesejahteraan individu dan mampu memprediksi peristiwa negatif, menyakikan, dan berbahaya.</p>	<p>a. Adanya musyawarah persiapan perubahan</p> <p>b. Perencanaan mampu memprediksi situasi yang merugikan anggota</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Model layanan perubahan telah masuk dalam perencanaan kerja 2. Perubahan nama perusahaan telah masuk dalam rencana strategis perusahaan 3. Perubahan terjadi karena adanya keinginan organisasi untuk berkembang 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perubahan terjadi secara mendadak 2. Hasil keputusan rapat dapat berubah sewaktu-waktu 3. Persiapan dilakukan oleh sebagian pengelola 	
		<ol style="list-style-type: none"> 1. Perencanaan dapat mengetahui apa saja hal yang akan berubah 2. Perencanaan dilakukan untuk mencegah adanya ketidakpastian 3. Perencanaan dilakukan untuk lebih mampu diprediksi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya khawatir terhadap proses perubahan saat ini 2. Menurut saya perubahan sulit diprediksi 3. Saya takut apabila tujuan perubahan tidak tercapai 	

	<p>c. Perencanaan meningkatkan kesejahteraan individu</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya bersemangat ketika rapat perencanaan berlangsung 2. Saya mampu optimis pada perencanaan yang telah di buat bersama 3. Kesejahteraan anggota penting diperhatikan saat perubahan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perencanaan mengurangi situasi ketegangan pada karyawan 2. Menurut saya perencanaan yang telah disepakati hanya sebatas agenda 3. Kesejahteraan karyawan tidak masuk dalam agenda perubahan 	
--	--	---	--	--

Respon Subjek :

SS → Sangat Sesuai S → Sesuai TS → Tidak Sesuai STS → Sangat Tidak Sesuai

IDENTITAS DIRI :

Nama (Insial) :

Jenis Kelamin =

Usia

Divisi

PETUNJUK PENGISIAN :

- a. Bacalah dengan cermat setiap pernyataan yang diberikan.
- b. Pilihlah satu pilihan jawaban yang paling menggambarkan atau sesuai dengan diri Anda sesungguhnya. Jawablah dengan jujur dan sejuwa dengan pernyataan-pernyataan dibawah ini. Berilah jawaban dengan memberi tanda centang (✓) pada kolom yang telah disediakan.
- c. Tolong kerjakan dengan teliti, dan tidak ada yang terlewat.
- d. Keterangan masing-masing pilihan jawaban :
SS - Sangat Sesuai, jika pernyataan tersebut sangat sesuai dengan keadaan Anda.
S - Sesuai, jika pernyataan tersebut sesuai dengan keadaan Anda.
TS - Tidak Sesuai, jika pernyataan tersebut tidak sesuai dengan keadaan Anda.
STS - Sangat Tidak Sesuai, jika pernyataan tersebut sangat tidak sesuai dengan keadaan Anda.

10/11

10/11



SELAMAT MENGERJAKAN

SKALAJI

No	Pernyataan	Kesediaan dengan diri Anda				
		SS	S	TS	STS	
1.	Perubahan mengikuti arahan pimpinan	SS	S	TS	STS	
2.	Harapan organisasi dapat terwujud dengan adanya perubahan organisasi	SS	S	TS	STS	
3.	Saya memilih berdamai diri ketika rapai berlawanan	SS	S	TS	STS	
4.	Perubahan sistem membutuhkan waktu lama untuk penyelesaian	SS	S	TS	STS	
5.	Ketajukan baru merupakan tantangan bagi saya	SS	S	TS	STS	
6.	Masalah perubahan akan selesai sendiri	SS	S	TS	STS	
7.	Visi dan misi Perubahan organisasi sekedar wacana.	SS	S	TS	STS	
8.	Perubahan sistem aplikasi merupakan hal pekerjaan	SS	S	TS	STS	
9.	Perubahan ketajukan mencakup hal kesehatan	SS	S	TS	STS	
10.	Sistem baru organisasi mampu mencapai visi dan misi organisasi	SS	S	TS	STS	
11.	Perubahan organisasi saat ini hal yang terpenting dalam pekerjaan	SS	S	TS	STS	
12.	Ida-ide yang saya sampaikan hanya sebagai formalitas	SS	S	TS	STS	
13.	Alasan saya memberikan kesempatan untuk berprestasi	SS	S	TS	STS	
14.	Bukan tugas saya untuk melaksanakan terkait perubahan kepada anggota	SS	S	TS	STS	
15.	Prosis sosialisasi terhadap masyarakat pengguna jasa melancarkan	SS	S	TS	STS	

12.	Menurut saya perencanaan yang telah disepakati hanya sebagai agenda	SS	S	TS	STS
13.	Saya takut apabila tujuan perubahan tidak tercapai	SS	S	TS	STS
14.	Perencanaan dilakukan untuk mencegah adanya ketidakpastian	SS	S	TS	STS
15.	Saya mampu optimis pada perencanaan yang telah di buat bersama	SS	S	TS	STS
16.	Perubahan terjadi secara insidental	SS	S	TS	STS
17.	Perubahan nama perusahaan telah masuk dalam rencana strategis perusahaan	SS	S	TS	STS
18.	Kesegalahteraan anggota penting diperhatikan saat perubahan	SS	S	TS	STS

Mohon periksa kembali jawaban Anda, pastikan tak ada yang terlupa!

Terima kasih atas kerjasamu Anda. ☺

35.	Proses sosialisasi dilakukan oleh pimpinan saya	SS	S	TS	STS
36.	Mendiskusikan terkait perubahan sekomod mengisi waktu luang	SS	S	TS	STS

SKALA II

No	Pernyataan	Kesesuaian dengan diri Anda			
1.	Kecelakaan - kejadian negatif terjadi karena ketidaksiapan anggota	SS	S	TS	STS
2.	Jangka waktu perubahan dapat diketahui sebelumnya	SS	S	TS	STS
3.	Perubahan memudahkan dalam bekerja	SS	S	TS	STS
4.	Perubahan terjadi secara jangka panjang	SS	S	TS	STS
5.	Saya merasa telah menghadapi perubahan saat ini	SS	S	TS	STS
6.	Perubahan menimbulkan ketenangan hati	SS	S	TS	STS
7.	Ketidakpastian perubahan terjadi dalam waktu yang lama	SS	S	TS	STS
8.	Perubahan memiliki durasi waktu yang jelas	SS	S	TS	STS
9.	Saya merasa apabila ada tugas baru	SS	S	TS	STS
10.	Organisasi memberikan penjelasan terkait perubahan	SS	S	TS	STS
11.	Sulit mengidentifikasi kapan dimulai dan berakhirnya perubahan	SS	S	TS	STS
12.	Saya mampu menentukan tercapainya tujuan perubahan	SS	S	TS	STS
13.	Perubahan memicu ketidakhadiran fisik	SS	S	TS	STS
14.	Perubahan memicu saya kerja betera	SS	S	TS	STS
15.	Perubahan memicu situasi yang menyenangkan	SS	S	TS	STS
16.	Ketidakhadiran saya meningkat pada saat perubahan	SS	S	TS	STS

17.	Prinsip perubahan bertahap dengan keadaan yang sebenarnya	SS	S	TS	STS
18.	Organisasi memikirkan akibat yang terjadi dan perubahan	SS	S	TS	STS

SKALA III

No	Pernyataan	Kesesuaian dengan diri Anda			
1.	Pola kerja yang diterapkan memicu ketidaknyamanan	SS	S	TS	STS
2.	Saya harus menyesuaikan dengan nama lembaga yang baru	SS	S	TS	STS
3.	Saat bekerja saya sulit berkonsentrasi	SS	S	TS	STS
4.	Karyawan mampu beradaptasi dengan sistem terbaru	SS	S	TS	STS
5.	Terjadi perubahan visi & misi pada struktur kerja di divisi saya	SS	S	TS	STS
6.	Perubahan layanan berbasis teknologi memudahkan pengguna jasa	SS	S	TS	STS
7.	Saya aktif menghadiri rapat	SS	S	TS	STS
8.	Menurut saya perubahan sistem organisasi menimbulkan karyawan	SS	S	TS	STS
9.	Perubahan layanan berbasis teknologi cukup menyuntikan	SS	S	TS	STS
10.	Saya mampu berkonsentrasi saat bekerja	SS	S	TS	STS
11.	Sistem organisasi dirancah untuk memperbaiki organisasi	SS	S	TS	STS
12.	Saat ini saya merasa layanan saya mudah berkemangal ketika bekerja	SS	S	TS	STS
13.	Nama lembaga yang baru tidak sesuai dengan nilai-nilai saya	SS	S	TS	STS

14.	Saat ini saya merasa sebat	SS	S	TS	STS
15.	Perubahan pada tujuan dirvi mendorong saya untuk belajar	SS	S	TS	STS
16.	Menurut saya perubahan sistem sekelas diketahui oleh atasan	SS	S	TS	STS
17.	Saya mengabdur ketika ada rapat	SS	S	TS	STS
18.	Sistem terbaru lebih mudah dipelajari	SS	S	TS	STS

SKALA IV

No	Pernyataan	Kesesuaian dengan diri Anda			
1.	Keteguhan karyawan tidak masuk dalam agenda perubahan	SS	S	TS	STS
2.	Perencanaan dapat mengubah apa saja hal yang akan berubah	SS	S	TS	STS
3.	Model layanan perubahan telah masuk dalam perencanaan kerja	SS	S	TS	STS
4.	Pesiapan dilakukan oleh sebagian pengelola	SS	S	TS	STS
5.	Menurut saya perubahan sulit diprediksi	SS	S	TS	STS
6.	Perubahan terjadi karena adanya keinginan organisasi untuk berkembang	SS	S	TS	STS
7.	Saya bertanggung ketika rapat perencanaan berlangsung	SS	S	TS	STS
8.	Saya khawatir terhadap proses perubahan saat ini	SS	S	TS	STS
9.	Perencanaan mengurangi situasi ketegangan pada karyawan	SS	S	TS	STS
10.	Perencanaan dilakukan untuk lebih mampu diprediksi	SS	S	TS	STS
11.	Hasil keputusan rapat dapat berubah sewaktu-waktu	SS	S	TS	STS

16.	Menentukan pendapat tidak diperlukan	SS	S	TS	S
17.	Ide ide dari anggota diimplementasikan untuk proses perubahan	SS	S	TS	STS
18.	Bertanya terkait perubahan lebih memudahkan pekerjaan dan pada berdim diri	SS	S	TS	STS
19.	Karyawan wajib menalami sistem terbaru	SS	S	TS	STS
20.	Perubahan organisasi mengaiterakan atasan	SS	S	TS	STS
21.	Perubahan kebijakan mampu saya hadapi	SS	S	TS	STS
22.	Sistem aplikasi lama lebih mudah digunakan	SS	S	TS	STS
23.	Membantu rekan kerja pada proses perubahan membuat saya paham situasi organisasi	SS	S	TS	STS
24.	Organisasi memberikan pemahaman perubahan kepada karyawan tertentu	SS	S	TS	STS
25.	Anggota ikut melakukan sosialisasi perubahan nara lembaga kepada masyarakat pengguna jasa	SS	S	TS	STS
26.	Perubahan kebijakan dijalankan oleh atasan	SS	S	TS	STS
27.	Peningkatan produktitas kerja diwujudkan melalui visi dan misi perubahan organisasi	SS	S	TS	STS
28.	Sebagian anggota organisasi ditbarkan dalam proses sosialisasi perubahan sistem aplikasi terhadap anggota yang lain	SS	S	TS	STS
29.	Karyawan tidak memiliki wewenang dalam membantu sosialisasi	SS	S	TS	STS
30.	Kebijakan baru lebih mudah dijalankan	SS	S	TS	STS
31.	Perubahan membantu anggota menjadi lebih peduli	SS	S	TS	STS
32.	Keterkaitan karyawan dengan organisasi berlangsung saat perubahan	SS	S	TS	STS
33.	Ketikutsertaan anggota dalam sosialisasi perubahan mempengaruhi proses perubahan	SS	S	TS	STS
34.	Menentukan ide - ide perubahan dalam rapat perubahan	SS	S	TS	STS

SELAMAT MENGERJAKAN!

SKALAI

NO	Pernyataan	Kecesuaian dengan diri		
		Ada		
1	Visi dan misi perubahan organisasi sekedar wacana.	SS	S	TS STS
2	Peningkatan produktifitas kerja dituangkan melalui visi dan misi perubahan organisasi	SS	S	TS STS
3	Perubahan sistem aplikasi mempermudah pekerjaan	SS	S	TS STS
4	Sebagian anggota organisasi dilibatkan dalam proses sosialisasi perubahan sistem aplikasi terhadap anggota yang lain	SS	S	TS STS
5	Keikutsertaan anggota dalam sosialisasi perubahan memperlancar proses perubahan	SS	S	TS STS
6	Karyawan tidak memiliki wewenang dalam membantu sosialisasi	SS	S	TS STS
7	Memberikan ide - ide perubahan dalam rapat perubahan	SS	S	TS STS
8	Ide-ide dari anggota diimplementasikan untuk proses perubahan	SS	S	TS STS
9	Ide-ide yang saya sampaikan hanya sebatas	SS	S	TS STS

formulas

10. Membantu rekan kerja pada proses perubahan membuat saya paham situasi organisasi

11. Beranya terkait perubahan lebih memudahkan pekerjaan daripada berdiar di

Keterangan masing-masing pilihan jawaban :
 SS = Sangat Sesuai TS = Tidak Sesuai
 S = Sesuai STS = Sangat Tidak Sesuai

SKALA II

No	Pernyataan	Kecemasan dengan diri Anda				
1.	Perubahan memicu situasi yang mengecewakan	SS	S	IS	SIS	
2.	Prinsip perubahan bertentangan dengan keadaan yang sebenarnya	SS	S	IS	SIS	
3.	Ketidakpastian perubahan terjadi dalam waktu yang lama	SS	S	IS	SIS	
4.	Perubahan terjadi secara jangka panjang	SS	S	IS	SIS	
5.	Saya merasa lelah menghadapi perubahan saat ini	SS	S	IS	SIS	

Keterangan masing-masing pilihan jawaban :

SS = Sangat Sesuai TS = Tidak Sesuai
 S = Sesuai STS = Sangat Tidak Sesuai

IDENTIFIKASI DIRI :

(Isilah)
 Jenis Kelamin
 Usia
 Divisi

PELEJAKAN PENGISIAN :

- Bacalah dengan cermat setiap pernyataan yang diberikan.
- Pilihlah satu pilihan jawaban yang paling menggambarkan atau sesuai dengan diri Anda seungguhnya. Jawablah dengan jujur dan eksakta pernyataan-pernyataan dibawah ini. Berilah jawaban dengan memberikan tanda centung (S) pada kolom yang telah disediakan.
- Tolong kerjakan dengan teliti, dan tidak ada yang terlewat!
- Keterangan masing-masing pilihan jawaban
 SS = Sangat Sesuai
 S = Sesuai
 IS = Tidak Sesuai
 STS = Sangat Tidak Sesuai
 (contoh pengerjaan :

No	Pernyataan	Kecemasan dengan diri Anda				
1.	Perubahan bersifat mutlak	SS	<input checked="" type="checkbox"/>	TS	STS	

Jika ingin merubah jawaban :

No	Pernyataan	Kecemasan dengan diri Anda				
1.	Perubahan bersifat mutlak	SS	<input checked="" type="checkbox"/>	TS	<input checked="" type="checkbox"/>	

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU MANAJEMEN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA

SK.VI.A.III

Assalamu'alaikum. wr. wb.

Salam sejahtera bagi kita semua. semoga selalu dalam lindungan Allah SWT. Amin. Saya Mahasiswa SI Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Manajemen UIN Sunan Kalijaga meminta kesediaan Saudaradi untuk mengisi kuesioner yang telah disediakan. Kuesioner tersebut tujuannya adalah untuk menguji skala penelitian dengan tema perubahan/ restrukturisasi organisasi yang sedang atau telah dilaksanakan di organisasi tempat Saudaradi bekerja.

Kejujuran Anda dalam pengisian kuesioner ini sangat Kami harapkan. Jawaban yang terbaik adalah yang sesuai dengan keadaan diri Anda, perasaan dan pikiran Anda tanpa pengaruh dari siapapun. Kerahasiaan data akan di jaga dengan sebaik-baiknya. Demikian atas partisipasi Saudaradi saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Hormat Saya

Yuci Analia Oktarani

No	Pernyataan	Kecemasan dengan diri A
1	Memenuhi saya perubahan sistem sekedar diketahui oleh atasan	SS S TS STS 16
2	Karyawan mampu beradaptasi dengan sistem terbaru	SS S TS STS
3	Sistem organisasi dirancang untuk memperbaiki organisasi	SS S TS STS
4	Manajemen yang baru tidak sesuai dengan nilai-nilai saya	SS S TS STS
5	Perubahan pada tujuan divisi mendorong saya untuk belajar	SS S TS STS
6	Perubahan layanan berbasis teknologi meniadakan pengguna jasa	SS S TS STS
7	Saat bekerja saya sulit berkonsentrasi	SS S TS STS
8	Saya mampu berkonsentrasi saat bekerja	SS S TS STS
9	Saya menghindari ketika ada rapat	SS S TS STS
10	Saat ini saya merasa tangan saya mudah bergetar ketika bekerja	SS S TS STS

Keterangan masing-masing pilihan jawaban :

SS = Sangat Sesuai TS = Tidak Sesuai
 S = Sesuai STS = Sangat Tidak Sesuai

SKALA IV

No	Pernyataan	Kesesuaian dengan dirganda				
		SS	S	TS	STS	STS
1	Perubahan terjadi karena adanya keinginan organisasi untuk berkembang	SS	S	TS	STS	STS
2	Perencanaan dilakukan untuk lebih mampu diprediksi	SS	S	TS	STS	STS
3	Saya khawatir terhadap proses perubahan saat ini	SS	S	TS	STS	STS
4	Saya bersemangat ketika rapat perencanaan berlangsung	SS	S	TS	STS	STS
5	Menurut saya perencanaan yang telah disepakati hanya sebatas agenda	SS	S	TS	STS	STS

Keterangan usang-maving pilihan jawaban :

SS = Sangat Sesuai TS = Tidak Sesuai
 S = Sesuai STS = Sangat Tidak Sesuai

Terima kasih atas partisipasi dan kerjasama Anda. ©

TABULASI DATA TRY OUT SKALA 1

	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	
S1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2
S2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
S3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3
S4	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2
S5	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3
S6	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3
S7	2	2	4	4	3	2	2	3	3	2	3	3	4
S8	2	2	3	3	1	4	3	3	3	2	3	3	3
S9	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
S10	2	2	3	2	2	3	3	3	3	1	2	4	3
S11	2	2	3	2	2	3	1	3	3	2	3	3	3
S12	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3
S13	2	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	4
S14	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3
S15	2	2	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3
S16	2	2	3	3	1	4	3	4	4	2	3	2	4
S17	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3
S18	2	2	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3
S19	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3
S20	2	2	2	4	2	2	3	4	3	2	3	2	3
S21	2	2	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
S22	2	2	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3
S23	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3

SKALA II

	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	
S1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
S2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
S3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3
S4	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2
S5	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2
S6	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
S7	4	4	2	2	3	3	2	3	2	4	2	3	1
S8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
S9	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
S10	3	3	2	1	4	2	3	4	1	2	2	1	2
S11	3	3	2	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2
S12	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2
S13	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2
S14	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
S15	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2
S16	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	1	4	2
S17	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
S18	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2
S19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
S20	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3
S21	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
S22	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2
S23	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2

SKALA III

	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	
S1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
S2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2
S3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2
S4	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2
S5	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
S6	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
S7	3	3	2	1	2	3	1	1	4	4	1	1	1
S8	2	2	2	2	1	4	1	2	2	2	2	1	2
S9	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2
S10	2	2	2	1	2	4	2	2	2	2	2	2	2
S11	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3
S12	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
S13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
S14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
S15	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
S16	2	2	2	1	1	4	1	2	3	2	2	1	1
S17	2	2	1	2	2	4	1	2	2	2	2	2	2
S18	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2
S19	1	1	2	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1
S20	2	2	2	1	2	3	1	2	2	3	2	2	2
S21	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
S22	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
S23	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2

A13	A14	A15	A16	A17	A18
2	2	3	2	3	2
2	3	2	2	2	2
2	3	3	2	3	2
3	2	2	3	3	2
3	2	2	1	1	1
2	2	2	2	2	2
1	1	1	3	3	2
3	2	2	2	3	2
3	2	2	1	3	2
4	2	1	3	3	2
3	2	2	2	3	2
3	2	2	2	3	2
2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	2	3
3	2	2	2	3	2
2	2	2	2	3	2
3	2	2	2	3	2
3	2	2	2	3	2
3	2	2	2	3	2
2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2
3	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2
3	2	2	2	2	2

SKALA IV

	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	
S1	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2
S2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2
S3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3
S4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3
S5	4	4	4	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3
S6	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2
S7	4	4	4	4	1	4	1	1	1	4	1	3	2
S8	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
S9	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2
S10	4	4	3	3	1	2	2	2	2	3	1	1	3
S11	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	2	2	3
S12	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2
S13	4	4	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3
S14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
S15	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
S16	4	4	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3
S17	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2
S18	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2
S19	4	4	4	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2
S20	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
S21	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	2	3	2
S22	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2
S23	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	1

1. Uji validitas dan Realiabilitas Skala 1

SKALA 1 KOMITMEN PADA PERUBAHAN

[DataSet 0

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	23	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	23	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,579	36

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	101,4783	18,715	,000	,579
VAR00002	100,4348	18,711	-,041	,586
VAR00003	100,5652	19,439	-,218	,610
VAR00004	101,0000	21,182	-,446	,658
VAR00005	100,4783	17,625	,187	,567
VAR00006	101,0000	18,000	,072	,581
VAR00007	100,4348	17,257	,313	,555
VAR00008	100,4348	17,530	,343	,557
VAR00009	101,4348	18,621	-,012	,584
VAR00010	100,5217	18,806	-,074	,584
VAR00011	100,5652	18,711	-,047	,589
VAR00012	100,4348	16,711	,458	,539
VAR00013	100,3478	18,601	-,024	,588
VAR00014	100,6522	17,783	,167	,570

VAR00015	100,6522	20,146	-,341	,628
VAR00016	100,1739	17,423	,273	,559
VAR00017	100,4348	16,984	,385	,547
VAR00018	100,2609	16,565	,446	,537
VAR00019	99,9565	17,680	,180	,568
VAR00020	100,5652	16,893	,299	,552
VAR00021	100,3913	18,249	,156	,572
VAR00022	101,0435	17,680	,139	,573
VAR00023	100,3478	17,146	,509	,545
VAR00024	100,9565	19,225	-,172	,605
VAR00025	100,5217	17,988	,125	,574
VAR00026	101,0435	17,589	,157	,571
VAR00027	100,3478	16,419	,563	,529
VAR00028	100,4783	17,715	,358	,559
VAR00029	100,4783	16,534	,450	,537
VAR00030	100,6522	18,328	,071	,578
VAR00031	100,4348	17,802	,252	,564
VAR00032	101,2174	18,451	,016	,584
VAR00033	100,3043	16,767	,425	,542
VAR00034	100,3478	17,510	,377	,555
VAR00035	100,6087	16,885	,280	,554
VAR00036	100,7391	16,838	,294	,552

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

- a. Uji Validitas dan Realibilitas Skala 1 setelah seleksi aitem.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	23	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	23	100,0

- a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,838	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00007	30,9130	7,628	,419	,834
VAR00008	30,9130	7,992	,399	,834
VAR00012	30,9130	7,356	,533	,823
VAR00017	30,9130	7,356	,533	,823
VAR00018	30,7391	7,111	,569	,820
VAR00023	30,8261	7,787	,545	,824
VAR00027	30,8261	7,332	,569	,820
VAR00028	30,9565	7,953	,535	,826
VAR00029	30,9565	7,316	,483	,829
VAR00033	30,7826	7,178	,583	,819
VAR00034	30,8261	7,696	,596	,821

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

2. Uji validitas dan Realiabilitas Skala 2

[DataSet1]

FREKUENSI PERUBAHAN

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	23	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	23	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,387	18

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	39,43	6,348	,141	,365
VAR00002	39,83	6,514	,160	,362
VAR00003	39,96	6,680	,036	,395
VAR00004	39,39	5,704	,400	,283
VAR00005	39,96	6,316	,375	,326
VAR00006	39,83	6,150	,328	,321
VAR00007	39,74	5,838	,331	,304
VAR00008	40,00	6,909	,000	,398
VAR00009	40,00	6,091	,286	,325
VAR00010	40,13	6,755	,102	,377
VAR00011	39,78	7,542	-,247	,486
VAR00012	40,04	7,316	-,185	,429
VAR00013	39,52	7,715	-,316	,479
VAR00014	39,83	6,241	,203	,347
VAR00015	39,65	5,601	,511	,259

VAR00016	39,65	7,783	-,338	,484
VAR00017	39,65	5,510	,443	,263
VAR00018	39,09	6,810	,041	,390

Scale: ALL VARIABLES

a. Uji Validitas dan Realiabilitas Skala 2 setelah seleksi aitem

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	23	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	23	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,745	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00004	11,61	2,976	,437	,724
VAR00005	12,17	3,423	,462	,722
VAR00006	12,04	3,771	,091	,798
VAR00007	11,96	2,680	,599	,673
VAR00015	11,87	2,755	,665	,656
VAR00017	11,87	2,482	,700	,637

Scale: ALL VARIABLES

b. Uji Validitas dan Realiabilitas Skala 2 setelah dilakukan pembuangan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	23	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	23	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,798	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00004	9,35	2,601	,476	,794
VAR00005	9,91	3,174	,390	,810
VAR00007	9,70	2,221	,715	,712
VAR00015	9,61	2,522	,616	,748
VAR00017	9,61	2,158	,730	,706

1. Uji Validitas dan Realibilitas Skala 3

SKALA 3 PERUBAHAN TRANSFORMATIF

[DataSet2]

Scale: ALL VARIABLE

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	23	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	23	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,778	18

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	34,43	12,984	,467	,762
VAR00002	34,35	13,146	,300	,772
VAR00003	34,61	12,704	,441	,762
VAR00004	34,61	12,613	,663	,752
VAR00005	33,48	15,352	-,289	,825
VAR00006	34,83	12,241	,550	,753
VAR00007	34,39	13,522	,214	,777
VAR00008	34,26	13,929	,014	,800
VAR00009	34,35	13,328	,181	,783
VAR00010	34,61	12,431	,742	,748
VAR00011	34,70	12,403	,596	,752
VAR00012	34,43	11,530	,656	,741

VAR00013	34,43	12,075	,502	,756
VAR00014	34,61	14,158	,029	,786
VAR00015	34,57	13,439	,393	,768
VAR00016	34,39	12,522	,430	,762
VAR00017	34,61	11,794	,747	,739
VAR00018	34,48	13,261	,455	,765

a. Uji validitas dan reliabilitas setelah seleksi aitem

[DataSet2]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	23	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	23	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,873	13

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	23,13	11,937	,282	,876
VAR00002	23,04	11,771	,257	,880
VAR00003	23,30	10,767	,603	,860
VAR00004	23,30	11,040	,712	,857
VAR00006	23,52	10,625	,606	,860
VAR00010	23,30	10,767	,841	,851
VAR00011	23,39	10,794	,655	,858
VAR00012	23,13	9,846	,744	,850

VAR00013	23,13	10,482	,546	,865
VAR00015	23,26	11,565	,581	,864
VAR00016	23,09	11,083	,420	,872
VAR00017	23,30	10,403	,736	,852
VAR00018	23,17	12,059	,304	,874

b. Uji validitas dan reliabilitas skala 3 setelah dilakukan pembuangan aitem pertama

[DataSet2]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	23	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	23	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,886	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00003	19,13	9,028	,641	,873
VAR00004	19,13	9,391	,706	,872
VAR00006	19,35	9,055	,583	,877
VAR00010	19,13	9,028	,896	,862
VAR00011	19,22	9,087	,682	,871
VAR00012	18,96	8,225	,762	,864
VAR00013	18,96	8,953	,514	,884
VAR00015	19,09	9,719	,667	,876
VAR00016	18,91	9,447	,407	,890

VAR00017	19,13	8,846	,714	,868
VAR00018	19,00	10,364	,281	,891

c. Uji validitas dan reliabilitas skala 3 setelah dilakukan pembuangan aitem kedua.

[DataSet2]

Scale: ALL VARIABLE

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	23	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	23	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,891	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00003	17,13	8,391	,665	,878
VAR00004	17,13	8,846	,683	,879
VAR00006	17,35	8,419	,604	,883
VAR00010	17,13	8,482	,879	,869
VAR00011	17,22	8,542	,667	,878
VAR00012	16,96	7,680	,760	,871
VAR00013	16,96	8,407	,503	,893
VAR00015	17,09	9,083	,690	,881
VAR00016	16,91	8,810	,422	,897
VAR00017	17,13	8,300	,703	,875

1. Uji validitas dan reliabilitas skala 4

SKALA IV PERUBAHAN TERENCANA

[DataSet3]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	23	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	23	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,452	18

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	39,78	7,632	,059	,455
VAR00002	40,04	7,953	-,042	,471
VAR00003	40,17	7,787	,052	,453
VAR00004	41,00	7,455	,091	,450
VAR00005	40,61	6,613	,349	,380
VAR00006	41,26	6,292	,522	,336
VAR00007	41,09	6,992	,465	,384
VAR00008	41,04	6,589	,591	,349
VAR00009	40,43	9,530	-,526	,584
VAR00010	41,09	6,810	,400	,380

VAR00011	40,70	7,585	,029	,467
VAR00012	40,83	6,423	,456	,353
VAR00013	40,61	7,431	,042	,468
VAR00014	41,04	7,225	,280	,412
VAR00015	41,13	7,028	,263	,408
VAR00016	40,87	8,028	-,095	,492
VAR00017	40,22	8,542	-,282	,512
VAR00018	41,30	7,130	,250	,413

[DataSet3]

a. Uji validitas dan reliabilitas setelah seleksi aitem

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	23	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	23	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,709	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00005	10,35	3,055	,124	,781
VAR00006	11,00	2,364	,593	,617
VAR00007	10,83	2,787	,607	,638
VAR00008	10,78	2,723	,557	,642

VAR00010	10,83	2,696	,477	,660
VAR00012	10,57	2,530	,463	,664

b. Uji validitas dan reliabilitas setelah dilakukan pembuangan pertama.

[DataSet3]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	23	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	23	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,781	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00006	8,48	1,897	,568	,739
VAR00007	8,30	2,130	,739	,700
VAR00008	8,26	2,111	,636	,719
VAR00010	8,30	2,130	,505	,757
VAR00012	8,04	2,043	,438	,789

Skala 1 Komitmen Pada Perubahan

Diaprekan
TY nt

Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah	Sebaran aitem		Gugur		Lolos		Bobot
		F	UF		F	UF	F	UF	F	UF	
1. Mencintai perubahan organisasi	Mempertahankan perubahan visi dan misi organisasi	3	3	6	11,2,27		11,2	1,20,	27	7	25%
	Bersedia terikat pada perubahan sistem organisasi	3	3	6	8,19,10		19,10	4,22,32	8	-	25%
	Pada terhadap kebijakan-kebijakan baru <i>Tujuan pada</i>	3	3	6	5,21,30		5,21,30	9,24,26	-	-	25%
	Membantu sosialisasi perubahan kebijakan	3	3	6	25,28,33		25,	15,35,29	28,	29	25%
	Memberikan ide-ide untuk mensukseskan perubahan	3	3	6	13,34,17		13	16,12,3	34,	12	25%
	Membantu anggota yang kesulitan mengalami perubahan	3	3	6	31,23,18		31	14,36,6	23,	-	25%
Total		18	18	36			10	15	8	3	100%

25
 11

1 1 7

2

3

2

4 4

Skala 2 Perubahan Frekuensi

No	Karakteristik	Indikator	Item		Jumlah	Sebaran Aitem		gugur		lolos		Bobot
			F	UF		F	UF	F	UF			
1.	(Frequency of change),	Perubahan terjadi secara tak terduga	3	3	6	1,15,17	3,18,10	1	3,18,10	15,17	-	33,3%
			3	3	6	11,7,4	8,2,12	11	8,2,12	7,4	-	33,3%
		Perubahan dalam jangka waktu yang pasti	3	3	6	13,5,9	6,14,16	13,9	6,14,16	5	-	33,3%
		Perubahan menimbulkan kelelahan	3	3	6	13,5,9	6,14,16	13,9	6,14,16	5	-	33,3%
		Total	9	9	18			4	9	5	0	100%

13. 5

Skala 3 Perubahan Transformatasional

No	Karakteristik	Indikator	Item		Jumlah	Sebaran item		Gugur		Lolos		Bobot	
			F	UF		F	UF	F	UF				
2.	<i>The Impact of Change/ Transformational change,</i>	Adaptasi sistem inti organisasi	3	3	6	F 8,1,16	UF ,4,11,8	F 8,1	UF 8	F 16	UF 4,11	33,3%	
		Perubahan terjadi secara keseluruhan	3	3	6	F 5,13,9	UF 15,2,6	F 5,9	UF 2	F 13	UF 15,6	33,3%	
		Perubahan menimbulkan ancaman pada individu	3	3	6	F 3,12,17	UF 10,14,7	F -	UF 14,7	F 3,12,17	UF 10	33,3%	
Total			9	9	18					4	5	5	100%

Handwritten circled numbers: 9, 9, 18

Handwritten numbers: 4, 5, 5, 10

Skala 4 Perubahan Terencana

4	Karakteristik	Indikator	Item		Jumlah	Sebaran item		Gugur		lolos		Bobot
			F	UF		F	UF	F	UF			
	Perubahan Terencana	Adanya musyawarah persiapan perubahan	3	3	6	F 3,17,6	UF 16,11,4	F 3, 17	UF 16,11 ,4	F 6	UF -	33,3%
			3	3	6	F 2,14,10	UF 8,5,13	F 2, 14	UF 5,13	F 10	UF 8	33,3%
			3	3	6	F 7,15,18	UF 9,12,1	F 15, 18	UF 9,1	F 7	UF 12	33,3%
Total			9	9	18			6 7		3 2	100%	

Skala 1 Komitmen Pada Perubahan

Aspek	Indikator	Lolos		Nomor sistem baru		Bobot
		F	UF	lama	baru	
1. Mencintai perubahan organisasi	Mempertahankan perubahan visi dan misi organisasi	27	7	7	1	20%
	Bersedia terikat pada perubahan sistem organisasi	8	-	27	2	20%
	Membantu sosialisasi perubahan kebijakan	28,33	29	8	3	20%
2. Terlibat aktivitas organisasi.	Membantu sosialisasi perubahan	28,33	29	28	4	20%
	Memberikan ide-ide untuk mensukseskan perubahan	34,17	12	33	5	20%
	Membantu anggota yang kesulitan mengalami perubahan	23,18	-	29	6	20%
Jumlah		8	3	34	7	20%
Total		11	3	17	8	20%
Total		11	3	18	10	20%
Total		11	3	11	11	100%

①

✓

✓

11,227120,1

7

8,1910 4,22,32

5,21,30 9,24,26

✓

✓

✓

②

✓

✓

25,833 5,35,25

13,34,17 4,12,3

✓

✓

✓

✓

31,23,18. 14,36,6

Skala 2 Perubahan Frekuensi

No	Karakteristik	Indikator	Aitem lolos		Nomor aitem baru		Bobot
			F	UF	Lama	Baru	
1	(Frequency of change)	Perubahan terjadi secara tak terduga	15,17	-	15 17	1 2	33,3%
		Perubahan dalam jangka waktu yang tak pasti	7,4	-	7 4	3 4	33,3%
		Perubahan menimbulkan kelelahan	5	-	5	5	33,3%
	Total		5	0	5	5	100 %

Skala 3 Perubahan Transformasional

No	Karakteristik	Indikator	Aitem lolos		Nomor aitem baru		Bobot
			F	UF	Lama	Baru	
2	<i>The Impact of Change/ Transformational change</i>	Adaptasi sistem inti organisasi	16	4,11	16 4 11	1 2 3	33,3%
		Perubahan terjadi secara keseluruhan	13	15,6	13 15 6	4 5 6	33,3%
		Perubahan menimbulkan ancaman pada individu	3,12,17	10	3 10 17 12	7 8 9 10	33,3%
	Total		5	5	10	10	100%

Skala 4 Perubahan Terencana

No	Karakteristik	Indikator	Aitem Lolos		Nomor aitem baru		Bobot
			F	UF	Lama	Baru	
3	<i>Plant change</i> (perubahan terencana)	Adanya musyawarah persiapan perubahan Perencanaan mampu memprediksi situasi yang merugikan anggota	6	-	6	1	33,3%
		Perencanaan meningkatkan kesejahteraan individu	10	8	10	2	33,3%
		Perencanaan meningkatkan kesejahteraan individu	7	12	7	4	33,3%
			12		12	5	
Total			3	2	5	5	100%

**Tabulasi Data Penelitian BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan
Daerah Istimewa Yogyakarta
SKALA 1**

	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	JUMLAH	
S1	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	41
S2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	39
S3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	40
S4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	34
S5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	36
S6	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
S7	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	41
S8	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	4	4	38
S9	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	40
S10	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	36
S11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
S12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
S13	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	40
S14	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	34
S15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
S16	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	39
S17	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	36
S18	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	35
S19	4	3	3	2	4	4	4	4	3	4	3	3	37
S20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
S21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
S22	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	36
S23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
S24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
S25	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	38
S26	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	36
S27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
S28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
S29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
S30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
S31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
S32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
S33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
S34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
S35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
S36	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	36
S37	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	41
S38	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	40
S39	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	40
S40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	32
S41	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	36
S42	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	34
S43	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	37
S44	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	31
S45	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	37
S46	4	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	33
S47	4	4	3	3	3	3	1	1	1	1	4	4	29
S48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
S49	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	41
S50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
S51	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	42
S52	4	4	3	3	3	4	3	3	2	4	4	4	37
S53	3	3	2	4	3	3	3	3	2	4	4	4	34
S54	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	34
S55	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	34
S56	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	34
S57	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	42
S58	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	38
S59	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	36
S60	2	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	36
S61	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	39
S62	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	26

**Tabulasi Data Penelitian BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan
Daerah Istimewa Yogyakarta
SKALA 2**

	A1	A2	A3	A4	A5	JUMLAH	
S1		2	2	2	1	2	9
S2		2	2	2	2	2	10
S3		2	2	2	3	2	11
S4		2	2	3	2	2	11
S5		1	2	2	2	1	8
S6		1	1	1	2	1	6
S7		2	1	2	2	1	8
S8		2	1	2	2	2	9
S9		3	2	2	4	2	13
S10		3	2	3	3	2	13
S11		2	2	2	2	2	10
S12		3	2	2	3	2	12
S13		2	2	2	2	1	9
S14		2	2	2	2	2	10
S15		2	2	3	3	2	12
S16		2	2	1	3	1	13
S17		3	4	2	2	2	13
S18		3	3	1	2	2	11
S19		2	2	3	2	1	10
S20		2	2	2	2	2	10
S21		2	2	3	3	2	12
S22		1	2	3	3	2	11
S23		2	2	3	3	2	12
S24		2	2	3	3	2	12
S25		2	2	3	3	2	12
S26		2	2	3	4	2	13
S27		2	2	3	3	2	12
S28		2	2	3	3	2	12
S29		2	2	3	3	2	12
S30		2	2	3	3	2	12
S31		2	2	3	3	2	12
S32		2	2	3	3	2	12
S33		2	2	3	3	2	12
S34		2	2	3	3	2	12
S35		1	1	3	3	2	10
S36		2	2	3	3	2	12
S37		3	2	3	2	1	11
S38		2	2	2	2	2	10
S39		2	2	2	2	1	9
S40		2	3	2	2	1	10

S41	3	2	3	3	2	13
S42	2	2	2	3	2	11
S43	1	2	2	3	2	10
S44	2	2	2	3	2	11
S45	2	2	2	2	2	10
S46	4	3	3	2	3	15
S47	1	1	1	2	1	6
S48	3	2	2	2	1	10
S49	2	2	1	1	1	7
S50	2	2	2	2	2	10
S51	2	2	2	2	2	10
S52	3	2	1	3	1	10
S53	2	2	2	3	2	11
S54	2	2	2	2	2	10
S55	2	2	2	3	2	11
S56	2	2	2	2	2	10
S57	3	2	3	3	3	14
S58	2	2	2	3	1	10
S59	2	2	2	2	2	10
S60	2	2	2	3	2	11
S61	2	2	2	2	2	10
S62	2	3	2	2	3	12



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
 SUNAN KALIJAGA
 YOGYAKARTA

**Tabulasi Data Penelitian BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan
Daerah Istimewa Yogyakarta
SKALA 3**

	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	JUMLAH
S1		2	1	1	2	1	1	2	1	1	13
S2		2	3	1	2	1	1	1	1	1	14
S3		2	1	1	1	1	1	2	1	2	14
S4		2	1	2	2	2	2	1	1	2	17
S5		2	2	1	2	2	1	2	2	2	17
S6		1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
S7		1	1	1	1	2	1	1	1	2	13
S8		1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
S9		1	1	1	2	1	1	1	1	1	11
S10		1	2	2	2	2	1	2	2	2	17
S11		2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
S12		2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
S13		2	1	1	1	1	1	1	2	1	13
S14		2	1	2	2	2	2	1	1	1	15
S15		2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
S16		2	1	1	2	2	1	1	1	1	13
S17		2	2	2	1	2	2	1	4	2	19
S18		2	1	2	2	1	1	2	1	1	14
S19		1	2	1	1	2	2	2	2	2	17
S20		2	2	2	1	2	2	2	2	1	17
S21		1	2	2	2	2	2	1	1	2	17
S22		2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
S23		2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
S24		2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
S25		2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
S26		2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
S27		2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
S28		2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
S29		2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
S30		2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
S31		2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
S32		1	2	2	2	2	2	1	1	2	17
S33		2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
S34		2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
S35		1	2	2	2	2	2	1	1	2	17
S36		2	1	2	2	2	2	2	2	2	19
S37		1	1	1	1	1	2	1	1	1	11
S38		1	2	1	1	2	1	2	1	1	13
S39		1	1	1	2	1	1	2	2	2	15
S40		2	2	1	2	2	2	2	2	2	19
S41		1	2	2	2	2	1	2	2	2	17
S42		2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
S43		1	2	2	2	2	1	2	2	2	18
S44		2	3	2	2	2	2	2	2	2	21
S45		2	2	1	2	2	1	2	2	2	18
S46		2	1	1	3	2	2	2	2	3	22
S47		1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
S48		2	3	1	1	1	1	1	1	1	13
S49		1	1	1	2	1	1	2	1	2	13
S50		2	1	1	1	1	1	2	2	2	15
S51		1	1	1	1	2	1	1	1	1	11
S52		1	2	1	1	2	1	2	2	1	14
S53		3	2	1	1	2	1	2	2	2	19
S54		2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
S55		2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
S56		2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
S57		1	1	1	1	1	1	1	2	1	11
S58		2	1	1	2	1	1	1	2	2	15
S59		1	2	2	1	2	2	1	2	1	15
S60		1	3	2	2	2	2	2	1	1	18
S61		2	1	1	2	2	2	2	2	2	18
S62		1	2	3	3	2	2	1	1	2	18

**Tabulasi Data Penelitian BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan
Daerah Istimewa Yogyakarta
SKALA 4**

	A1	A2	A3	A4	A5	JUMLAH
S1		1	1	1	1	5
S2		2	1	2	1	8
S3		1	1	2	1	7
S4		2	2	2	2	10
S5		1	1	2	2	8
S6		1	1	1	1	5
S7		1	1	1	2	7
S8		1	1	1	1	6
S9		1	1	2	1	7
S10		1	2	3	3	11
S11		2	2	2	2	10
S12		2	2	2	2	10
S13		1	1	1	1	5
S14		2	2	2	2	10
S15		2	2	2	2	10
S16		2	1	1	1	6
S17		2	2	2	2	10
S18		1	1	2	2	8
S19		1	1	1	2	6
S20		2	2	2	2	10
S21		2	2	2	2	10
S22		2	2	2	2	10
S23		2	2	2	2	10
S24		2	2	2	2	10
S25		2	2	2	2	10
S26		2	2	2	2	10
S27		2	2	2	2	10
S28		2	2	2	2	10
S29		2	2	2	2	10
S30		2	2	2	2	10
S31		2	2	2	2	10
S32		2	2	2	2	10
S33		2	2	2	2	10
S34		2	2	2	2	10
S35		2	2	2	2	10
S36		2	2	2	2	10
S37		1	1	1	2	7
S38		2	1	2	2	8
S39		1	1	2	1	7

S40	2	2	2	3	2	11
S41	1	2	3	3	2	11
S42	3	2	2	2	2	11
S43	1	2	2	2	2	9
S44	2	2	2	3	2	11
S45	1	1	2	2	2	8
S46	2	2	3	4	3	14
S47	1	1	4	1	1	8
S48	1	2	1	2	1	7
S49	1	1	1	1	1	5
S50	1	1	2	2	2	8
S51	1	1	1	1	1	5
S52	1	2	1	2	1	7
S53	1	2	3	2	2	10
S54	2	2	2	2	2	10
S55	2	2	2	2	2	10
S56	2	2	2	2	2	10
S57	1	1	2	2	1	7
S58	1	2	2	2	2	9
S59	2	2	2	2	2	10
S60	1	1	2	2	2	8
S61	1	1	2	2	2	8
S62	2	3	3	2	3	13

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
 SUNAN KALIJAGA
 YOGYAKARTA

A. HASIL UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,23060019
Most Extreme Differences	Absolute	,112
	Positive	,074
	Negative	-,112
Kolmogorov-Smirnov Z		,883
Asymp. Sig. (2-tailed)		,417

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

B. HASIL UJI LINIERITAS

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,914 ^a	,836	,825	1,536

a. Predictors: (Constant), DFFIT, perubahanrencana, frekuensi perubahan, perubahantransformatif

b. Dependent Variable: komitmenperubahan

C. HASIL UJI DURBIN WATSON

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,794 ^a	,630	,611	2,288	2,079

a. Predictors: (Constant), perubahanrencana, frekuensi perubahan, perubahantransformatif

b. Dependent Variable: komitmenperubahan

D. HASIL UJI HIPOTESIS : ANALISIS REGRESI BERGANDA

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Komitmenperubahan	36,00	3,666	62
Frekuensi perubahan	10,81	1,726	62
Perubahantransformatif	16,74	3,358	62
Perubahanterencana	8,87	1,963	62

Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	perubahanterencana a, frekuensi perubahan perubahantransfor matif(a)	.	Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: komitmenperubahan

a. HASIL SUMBANGAN EFEKTIF VARIABEL KESELURUHAN

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794(a)	.630	.611	2.288

a Predictors: (Constant), perubahanterencana, frekuensi perubahan, perubahantransformatif

b. Hasil sumbangan efektif karakteristik frekuensi perubahan

Model Summary

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.262 ^a	.068	.053	3,568

a. Predictors: (Constant), frekuensi perubahan

c. Hasil sumbangan efektif variabel perubahan transformatif

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,646 ^a	,417	,407	2,823

a. Predictors: (Constant), perubahantransformatif

d. Hasil sumbangan efektif variabel perubahan terencana

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,763 ^a	,582	,576	2,389

a. Predictors: (Constant), perubahanterencana

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	516.490	3	172.163	32.900	.000(a)
	Residual	303.510	58	5.233		
	Total	820.000	61			

a Predictors: (Constant), perubahanterencana, frekuensi perubahan, perubahantransformatif

b Dependent Variable: komitmenperubahan

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	45.976	1.969		23.346	.000
	Frekuensi perubahan	.532	.206	.250	2.585	.012
	Perubahantransformatif	-.160	.143	-.146	-1.114	.270
	Perubahanterencana	-1.471	.257	-.787	-5.719	.000

a Dependent Variable: komitmenperubahan

TABLE 11 CRITICAL VALUES FOR THE F DISTRIBUTION ($\alpha = .05$)

	$n = 1$	2	3	4	5	6	8	10	15
$d = 1$	161.4	199.5	215.7	224.6	230.2	234.0	238.9	241.9	245.9
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.37	19.40	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.85	8.79	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.04	5.96	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.82	4.74	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.15	4.06	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.73	3.64	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.44	3.35	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.23	3.14	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.07	2.98	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	2.95	2.85	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.85	2.75	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.77	2.67	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.70	2.60	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.64	2.54	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.59	2.49	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.55	2.45	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.51	2.41	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.48	2.38	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.45	2.35	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.42	2.32	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.40	2.30	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.37	2.27	2.23
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.36	2.25	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.34	2.24	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.32	2.22	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.31	2.20	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.29	2.19	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.28	2.18	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.27	2.16	2.01
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.18	2.08	1.92
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.13	2.03	1.87
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.10	1.99	1.84
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.07	1.97	1.81
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.06	1.95	1.79
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.04	1.94	1.78
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.03	1.93	1.77
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.01	1.91	1.75
150	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.00	1.89	1.73
200	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	1.98	1.88	1.72
∞	3.84	3.00	2.60	2.37	2.21	2.10	1.94	1.83	1.67

Note: Table entry gives F' corresponding to $\Pr (F_{d,n} \geq F') = .05$.

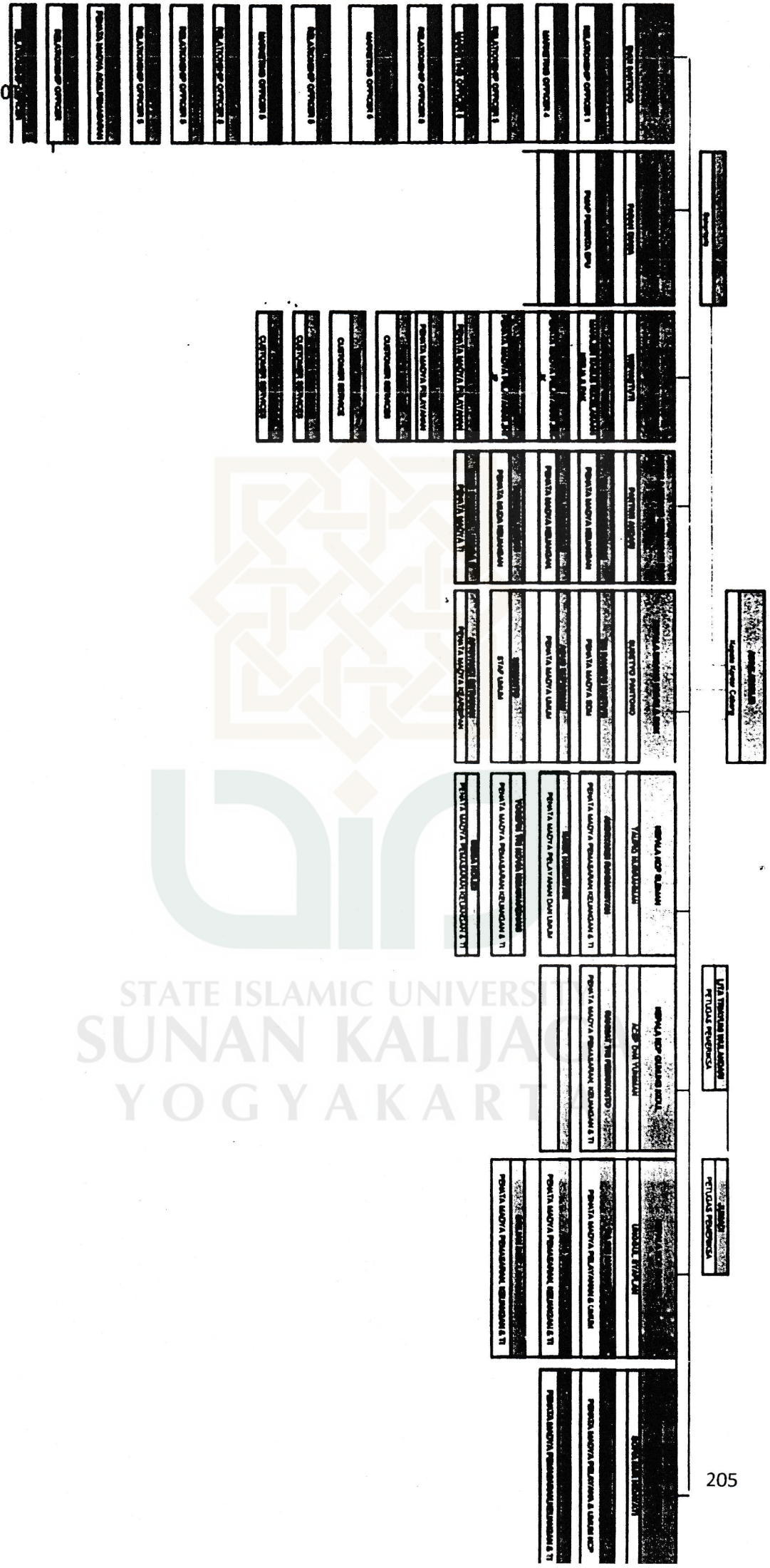
Source: Computed using Fortran subroutines from the IMSL Library.

TABLE 13 DURBIN-WATSON d STATISTIC: SIGNIFICANCE POINTS FOR d_L AND d_U AT 0.05 LEVEL OF SIGNIFICANCE

n	k' = 1		k' = 2		k' = 3		k' = 4		k' = 5		k' = 6		k' = 7		k' = 8		k' = 9		k' = 10	
	d_L	d_U	d_L	d_U	d_L	d_U	d_L	d_U	d_L	d_U	d_L	d_U	d_L	d_U	d_L	d_U	d_L	d_U	d_L	d_U
4	0.410	1.400	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
7	0.700	1.356	0.467	1.896	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
8	0.743	1.332	0.559	1.777	0.368	2.287	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
9	0.824	1.320	0.629	1.699	0.455	2.128	0.296	2.588	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
10	0.879	1.320	0.697	1.641	0.525	2.016	0.376	2.414	0.243	2.822	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
11	0.927	1.324	0.658	1.604	0.595	1.928	0.444	2.283	0.316	2.645	0.203	3.005	—	—	—	—	—	—	—	—
12	0.971	1.331	0.812	1.579	0.658	1.864	0.512	2.177	0.379	2.506	0.268	2.832	0.171	3.149	—	—	—	—	—	—
13	1.010	1.340	0.861	1.562	0.715	1.816	0.574	2.094	0.445	2.390	0.328	2.692	0.230	2.985	0.147	3.266	—	—	—	—
14	1.045	1.350	0.905	1.551	0.767	1.779	0.632	2.030	0.505	2.296	0.389	2.572	0.286	2.848	0.200	3.111	0.127	3.360	—	—
15	1.077	1.361	0.946	1.543	0.814	1.750	0.685	1.977	0.561	2.220	0.447	2.472	0.343	2.727	0.251	2.979	0.175	3.216	0.111	3.438
16	1.106	1.371	0.982	1.539	0.857	1.728	0.734	1.935	0.615	2.157	0.502	2.388	0.396	2.624	0.304	2.860	0.222	3.090	0.155	3.504
17	1.133	1.381	1.015	1.536	0.897	1.710	0.779	1.900	0.664	2.104	0.554	2.318	0.451	2.537	0.356	2.757	0.272	2.975	0.198	3.584
18	1.158	1.391	1.046	1.535	0.936	1.696	0.820	1.872	0.710	2.060	0.603	2.257	0.502	2.461	0.407	2.647	0.321	2.873	0.244	3.673
19	1.180	1.401	1.074	1.536	0.967	1.685	0.859	1.848	0.752	2.023	0.649	2.206	0.549	2.396	0.450	2.589	0.369	2.783	0.290	3.764
20	1.201	1.411	1.100	1.537	0.996	1.676	0.894	1.828	0.792	1.991	0.692	2.162	0.595	2.339	0.502	2.521	0.416	2.704	0.336	3.865
21	1.221	1.420	1.125	1.538	1.026	1.669	0.927	1.812	0.829	1.964	0.732	2.124	0.637	2.290	0.547	2.460	0.461	2.633	0.380	3.966
22	1.239	1.429	1.147	1.541	1.053	1.664	0.958	1.797	0.863	1.940	0.769	2.090	0.677	2.266	0.588	2.407	0.504	2.571	0.424	4.074
23	1.257	1.437	1.168	1.543	1.078	1.660	0.986	1.785	0.895	1.920	0.804	2.061	0.715	2.208	0.628	2.360	0.545	2.514	0.465	4.178
24	1.273	1.444	1.188	1.546	1.101	1.656	1.013	1.775	0.925	1.902	0.837	2.035	0.751	2.174	0.666	2.318	0.584	2.464	0.506	4.283
25	1.288	1.454	1.206	1.550	1.123	1.654	1.038	1.767	0.953	1.886	0.868	2.012	0.784	2.144	0.702	2.280	0.621	2.419	0.544	4.388
26	1.302	1.461	1.224	1.553	1.143	1.652	1.062	1.759	0.979	1.873	0.897	1.992	0.816	2.117	0.735	2.246	0.657	2.379	0.581	4.513
27	1.316	1.469	1.240	1.556	1.162	1.651	1.084	1.753	1.004	1.861	0.925	1.974	0.845	2.093	0.767	2.216	0.691	2.342	0.616	4.670
28	1.328	1.476	1.255	1.560	1.181	1.650	1.104	1.747	1.028	1.850	0.951	1.958	0.874	2.071	0.798	2.188	0.723	2.309	0.650	4.821
29	1.341	1.483	1.270	1.563	1.198	1.650	1.124	1.743	1.050	1.841	0.975	1.944	0.900	2.052	0.826	2.164	0.753	2.278	0.682	4.976
30	1.352	1.489	1.284	1.567	1.214	1.650	1.143	1.739	1.071	1.833	0.994	1.931	0.926	2.034	0.854	2.141	0.782	2.251	0.712	5.133
31	1.361	1.496	1.297	1.570	1.229	1.650	1.160	1.735	1.090	1.825	1.020	1.920	0.950	2.018	0.879	2.120	0.810	2.226	0.741	5.293
32	1.373	1.502	1.309	1.574	1.244	1.650	1.177	1.732	1.109	1.819	1.041	1.909	0.972	2.004	0.904	2.102	0.836	2.203	0.769	5.458
33	1.383	1.508	1.321	1.577	1.258	1.651	1.193	1.730	1.127	1.813	1.061	1.900	0.994	1.991	0.927	2.085	0.861	2.181	0.795	5.628
34	1.393	1.514	1.333	1.580	1.271	1.652	1.208	1.728	1.144	1.808	1.080	1.891	1.015	1.979	0.950	2.069	0.885	2.162	0.821	5.803
35	1.402	1.519	1.343	1.584	1.283	1.653	1.222	1.726	1.160	1.803	1.097	1.884	1.034	1.967	0.971	2.054	0.908	2.144	0.845	5.983
36	1.411	1.525	1.354	1.587	1.295	1.654	1.236	1.724	1.175	1.799	1.114	1.877	1.053	1.957	0.991	2.041	0.930	2.127	0.868	6.168
37	1.419	1.530	1.364	1.590	1.307	1.655	1.249	1.723	1.190	1.795	1.131	1.870	1.071	1.948	1.011	2.029	0.951	2.112	0.891	6.358
38	1.427	1.535	1.373	1.594	1.318	1.656	1.261	1.722	1.204	1.792	1.146	1.864	1.088	1.939	1.029	2.017	0.970	2.098	0.912	6.553
39	1.435	1.540	1.382	1.597	1.328	1.658	1.273	1.722	1.218	1.789	1.161	1.859	1.104	1.932	1.047	2.007	0.990	2.085	0.932	6.753
40	1.442	1.544	1.391	1.600	1.338	1.659	1.285	1.721	1.230	1.786	1.175	1.854	1.120	1.924	1.064	1.997	1.008	2.072	0.952	6.958
45	1.475	1.566	1.430	1.615	1.383	1.664	1.316	1.720	1.287	1.776	1.228	1.835	1.189	1.895	1.139	1.954	1.049	2.022	1.034	7.268
50	1.503	1.585	1.462	1.628	1.421	1.674	1.378	1.721	1.335	1.771	1.291	1.822	1.246	1.875	1.201	1.930	1.156	1.986	1.110	7.644
55	1.528	1.601	1.490	1.641	1.452	1.681	1.414	1.724	1.374	1.764	1.334	1.814	1.294	1.861	1.253	1.909	1.212	1.959	1.170	8.010
60	1.549	1.616	1.514	1.652	1.480	1.689	1.444	1.727	1.408	1.767	1.372	1.804	1.335	1.850	1.298	1.894	1.260	1.939	1.222	8.364
65	1.567	1.629	1.536	1.662	1.503	1.696	1.471	1.731	1.438	1.767	1.404	1.805	1.370	1.843	1.334	1.882	1.301	1.923	1.266	8.714
70	1.583	1.641	1.554	1.672	1.525	1.703	1.494	1.735	1.464	1.768	1.433	1.802	1.401	1.837	1.369	1.873	1.337	1.910	1.305	9.064
75	1.598	1.652	1.571	1.680	1.543	1.709	1.515	1.739	1.487	1.770	1.458	1.801	1.428	1.834	1.399	1.867	1.373	1.901	1.339	9.415
80	1.611	1.662	1.586	1.688	1.560	1.715	1.534	1.743	1.507	1.772	1.480	1.801	1.453	1.831	1.425	1.861	1.397	1.893	1.369	9.765
85	1.624	1.671	1.600	1.696	1.575	1.721	1.550	1.747	1.525	1.774	1.500	1.801	1.474	1.829	1.448	1.857	1.422	1.886	1.396	1.014
90	1.635	1.679	1.612	1.703	1.589	1.726	1.566	1.751	1.542	1.776	1.518	1.801	1.494	1.827	1.469	1.854	1.445	1.881	1.420	1.009
95	1.645	1.687	1.623	1.709	1.602	1.732	1.579	1.755	1.557	1.778	1.535	1.802	1.512	1.827	1.489	1.852	1.465	1.877	1.442	1.003
100	1.654	1.694	1.634	1.715	1.613	1.736	1.592	1.758	1.571	1.780	1.550	1.803	1.528	1.826	1.506	1.850	1.484	1.874	1.462	1.000
150	1.720	1.744	1.706	1.740	1.693	1.774	1.679	1.788	1.665	1.802	1.651	1.817	1.637	1.832	1.622	1.847	1.608	1.862	1.594	1.577
200	1.758	1.778	1.748	1.789	1.738	1.799	1.728	1.810	1.718	1.820	1.707	1.831	1.697	1.841	1.686	1.852	1.675	1.863	1.665	1.874

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

STRUKTUR ORGANISASI BPJS KETENAGAKERJAAN KACAB YOGYAKARTA



STATE ISLAMIC UNIVERS
SUNAN KALIJA
YOGYAKARTA

A. Biodata Pribadi

Nama : Yuci Analia Oktorani
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat,Tanggal Lahir : Ciamis, 20 Oktober 1994
Alamat Asal : Dusun Tarikolot Rt 04 Rw 06, Desa Pajaten Kec. Sidamulih. Kab Pangandaran. Jawa Barat.
Alamat Tinggal : Jln Timoho, Gg Gading No. 597 RT 04 RW 01. Ngentak Sapen. Yogyakarta 55281
Email : yucianalia@gmail.com
No Hape : 082138016578

B. Latar Belakang Pendidikan Formal

Jenjang Pendidikan	Nama Sekolah	Tahun
SD	SD Negeri 1 Sidamulih	2001-2007
SMP	SMP 1 Sidamulih	2007-2010
SMA	SMA N 1 Pangandaran	2010-2013
PERGURUAN TINGGI	Prodi Psikologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Sunan Kalijaga Yogyakarta.	2013-2018

C. Pengalaman Organisasi

- ❖ PMII Humaniora Park UIN SUKA
- ❖ Anggota Club Riset Psikologi Laboratorium Bidang Psikologi Industri dan Organisasi (2013-2014)

- ❖ Koordinator Divisi PSDM (Pengembangan Sumber Daya Mahasiswa) Himpunan Mahasiswa Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora. (2016-2017)
- ❖ Anggota MRI ACT (Aksi Cepat Tanggap) DIY (2016-2017)
- ❖ Anggota HUMMIND (*Training and Research Development*) Psikologi UIN SUKA Divisi Outbond (2016-2017)

D. Pengalaman Kerja

- ❖ Relawan Divisi HR Departement di Lembaga Swadaya Masyarakat Rifka Annisa *Woman Crisis's Center* (2017-2018).

E. Keahlian

- ❖ Microsoft Office (Word, Excel, PowerPoint , Internet)
- ❖ Dapat Bekerja sama dengan tim

F. Penghargaan

- ❖ Juara III penulis artikel terbaik pada club riset psikologi (2013-2014) Laboratorium bidang psikologi faal dan eksperimen UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

G. Riwayat Pelatihan

- ❖ Peserta program Volunteer Camp 2016 Batch 5. Diselenggarakan oleh ACT (Aksi Cepat Tanggap) *Care For Humanity* Yogyakarta.
- ❖ Peserta Pelatihan Alat Tes Psikologi. "*The Right Man in The Right Place*". Diselenggarakan oleh Pusat Psikologi Terapan Metamorfosa Yogyakarta (2016).