

**PENGARUH PERUBAHAN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PT. PLN (PERSERO)
ULTG BINTAN**

SKRIPSI

**YOGA AKBAR BASTANTA
NIM : 17612028**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2021**

**PENGARUH PERUBAHAN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PT. PLN (PERSERO)
ULTG BINTAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

OLEH

**YOGA AKBAR BASTANTA
NIM : 17612028**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2021**

HALAMAN PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH PERUBAHAN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PT. PLN (PERSERO)
ULTG BINTAN**

Diajukan kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjung Pinang

Oleh :

NAMA : YOGA AKBAR BASTANTA
NIM : 17612028

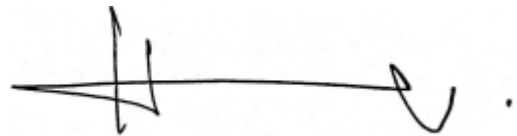
Menyetujui,

Pembimbing Pertama,



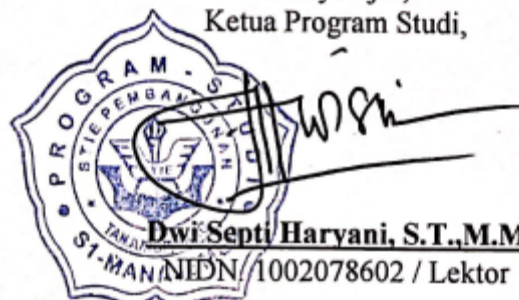
Dwi Septi Haryani, S.T.,M.M
NIDN. 1002078602 / Lektor

Pembimbing Kedua,



Raja Hardiansyah, S.E.,M.E
NIDN. 8818010016 / Lektor

Menyetujui,
Ketua Program Studi,



Dwi Septi Haryani, S.T.,M.M
NIDN. 1002078602 / Lektor

Skripsi Berjudul

**PENGARUH PERUBAHAN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PT. PLN (PERSERO)
ULTG BINTAN**

Yang dipersiapkan dan Disusun Oleh :

NAMA : YOGA AKBAR BASTANTA

NIM : 17612028

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal
Sepuluh Agustus Tahun Dua Ribu Dua Satu dan
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,



Dwi Septi Haryani, S.T., M.M
NIDN. 1002078602 / Lektor

Sekretaris,



Muhammad Rizki, S.Psi., M.Hsc
NIDN. 1021029102 / Asisten ahli

Anggota,



Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M
NIDN. 1011088902 / Asisten ahli

Tanjung Pinang, 10 Agustus 2021
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjung Pinang


Ketua

Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA
NIDN. 1029127801/Lektor

PERNYATAAN

Nama : Yoga Akbar Bastanta
NIM : 17612028
Tahun Angkatan : 2017
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,6
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Perubahan Organisasi Terhadap
Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) ULTG Bintan

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata di kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 10 Agustus 2021

Penyusun,



Yoga Akbar Bastanta
YOGA AKBAR BASTANTA
17612028

HALAMAN PERSEMBAHAN

Segala puji dan syukur kuucapkan kepada Allah SWT yang mana selalu memberikan rahmat dan ridho Nya sehingga memberikan kemudahan disetiap langkah-langkah dalam penulisan penelitian ini

Skripsi ini kupersembahkan untuk setiap insan yang mau membaca dan terlebih lagi menjadikannya referensi untuk penelitian selanjutnya, semoga apa yang tertulis ini menjadi amal ilmu yang bermanfaat bagi saya maupun seluruh pembaca.

HALAMAN MOTTO

"The earth move under my feet."

- Earthshaker

"You can lead your own path."

-Unknown

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala karunia-Nya sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH PERUBAHAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PLN (PERSERO) ULTG BINTAN”** yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata 1 (S1) Program studi Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang.

Dalam hal ini penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritikan-kritikan yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Dalam penyusunan skripsi ini, banyak pihak-pihak yang turut serta membantu mulai dari awal hingga akhir penyusunan skripsi ini. Oleh sebab itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si.Ak.CA. selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E., M.Si.Ak.CA. selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Imran Ir. Imran Ilyas, M.M selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

5. Ibu Dwi Septi Handayani, S.T., M.M selaku Ketua Program Studi S1 dan dosen pembimbing 1 yang telah memberikan ilmu, masukan, dan arahan yang luar biasa dan selalu sabar dalam membimbing saya.
6. Bapak Raja Hardiansyah, S.E., M.E selaku dosen pembimbing II yang telah membimbing baik dalam hal dukungan akademis maupun dukungan moral.
7. Ibu Hasnarika, S.Si., M.Pd selaku dosen pembimbing KKN Covid 2020 yang selalu memberikan dukungan dan motivasi.
8. Bapak Donal Silitonga selaku Manajer PT PLN (Persero) ULTG Bintan dan seluruh pegawai yang telah bersedia memberikan izin dan berpartisipasi dalam penelitian ini.
9. Seluruh dosen pengajar dan staf sekretariat Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang membantu kelancaran perkuliahan.
10. Untuk kedua orang tuaku dan adik-adikku yang menjadi motivasi bagi saya sehingga saya bersemangat untuk menyelesaikan seluruh kegiatan perkuliahan.
11. Bapak, Ibu, dan Teman-teman seperjuangan angkatan 2017 kelas eksekutif / non regular yang saling mendukung satu sama lain, serta mempercayakan saya menjadi ketua tingkat hingga akhir perkuliahan.
12. Seluruh rekan PT PLN (Persero) UP2D Riau khususnya sistem Bintan yang selalu bersedia menggantikan saya bekerja ketika proses perkuliahan berlangsung.

13. Seluruh rekan KKN Kelompok 3 Kelurahan Kamboja yang memberikan pengalaman luar biasa sehingga menjadi inspirasi bagi saya untuk segera menyelesaikan tugas ini.
14. *Special thanks to Amalia's when i think about things i'm grateful for, you are always on the list.*
15. Dan semua pihak yang memberikan support baik itu secara langsung maupun tidak langsung kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian ini.
Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca, khususnya Mahasiswa-mahasiswi Jurusan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang.

Tanjungpinang, 10 Agustus 2021
Penulis

YOGA AKBAR BASTANTA
17612028

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN

HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN

HALAMAN PERNYATAAN

HALAMAN PERSEMBAHAN

HALAMAN MOTTO

KATA PENGANTAR..... **viii**

DAFTAR ISI..... **xi**

DAFTAR TABEL..... **xv**

DAFTAR GAMBAR..... **xvi**

DAFTAR LAMPIRAN..... **xvii**

ABSTRAK **xviii**

ABSTRACT **xix**

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah..... 1

1.2. Rumusan Masalah 11

1.3. Tujuan Penelitian 12

1.4. Kegunaan Penelitian..... 12

1.4.1. Kegunaan Ilmiah 12

1.4.2. Kegunaan Praktis..... 12

1.5. Sistematika Penulisan..... 13

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teori.....	14
2.1.1. Definisi Manajemen.....	14
2.1.2. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.1.4. Definisi Organisasi.....	16
2.1.5. Definisi Perubahan Organisasi.....	17
2.1.5.1. Faktor-faktor Adanya Perubahan.....	17
2.1.5.2. Macam-macam Perubahan	18
2.1.5.3. Indikator Perubahan Organisasi.....	20
2.1.6. Definisi Kinerja.....	20
2.1.6.1. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan	21
2.1.6.2. Indikator Pengukuran Kinerja	22
2.1.7. Hubungan Antar Variabel	24
2.2. Kerangka Pemikiran.....	24
2.3. Hipotesis.....	26
2.4. Penelitian Terdahulu	25
2.4.1. Jurnal Nasional.....	25
2.4.2. Jurnal Internasional.....	27

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian.....	28
3.2. Jenis Data	28
3.2.1. Data Primer	28
3.2.2. Data Sekunder.....	29
3.3. Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.3.1. Kuisioner.....	29
3.3.2. Studi Pustaka.....	29
3.3.3. Dokumentasi	29
3.4. Populasi dan Sampling.....	30

3.4.1. Populasi.....	30
3.4.2. Sampel.....	30
3.5. Definisi Operasional Variabel.....	30
3.6. Teknik Pengolahan Data	32
3.7. Teknik Analisis Data.....	33
3.7.1. Uji Kualitas Data.....	33
3.7.1.1. Uji Validitas.....	33
3.7.1.2. Uji Reabilitas	34
3.7.2. Uji Asumsi Klasik.....	35
3.7.2.1. Uji Normalitas	35
3.7.2.2. Uji Heteroskedastisitas	35
3.7.3. Analisis Regresi Linear Sederhana	35
3.7.4. Uji Hipotesis	35
3.7.4.1. Uji t.....	36
3.7.4.2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	36
3.8. Jadwal Penelitian.....	37

BAB IV PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

4.1. Hasil Penelitian	38
4.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	38
4.1.1.1. Sejarah dan Latar Belakang PT PLN (Persero)	38
4.1.1.2. Visi dan Misi PT PLN (Persero)	39
4.1.1.3. Wilayah Kerja PT PLN (Persero).....	40
4.1.1.4. Struktur Organisasi	41
4.1.2. Analisa Data.....	43
4.1.2.1. Karakteristik Berdasarkan Umur	43
4.1.2.2. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
4.1.2.3. Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja.....	45
4.1.2.4. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan	46
4.1.3. Deskriptif Tanggapan Responden.....	47
4.1.3.1. Deskripsi Variabel Perubahan Organisasi	48

4.1.3.2. Deskripsi Variabel Kinerja	52
4.1.4 Uji Kualitas Data.....	57
4.1.4.1. Uji Validitas	57
4.1.4.2. Uji Reliabilitas.....	58
4.1.5. Uji Asumsi Klasik	59
4.1.5.1. Uji Normalitas Data.....	60
4.1.5.2. Uji Heterokedastisitas.....	61
4.1.6. Analisis Regresi Linier Sederhana.....	62
4.1.7. Uji Hipotesis	63
4.1.7.1. Uji T.....	64
4.1.8. Koefisien Determinasi.....	65
4.2. Pembahasan Hasil Penelitian	66
4.2.1. Perubahan Organisasi PT PLN (Persero).....	66
4.2.2. Kinerja Pegawai PT PLN (Persero)	67
4.2.3. Pengaruh Perubahan Organisasi Terhadap Kinerja	68

BAB V PENUTUP

5.1. Kesimpulan	71
5.2. Saran.....	72

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

CURRICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

No	Judul Tabel	Halaman
	Tabel 1.1 Perubahan Struktur ULTG Bintang	8
	Tabel 1.3 Penilaian Kinerja Individu	10
	Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	31
	Tabel 3.2 Jadwal Penelitian.....	32
	Tabel 4.1 Penilaian Kuisisioner Perubahan Organisasi	47
	Tabel 4.2 Penilaian Kuisisioner Kinerja	53
	Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel X.....	57
	Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Y	58
	Tabel 4.5 Hasil Uji Reabilitas Variabel X	58
	Tabel 4.6 Hasil Uji Reabilitas Variabel Y	59
	Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas	60
	Tabel 4.8 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana	63
	Tabel 4.9 Hasil Uji T (Parsial)	64
	Tabel 4.10 Hasil Uji Determinasi.....	65

DAFTAR GAMBAR

No	Judul gambar	Halaman
	Gambar 1.1 Beban Sistem Bintang Periode 2010-2019.....	5
	Gambar 1.2 Perkembangan Jumlah Pegawai 2017-2020.....	7
	Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	25
	Gambar 4.1 Wilayah Kerja ULTG Bintang	40
	Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT PLN (Persero) ULTG Bintang	41
	Gambar 4.3 Rekapitulasi Responden Berdasarkan Umur.....	43
	Gambar 4.4 Rekapitulasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
	Gambar 4.5 Rekapitulasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	45
	Gambar 4.6 Rekapitulasi Responden Berdasarkan Pendidikan	46
	Gambar 4.7 Hasil Uji Normalitas P Plot.....	60
	Gambar 4.8 Hasil Uji Normalitas Histogram.....	61
	Gambar 4.9 Hasil Uji Heterokedastisitas	62

DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul Lampiran
Lampiran 1	: Lembar Kuisisioner
Lampiran 2	: Tabulasi Penelitian
Lampiran 3	: Hasil Pengujian SPSS
Lampiran 4	: Hasil Turnitin
Lampiran 5	: Surat Izin Penelitian
Lampiran 6	: Surat Perubahan Organisasi
Lampiran 7	: Surat Permintaan Data
Lampiran 8	: <i>Evidence</i> Pengisian Kuisisioner

ABSTRAK

PENGARUH PERUBAHAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PLN (PERSERO) ULTG BINTAN

Yoga Akbar Bastanta.17612028. Manajemen.
STIE Pembangunan Tanjungpinang
yogaakbarbst@gmail.com

Tujuan riset ini yakni untuk mengetahui perubahan organisasi yang telah dilakukan PT PLN (Persero) ULTG Bintang terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) ULTG Bintang. Sampel yang digunakan berjumlah 45 orang responden dengan teknik sampling jenuh.

Metode riset ini yakni metode kuantitatif. Objek penelitian ini berupa pegawai PT PLN (Persero) ULTG Bintang. Data dikumpulkan melalui riset kepustakaan dan riset lapangan. Penelitian ini menggunakan teknik pengolahan data mulai dari pemeriksaan data, pengkodean dan pemberian skor.

Hasil riset ini mendukung hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh perubahan organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 62,4% di PT PLN (Persero) ULTG Bintang. Hal tersebut dibuktikan melalui nilai t hitung $8,440 > t$ tabel $2,016$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien regresi bernilai positif yaitu koefisien regresi variabel perubahan organisasi sebesar $0,562$. Hal ini menunjukkan bahwa ketika perubahan organisasi meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar $0,562$ satuan.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai di PT PLN (Persero) ULTG Bintang mengalami peningkatan secara individu sehingga secara umum memberikan dampak juga terhadap kinerja organisasi yang semakin membaik setiap tahunnya.

Kata Kunci : Perubahan, Organisasi, Kinerja Pegawai.

Dosen Pembimbing 1 : Dwi Septi Haryani, S.T., M.M

Dosen Pembimbing 2 : Raja Hardiansyah, S.E., M.E

ABSTRACT

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CHANGE ON PERFORMANCE OF EMPLOYEES PT. PLN (PERSERO) ULTG BINTAN

Yoga Akbar Bastanta.17612028. Managemen.
STIE Pembangunan Tanjungpinang
Yogaakbarbst@gmail.com

This study aims to determine the organizational changes that have been made by PT PLN (Persero) ULTG Bintan on the performance of employees of PT PLN (Persero) ULTG Bintan. This study used a sample of 45 respondents with saturated sampling technique.

The method used in this study is a quantitative method. The object of this research is an employee of PT PLN (Persero) ULTG Bintan. Data was collected in two ways, namely library research and field research. This study uses data processing techniques ranging from data examination, coding and scoring.

The results of this study support the hypothesis which states that there is an effect of Organizational Change on Employee Performance of 62.4% at PT PLN (Persero) ULTG Bintan. This can be proven by the t arithmetic value of 8,440 > t table 2,016 with a significance value of 0.000 which is smaller than 0.05. The value of the regression coefficient is positive, namely the regression coefficient variable Organizational Change of 0,562. This shows that when organizational change increases by one unit, employee performance increases by 0,562 units.

It can be concluded that the performance of employees at PT PLN (Persero) ULTG Bintan has increased individually so that in general it also has an impact on organizational performance which is getting better every year.

Keywords: Change, Organization, Employee Performance.

Supervisors 1 : Dwi Septi Haryani, S.T., M.M

Supervisors 2 : Raja Hardiansyah, S.E., M.E

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di masa perubahan zaman yang cepat seperti sekarang ini sebuah organisasi atau perusahaan dituntut untuk dapat melihat dengan kondisi atau perubahan yang terjadi. Perusahaan mau tidak mau harus mampu bergerak secara fleksibel dan mampu beradaptasi, karena dimasa depan organisasi harus berhadapan dengan banyak tantangan yang sebelumnya tidak pernah terjadi (Hakim et al., 2017).

Setiap organisasi atau perusahaan penting mengalami perubahan agar memiliki sesuatu yang baru tanpa meninggalkan ciri khasnya serta tidak tertinggal dengan perusahaan lain (Rifa'i, 2017). Dengan kata lain perubahan organisasi perlu dilakukan untuk kelangsungan organisasi atau perusahaan itu sendiri sehingga perusahaan dapat merealisasikan tujuan yang diharapkan.

Jika organisasi semakin berkembang maka semakin kompleks pula hal yang harus diperhatikan organisasi tersebut khususnya pada organisasi bisnis atau perusahaan, efek dari perkembangan teknis dan pertumbuhan ekonomi yang cepat (Nick & Marcus, 2012). Hal ini akan mendorong perusahaan melaksanakan perubahan organisasi baik itu akibat tekanan internal atau tekanan eksternal, tentunya diperlukan perumusan yang tepat untuk menuju perubahan agar tetap menjaga fundamental perusahaan sekaligus memuaskan keinginan eksternal.

Menurut (Mudeng et al., 2017) perubahan organisasi ialah usaha masyarakat atau anggota sebuah organisasi melaksanakan berbagai perubahan yang biasa dilakukan yang disesuaikan kemajuan zaman sehingga tujuan organisasi bisa dicapai dan mampu bertahan di tengah kemajuan di berbagai dunia. Selanjutnya Brian Clegg dalam (Mudeng et al., 2017) mengatakan perubahan ialah sebuah kekuatan hebat yang mampu memotivasi atau mendemotivasi masyarakat organisasi sehingga mau meninggalkan sesuatu yang lama kepada sesuatu yang baru. Selanjutnya Robin dan Conter dalam (Poluakan, 2016) menyatakan bahwa perubahan organisasi adalah setiap perubahan yang berkaitan dengan manusia, struktur organisasi dan teknologi.

Keberhasilan perubahan organisasi tak mungkin berhasil apabila tidak ditunjang oleh kinerja pegawai yang baik pula, menurut (Abdullah, 2014) kinerja merupakan terjemahan kata *performance* berarti prestasi kerja. Sederhananya, kinerja ialah hasil dari apa yang dikerjakan oleh pegawai dengan maksimal berdasarkan perintah, arahan dari atasan, kemampuan pegawai dalam pengembangan akal pikirannya dalam melaksanakan pekerjaan.

Perusahaan yang baik ialah yang memiliki tujuan dan target jangka pendek, menengah, dan jangka panjang dalam menentukan dan merealisasikan kinerja. Menurut (Poluakan, 2016) keberhasilan perubahan organisasi dalam meraih kinerja yang baik, organisasi mesti mengarahkan untuk meningkatkan kompetensi menghadapi peluang dan tantangan yang ada dengan cara meningkatkan tata cara seseorang dan proses organisasi agar apa yang dicapai oleh organisasi menjadi lebih baik dan fleksibel.

Dengan dinamika yang ada, tidak ada jaminan bagi sebuah perusahaan tetap dapat bertahan jika tidak mampu beradaptasi pada kondisi global saat ini baik itu perusahaan besar, menengah, maupun kecil semua perusahaan dituntut untuk kreatif dan fleksibel dalam menghadapi arus perubahan yang begitu besar. Perusahaan besar milik negara seperti PT. PLN (Persero) memiliki kesadaran akan kebutuhan terkait dengan usaha penyesuaian terhadap keadaan lingkungan usaha sekarang.

Seiring dengan berjalannya waktu beberapa hal telah berubah, Indonesia mulai bergerak menuju negara industrial. Dengan hal itu, PLN diharapkan dapat membantu industrialisasi, meningkatkan investasi dan menaikkan ekspor melalui penyediaan daya listrik yang handal dan berkualitas. Ekspektasi pelanggan sepuluh tahun lalu mungkin sudah cukup puas jika listrik hanya ada di waktu malam, namun sekarang pelanggan membutuhkan listrik dua puluh empat (24) jam dengan kualitas yang baik. Listrik menjadi energi yang sangat dibutuhkan untuk menggerakkan hampir seluruh lini kehidupan di masyarakat dan harus tersedia diseluruh pelosok tanah air. Hal tersebut menjadikan PT PLN (Persero) harus menjadi perusahaan yang handal dalam melayani.

PT PLN (Persero) meresmikan transformasi atau perubahan PLN dengan tagline "*Power Beyond Generation*" guna menghadapi tantangan industri ketenagalistrikan dimasa depan. Di dalam pelaksanaan tranformasi PLN ini, ditentukan sasaran agar implementasi usulan-usulan inisiatif strategis tersebut dapat diukur efektifitas dan efisiensinya terhadap cita-cita tranformasi PLN. Aspirasi PLN pada tahun 2024 terkait Transformasi PLN terdiri dari *strategic-*

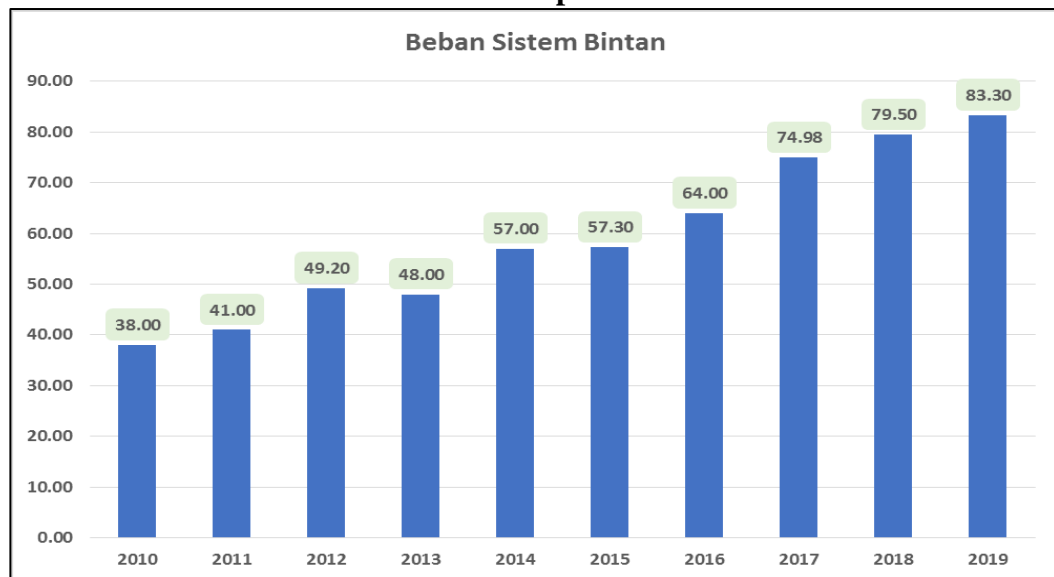
objective dan *strategic enabler* yang akan menjabarkan sasaran strategis PLN pada tahun 2020-2024. *Strategic objective* terdiri dari:

1. *Green*: menggerakkan agar mencapai target bauran energi terbarukan dalam membangkitkan listrik atas dasar masukan pemerintah.
2. *Innovative*: membuat suatu inovasi sistem bisnis dalam lingkungan ketenagalistrikan dengan sumbangsih terhadap revenue PLN, di luar penjualan KWH.
3. *Customer focused*: mengedepankan kepuasan dan pengalaman lebih baik bagi pelanggan PLN.
4. *Lean*: menjadi perusahaan yang efisien, ramping, dan lincah.

Untuk mendukung program transformasi tersebut seluruh unit PT PLN (Persero) di Indonesia mengalami perubahan sesuai kebutuhan dan lingkungannya agar menjadi lebih efisien, ramping dan lincah. Pulau Bintan merupakan salah satu wilayah kerja dari PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Riau dan Kepulauan Riau (UIWRKR), secara geografis kelistrikan UIWRKR bertanggung jawab menyediakan listrik untuk seluruh daerah Provinsi Riau dan Kepulauan Riau dari hulu sampai hilir termasuk pulau Bintan dengan wilayah elektrifikasi diantaranya kota Tanjungpinang, kabupaten Bintan dan sekitarnya.

Meskipun berada di daerah kepulauan, kebutuhan energi listrik di pulau Bintan cukup besar. Berdasarkan gambar 1.1 dapat dilihat bahwa *trend* kebutuhan energi listrik di pulau Bintan meningkat setiap tahunnya.

Gambar 1.1
Beban sistem Bintan periode 2010-2019



Sumber : Data Olahan Penelitian (2021)

Mengingat kembali sejarah peristiwa unjuk rasa yang dilakukan oleh masyarakat pulau Bintan akibat defisit energi listrik dan seringnya pemadaman bergilir dikarenakan kualitas pasokan listrik pada saat itu di pulau Bintan dinilai kurang baik oleh masyarakat (*Intranet, PT PLN (Persero), 2015*). Sehingga, untuk mengatasi masalah krisis energi listrik tahun 2016, PT PLN (Persero) membentuk program percepatan pembangunan sistem interkoneksi 150 KV Batam-Bintan, sistem beroperasi pada Agustus 2016, di tahun berikutnya pulau Bintan mulai mengalami peningkatan beban pelanggan yang cukup signifikan.

Untuk mengawal operasi dan pemeliharaan aset sistem 150 KV Batam-Bintan ini, pada tanggal 17 Maret 2017 UIWRKR membentuk unit bernama PT PLN (Persero) Sektor Kepri sebagai unit yang bertanggung jawab untuk mengawal perusahaan sistem tersebut. PT PLN (Persero) Sektor Kepri memiliki tiga unit layanan yaitu ULPLTU Tanjungbalai, ULPLTD AirRaja, dan ULTG Bintan

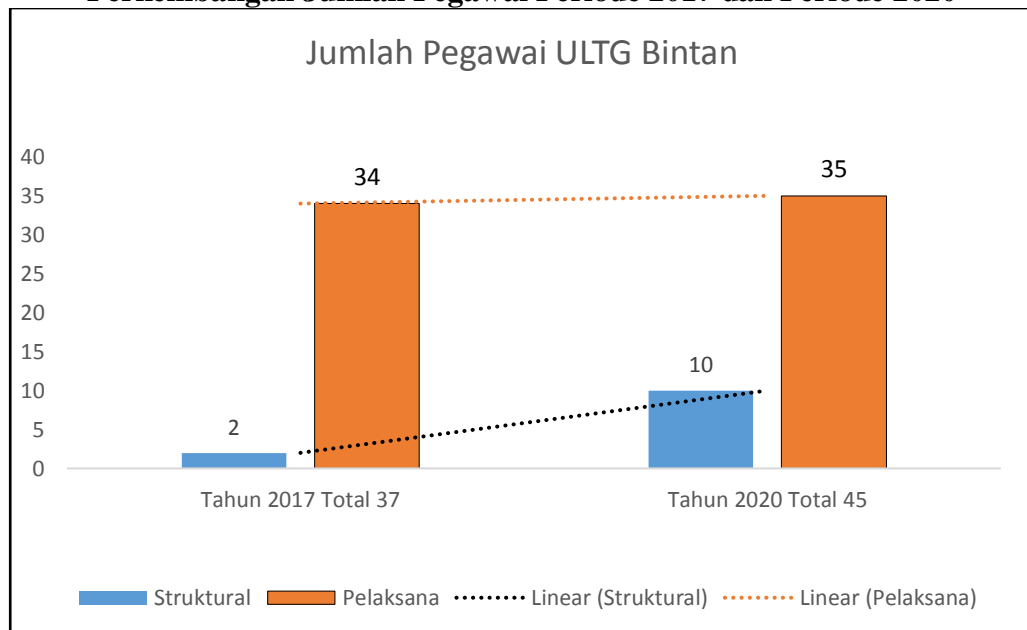
(sebelum perubahan organisasi dulunya bernama Tragi Bintan). Ketiga unit layanan bertugas dan bertanggung jawab secara mandiri dalam proses penyediaan dan penyaluran energi listrik diseluruh pulau Bintan.

Sesuai aturan direksi nomor : 0085.P/DIR/2019 tentang susunan organisasi dan formasi jabatan PT PLN (Persero) ULTG Bintan dan dalam rangka mendukung program transformasi PT PLN (Persero) yang tertuang dalam *strategic objective* dan *strategic enabler* guna memberdayakan agar unit-unit PLN menjadi lebih lincah, PT PLN (Persero) melakukan pengalihan usaha ULTG Bintan (Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk Bintan) dan merubah induk organisasi dari UIWRKR menjadi UIP3BS (Unit Induk Pusat Pengaturan Beban Sumatera).

ULTG Bintan menjadi salah satu unit pelayanan yang mengalami perubahan organisasi atau transformasi secara komprehensif, hal ini dilakukan untuk memperkuat sistem 150 KV Batam-Bintan menjadi lebih fokus, mandiri dan handal sehingga kualitas dan kuantitas penyaluran listrik dipulau Bintan semakin baik. ULTG Bintan mengalami transformasi atau perubahan baik itu secara nama organisasi, struktur organisasi, lingkungan kerja hingga peralatan kerja. Mulai dari penambahan pegawai, penempatan posisi pegawai dalam struktural dan fungsional, perubahan pola pekerjaan, strategi dalam penyelesaian pekerjaan hingga penyediaan peralatan kerja yang dengan teknologi yang lebih modern.

Perubahan tersebut diimplementasikan secara bertahap menyesuaikan kondisi sehingga setiap poin perubahan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik sehingga manajemen dapat melakukan penetapan perubahan secara permanen sesuai dengan yang tercantum pada peraturan direksi nomor : 0085.P/DIR/2019.

Gambar 1.2
Perkembangan Jumlah Pegawai Periode 2017 dan Periode 2020



Sumber: Data olahan penelitian (2021)

Berdasarkan gambar 1.2 perkembangan jumlah pegawai periode 2017 dan Periode 2020 pada ULTG Bintang dapat dilihat pada tahun 2017 ULTG Bintang memiliki 37 karyawan dengan rincian 2 pegawai struktural dan 34 pelaksana. Kemudian di tahun 2020 berubah menjadi 45 karyawan dengan rincian 10 pegawai struktural dan 35 pegawai pelaksana.

Menurut Byrd dalam (Yunus, 2018) aset penting di sebuah organisasi ialah sumber daya manusia (SDM), selanjutnya bila SDM dikelola dengan baik maka akan memengaruhi kinerja organisasi. Dengan bertambahnya jumlah sumber daya manusia di ULTG Bintang menjadikan unit ini semakin leluasa dalam menempatkan dan memfokuskan masing-masing sumber daya manusia nya untuk bekerja dengan fokus dan maksimal, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja unit.

Tabel 1.1
Perubahan Struktur Organisasi ULTG Bintang

2017		2020	
Pegawai Struktural	Jumlah	Pegawai Struktural	Jumlah
Manajer	1	Manajer	1
Spv OpHar	1	Spv Jaringan	1
		Spv Har Gardu Induk	1
		Spv GI Kijang	1
		Spv GI Air Raja	1
		Spv PMO	1
		Spv Sri Bintang	1
		Spv GI Tg. Uban	1
		Spv Adm	1
		PJ Laks K 3L	1
Pegawai Pelaksana		Pegawai Pelaksana	
Operator Gardu Induk	34	Operator Gardu Induk	23
		Staff Jaringan	4
		Staff Har Gardu Induk	4
		Staff PMO	2
		Staff Adm	1
		Staff K3	1
Total	36		45

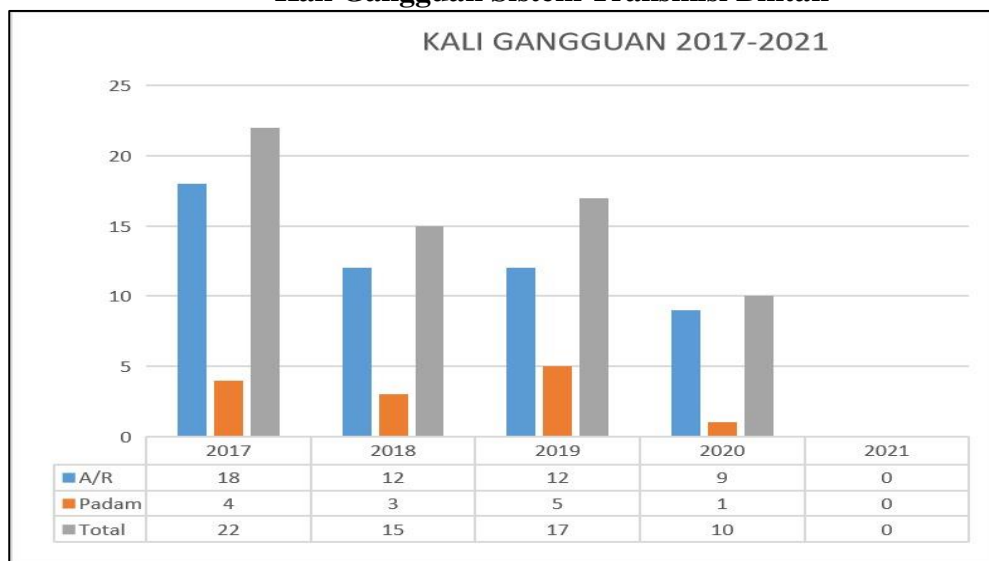
Sumber: Data olahan penelitian (2021)

Selanjutnya perubahan juga terjadi pada posisi struktur dan pelaksana yang bertambah dan berubah dari tahun sebelumnya, dapat dilihat pada tabel 1.1 jika sebelumnya ULTG Bintang hanya memiliki 1 manajer dan 1 supervisor setelah dilakukan perubahan organisasi berubah menjadi 1 manajer dan 9 supervisor yang bertanggung jawab pada tugasnya masing-masing. Untuk tenaga pelaksana juga mengalami perubahan dari 34 pegawai menjadi 35 pegawai, kemudian pegawai pelaksana yang dianggap berkompeten juga mengalami perubahan jabatan sehingga okupasi jabatan pada tenaga pelaksana lebih bervariasi dan lebih terstruktur dari organisasi sebelumnya saat masih bersama Sektor Kepri.

Menurut (Sukaenih & Iskandar, 2012) penentuan posisi pegawai dalam sebuah organisasi sangat penting terlebih lagi pada organisasi yang sangat bergantung di perkembangan ilmu dan teknologi. Hal ini menandakan ULTG Bintang menyadari bahwa dibutuhkan perubahan dan ketepatan dalam menempatkan posisi seseorang sesuai dengan kemampuannya.

Dengan adanya perubahan organisasi di ULTG Bintang terjadi peningkatan performa yang cukup signifikan sejak awal berdiri hingga tahun 2020, hal tersebut dapat dilihat dari data jumlah gangguan Transmisi tahun 2017-2020:

Gambar 1.3
Kali Gangguan Sistem Transmisi Bintang



Sumber : PT PLN (Persero) ULTG Bintang (2021)

Berdasarkan gambar 1.3 terjadinya penurunan *trend* gangguan transmisi dalam kinerja ULTG Bintang cukup signifikan dari tahun ke tahun dikarenakan kinerja SDM yang dioptimalkan. Menurut (Fadili, 2018) apabila hasil kerja individu baik maka berdampak pada keefektifan hasil kerja organisasi secara keseluruhan, dengan membaiknya kinerja ULTG Bintang seharusnya selaras dengan peningkatan kinerja individu.

Tabel 1.2
Penilaian Kinerja Individu

Penilaian Sasaran Individu								
No	Nama Pegawai	2017		2018		2019		2020
		I	II	I	II	I	II	I
1	Pegawai A	Potensial	Potensial	Potensial	Potensial	Potensial	Potensial	Optimal
2	Pegawai B	Potensial	Potensial	Potensial	Potensial	Potensial	Optimal	Potensial
3	Pegawai C	Potensial	Potensial	Potensial	Potensial	Potensial	Potensial	Potensial
4	Pegawai D	Potensial	Potensial	Potensial	Potensial	Potensial	Potensial	Potensial
5	Pegawai E	Potensial	Potensial	Potensial	Potensial	Potensial	Potensial	Potensial
6	Pegawai F	Potensial	Potensial	Potensial	Potensial	Potensial	Potensial	Potensial
7	Pegawai G	Potensial	Potensial	Potensial	Potensial	Potensial	Potensial	Potensial
8	Pegawai H	Potensial	Potensial	Potensial	Potensial	Potensial	Potensial	Potensial
9	Pegawai I	Potensial	Potensial	Potensial	Potensial	Potensial	Potensial	Potensial
10	Pegawai J	Potensial	Potensial	Potensial	Potensial	Potensial	Potensial	Potensial

Sumber : Data Olahan Penelitian (2020)

Berdasarkan tabel 1.2 hasil wawancara dengan sepuluh pegawai tenaga pelaksana ULTG Bintan, didapati bahwa nilai potensial merupakan nilai yang paling sering didapat dari sepuluh pegawai tersebut sementara nilai dengan kategori optimal hanya muncul sebanyak dua kali pada dua pegawai yang berbeda dan penilaian optimal muncul setelah perubahan organisasi terjadi.

Penilaian sasaran individu potensial merupakan nilai yang termasuk dalam kategori memenuhi persyaratan, dikarenakan pegawai mampu menunjukkan hasil kerja yang melebihi target yang ditetapkan dengan menjalankan 91%-100% rencana kinerja, sementara penilaian sasaran individu optimal termasuk dalam kategori melampaui harapan karena pegawai mampu menjalankan 101%-110% dari target rencana. Kategori penilaian potensial ini sebenarnya sudah tergolong baik, dengan adanya perubahan organisasi ini terjadi peningkatan terhadap penilaian

sasaran individu sehingga dua orang tenaga pelaksana bisa mendapatkan nilai optimal yang mana sebelumnya nilai yang sering didapat hanya potensial.

Pada penelitian terdahulu (Arsyad, 2013) menyatakan perubahan organisasi berpengaruh 33,9% pada kinerja karyawan dan sisanya 66,1% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti. Selanjutnya riset dari (Utami et al., 2017) menyatakan perubahan organisasi memengaruhi kinerja pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Solo.

Berdasarkan perubahan organisasi yang terjadi di ULTG Bintang dan uraian latar belakang diatas, perlu adanya penelitian yang dilakukan agar bisa melihat apakah perubahan organisasi berpengaruh pada kinerja pegawai ULTG Bintang. Penulis tertarik untuk meneliti tentang **“PENGARUH PERUBAHAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT PLN (PERSERO) ULTG BINTAN”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dengan dilakukannya perubahan organisasi pada PT. PLN (Persero) ULTG Bintang maka terdapat rumusan masalah riset ini yakni:

1. Bagaimana perubahan organisasi di PT PLN (Persero) ULTG Bintang?
2. Bagaimana kinerja pegawai di PT PLN (Persero) ULTG Bintang?
3. Bagaimana pengaruh perubahan organisasi terhadap kinerja pegawai di PT PLN (Persero) ULTG Bintang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan riset yang hendak dicapai yakni untuk mengetahui:

1. Perubahan organisasi yang telah dilakukan PT PLN (Persero) ULTG Bintan
2. Kinerja pegawai PT. PLN (Persero) ULTG Bintan.
3. Seberapa besar pengaruh perubahan organisasi terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) ULTG Bintan.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Ilmiah

Hasil riset ini harapannya bisa menjadi suatu referensi ataupun pedoman di dunia pendidikan terutama untuk mata kuliah manajemen, khususnya yang berhubungan dengan perubahan organisasi.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Peneliti

- a. Sebagai bahan pemenuhan syarat mendapatkan gelar sarjana Ekonomi.
- b. Sebagai bahan untuk memperluas wawasan penulis terkait perubahan organisasi, yakni pengaruhnya pada kinerja karyawan suatu perusahaan.

2. Bagi Pihak Perusahaan PT. PLN (Persero) ULTG Bintan

- a. Dapat dijadikan sebagai salah satu sumber pedoman evaluasi PT. PLN (Persero) ULTG Bintan dalam manajemen perubahan organisasi.
- b. Sebagai bahan masukan bagi pihak PT. PLN (Persero) ULTG Bintan agar mempunyai manfaat untuk menyusun program berikutnya.

3. Bagi Pihak Lainnya

Dapat menjadi pedoman dan bahan dalam memperluas wawasan dengan manjediakan hasil riset ini sebagai bahan rujukan bagi pihak lain yang ingin melaksanakan riset selanjutnya.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memuat latar belakang masalah, tujuan, manfaat dan batasan riset.

BABII LANDASAN TEORI

Bab ini memuat berbagai teori terkait masalah riset dan dipakai untuk mendukung jalannya riset ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini memuat berbagai langkah atau prosedur dalam melaksanakan riset mulai dari kegiatan mengumpulkan data, mengolah sampai pada tahapan analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini memuat hal yang terkait gambaran objek yang diteliti, analisis data dan pembahasan riset berdasarkan temuan lapangan.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan kesimpulan riset yang dilaksanakan dan juga disampaikan saran bagi pihak terkait berdasarkan hasil riset yang dilakukan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Definisi Manajemen

Menurut (Firmansyah & Mahardika, 2018) manajemen berasal dari kata *to manage* artinya mengatur. Selanjutnya Haimann dalam (Firmansyah & Mahardika, 2018) mengatakan manajemen ialah fungsi pencapaian sesuatu lewat aktivitas orang lain dan melakukan pengawasan upaya seseorang dalam pencapaian tujuan bersama.

Menurut Pearce dan Robinson (Silalahi, 2011) manajemen merupakan proses optimalisasi kontribusi manusia, material, dan keuangan demi pencapaian tujuan organisasi. Selanjutnya (Hanafi, 2015) menyatakan bahwa manajemen ialah proses perencanaan, pengorganisasi, pengarahan, dan pengendalian kegiatan dalam pencapaian tujuan organisasi dengan efektif dan efisien dan memakai sumber daya organisasi.

Menurut Hasibuan dalam (Susan, 2019) Manajemen ialah ilmu dan seni mengatur dalam memanfaatkan SDM dan sumber lainnya untuk menggapai tujuan. Manajemen sering diartikan sebagai ilmu, kiat dan profesi. Manajemen dilihat sebagai bidang pengetahuan yang berupaya memahami tentang mengapa dan bagaimana seseorang mampu untuk kerja sama dalam pencapaian tujuan melalui sistem yang dibangun untuk melakukan kerja sama.

2.1.2 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun pengertian dari manajemen SDM yang dikemukakan para ahli diantaranya:

Menurut (Suhariadi, 2013) Manajemen SDM ialah proses mendayagunakan dengan keperluan untuk mengembangkan, menilai, balas jasa, dan mengelola seseorang di organisasi diarahkan menggapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Hasibuan dalam (Susan, 2019) menyatakan Manajemen SDM ialah ilmu dan seni tentang bagaimana mengatur fungsi SDM secara efektif dan efisien dalam menggapai tujuan sebuah organisasi.

Menurut (Riniwati, 2016) Manajemen SDM merujuk pada filsafat, kebijakan, prosedur, dan praktik yang berhubungan langsung dengan manajemen manusia dan ilmu manajemen SDM ialah bagian dari ilmu manajemen umum.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

(Suhariadi, 2013) menyatakan ada empat fungsi utama dalam manajemen SDM diantaranya :

1. Fungsi pembentukan yaitu fungsi yang dimulai dari perencanaan SDM melalui penyesuaian dengan visi misi dan tujuan strategis organisasi, fungsi ini berkaitan dengan fungsi fundamental dan sangat penting karena akan memengaruhi hasil dalam pencapaian visi misi perusahaan.
2. Fungsi pengembangan yaitu fungsi yang mempertimbangkan kebutuhan dan *treatment* apa saja yang harus diberikan perusahaan kepada anggota organisasi sehingga hasil akhirnya terjadi peningkatan kinerja pada anggota organisasi.

3. Fungsi motivasi yakni fungsi yang mengatur untuk memastikan perusahaan telah memilih orang-orang yang berkualitas dan telah dikembangkan kompetensinya sehingga anggota organisasi tersebut dapat menempatkan perusahaan menjadi berkualitas dalam pencapaian target perusahaan.
4. Fungsi pemeliharaan yaitu fungsi yang menjadi refleksi untuk menjaga komitmen dan motivasi serta semangat anggota organisasi. Fungsi ini fokus kepada kondisi lingkungan kerja yang baik sehingga dapat memberikan hasil kinerja baik.

2.1.4 Definisi Organisasi

Menurut (Sobirin, 2011) organisasi diartikan kelompok manusia yang melakukan kerja sama mencapai tujuan. Selanjutnya Robbins (Sobirin, 2011) menyatakan organisasi ialah suatu unit yang dibangun untuk periode waktu yang lama, dengan jumlah anggota dua orang atau lebih yang dikoordinir untuk mencapai tujuan bersama melalui sistem kerja yang sistematis dan terukur.

Menurut (Wisnu, 2019) Organisasi ialah alat yang dipakai baik individu atau kelompok dalam pencapaian tujuan. Pengetahuan digabungkan secara bersama dalam sebuah organisasi yang memiliki nilai, visi dan tujuan yang hendak dicapai oleh anggotanya. Menurut Greenberg dan Baron dalam (Wijaya, 2017) organisasi bagian dari kelompok atau individu yang bekerja sama secara terstruktur dalam menggapai ketetapan tujuan.

2.1.5 Definisi Perubahan Organisasi

Menurut (Mudeng et al., 2017) Perubahan Organisasi adalah upaya masyarakat atau anggota dalam sebuah organisasi melalui berbagai perubahan yang biasa dilakukan yang disesuaikan sesuai dengan kemajuan zaman sehingga tujuan organisasi bisa dicapai dan mempertahankan diri meskipun adanya gelombang pergeseran zaman. Selanjutnya Brian Clegg dalam (Mudeng et al., 2017) bahwa perubahan ialah kekuatan hebat yang mampu memotivasi atau mendemotivasi masyarakat organisasi sehingga mau meninggalkan sesuatu yang lama kepada sesuatu yang baru.

Menurut Robbins dalam (Fuadri, 2016) perubahan organisasi ialah sebuah cara dalam mengubah sikap, nilai dan keyakinan pegawai agar secara mandiri ia mampu melakukan identifikasi dan implementasi atas perubahan teknis misalnya reorganisasi, perancangan ulang atas fasilitas dan berbagai kebutuhan lainnya dalam peningkatan organisasinya.

Menurut Siswanto dan Sucipto dalam penelitian (Rifa'i, 2017) perubahan organisasi dapat dilakukan dengan cara menambahkan orang-orang baru, memodifikasi program untuk meningkatkan kinerja organisasi tersebut dan meninggalkan segala hal-hal buruk yang terjadi.

2.1.5.1 Faktor-faktor Adanya Perubahan

Menurut Siswanto dan Sucipto dalam penelitian (Rifa'i, 2017) ada enam hal yang mendorong sebuah organisasi untuk melakukan perubahan diantaranya :

1. Lingkungan, seringkali perubahan dipengaruhi oleh lingkungan.
Lingkungan organisasi biasanya meliputi ekonomi, hukum, politik, dan

kebudayaan.

2. Tujuan dan nilai, faktor ini biasanya terjadi pada organisasi yang merubah tujuan atau target nya, sehingga dalam impelentasi nya perlu juga dilakukan perubahan nilai akibat membawa dampak berubahnya sasaran.
3. Teknik, faktor ini ialah faktor pendorong perubahan yang biasa terjadi karena sebuah organisasi atau perusahaan merubah fungsi produk atau jasanya.
4. Struktur, perubahan struktur menyebabkan perubahan organisasi karena struktur memengaruhi organisasi untuk mencapai tujuan.
5. Manajerial, dalam fungsi perencanaan dan pengawasan manajerial akan berfungsi untuk mempertahankan keseimbangan antara kebutuhan dan stabilitas organisasi dalam adaptasi dan inovasi
6. Konsultan, yang berpengaruh pada perubahan organisasi ialah jawaban konsultan yang memahami atau dapat memecahkan persoalan dalam organisasi.

2.1.5.2 Macam-macam Perubahan

Menurut Grundy (Rahadian, 2013) terdapat tiga jenis perubahan diantaranya:

1. *Smooth incremental change*, dengan keterlambatan perubahan, terstruktur dan bisa diramalkan, bisa diambil kesimpulan bahwa perubahan ini meliputi susunan perubahan pada kecepatan konstan.

2. *Bumpy incremental change*, memiliki ciri sebagai periode relatif tenang dengan sesekali disela percepatan gerak perubahan. Pemicunya bisa akibat perubahan internal misalnya dituntut untuk meningkatkan efisiensi dan memperbaiki cara kerja. Misalnya melakukan restrukturisasi organisasi secara berkala dari organisasi.
3. *Discontinuous change*, diartikan sebagai perubahan dengan tanda kecepatan pergeseran dari strategi, struktur atau budaya, atau ketiganya sekaligus. Misalnya privatisasi dari sektor strategis yang sebelumnya dikuasai oleh negara seperti telekomunikasi dan perum Bulog.

4. Restrukturisasi

Terdapat dua macam langkah inti dalam aktivitas Restrukturisasi:

- a. Organisasi yang berkaitan dengan pengurangan tingkat diferensiasi dan integrasinya, melalui peniadaan divisi , departemen atau tingkatan pada hirarki.
 - b. Organisasi terkait melakukan aktivitas *downsizing* melalui pengurangan banyaknya pegawai demi penekanan anggaran operasional.
5. Inovasi ialah proses dalam memakai keterampilan dan sumber daya untuk pengembangan kebaruan barang dan jasa, serta sistem operasional yang baru sehingga bisa reaktif akan apa yang dibutuhkan pelanggan.

2.1.5.3 Indikator Perubahan Organisasi

Menurut Robbins dalam (Simbolon, 2013) pengukuran perubahan pada suatu organisasi dapat diukur melalui kategori, yaitu :

1. **Struktur**, perubahan ini meliputi perubahan struktur organisasi dalam fungsi manajerial dan fungsi pelaksana dalam organisasi.
2. **Teknologi**, perubahan ini meliputi prosedur kerja, peralatan kerja, dan alat bantu kerja sehingga pelaksanaan pekerjaan lebih efektif dan efisien.
3. **Pengaturan fisik**, perubahan ini meliputi perubahan tempat kerja, penataan ruangan atau suasana baru dalam mengupayakan lingkungan kerja yang nyaman.
4. **Manusia**, perubahan ini meliputi peningkatan kompetensi sumber daya manusia, peningkatan jenjang karir melalui hal tersebut dapat mengoptimalkan kemampuan pegawai demi kemajuan perusahaan.

Berikutnya menurut Robbins dalam penelitian (Utami et al., 2017) pengukuran perubahan organisasi juga dapat diukur lewat perubahan struktur, teknologi, penataan fisik dan individu.

2.1.6 Definisi Kinerja

Definisi kinerja menurut para ahli manajemen berbeda-beda sesuai pandangan masing-masing, beberapa ahli juga mengemukakan pengertian atas dasar pengalaman yang didapatkan, berikut definisi kinerja menurut para ahli:

Menurut (Abdullah, 2014) kinerja merupakan terjemahan kata *performance*, artinya prestasi kerja. Sederhananya, kinerja ialah hasil kerja

organisasi, melalui pegawai dengan optimal berdasarkan pedoman, arahan pimpinan, dan kompetensi pegawai dalam pengembangan akal berpikirnya untuk melakukan pekerjaannya.

Menurut (Ismail, 2011) kinerja didefinisikan sebagai hirarki keberhasilan setiap orang secara menyeluruh pada waktu tertentu didalam menjalankan tugas dan sebagai pembandingnya yakni standar hasil kerja, target, atau sasaran kriteria yang sebelumnya ditetapkan atas kesepakatan kolektif.

Menurut (Wartono, 2017) kinerja ialah pencapaian hasil kerja individu atau kelompok atas dasar kewenangan atau tanggung jawab setiap pegawai selama periode tertentu. Kesimpulannya, kinerja ialah prestasi kerja yang dicapai atas dasar perencanaan kerja yang ditetapkan oleh organisasi/perusahaan/institusi yang dilakukan oleh pimpinan dan pegawai yang bekerja untuk organisasi tersebut sesuai dengan tujuan organisasi.

2.1.6.1 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Memperoleh keuntungan ialah tujuan dari suatu perusahaan atau organisasi melalui berbagai kegiatan yang dilakukan oleh para pegawai di perusahaan tersebut. Menurut Prawirosentono (Sutrisno, 2011) terdapat faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan diantaranya :

1. Efektivitas dan efisiensi

Dalam hubungan organisasi baik buruk nya kinerja perusahaan dilihat dari efektivitas dan efisiensi, kinerja dinyatakan efektif apabila tujuan organisasi dicapai dan dinyatakan efisien apabila memuaskan dan

mendorong pencapaian tujuan, efisiensi juga berarti meminimalkan jumlah pengorbanan dalam mencapai tujuan organisasi itu.

2. Otoritas dan Tanggung jawab

Harusnya pada suatu organisasi, kewenangan atau tanggung jawab tidak mengalami tumpang tindih dan terstruktur dengan baik, setiap pegawai harus mendapat hak dan kewajiban atas dasar tugas dan tanggung jawabnya, apabila hal tersebut terlaksana dengan baik maka akan terwujud kinerja yang baik.

3. Disiplin

Disiplin yang dimaksud adalah terwujudnya suatu kondisi dimana para karyawan memiliki sikap hormat terhadap peraturan kebijakan dan ketetapan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, karyawan yang hormat terhadap pelaksanaan keputusan perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang dapat mencapai kinerja terbaik untuk organisasi.

4. Inisiatif

Inisiatif adalah proses berfikir seseorang secara kreatif dalam bentuk ide perencanaan yang terkait tujuan organisasi sehingga eksekusinya menimbulkan energi positif terhadap kinerja organisasi.

2.1.6.2 Indikator Pengukuran Kinerja

Untuk mengukur kinerja seorang karyawan menurut Robbins dalam (Utami et al., 2017) ada lima kriteria yang bisa dinilai diantaranya :

1. **Kuantitas** yakni kemampuan memberikan hasil berdasarkan ketetapan jumlah standar perusahaan.

2. **Kualitas** yakni kemampuan memberikan hasil berdasarkan ketetapan kualitas standar perusahaan.
3. **Pemanfaatan Waktu** yakni kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
4. **Tingkat Kehadiran** yakni sejauh mana karyawan dapat hadir tepat waktu berdasarkan ketetapan waktu perusahaan.
5. **Kerjasama** yakni sejauh mana pegawai bisa bekerjasama antar pegawai dalam bekerja.

Sedangkan menurut Wursanto dalam (Fuadri, 2016) ada beberapa sumber pengukuran perusahaan terhadap kinerja yakni:

1. **Kualitas Pekerjaan** yakni sejauh mana karyawan mampu mengerjakan pekerjaan dengan hasil maksimal.
2. **Kejujuran Karyawan** yakni berkaitan dengan kejujuran pegawai saat bertugas dan bertanggungjawab sehari-hari dilingkungan kerja.
3. **Inisiatif** yakni sejauh mana inisiatif karyawan dalam mengerjakan segala tugas tanpa supervisi yang ketat.
4. **Kehadiran Dan Pengetahuan Tentang Pekerjaan** sejauh mana kedisiplinan karyawan menyangkut kehadiran dan paham tentang apa yang dikerjakan.
5. **Sikap Dan Tanggung Jawab** sejauh mana cara karyawan bersikap sesuai dengan budaya yang telah diterapkan perusahaan.
6. **Kerja Sama Dan Keandalan** sejauh mana karyawan dapat berkolaborasi dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.1.7 Hubungan Antar Variabel

Menurut (Poluakan, 2016) perubahan organisasi membutuhkan *Perpetual Transition Management*, yakni kerangka kerja manajemen transisi dengan pemberian pemahaman penting terkait pemicu terjadinya perubahan organisasi dan bagaimana reaksi organisasi tersebut. Menurut (Methode et al., 2019) perubahan struktural seperti perubahan fungsi pekerjaan karyawan, penghapusan duplikasi pekerjaan, pembuatan kebijakan baru, perubahan berkala yang sejalan dengan tuntutan pasar dan pembentukan departemen baru akibat pergeseran pasar menyebabkan peningkatan kinerja melalui kualitas pekerjaan.

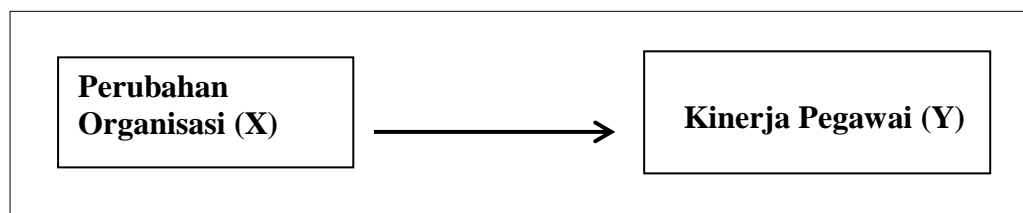
Selanjutnya menurut (Methode et al., 2019) perubahan teknologi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menyiratkan bahwa implementasi perubahan teknologi seperti kustomisasi perangkat lunak atau pelatihan karyawan tentang cara menggunakan teknologi baru akan meningkatkan kinerja karyawan dengan menjadikannya efektif. Perubahan organisasi yang memengaruhi kinerja pegawai didukung oleh penelitian (Min z. Carter, et. Al, 2013; Simbolon, 2013; Abdul Rohim, 2016) menyimpulkan perubahan organisasi berpengaruh pada kinerja pegawai sebuah organisasi.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kemampuan beradaptasi terhadap perubahan yang baik akan memengaruhi kinerja perusahaan sehingga memperoleh kinerja yang baik berdasarkan tujuan organisasi. Penelitian kali ini akan meneliti mengenai pengaruh perubahan

organisasi terhadap kinerja pegawai. Adapun kerangka pemikiran pada riset ini ialah seperti pada gambar 2.1.

Gambar 2.1
Kerangka pemikiran



Sumber : Konsep yang disesuaikan untuk penelitian (2021)

Keterangan Gambar : —————> Pengaruh secara parsial

2.3 Hipotesis

Menurut (Suliyanto, 2018) hipotesis ialah jawaban sementara yang kebenarannya akan diuji, sehingga pembuktiannya perlu dilakukan penelitian lanjutan untuk membuktikan hipotesis tersebut. Adapun hipotesis riset ini yakni :

H₁ : Diduga terdapat pengaruh perubahan organisasi terhadap kinerja pegawai di PT PLN (Persero) ULTG Bintan.

2.4 Penelitian Terdahulu

2.4.1 Jurnal Nasional

1. Penelitian (Simbolon, 2013) dengan judul penelitian pengaruh perubahan organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai studi penelitian pada kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang Banjarmasin. Total populasi sebanyak 32 orang memakai analisis linier berganda, hasil regresi perubahan organisasi dan budaya organisasi menunjukkan nilai positif.

Hasil uji regresi berganda untuk koefisien determinasi didapatkan 0.882 artinya hubungan sangat kuat karena R mendekati nilai 1. Nilai R^2 sebesar 0.777 berarti 77.7% kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor perubahan organisasi dan budaya organisasi sisanya 22,3% adalah variabel lain.

2. Penelitian (Poluakan, 2016) dengan judul penelitian pengaruh perubahan dan pengembangan organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Galesong Prima Manado. Analisis data memakai analisis linear berganda dengan jumlah sampel 57 orang dengan metode Purposive sampel, Hasil menunjukkan perubahan organisasi memiliki koefisien regresinya memiliki nilai positif jika perubahan organisasi baik maka kinerja akan meningkat 0,211, berdasarkan thitung $2,844 > t$ tabel 1,673 dan nilai signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$ maka didapat kesimpulan bahwa perubahan organisasi memiliki pengaruh signifikan kepada kinerja karyawan.
3. Penelitian (Utami et al., 2017) dengan judul penelitian pengaruh perubahan organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi studi kasus di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) cabang Solo. Populasi sebanyak 199 pegawai dengan sampel 53 pegawai dengan yang diambil memakai teknik *proportional cluster random sampling*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian ini didapatkan t hitung sebesar 5,524, *p-value* $0,000 < 0,05$ sehingga perubahan organisasi berpengaruh secara signifikan kepada kinerja pegawai.

2.4.2 Jurnal Internasional

1. Penelitian (Methode et al., 2019) dengan judul penelitian “Effect of Organizational Change on Employee Performance among selected Commercial Banks in Bujumbura, Burundi.” Studi ini mengeksplorasi pengaruh perubahan organisasi terhadap kinerja karyawan di antara bank umum terpilih di Bujumbura, Burundi. populasi 163 karyawan dan jumlah sampel 116, namun hanya 104 yang berhasil berpartisipasi dalam penelitian. Instrumen penelitian utama meliputi kuesioner. Hasil riset diperoleh perubahan struktural memengaruhi kinerja karyawan dengan menimbulkan varians sebesar 56,8% ($R^2 = 0,568$, $P = 0,000$). Selanjutnya ditetapkan bahwa perubahan strategi memengaruhi kinerja karyawan dengan menyebabkan varians 47,2% ($R^2 = 0,472$, $P.0.000$). Terakhir, hasil riset menunjukkan perubahan teknologi memengaruhi kinerja karyawan dengan menimbulkan varians sebesar 51,4% ($R^2 = 0,514$, $p = 0,000$). Kesimpulannya, kinerja karyawan dipengaruhi oleh perubahan organisasi.
2. Penelitian (Asad, 2013) dengan judul penelitian “*The impact of organizational change on the employee’s performance in banking sector of Pakistan*”, sample penelitian sebanyak 252 orang, data dikumpulkan dengan kuesioner, pengolahan data memakai statistik deskriptif dan teknik analisis korelasi, hasil penelitian ini menunjukkan perubahan organisasi memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan di sektor perbankan Pakistan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini ialah kuantitatif. (Sugiyono, 2016) menyatakan metode penelitian kuantitatif ialah riset yang hasilnya berupa angka yang dianalisa memakai statistik. Riset ini hendak menguji pengaruh perubahan organisasi terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) ULTG Bintang.

Metode yang dipakai ialah metode *description survey* yaitu analisis statistik deskriptif dan *explanatory survey* dengan analisis statistik yang dilaksanakan melalui pengumpulan data dilapangan. Metode survei yang dilakukan dengan cara penyebaran kuisisioner kepada objek riset secara langsung. Data yang diambil dari objek riset nantinya akan di temukan hubungan-hubungan antar variabel.

3.2 Jenis Data

3.2.1 Data Primer

Data primer menurut (Sugiyono, 2016) ialah sumber data yang diberikan langsung dari persepsi sumber data kepada pengumpul data terhadap variabel yang diteliti. Data primer riset ini didapat dari hasil pengisian kuesioner oleh seluruh pegawai PT PLN (Persero) ULTG Bintang.

3.2.2 Data Sekunder

Merupakan sumber data diperoleh secara tidak langsung dari sumber data kepada pengumpul data, melainkan melalui media lain atau dokumen. Menurut (Sugiyono, 2016). Data sekunder riset ini didapat dari profil perusahaan, data-data, catatan, serta dokumen yang berhubungan dengan objek penelitian.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Kuesioner

Menurut (Pujihastuti, 2011) kuesioner ialah alat yang digunakan sebagai pengumpul data primer guna memperoleh opini responden berdasarkan pertanyaan ke responden. Peneliti membuat pertanyaan berhubungan dengan variabel yang diteliti dan responden memilih jawaban berdasarkan skala yang dirasa tepat.

3.3.2 Studi Pustaka

Menurut (Sugiyono, 2016) Studi teoritis adalah studi yang memiliki kaitan dengan nilai, budaya dan norma pada lingkungan sosial yang dikaji.

3.3.3 Dokumentasi

Menurut (Sugiyono, 2016) Dokumentasi ialah penggunaan bentuk cara untuk memperoleh informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen maupun laporan perusahaan yang akan digunakan untuk mendukung penelitian.

3.4 Populasi dan Sampling

3.4.1 Populasi

Merupakan seluruh gejala atau satuan yang ingin diteliti (Sugiyono, 2016). Populasi juga wajib mewakili karakteristik penelitian yang ingin diteliti. Populasi riset ini berjumlah 45 orang pegawai PT PLN (Persero) ULTG Bintan.

3.4.2 Sampel

Sampel ialah sebagian dari populasi penelitian (Priyono, 2016). Teknik sampling memakai sampling jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Penggunaan teknik ini dapat jika populasi kurang dari 100 orang atau generalisasi dengan kesalahan yang relatif kecil (Sugiyono, 2016). Maka sampel pada riset ini sebanyak 45 orang pegawai PT PLN (Persero) ULTG Bintan.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Merupakan semua yang menjadi objek penelitian menurut (Kurniawan & Kunto, 2013). Riset ini memiliki satu variabel bebas dan terikat. Variabel penelitian ini yakni sesuatu yang bisa dipelajari dan ditentukan oleh peneliti dan pada akhirnya bisa menarik kesimpulan dari hasil penelitian (Sugiyono, 2016). Variabel riset ini ialah :

- 1) Variabel bebas ialah variabel yang memengaruhi variabel terikat (Sugiyono, 2016). Variabel bebas riset ini yaitu Perubahan Organisasi (X).
- 2) Variabel terikat ialah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (Sugiyono, 2016). Variabel terikat riset ini yaitu Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Butir Pernyataan	Pengukuran
X	Perubahan Organisasi	Perubahan organisasi ialah upaya masyarakat atau anggota dalam organisasi dengan melaksanakan perubahan yang biasa dilaksanakan dengan kemampuan menyesuaikan dengan kemajuan zaman agar dapat mencapai tujuan organisasi dan mampu bertahan dalam perubahan besar dunia. (Mudeng et al. 2017)	1. Struktur 2. Teknologi 3. Pengaturan Fisik 4. Individu Robbins dalam (Simbolon 2013)	1,2,3 4,5,6 7,8 9,10,11	Skala Likert
Y	Kinerja Karyawan	Kinerja diartikan sebagai tingkat keberhasilan individu secara menyeluruh pada waktu tertentu dalam bertugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target, atau sasaran kriteria yang sebelumnya sudah ditetapkan dan atas kesepakatan bersama. (Ismail 2011)	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Pemanfaatan waktu 4. Tingkat kehadiran 5. Kerjasama Robbins dalam (Utami 2017)	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10	Skala Likert

Sumber : Data sekunder yang diolah (2021)

3.6 Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan berkaitan dengan mekanisme pengolahan dan analisis data berdasarkan dengan pendekatan yang dilaksanakan. Penelitian ini memakai teknik pengolahan data yaitu: pemeriksaan data (*editing*), pengkodean (*coding*), dan pemberian skor (*Tabulating*).

1. *Editing*

Editing ialah aktivitas pemeriksaan secara berulang akan data yang sudah diisi dari jawaban responden (Siyoto & Sodik, 2015), yakni dalam riset ini sebanyak 45 orang.

2. *Coding*

Coding (pengkodean) ialah proses mengolah data dari jawaban responden dikategorikan berdasarkan jenis pertanyaan melalui pemberian tanda pada tiap data kategori yang sama (Siyoto & Sodik, 2015).

3. *Scoring*

Scoring (pemberian skor) adalah merubah data yang sifatnya kualitatif menjadi kuantitatif (Siyoto & Sodik, 2015). Skala pengukuran riset ini memakai skala Likert dalam pengukuran sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial. Skala likert memuat pertanyaan terstruktur untuk menunjukkan sikap seseorang terhadap pertanyaan itu. Alternatif pilihan jawaban meliputi 5 alternatif, yakni sangat setuju (skor 5), setuju (skor 4), ragu-ragu (3), tidak setuju (skor 2), sangat tidak setuju (skor 1).

4. *Tabulating*

Tabulating ialah pengelompokan jawaban atas dasar kategori yang sama ke dalam bentuk tabel untuk dapat memudahkan dan memahami pembaca (Siyoto & Sodik, 2015).

3.7 Teknik Analisis Data

(Sugiyono, 2016) menyatakan analisis data ialah proses pencarian dan penyusunan secara terstruktur pada perolehan data dari hasil observasi, wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi. Analisis data memakai analisis kuantitatif yang bersifat angka dan dihitung memakai statistik dengan bantuan program SPSS. Analisis data memakai pengukuran data dan pengolahan data memakai teknik meliputi:

3.7.1 Uji Kualitas Data

3.7.1.1 Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2016) validitas ialah tingkat keandalan alat ukur yang dipakai. Validnya instrumen apabila pertanyaan mampu mengukur apa yang mau diukur. Uji validitas bermanfaat mengetahui apakah perlu adanya penggantian atau pembuangan atas pertanyaan dalam kuesioner karena tidak relevan.

Pengujian validitas memakai teknik analisis butir dengan mengkorelasikan skor butir dengan skor totalnya dengan rumus *product moment*, yakni:

$$R_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

R = koefisien korelasi

N = jumlah responden

X = skor butir

Y = skor total

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

(Sugiyono, 2016) menyatakan reliabilitas ialah kekonsistenan suatu angka indeks alat ukur dalam mengukur gejala yang sama. Perhitungannya memakai koefisien *croanbach alpha*. Instrumen variabel reliabel apabila nilai *croanbach alpha* > 0,60. Selain itu, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrument tidak reliabel. Reliabel ialah kekonsistenan hasil yang diberikan oleh suatu instrumen yang digunakan dalam pengukuran yang berbeda. Adapun kategori reliabilitas jika dikuantifikasikan:

1. Nilai *Cronbach* 0.00 s.d 0.20, berarti kurang *reliabel*.
2. Nilai *Cronbach* 0.21 s.d 0.40, berarti agak *reliabel*.
3. Nilai *Cronbach* 0.42 s.d 0.60, berarti cukup *reliabel*.
4. Nilai *Cronbach* 0.61 s.d 0.80, berarti *reliabel*.
5. Nilai *Cronbach* 0.81 s.d 1.00, berarti sangat *reliabel*.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

3.7.2.1 Uji Normalitas

(Perdana, 2016) mengartikan Uji normalitas ialah uji untuk mengukur distribusi data sebagai syarat dalam pengujian statistik parametrik. Pengujiannya memakai Kolmogorov-Smirnov untuk mengetahui normalitas data sampel. Jika nilai $sig > 0,05$ data terdistribusi normal, dan jika $< 0,05$ data tidak terdistribusi normal, riset ini juga melihat penyebaran data dengan grafik histogram dan pplot

3.7.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Mempunyai tujuan menguji ketidaksamaan varians pada regresi (Perdana, 2016). Dasar analisis:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang) melebar kemudian menyempit, maka mengindikasikan terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedasitas.

3.7.3 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi (Sugiyono, 2016) ialah cara statistika untuk memeriksa dan memodelkan hubungan di antara variabel. Analisis data memakai analisis regresi linier sederhana untuk menguji bagaimana pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Peneliti menggunakan alat bantu yakni aplikasi SPSS versi 25 yang diformulasikan dalam bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

- Y = Kinerja
- a = Nilai Konstanta
- b = Koefisien regresi, yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel Y yang di dasarkan variabel X
- X = Variabel independen (perubahan organisasi)

3.7.4 Uji Hipotesis

3.7.4.1 Uji t

Dipakai untuk membuktikan apakah variabel bebas secara individu memengaruhi variabel terikat. Jika $t_{hitung} > t_{kritis}$, maka H_0 ditolak. Tapi jika $t_{hitung} < t_{kritis}$, maka H_0 diterima (Sugiyono, 2016). Dasar untuk mengambil keputusannya yakni:

1. Berdasarkan nilai t hitung dan t tabel apabila nilai t hitung $>$ t tabel, variabel bebas memengaruhi variabel terikat. Apabila nilai t hitung $<$ t tabel, variabel bebas tak memengaruhi variabel terikat.
2. Berdasarkan nilai signifikansi apabila nilai sig. $< 0,05$, variabel bebas memengaruhi variabel terikat. Apabila nilai sig. $> 0,05$, maka sebaliknya.

3.7.4.2 Koefisien Determinasi (R^2)

R^2 ini dipakai untuk mengukur sumbangsih pengaruh variabel bebas ke variabel terikat. Semakin mendekati 1, maka semakin baik garis regresi (Sugiyono, 2016).

3.8 Jadwal Penelitian

Tabel 3.2
Jadwal penelitian

No	Kegiatan	2020	2021							
		Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags
1	Persiapan penelitian									
	- Penyusunan & Pengajuan Judul	■								
	- Pengajuan Proposal		■							
	- Perijinan Penelitian			■						
2	Pelaksanaan									
	- Pengumpulan Data				■					
	- Analisis Data					■				
3	Penyusunan Laporan									
	- Penyusunan Hasil Penelitian							■		
	- Persentasi Hasil penelitian									■

Sumber : Data sekunder yang diolah (2021)

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, m. (2014). *Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan*.
- Arifin, m. (2017). *Strategi manajemen perubahan dalam meningkatkan disiplin di perguruan tinggi*. 3(1), 117–132.
- Arsyad, a. (2013). *Pengaruh perubahan organisasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pertamina terminal bahan bakar minyak bandung group)*.
- Asad, a. (2013). *The impact of organizational change on the employee's performance in banking sector of pakistan*. 1(1), 1–12.
- Fadili, d. A. (2018). Pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan sdm terhadap kinerja karyawan. *Issn : 2541-6995, vol 3 no 1*.
- Firmansyah, m. A., & mahardika, b. W. (2018). *Pengantar manajemen* (1st ed.). Deepublish.
- Fuadri, f. (2016). Pengaruh perubahan organisasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan kerja universitas teuku umar. *Jurnal optimalisasi*, 2(2), 125–135. <https://doi.org/10.35308/jopt.v2i2.176>
- Hakim, l., pasca, m., universitas, s., & surakarta, m. (2017). *Upaya pengembangan organisasi di industri batik*. 1992, 407–420.
- Hanafi, m. (2015). Konsep dasar dan perkembangan teori manajemen. *Managemen*, 1(1), 66. <http://repository.ut.ac.id/4533/1/ekma4116-m1.pdf>
- Intranet, pt pln (persero)*. (2015). <https://news.detik.com/berita/d-2919176/demo-di-pln-tanjungpinang-kepri-berakhir-bentrok-belasan-orang-terluka>
- Ismail, m. I. (2011). Kinerja dan potensi guru dalam pembelajaran. *Lentera pendidikan*, 13(1), 44–63.
- Kurniawan, d., & kunto, s. Y. (2013). Pengaruh promosi dan store atmosphere terhadap impulse buying dengan shopping emotion sebagai variabel intervening studi kasus di matahari department store cabang supermall

surabaya. *Jurnal manajemen pemasaran petra*, 1(2), 3.

Methodé, k., Osunsan, o. K., Florence, i., Augustine, w., Abiria, p., & Innocent, b. (2019). Effect of organizational change on employee performance among selected commercial banks in Bujumbura, Burundi. *East African Scholars Journal of Economics, Business and Management*, 2(April), 225–234. [Http://www.easpublisher.com/easjebm/](http://www.easpublisher.com/easjebm/)

Mudeng, d. S., Tumbel, a., Taroreh, r., Manajemen, j., Sam, u., & Manado, r. (2017). *Kinerja karyawan pada kpknL Manado the effect of organization change and career development on employee ' s performance in kpknL Manado*. 5(2), 2859–2867.

Nick, van d., & Marcus, j. (2012). *Organisation & management: an international approach*.

Perdana, e. (2016). *Olah data skripsi dengan spss 22* (Christianingrum (ed.)). Lab Kom Manajemen Fe Ubb. <https://docplayer.info/49903210-olah-data-skripsi-dengan-spss-22.html>

Poluakan, f. A. (2016). Pengaruh perubahan dan pengembangan organisasi terhadap kinerja karyawan pt. Sinar Galesong Prima Manado. *Jurnal emba: jurnal riset ekonomi, manajemen, bisnis dan akuntansi*, 4(4), 1057–1067.

Priyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif* (t. Chandra (ed.)). Zifatama publisher.

Pujihastuti, i. (2011). Prinsip penulisan kuesioner penelitian. *Cefars : jurnal agribisnis dan pengembangan wilayah vol. 2 no. 1, 1*.

Rahadian, b. R. (2013). *Korelasi antara perubahan organisasi dengan stres kerja di divisi munisi pt. Pindad (persero) turen malang*.

Rifa'i, m. (2017). Pengelolaan terhadap perubahan dan perkembangan organisasi. *Jurnal manajemen pendidikan dan keislaman*, 6(1), 54–68.

Riniwati, h. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (universitas brawijaya (ed.);

1st ed.). Ub press.

Silalahi, u. (2011). Asas-asas manajemen. *Jurnal ilmiah manajemen dan ekonomi*, 1–23.

Simbolon, r. H. U. A. (2013). Pengaruh perubahan organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai (studi pada kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang banjarmasin). *Jwm: jurnal wawasan manajemen*, 1(1), 27–41.

Siyoto, s., & sodik, a. (2015). Dasar metodologi penelitian. In ayup (ed.), *journal of physics a: mathematical and theoretical* (1st ed., vol. 44, issue 8). Literasi media publishing. <https://doi.org/10.1088/1751-8113/44/8/085201>

Sobirin, a. (2011). *Organisasi dan perilaku organisasi*. 1–72.

Sugiyono. (2016). *Metode penelitian manajemen* (setiyawami (ed.)). Alfabeta.

Suhariadi, f. (2013). *Manajemen sumber daya manusia* (1st ed.). Airlangga university press.

Sukaenih, e., & iskandar, a. (2012). *Pengaruh formasi pegawai terhadap kinerja pegawai materi dan metode waktu dan tempat populasi dan sampel teknik pengumpulan data*. 3.

Suliyanto. (2018). Pelatihan metode pelatihan kuantitatif. *Journal of chemical information and modeling*, 5(2), 223–232. <https://doi.org/10.1017/cbo9781107415324.004>

Susan, e. (2019). Manajemen sumber daya manusia eri susan 1. *Jurnal manajemen pendidikan*, 2, 952–962.

Sutrisno, e. (2010). *Budaya organisasi* (suwito (ed.); i). Prenada media group. <https://play.google.com/books/reader?id=pd6vdwaaqbj&hl=id&printsec=frontcover&pg=gbs.pr3>

Utami, s., wibowo, e., & utami, a. B. (2017). Pengaruh perubahan organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi. *Jurnal ekonomi dan kewirausahaan*, 17, 205–216.

- Wahyudi. (2019). *Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan*. 2(3), 351–360. <https://doi.org/10.31227/osf.io/4g2nx>
- Wartono, t. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan majalah mother and baby). *Jurnal ilmiah prodi manajemen universitas pamulang*, 4. [Http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/kreatif/article/view/498/410](http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/kreatif/article/view/498/410)
- Wijaya, c. (2017). Perilaku individu organisasi. In *lembaga pengembangan pendidikan indonesia (lpppi), medan*. [Www.lpppindonesia.com](http://www.lpppindonesia.com)
- Wisnu, d. (2019). *Teori organisasi* (1st ed.). Universitas muhammadiyah malang.
- Yunus, e. (2018). Pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai kppbc tipe madya pabean tanjung perak surabaya. *Ekuitas (jurnal ekonomi dan keuangan)*, 16(3), 368–387. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2012.v16.i3.355>

CURRICULUM VITAE



Nama : Yoga Akbar Bastanta

Jenis Kelamin : Laki-laki

Tempat / Tanggal Lahir : Pekanbaru / 4 Januari 1996

Status : Belum menikah

Agama : Islam

Email : yogaakbarbst@gmail.com

Alamat : Jl. Kamboja, Gg. Kerkoff 1, Tanjungpinang

Riwayat Pendidikan : - SMK N 2 Pekanbaru
- STIE Pembangunan Tanjungpinang