

ABSTRAK

Penolakan yang dilakukan oleh pegawai terhadap perubahan yang terjadi pada organisasi yang ditandai dengan : pegawai menganggap perubahan merupakan hal negative, pegawai yang suka rutinitas, suka melakukan hal lama dari pada yang baru, stress menerima hal yang baru, merasa repot dengan perubahan, menolak perubahan walaupun menguntungkan baginya, menghindari perubahan, sering berubah pikiran, tidak dapat mengubah pikiran, selalu konsisten tidak mau mengubah pikiran. Penelitian ini dilakukan untuk melihat dampak partisipasi, komitmen afektif terhadap penolakan perubahan dengan kesiapan perubahan sebagai variabel intervening yang dilakukan pada pejabat fungsional yang akan melaksanakan uji kompetensi di lingkup Dinas Kesehatan Kabupaten Pesisir Selatan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 125 orang responden dan dianalisis menggunakan *software smartPLS* versi 3 2018 . Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh a) Partisipasi Karyawan terhadap kesiapan perubahan negatif dan signifikan. b) Pengaruh komitmen afektif terhadap kesiapan perubahan didapat Hasil positif dan signifikan. c) Pengaruh partisipasi karyawan dengan penolakan perubahan positif dan signifikan. d) Pengaruh komitmen afektif terhadap penolakan perubahan. positif dan signifikan. e) Pengaruh kesiapan perubahan berpengaruh negatif dan signifikan. f) Partisipasi karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap penolakan perubahan melalui kesiapan perubahan sebagai variabel *intervening* dengan hasil non mediation. g) Komitmen afektif tidak berpengaruh signifikan terhadap penolakan perubahan melalui kesiapan perubahan sebagai variabel *intervening* dengan hasil non mediation.

Kata Kunci :

Partisipasi Karyawan, Komitmen Affective, Kesiapan Perubahan dan Penolakan Perubahan

ABSTRACT

Refusal by an employee to the changes that occur in organisasi. yang marked with an employee considers the change is negative, employees who like routine, like doing longer than the new ones, stress accept new things, feel bothered by the change, resist change even though profitable for him, avoid change, often change their minds, can not change your mind, always consistent not willing to change his mind. Penelitian is done to see the impact of participation, affective commitment to the rejection of change readiness as an intervening variable that changes made on the functional officials who will carry out the test of competence in the scope of the South Shore District Health Office. Data collection techniques in this study using a questionnaire with a sample size of 125 respondents and analyzed using smartPLS software version 3 in 2018. The results showed that the effect of a) Participation of Employees on the readiness of change negative and significant. b) influence effective commitment of the readiness of change The results obtained are positive and significant. c) Effect of employee participation with the refusal of the change positif and significant. d) The influence of affective commitment to change denial, positive and significant. e) Effect of change readiness significant negative effect, f) Employee participation does not significantly influence the changes through the readiness change denial as an intervening variable with the result of non-mediation. g) affective commitment does not significantly influence the changes through the readiness change denial as an intervening variable with the result of non-mediation.

Keywords :

Employee participation, affective commitment, readiness and Rejection Change