



ANALISIS DUKUNGAN PERUSAHAAN TERHADAP KESIAPAN KARYAWAN MENGHADAPI PERUBAHAN PADA CV. NIKI HARUM SEMARANG

Henny

Universitas Sains dan Teknologi Komputer Semarang

Korespondensi: henny22@stekom.ac.id

Abstrak. Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan saat ini untuk membantu mereka dalam mencapai tujuan. Personel yang berpengetahuan luas dan dapat diandalkan akan sangat bermanfaat bagi perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana dukungan perusahaan terhadap kesiapan karyawan menghadapi perubahan pada CV. Niki Harum Semarang. Dalam penelitian ini, penulis mengaplikasikan teori dan pengalaman dalam bidang Perilaku Organisasi khususnya yang berkaitan dengan perubahan dalam organisasi dan kinerja perusahaan. Penelitian ini bertujuan memberi masukan/pengetahuan kepada karyawan CV. Niki Harum Semarang dalam menyikapi perubahan ke arah positif yang terjadi di dalam organisasi/perusahaan sehingga dapat mengambil sikap positif jika timbul stressing dalam pekerjaan. Penelitian ini menggunakan metode yang dikenal dengan sistematik random sampling, dan dilakukan dengan kuesioner. Strategi analisis regresif mendalam digunakan dalam penyelidikan penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesiapan karyawan menghadapi perubahan memiliki pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja perusahaan. Sangat disarankan agar perusahaan memenuhi kebutuhan karyawan dalam menghadapi perubahan sehingga menimbulkan pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kesiapan karyawan menghadapi perubahan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja perusahaan yang baik dan akan mendukung perusahaan dalam mencapai tujuan utamanya yaitu keuntungan perusahaan.

Kata kunci: dukungan perusahaan, perubahan organisasi, kesiapan karyawan.

Latar Belakang

Manusia adalah komponen atau pendukung utama dalam berjalannya suatu organisasi. Namun keadaan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh perilaku masing-masing individu yang berada di dalamnya. Manusia memiliki perilaku yang berbeda-beda yang akan mempengaruhi perilaku organisasi itu sendiri. Maka diperlukan sebuah ketrampilan untuk memperhatikan dan memahami individu-individu yang ada dalam organisasi atau kelompok tersebut. Berkembangnya ilmu perilaku organisasi menjelaskan tentang interaksi antar manusia dalam organisasi.

Menurut Muhammad Fathurrahman dan Sulistyorini (2012), perubahan adalah *making things different* yakni membuat suatu menjadi berbeda atau beralih baik dari sisi tempat, ukuran, sifat dan sebagainya. Tahapan perubahan menurut Arsyad, Azhar (2013) terdiri dari tahapan pertama yang merupakan pandangan dan visi dasar yang mengandung pertanyaan perubahan apa yang akan dilakukan. Apa yang penting merupakan skala prioritas untuk dikerjakan. Tahapan kedua merupakan tahapan di mana yang mendukung perubahan dan yang telah diidentifikasi, begitu pula pemegang kekuasaan di sekitar mana perubahan akan dilakukan. Tahap

ketiga adalah tahap implementasi di mana perubahan sikap dilakukan dan tugas-tugas serta dokumen lainnya telah dipersiapkan sebelumnya.

Menurut Asy'ari dan Sukmaningrum (2022), ketika pekerja diberi lingkungan kerja yang menyenangkan dan membuat mereka merasa dihargai dan menawarkan ketrampilan yang mereka butuhkan untuk meningkatkan karir mereka dan melakukan potensi maksimal mereka, pekerja akan tumbuh menjadi aset organisasi yang paling berharga. Dan menurut Darmawan, dkk (2023), ketika lingkungan bisnis semakin bisnis semakin kompetitif di era globalisasi ini, bisnis mulai mengembangkan dan mengoptimalkan kapasitasnya untuk bersaing dalam skala global. Sedangkan menurut Rosmaini dan Tanjung (2019), kinerja karyawan dalam pekerjaan dapat dipengaruhi secara negatif oleh berbagai keadaan yang berbeda, meskipun individu tersebut memiliki ketrampilan dan keahlian yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pada kenyataannya, meskipun perusahaan memiliki karyawan yang kompeten dan memiliki kemampuan kerja yang solid, tidak ada jaminan bahwa mereka akan terus bekerja secara efektif dalam peran mereka.

Menurut Londok et al (2019), kinerja karyawan merupakan jumlah mutu pekerjaan yang diselesaikan seorang pegawai sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya dan dapat dipertanggungjawabkan. Dan menurut Afriyeni dan Kurnia (2022), sumber daya manusia berfungsi sebagai penggerak potensial dalam seluruh operasional organisasi yang cukup signifikan. Setiap bisnis harus memperhatikan ketrampilan dan kebahagiaan serta kepuasan yang ditawarkan kepada karyawannya untuk menjaga, memelihara, dan mempertahankan tingkat kinerja. Sedangkan menurut Londok, Areros, dan Asaloei (2019), perusahaan memahami bahwa sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting bagi perkembangan usaha bahkan pembangunan nasional, sehingga kualitas sumber daya manusia suatu organisasi atau perusahaan harus selalu ditingkatkan dan diarahkan agar dapat mencapai tujuannya. Tahapan pertama di atas merupakan pandangan dan visi dasar yang mengandung pertanyaan perubahan apa yang akan dilakukan. Apa yang penting dan merupakan skala prioritas untuk dikerjakan. Tahapan kedua merupakan tahapan dimana yang mendukung perubahan dan yang tidak telah diidentifikasi, begitu pula pemegang kekuasaan di sekitar mana perubahan akan dilakukan. Tahap ketiga adalah tahap implementasi dimana perubahan siap dilakukan dan tugas-tugas serta dokumen lainnya telah dipersiapkan sebelumnya (Arsyad, Azhar. 2013).

Di CV. Niki Harum Semarang, para Karyawan mendapat fasilitas yang dibutuhkan dari perusahaan berupa pelatihan-pelatihan kerja, dukungan peralatan, dan juga pemberian kompensasi untuk kesejahteraan karyawan dalam menghadapi perubahan dalam organisasi/perusahaan, baik perubahan dalam struktur organisasi/perusahaan maupun perubahan dalam teknis pekerjaan pada operasional perusahaan sehari-hari. Hal ini sangat mendukung kesiapan karyawan dalam menghadapi perubahan dalam perusahaan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian permasalahan yang terdapat dalam latar belakang, dengan ini maka penulis dapat menyusun rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah dukungan perusahaan berupa pelatihan-pelatihan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kesiapan karyawan menghadapi perubahan pada karyawan CV. Niki Harum Semarang ?
2. Apakah dukungan perusahaan berupa peralatan-peralatan yang dibutuhkan berpengaruh secara parsial terhadap kesiapan karyawan menghadapi perubahan pada karyawan CV. Niki Harum Semarang ?
3. Apakah dukungan perusahaan berupa kompensasi untuk kesejahteraan karyawan berpengaruh secara parsial terhadap kesiapan karyawan menghadapi perubahan pada karyawan CV. Niki Harum Semarang ?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh dari:

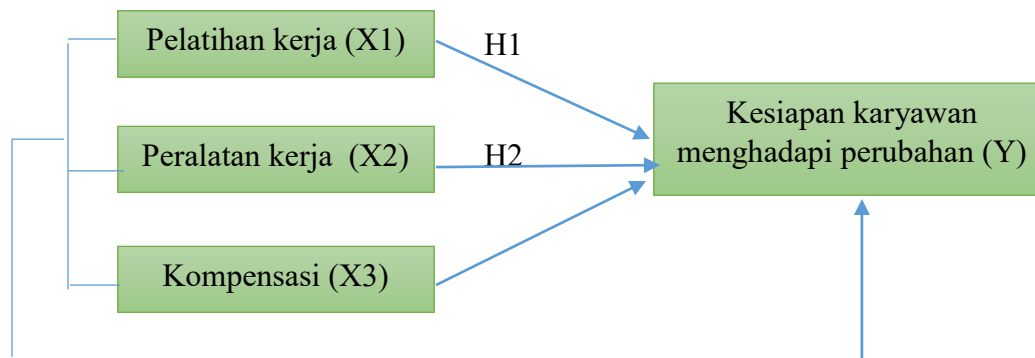
1. Dukungan perusahaan berupa pelatihan-pelatihan kerja.
2. Dukungan perusahaan berupa peralatan-peralatan yang dibutuhkan.
3. Apakah dukungan perusahaan berupa kompensasi untuk kesejahteraan karyawan.

Kerangka Berpikir

Dasar dari seluruh rangkaian pada suatu penelitian disebut dengan kerangka berpikir, yaitu berupa rancangan yang menjelaskan tentang keterkaitan antar variabel. Menurut Willy rizky Utami et al. (2020), kerangka berpikir dikatakan baik apabila di dalamnya mampu membuat pemahaman

secara mendalam dan menunjukkan variabel-variabel yang sesuai dengan riset yang telah dirancang sebelumnya.

Pada penelitian ini, pelatihan dan peralatan serta kompensasi termasuk ke dalam variabel independen (variabel bebas), sedangkan kesiapan karyawan menghadapi perubahan merupakan variabel dependen (variabel terikat).



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis penelitian

Hipotesis dari penelitian ini adalah:

1. Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kesiapan karyawan menghadapi perubahan pada CV. Niki Harum Semarang.
2. Peralatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kesiapan karyawan menghadapi perubahan pada CV. Niki Harum Semarang.
3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kesiapan karyawan menghadapi perubahan pada CV. Niki Harum Semarang.

Metode Penelitian

Penelitian ini akan berbentuk survei dan akan mengevaluasi hubungan antara dukungan perusahaan berupa pelatihan kerja, peralatan kerja, dan kompensasi terhadap kesiapan karyawan menghadapi perubahan.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian berlangsung di perusahaan CV. Niki Harum Semarang yang berlokasi di Jl. Anjasmoro Raya V/No. 32, RT 06/RW 03, Kelurahan Karang Ayu Kecamatan Semarang Barat, Kota Semarang.

Populasi dan Sampel

Menurut Shukla (2020), pertimbangan populasi berpusat pada berkumpulnya perwakilan dari semua unit tempat penelitian akan dilakukan. Tiga puluh pekerja dari CV. Niki Harum Semarang menjadi fokus dari penelitian ini. Sampel adalah bagian dari populasi yang sepenuhnya mewakili. Penelitian ini menggunakan teknik heavy hand sampling dengan mengambil sampel dari seluruh populasi yaitu 30 orang karyawan CV. Niki Harum Semarang.

Metode Pengumpulan Data

Data primer adalah informasi yang dikumpulkan dan didiskusikan terutama untuk inisiatif aktif. Menurut Timotius (2017), data primer didefinisikan sebagai informasi yang dikumpulkan langsung oleh peneliti mengenai variabel-variabel yang diminati untuk mencapai tujuan penelitian. Dalam penelitian ini kami menggunakan jawaban kuesioner yang diberikan kepada karyawan CV. Niki Harum Semarang.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Kesiapan karyawan menghadapi perubahan (Y) didefinisikan sebagai kesiapan karyawan dalam menghadapi perubahan struktur organisasi maupun teknis pekerjaan dalam operasional perusahaan pada CV. Niki Harum Semarang.
2. Pelatihan kerja (X1) didefinisikan sebagai pelatihan ketrampilan/skill maupun penambahan wawasan dan pengetahuan untuk mendukung kesiapan karyawan dalam menghadapi perubahan dalam perusahaan pada CV. Niki Harum Semarang.
3. Peralatan kerja (X2) didefinisikan sebagai peralatan kerja kantor maupun produksi untuk mendukung kesiapan karyawan dalam menghadapi perubahan dalam perusahaan pada CV. Niki Harum Semarang.

4. Kompensasi (X3) didefinisikan sebagai bonus ataupun fasilitas kesejahteraan karyawan yang lain untuk mendukung kesiapan karyawan dalam menghadapi perubahan dalam perusahaan pada CV. Niki Harum Semarang.

Pengukuran Variabel Penelitian

Menurut Ramadhan (2021), skala akan dievaluasi variabel penelitian yang umum digunakan yang meminta responden untuk menunjukkan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan mereka terhadap berbagai pernyataan tentang stimulus yang disampaikan. Skala ini akan diperiksa sebagai variabel penelitian yang biasa digunakan yang meminta responden untuk menunjukkan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan mereka terhadap berbagai pernyataan tentang rangsangan yang diberikan dalam bentuk skala Likert yang berkisar dari “sangat setuju” hingga “sangat tidak setuju”.

Metode Analisis Data Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut Pramuaji dan Loekmono (2018), reliabilitas adalah pengukuran seberapa konsisten dan andal pengukuran berbagai hal dalam suatu instrumen dihasilkan sepanjang waktu dan melintasi berbagai tempat dan setting. Dengan kata lain reliabilitas adalah pengukuran seberapa konsisten dan andal pengukuran tersebut. Saat melakukan penilaian reliabilitas, Alpha Cronbach sering digunakan. Jika koefisien reliabilitas atau disebut juga dengan koefisien untuk instrumen lebih dari 0,7 maka dikatakan dapat dipercaya. Dan validitas mengacu pada kemampuan suatu alat ukur untuk memberikan evaluasi yang akurat terhadap variabel yang diukur.

Hasil dan Pembahasan

Suatu perusahaan tentu memiliki cara tertentu untuk peningkatan kinerja perusahaannya. Diantaranya dengan menyiapkan karyawannya untuk menghadapi perubahan yang terjadi dalam organisasi baik perubahan struktur organisasi maupun perubahan dalam teknis pekerjaan pada operasional perusahaan sehari-hari. Unsur pokoknya adalah orang, struktur, teknologi, dan lingkungan tempat organisasi beroperasi. Apabila orang-orang bergabung dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan, diperlukan jenis struktur tertentu. Orang-orang juga membutuhkan pelatihan, peralatan kerja dan stimulus kompensasi. Maka perusahaan perlu memahami bagaimana orang-orang itu bertindak dalam organisasi.

A. Masalah dalam perubahan

Banyak masalah yang bisa terjadi ketika perubahan akan dilakukan. Masalah yang paling sering dan menonjol adalah “penolakan atas perubahan itu sendiri”. Istilah yang sangat populer dalam manajemen adalah resistensi perubahan (*resistance to change*). Penolakan atas perubahan tidak selalu negatif karena justru karena adanya penolakan tersebut maka perubahan tidak bisa dilakukan secara sembarangan.

Penolakan atas perubahan tidak selalu muncul dipermukaan dalam bentuk yang standar. Penolakan bisa jelas kelihatan (eksplisit) dan segera, misalnya mengajukan protes, mengancam mogok, demonstrasi, dan sejenisnya; atau bisa juga tersirat (implisit), dan lambat laun, misalnya loyalitas pada organisasi berkurang, motivasi kerja menurun dan lain sebagainya.

B. Sumber Penolakan atas Perubahan

Untuk keperluan analitis, dapat dikategorikan sumber penolakan atas perubahan, menurut Stephen P. Robbins, yaitu penolakan yang dilakukan oleh individual dan yang dilakukan oleh kelompok atau organisasional. Resistensi Individual, Karena persoalan kepribadian, persepsi, dan kebutuhan, maka individu punya potensi sebagai sumber penolakan atas perubahan :

1. Kebiasaan.

Merupakan pola tingkah laku yang kita tampilkan secara berulang-ulang sepanjang hidup kita. Kita lakukan itu, karena kita merasa nyaman, menyenangkan. Begitu terus kita lakukan sehingga terbentuk satu pola kehidupan sehari-hari. Jika perubahan berpengaruh besar terhadap pola kehidupan tadi maka muncul mekanisme diri.

2. Rasa aman.

Kondisi sekarang sudah memberikan rasa aman, dan karyawan memiliki kebutuhan akan rasa aman relatif tinggi, maka potensi menolak perubahan pun besar. Mengubah cara kerja padat karya ke padat modal memunculkan rasa tidak aman bagi para pegawai.

3. Faktor ekonomi.

Faktor lain sebagai sumber penolakan atas perubahan adalah soal menurunnya pendapatan. TAKUT AKAN SESUATU YANG TIDAK DIKETAHUI Sebagian besar perubahan tidak mudah diprediksi hasilnya. Oleh karena itu muncul ketidakpastian dan keragu-raguan. Kalau kondisi sekarang sudah pasti dan kondisi nanti setelah perubahan belum pasti, maka orang akan cenderung memilih kondisi sekarang dan menolak perubahan.

4. Persepsi

Cara pandang individu terhadap dunia sekitarnya. Cara pandang ini mempengaruhi sikap. Dimana karyawan merasa program perusahaan adalah bentuk kesewenang-wenangan, sehingga menimbulkan sikap negatif.

C. Tahapan Manajemen Perubahan

Suatu perubahan terjadi melalui tahap-tahapan. Pertama-tama adanya dorongan dari dalam (dorongan internal), kemudian ada dorongan dari luar (dorongan eksternal). Untuk manajemen perubahan adanya tahapan perubahan. Tahap-tahap manajemen perubahan ada empat, yaitu:

a. Tahap 1

Identifikasi perubahan, diharapkan seseorang dapat mengenal perubahan apa yang akan dilakukan /terjadi. Dalam tahap ini seseorang atau kelompok dapat mengenal kebutuhan perubahan dan mengidentifikasi tipe perubahan.

b. Tahap 2

Perencanaan perubahan. Pada tahap ini harus dianalisis mengenai diagnostik situasional tehnik, pemilihan strategi umum, dan pemilihan. Dalam proses ini perlu dipertimbangkan adanya factor pendukung seperti pelatihan-pelatihan, kelengkapan peralatan kerja yang dibutuhkan karyawan dan stimulus kompensasi sehingga perubahan dapat terjadi dengan baik.

c. Tahap 3

Implementasi perubahan dimana terjadi proses pencairan, perubahan dan pembekuan yang diharapkan. Apabila suatu perubahan sedang terjadi kemungkinan timbul masalah.

d. Tahap 4

Evaluasi dan umpan balik. Untuk melakukan evaluasi diperlukan data, oleh karena itu dalam tahap ini dilakukan pengumpulan data dan evaluasi data tersebut. Dimana Hasil evaluasi ini dapat di umpan balik kepada tahap 1 sehingga memberi dampak pada perubahan yang diinginkan berikutnya.

Kesimpulan

1. Pelatihan kerja karyawan berupa pelatihan ketrampilan/skill maupun penambahan wawasan dan pengetahuan berpengaruh signifikan untuk mendukung kesiapan karyawan dalam menghadapi perubahan dalam perusahaan pada CV. Niki Harum Semarang.
2. Peralatan kerja berupa peralatan kerja kantor maupun produksi berpengaruh signifikan untuk mendukung kesiapan karyawan dalam menghadapi perubahan dalam perusahaan pada CV. Niki Harum Semarang.
3. Kompensasi berupa bonus ataupun fasilitas kesejahteraan karyawan yang lain berpengaruh signifikan untuk mendukung kesiapan karyawan dalam menghadapi perubahan dalam perusahaan pada CV. Niki Harum Semarang.

Saran

1. Konsistensi dan peningkatan pelatihan karyawan baik berupa pelatihan skill/ketrampilan maupun penambahan wawasan dan pengetahuan sangat diperlukan untuk pembentukan sikap proaktif dan peningkatan kualitas karyawan dalam menghadapi perubahan.
2. Dukungan dari perusahaan dalam bentuk dukungan peralatan perlu ditingkatkan agar karyawan termotivasi berperan serta aktif dalam perubahan organisasi/perusahaan.
3. Pemberian kompensasi untuk kesiapan maupun keberhasilan dalam melakukan perubahan organisasi/perusahaan perlu dipertahankan dan ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asy'ari, A. W., & Sukmaningrum, D. A. S. (2022). Strategi Mengembangkan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 2(1), 25–34.
- Darmawan, D., Tinambunan, A. P., Hidayat, A. C., Sriharyati, S., Hamid, H., Estiana, R., Sono, M. G., Ramli, A., Sondeng, S., & Mareta, S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Era Digital*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Febriani, F. (2018). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 1, 138–145.
- Masniadi, R., & Rizqi, R. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Biaya Kerja, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Pada Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis (EK Dan BI)*, 5(2), 410–418.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.

- Pramuaji, K. A., & Loekmono, L. (2018). Uji Validitas Dan Reliabilitas Alat Ukur Penelitian: Quesionnaire Emphaty. *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*, 9(2), 74–78.
- Ramdahan, M. (2021). *Metode penelitian*. Cipta Media Nusantara.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1–18.
- Shukla, S. (2020). Concept of population and sample. *How to Write a Research Paper, June*, 1–6. https://www.researchgate.net/publication/346426707_Concept_Of_Population_And_Sample
- Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Mentari persada di jakarta. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 5(1), 117–123.
- Timotius, K. H. (2017). *Pengantar metodologi penelitian: pendekatan manajemen pengetahuan untuk perkembangan pengetahuan*. Penerbit Andi.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yanti, N. (2021). *Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo*. Universitas Quality Berastagi.