

## ABSTRAK

**ISMAWATI.** 2013. Peran Perubahan Organisasi Dengan Kesejahteraan Psikologis Karyawan PT. PLN (Persero) Area Malang

**Pembimbing** : Andik Rony Irawan, M. Si, Psi.,

**Kata Kunci** : Kesejahteraan Psikologis, Perubahan Organisasi

---

Sumber daya manusia merupakan aspek terpenting dalam perusahaan, karena kualitas SDM merupakan penentu dari maju mundurnya sebuah perusahaan. Yang mana implikasinya adalah pendapatan perusahaan. Sangat berbeda ketika sistem dalam perusahaan mendukung kebutuhan akan otonomi, pengembangan kompetensi karyawan, menunjang keterkaitan hubungan antar karyawan sesama rekan kerja, merasa lebih bahagia dan lebih puas dengan pekerjaan mereka sehingga motivasi karyawanpun akan semakin tinggi.

Kesejahteraan psikologis merupakan kondisi dinamis yang mencakup dimensi subjektif, sosial dan psikologis serta perilaku yang berhubungan dengan kesejahteraan seperti sikap yang positif terhadap dirinya sendiri dan orang lain, mampu membuat keputusan sendiri untuk tujuan hidupnya, dan mengatur tingkah lakunya sehingga dapat menciptakan dan mengatur lingkungan, dan membuat hidup mereka lebih bermakna serta mengeksplorasi diri. Perubahan organisasi adalah perpindahan kondisi dari kondisi sebelumnya pada kondisi yang selanjutnya yang dilakukan terhadap unsur-unsur organisasi meliputi teknologi, kondisi dalam perusahaan, peluang karir, dan kompetisi antar perusahaan sebagai wujud respon organisasi dalam upaya perbaikan kemampuan organisasi dalam perubahan perilaku anggotanya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran variabel bebas yakni perubahan organisasi dengan variabel terikat yaitu kesejahteraan psikologis karyawan di PT. PLN (Persero) Area Malang. Dengan jumlah responden 58 karyawan dengan metode pengumpulan data yaitu skala. Yang terdiri dari dua skala yaitu skala perubahan organisasi dan skala kesejahteraan psikologis karyawan, yang masing-masing terdiri dari 24 aitem. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi sederhana.

Adapun hasil penelitian ini adalah sebagai berikut: pada variabel kesejahteraan psikologis terdapat 28 karyawan (48.3%) berada pada kategori sedang, 14 karyawan (24.13%) pada taraf rendah, 8 karyawan (13.7%) sangat tinggi, 10.34% atau 6 karyawan berada pada taraf tinggi serta (3.44%) 2 karyawan sangat rendah. Sedangkan variabel perubahan organisasi yaitu 28 karyawan (48.3%) taraf sedang, 13 (22.41%) karyawan pada taraf rendah, 13.79% atau 8 karyawan berada pada kategori sangat tinggi, (12.06%) 7 karyawan taraf tinggi dan 2 karyawan (3.44%) berada pada taraf sangat rendah.

Berdasarkan hasil analisis kedua variabel di atas (kesejahteraan psikologis dan perubahan organisasi) bahwa terdapat hubungan positif ( $r_{xy} = 0.703$  dengan  $\text{sig} < 0.05$ ), yakni hubungan antara kedua variabel adalah positif signifikan dengan nilai 0.000 dan nilai signifikansinya Sig. (2-tailed) adalah di bawah atau lebih kecil dari 0.005. sedangkan sumabangsih atau daya prediksi perubahan organisasi terhadap kesejahteraan psikologis karyawan di PT. PLN (Persero) Area Malang ini ditunjukkan dengan koefisien determinan  $r^2 = 0.494$  yang berarti bahwa 49.4% kesejahteraan psikologis karyawan ditentukan oleh perubahan organisasi.