

**KETERKAITAN ANTARA MANAJEMEN PERUBAHAN, KOMUNIKASI, DAN
KOMITMEN ORGANISASIONAL:**

**Studi tentang Efek Kebijakan Remunerasi pada Tenaga Kependidikan di
Universitas Sebelas Maret**



SKRIPSI

Disusun untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Prasyarat Guna Meraih
Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sebelas Maret

Oleh :

Masayu Merilla Devi Kurniasari

F0211071

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS SEBELAS MARET

2015

ABSTRAK

KETERKAITAN ANTARA MANAJEMEN PERUBAHAN, KOMUNIKASI, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL:

**Studi tentang Efek Kebijakan Remunerasi pada Tenaga Kependidikan di
Universitas Sebelas Maret**

Oleh:

Masayu Merilla Devi K.

F0211071

Penelitian ini bertujuan untuk menguji keterkaitan antara komunikasi, persepsi perubahan organisasi, komitmen organisasional, sikap terhadap perubahan, dan resistensi terhadap perubahan. Perubahan yang dimaksud adalah remunerasi. Terdapat lima hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu; 1) Komunikasi berpengaruh positif pada persepsi perubahan organisasi, 2) Persepsi perubahan organisasi berpengaruh positif pada komitmen organisasional, 3) Persepsi perubahan organisasi berpengaruh positif pada sikap terhadap perubahan, 4) Komitmen organisasional berpengaruh negatif pada resistensi terhadap perubahan, 5) Sikap terhadap perubahan berpengaruh negatif pada resistensi terhadap perubahan. Sebanyak 193 tenaga kependidikan di Universitas Sebelas Maret Surakarta diambil sebagai sampel dengan metode *convenience sampling*. Hasil menunjukkan bahwa semua hipotesis didukung. Hal ini berarti bahwa adanya komunikasi menimbulkan persepsi pada diri setiap karyawan tentang perubahan yang terjadi yaitu adanya remunerasi. Tenaga kependidikan yang memiliki persepsi positif terhadap remunerasi lebih berkomitmen dan memiliki sikap mendukung perubahan sehingga mengurangi resistensi mereka.

Kata kunci : remunerasi, komunikasi, persepsi terhadap perubahan, komitmen organisasional, sikap terhadap perubahan, resistensi terhadap perubahan.

ABSTRACT

ASSOCIATION BETWEEN CHANGE MANAGEMENT, COMMUNICATION, AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT:

The Effect on Remuneration Policy of Educational Personnel in SebelasMaret
University

by:

MasayuMerilla Devi K.

F0211071

The purpose of the study is to examine the association between communication, perception of organizational change, organizational commitment, attitude toward change, and resistance to change. Changes in the research is remuneration. There are five hypothesis proposed in this research; 1) Communication positive effect on the perception of organizational change, 2) Perception of organizational change positive effect on organizational commitment, 3) Perceptions of organizational change positive influence on attitudes toward change, 4) organizational commitment negative effect on resistance to change, 5) Attitude towards changes take effect negative on the resistance to change. 193 educational personnel at the SebelasMaret University taken as sample with convenience sampling method. Results showed that all hypotheses are supported. This means that the communication raises the self-perception of each employee on the changes that their remuneration. Education personnel who have a positive perception of remuneration more committed and have a supportive attitude change, so that reducing their resistance.

Keyword: Remuneration, communication, perception of organizational change, organizational commitment, attitude toward change, and resistance to change.

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul :

**KETERKAITAN ANTARA MANAJEMEN PERUBAHAN, KOMUNIKASI, DAN
KOMITMEN ORGANISASIONAL:**

Studi tentang Efek Kebijakan Remunerasi pada Tenaga Kependidikan di Universitas
Sebelas Maret


Ditulis oleh:

Masayu Merilla Devi Kurniasari (F0211071)

Telah diketahui dan diterima dengan baik oleh :

Surakarta, 18 Juli 2015

Pembimbing



Dr. Muji Harsono, S.E., M.Si.

NIP 19680702199512 1 001

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul :

KETERKAITAN ANTARA MANAJEMEN PERUBAHAN, KOMUNIKASI, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL:



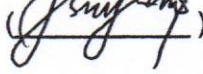
Studi tentang Efek Kebijakan Remunerasi pada Tenaga Kependidikan di Universitas
Sebelas Maret

Atas nama mahasiswa : Masayu Merilla Devi Kurniasari (NIM F0211071)

Telah diterima dengan baik oleh Tim Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sebelas Maret Surakarta guna melengkapi tugas-tugas dan memenuhi
prasyarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen.

Surakarta, Agustus 2015

Tim Penguji Skripsi

- | | | |
|----------------------------------|--------------------|---|
| 1. Prof. Dr. Salamah Wahyuni, SU | Sebagai Ketua |  |
| 2. Dr. Mugi Harsono SE, M.Si. | Sebagai Pembimbing |  |
| 3. Yeni Fajariyanti, S.E.,M.Si. | Sebagai Anggota |  |

Disahkan oleh:

Ketua Jurusan Manajemen



Reza Rahardian, S.E, M.Si.
NIP 19740609 200012 1 001

Motto

*Barang siapa bersungguh-sungguh. Sesungguhnya kesungguhannya itu adalah
untuk dirinya sendiri*

-Q.S Al-Ankabut:6-

Ilmu hanya dapat diperoleh dengan tindakan

-Narto Atmojo-

If your actions inspire other to do more, become more, and dream more,

You are the Leader

-Anonim-

PERSEMBAHAN

*Special for my parents, Ibu Anik dan Bapak Agus Anwari, for their unconditional love
and always support my study*

Dan untuk,

-Saudar kandung yang selalu mendukung-

-Kakak, Ariyani Wahyu Wijayanti, yang selalu memotivasi-

-Sahabatku Pamulia, Niken, Riska, dan Ratri yang selalu menyemangati-

-*Someone special*, Muhammad Hafizh E.R., yang selalu mendo'akanku-

-Seluruh keluarga besar saya-

-Seluruh almamater saya-

KATA PENGANTAR

Segala Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas limpahan Rahmat, Taufiq, Hidayah, dan InayahNya. Penelitian ini merupakan penelitian payung dari DIKTI dengan judul ANALISIS TINGKAT KEPUASAN GAJI PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN SETELAH DITERAPKAN REMUNERASI: STUDI PADA UNIVERSITAS SEBELAS MARET SURAKARTA.

Penulis bersyukur atas limpahan rahmat Allah SWT, penulis dapat menyelesaikan skripsi untuk memenuhi prasyarat mencapai derajat sarjana dengan judul penelitian KETERKAITAN ANTARA MANAJEMEN PERUBAHAN, KOMUNIKASI, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL: Studi tentang Efek Kebijakan Remunerasi pada Tenaga Kependidikan di Universitas Sebelas Maret.

Banyak dukungan yang penulis terima dari berbagai pihak sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar walaupun masih banyak kekurangan. Untuk itu atas segala dukungan penulis ucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Hunik Sri Runing Sawitri.,M.Si selaku Dekan FEB Universitas Sebelas Maret.
2. Bapak Dr.Mug iHarsono.,M.Si selaku Pembimbing Akademik dan Pembimbing skripsi yang telah memberikan saran, nasehat, dukungan, dan motivasi yang membangun sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Ibu Yeni Fajariyanti, S.E. M.Si, Ibu Lintang Ayuninggar, S.E., M.Sc, dan Ibu Suryandari Istiqomah yang telah banyak membantu dalam proses penelitian.

4. Bapak/Ibu Dosen dan seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sebelas Maret Surakarta yang telah memberi banyak ilmu dan motivasi.
5. Bapak/Ibu Ketua Bagian (Kabag) dan seluruh *staff* yang telah berkontribusi dalam penelitian ini.
6. Bapak dan Ibu tercinta yang senantiasa berdo'a, memotivasi, mendukung, dan selalu memberi saya yang terbaik.
7. Seluruh keluarga besar yang mendukung dan mendo'akan saya.
8. Muhammad Hafizh Eko Ramadhani yang senantiasa mendukung, mendo'akan, memotivasi, dan menyayangi sejak SMA hingga saat ini.
9. Sahabat-sahabat Manajemen FEB UNS 2011, Pamulia, Niken, Riska, Ratri, Prili, Weni, Atul, Ogi, Arif, Gandi, Indramawan, dan Andy yang banyak membantu dan mendukung saya sejak awal kuliah hingga akhir kuliah.
10. Tim KKN Desa Jeruk Kecamatan Miri periode Juli-Agustus 2014, Devi Triasari, Siti, Inna, Aul, Atun, Alvian, Andy dan Habib yang telah menjadi keluarga baru dan memberi banyak pengalaman.

Penulis sadar masih banyak kekurangan dan kesalahan pada penulisan skripsi ini, untuk itu penulis sangat terbuka jika ada kritik dan saran yang membangun demi kebaikan di waktu yang akan datang.

Surakarta, 27 Juli 2015

Penulis,

Masayu Merilla D. K.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
<i>ABSTRACT</i>	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
PERNYATAAN ORISINILITAS SKRIPSI	vi
HALAMAN MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTARLAMPIRAN	xviii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7

1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Kajian Pustaka	9
2.1.1. Remunerasi dan Perubahan	9
2.1.2. Komunikasi	10
2.1.3. Persepsi terhadap Perubahan	10
2.1.4. Sikap terhadap Perubahan	12
2.1.5. Komitmen Organisasional	13
2.1.6. Resistensi terhadap Perubahan	15
2.2 Penelitian Terdahulu	17
2.3 Pengembangan Hipotesis	19
2.3.1. Pengaruh Komunikasi pada Persepsi terhadap Perubahan	19
2.3.2. Pengaruh Persepsi terhadap Perubahan pada Komitmen	19
2.3.3. Pengaruh Persepsi terhadap perubahan pada Sikap	20
2.3.4. Pengaruh Komitmen pada Resistensi terhadap Perubahan	21
2.3.5. Pengaruh Sikap pada Resistensi terhadap Perubahan	22
2.4 Model Penelitian	22
BAB 3 METODE PENELITIAN	24
3.1 Desain Penelitian	24

3.2 Populasi, <i>Sample</i> , <i>Sampling</i>	25
3.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	28
3.3.1. Komunikasi	28
3.3.2. Persepsi terhadap Perubahan	29
3.3.3. Sikap terhadap Perubahan	29
3.3.4. Komitmen Organisasional	29
3.3.5. Resistensi terhadap Perubahan	29
3.4 Sumber Data	29
3.5 Metode Pengumpulan Data	30
3.6 Metode Analisis Data	31
3.6.1. Uji Validitas	31
3.6.2. Uji Reliabilitas	31
3.6.3. Analisis SEM	32
 BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	 36
4.1 Analisis Deskriptif	36
4.2 Validitas dan Reliabilitas	50
4.3 Analisis SEM	54
4.3.1. Asumsi Kecukupan Sampel	54
4.3.2. Asumsi <i>Outliers</i>	55
4.3.3. Asumsi Normalitas	56
4.3.4. Analisis Kesesuaian Model	61
4.3.5. Analisis Hubungan Antarvariabel	63
4.4 Pembahasan Hipotesis	66

BAB 5 PENUTUP	70
5.1 Simpulan	70
5.2 Keterbatasan	72
5.3 Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN	79

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	PenelitianTerdahulu	18
Tabel 3.1	<i>Response Rate</i> Responden.....	26
Tabel 3.2	Distribusi Frekuensi Persebaran Kuesioner.....	27
Tabel 3.3	Jumlah Tenaga Kependidikan UNS	28
Tabel 3.4	Indeks Kelayakan Model.....	30
Tabel 4.1	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Umur.....	36
Tabel 4.2	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	37
Tabel 4.3	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin Responden.....	37
Tabel 4.4	Distribusi Frekuensi Responden Jabatan.....	38
Tabel 4.5	Distribusi Frekuensi Responden Pendidikan Terakhir	39
Tabel 4.6	Hasil Tanggapan Responden pada Item Komunikasi.....	40
Tabel 4.7	Hasil Tanggapan Responden pada Item Persepsi Perubahan.....	42
Tabel 4.8	Hasil Tanggapan Responden pada Item OC.....	44
Tabel 4.9	Hasil Tanggapan Responden pada Item ATC.....	46
Tabel 4.10	Hasil Tanggapan Responden pada Item RTC	48
Tabel 4.11	CFA.....	51

Tabel 4.12	Hasil Uji CFA yang Valid.....	52
Tabel 4.13	Hasil Uji Reliabilitas	54
Tabel 4.14	<i>Mahalanobis Distance</i> (dari 193 data)	55
Tabel 4.15	<i>Assesment of Normality</i> (dari 193 data).....	57
Tabel 4.16	<i>Mahalanobis Distance</i> (dari 173).....	59
Tabel 4.17	Revisi uji Normalitas.....	60
Tabel 4.18	Hasil <i>Goodness-of-fit</i> Model	61
Tabel 4.19	<i>Standardized Regression Weights</i>	64
Tabel 4.20	<i>Standardized Direct Effects</i>	65
Tabel 4.21	<i>Standardized Indirect Effects</i>	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Penelitian.....	23
Gambar 4.1	Model Penelitian Hasil Uji dengan Amos 18.0.....	63

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Hasil Uji CFA dengan <i>software</i> Amos 18.0
Lampiran 2	Hasil Uji CFA yang Valid dengan <i>software</i> Amos 18.0
Lampiran 3	<i>Mahalonobis Distance</i> (dari 193 data)
Lampiran 4	<i>Assesment of Normality</i> (dari 193 data)
Lampiran 5	<i>Mahalonobis Distance</i> (dari 173)
Lampiran 6	Revisi uji Normalitas
Lampiran 7	Hasil <i>Goodness-of-fit</i> Model
Lampiran 8	<i>Standardized Regression Weights</i>
Lampiran 9	Kelengkapan Instrumen Penelitian
Lampiran 10	Tabulasi Data