

**PENGARUH SOSIALISASI BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KESIAPAN BERUBAH KARYAWAN
DI PT PERMATA HIJAU GROUP**

TESIS

OLEH

**GREGORY MORENO
NPM. 141804021**



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

2016

**PENGARUH SOSIALISASI BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KESIAPAN BERUBAH KARYAWAN
DI PT PERMATA HIJAU GROUP**

TESIS

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Psikologi
pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area**



OLEH

**GREGORY MORENO
NPM. 141804021**

**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER PSIKOLOGI**

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Pengaruh Sosialisasi Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kesiapan Berubah Karyawan di PT Permata Hijau Group

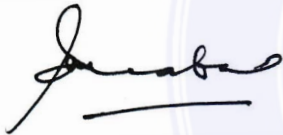
N a m a : Gregory Moreno

N I M : 141804021

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II



Emmy Mariatin, Ph.D, MA, Psikologi

Suryani Hardjo, S.Psi. MA

**Ketua Program Studi
Magister Psikologi**

Direktur

Prof. Dr. Sri Milfayetty, M.Si. Kons

Prof. Dr.Ir. Retna Astuti K., MS

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER PSIKOLOGI**

HALAMAN PENGESAHAN

**Tesis ini dipertahankan di depan Panitia Penguji Tesis
Program Pascasarjana Magister Psikologi
Universitas Medan Area**

Pada Hari : Jum'at
Tanggal : 4 November 2016
Tempat : Program Pascasarjana Magister Psikologi Universitas Medan Area

PANITIA PENGUJI

Ketua : Dr. M. Rajab Lubis, M.S (.....)

Sekretaris : Rahmi Lubis, S.Psi, M.Psi (.....)

Anggota I : Emmy Mariatin, P.hD, MA, Psikolog (.....)

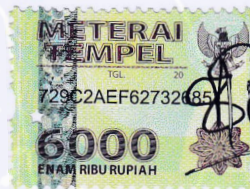
Anggota II : Suryani Hardjo, S.P si. MA (.....)

Penguji Tamu : Prof. Dr. Sri Milfayetty, M.Si. Kons (.....)

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Medan, 4 November 2016



Gregory Moreno

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas karunia, lindungan serta penyertaanNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini yang berjudul **“PENGARUH SOSIALISASI BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KESIAPAN BERUBAH KARYAWAN DI PT PERMATA HIJAU GROUP”**, yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Psikologi pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area.

Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih banyak kekurangannya, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan yang konstruktif, dari para pembaca demi penyempurnaannya dalam upaya menambah khasanah pengetahuan dan bobot dari Tesis ini. Semoga Tesis ini dapat bermanfaat, baik bagi perkembangan ilmu pengetahuan maupun bagi dunia usaha dan pemerintah.

Medan, 4 November 2016

Penulis

Gregory Moreno

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas karunia, lindugan serta penyertaanNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini yang berjudul **“Pengaruh Sosialisasi Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kesiapan Berubah Karyawan di PT Permata Hijau Group.”**

Dengan ini penulis juga mengucapkan terima kasih kepada keluarga tercinta yang telah memberikan dukungan sehingga studi pada pendidikan Program Magister Psikologi ini dapat selesai.

Selama proses pembuatan Tesis ini, penulis di bantu juga oleh banyak pihak yang mungkin tidak dapat dijabarkan satu persatu. Namun, ucapan terima kasih penulis, penulis sampaikan kepada:

1. Ibu Prof. Dr.Ir. Retna Astuti K., MS selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Medan Area.
2. Ibu Emmy Mariatin, P.hD, MA, Psikolog, selaku Dosen Pembimbing I Tesis yang telah bersedia meluangkan waktunya dan dengan penuh kesabaran, perhatian, ketelitian, serta arahan dalam memberikan bimbingan dan dorongan agar tesis dapat terselesaikan.
3. Ibu Suryani Hardjo, S.Psi, MA, pembimbing II Tesis yang juga telah mengarahkan dan memberikan saran yang bermanfaat bagi penulis, juga banyak membantu penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
4. Bapak Dr. M. Rajab Lubis, M.S selaku Ketua Tim Penguji Tesis, yang telah memberikan semangat kepada penulis serta telah meluangkan waktunya untuk menguji dan membimbing penulis.
5. Prof. Dr. Sri Milfayetty, M.Si. Kons selaku Dosen Penguji Tesis yang telah meluangkan waktunya untuk menguji dan membimbing penulis.

6. Ibu Rahmi Lubis, S.Psi, M.Psi, selaku Sekretaris Tim Penguji Tesis, yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk hadir dan memberikan saran kepada penulis untuk kesempurnaan tesis ini
7. Seluruh Staf Pengajar dan Tata Usaha Program Pasca Sarjana Magister Psikologi Universitas Medan Area.
8. Pimpinan Perusahaan PT Permata Hijau Group, yang telah memberikan kesempatan luas kepada penulis untuk melakukan penelitian tesis ini.
9. Bapak Tansri Lugito, SH, M.Hum, Bapak Piter Wongker, MM selaku HR Manager dan Bapak Timbul P. Jaya Malau, SS selaku Assisten Manager *People Development* PT Permata Hijau Group, yang telah mendukung pelaksanaan penelitian serta selalu memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
10. Ibu Etti Harimurti, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku Recruitment Supervisor sekaligus sahabat terbaik yang selalu memberikan dukungan dan bantuan kepada penulis dalam proses penyelesaian tesis dan juga proses penelitian.
11. Seluruh Staff PT Permata Hijau Group yang telah bersedia meluangkan waktunya sebagai subyek penelitian dalam proses penelitian ini.
12. Sahabat-sahabat Penulis Septian, Togi, Regina, Kak Dewi Maya, Kak Debby, Hanny, Yuki dan Rachel yang telah memberikan dukungan selama proses penelitian ini.
13. Noni Novika Sari, Hendrik Salim, Risdawati Purba, Dinda Mulya Lubis, Marahalim Harahap, Solvia Karina Tarigan, Ayu Mirmaningtyas, Fatmi Nasution, dan Puspita Sary Ginting, terima kasih sudah menjadi sahabat bagi penulis. Terima kasih untuk kebersamaan, nasihat, semangat, serta kebersamaan yang membahagiakan. Pengalaman bersama kalian tidak mudah dilupakan.
14. Kepada teman-teman mahasiswa Program Magister Psikologi Universitas Medan Area Konsentrasi Psikologi Industri dan Organisasi Angkatan Tahun 2014 terutama kelas B,
UNIVERSITAS MEDAN AREA

terima kasih untuk kebersamaan dan pengalaman selama menjalani perkuliahan bersama kalian.

Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada para pihak yang tidak mungkin disebutkan satu persatu dalam tesis ini, yang telah memberikan dukungan kepada penulis. Penulis berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan Ibu-Bapak sekalian.

Akhir kata penulis menyadari tesis ini jauh dari sempurna. Semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi rekan-rekan semua.

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PERSETUJUAN

HALAMAN PENGESAHAN

PERNYATAAN

KATA PENGANTAR

UCAPAN TERIMA KASIH

DAFTAR ISI.....	i
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT.....	vii

BAB I PENDAHULUAN..... 1

1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	10
1.3. Tujuan Penelitian.....	11
1.4. Manfaat Penelitian.....	11

BAB II KERANGKA TEORI..... 12

2.1. Kesiapan Berubah Karyawan.....	12
2.1.1. Pengertian Kesiapan Berubah.....	12
2.1.2. Dimensi Kesiapan Berubah.....	13
2.1.3. Faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Berubah.....	14
2.1.4. Dampak Kesiapan Berubah.....	15
2.2. Sosialisasi Budaya Organisasi.....	16
2.2.1. Pengertian Sosialisasi Budaya Organisasi.....	16
2.2.2. Tujuan Sosialisasi Budaya Organisasi.....	17
2.2.3. Manfaat Sosialisasi Budaya Organisasi.....	18
2.2.4. Proses Internalisasi Budaya Organisasi.....	20

2.3. Komitmen Organisasi.....	22
2.3.1. Pengertian Komitmen Organisasi.....	22
2.3.2. Tipe Komitmen Organisasi.....	23
2.3.3. Aspek-aspek Komitmen Organisasi.....	27
2.3.4. Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	28
2.4. Penerapan Sosialisasi Budaya Organisasi di PT Permata Hijau Group.....	29
2.5. Pengaruh Sosialisasi Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi.....	32
2.6. Pengaruh Kesiapan Berubah Karyawan terhadap Komitmen Organisasi.....	34
2.7. Pengaruh Sosialisasi Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kesiapan Berubah.....	36
2.8. Kerangka Konseptual.....	38
2.9. Hipotesis Penelitian.....	38
BAB III METODE PENELITIAN.....	39
3.1. Identifikasi Variabel Penelitian.....	39
3.2. Definisi Operasional.....	39
3.2.1. Kesiapan Berubah Karyawan.....	40
3.2.2. Komitmen Organisasi.....	40
3.2.3. Sosialisasi Budaya Organisasi.....	40
3.3. Populasi dan Sampel Penelitian.....	41
3.3.1. Populasi Penelitian.....	41
3.3.2. Sampel Penelitian.....	41
3.4. Metode Pengumpulan Data.....	42
3.4.1. Skala Kesiapan Berubah Karyawan.....	42
3.4.2. Skala Komitmen Organisasi.....	42
3.4.3. Skala Sosialisasi Budaya Organisasi.....	43
3.5. Uji Coba Alat Ukur.....	43
3.5.1. Uji Validitas.....	44
3.5.2. Uji Reliabilitas.....	44
3.6. Prosedur Penelitian.....	41

3.7. Metode Analisis Data.....	46
BAB IV PELAKSANAAN, HASIL PENELITIAN DAN	
PEMBAHASAN.....	48
4.1. Orientasi Kacah dan Persiapan Penelitian	48
4.1.1. Orientasi Kacah	48
4.1.2. Persiapan Penelitian	49
4.1.2.1. Persiapan Adiministrasi	50
4.1.2.2. Gambaran Subjek Penelitian	50
4.1.2.3. Persiapan Alat Ukur Penelitian	53
4.2. Pelaksanaan Penelitian.....	55
4.3. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	55
4.4. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	58
4.5. Uji Asumsi.....	59
4.5.1. Uji Normalitas Sebaran.....	60
4.5.2. Uji Lincritas.....	60
4.6. Hasil Perhitungan Analisis Regresi Berganda.....	61
4.6.1. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	62
4.6.1.1. Mean Hipotetik	62
4.6.6.2. Mean Empirik	63
4.6.6.3. Penggolongan Kriteria	63
4.7. Pembahasan	67
4.7. Keterbatasan Penelitian	71
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	72
5.1. Kesimpulan	72
5.2. Saran	72
5.2.1. Saran Metodologis	73
5.2.2. Saran Praktis	73
DAFTAR PUSTAKA.....	75
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Nilai Item Pernyataan Skala Komitmen Organisasi Dan Kesiapan Berubah Karyawan	43
Tabel 3.2. Nilai Item Pernyataan Skala Sosialisasi Budaya Organisasi	43
Tabel 4.1. Gambaran Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
Tabel 4.2. Gambaran Subjek Penelitian Berdasarkan Usia.....	51
Tabel 4.3. Gambaran Subjek Penelitian Berdasarkan Tingkat Pendidikan...	51
Tabel 4.4. Gambaran Subjek Penelitian Berdasarkan Posisi Jabatan.....	52
Tabel 4.5. Gambaran Subjek Penelitian Berdasarkan Lama Kerja	52
Tabel 4.6. Distribusi Penyebaran Item-item Pernyataan Skala Sosialisasi Budaya Organisasi Sebelum Uji Coba	53
Tabel 4.7. Distribusi Penyebaran Item-item Pernyataan Skala Komitmen Organisasi Sebelum Uji Coba	54
Tabel 4.8. Distribusi Penyebaran Item-item Pernyataan Skala Kesiapan Berubah Sebelum Uji Coba	54
Tabel 4.9. Distribusi Penyebaran Item-item Pernyataan Skala Sosialisasi Budaya Organisasi Setelah Uji Coba	56
Tabel 4.10. Distribusi Penyebaran Item-item Pernyataan Skala Komitmen Organisasi Setelah Uji Coba	57
Tabel 4.11. Distribusi Penyebaran Item-item Pernyataan Skala Kesiapan Berubah Setelah Uji Coba	58
Tabel 4.12. Hasil Uji Normalitas	60
Tabel 4.13. Hasil Uji Linieritas.....	61
Tabel 4.14. Koefisien Determinan dan Pengaruh Sosialisasi Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kesiapan Berubah Karyawan.....	61
Tabel 4.15. Perbandingan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik.....	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1. Kurva Kondisi Sosialisasi Budaya Organisasi	65
Gambar 4.2. Kurva Kondisi Komitmen Organisasi	65
Gambar 4.3. Kurva Kondisi Kesiapan Berubah	66

Pengaruh Sosialisasi Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kesiapan Berubah Karyawan di PT Permata Hijau Group

Gregory Moreno

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sosialisasi budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kesiapan berubah karyawan di PT Permata Hijau Group. Subyek dalam penelitian ini adalah karyawan kantor unit PT Permata Hijau Group sebanyak 165 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala sosialisasi budaya organisasi, skala komitmen organisasi dan skala kesiapan berubah. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan metode statistik analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa dari kedua variabel independen yaitu sosialisasi budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap variabel dependen yaitu kesiapan berubah karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan, hal ini ditunjukkan dengan ($R = 0,850$; $R^2 = 0,723$; $F = 211,561$; $p = 0,000$). Kedua variabel independen ini memiliki sumbangan efektif sebesar 72,3% terhadap kesiapan berubah karyawan. Hasil lain dalam penelitian ini diketahui bahwa variabel sosialisasi budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kesiapan berubah dengan sumbangan efektif sebesar 65,5% sedangkan variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kesiapan berubah dengan sumbangan efektif sebesar 69,4%.

Kata kunci: sosialisasi budaya organisasi, komitmen organisasi dan kesiapan berubah karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

PT Permata Hijau Group adalah perusahaan perkebunan kelapa sawit yang semula dirintis dengan 800 Ha kebun, kini telah berkembang menjadi perusahaan *oleochemicals/oleokimia* yang besar. Perkebunan telah meluas tidak hanya di Provinsi Sumatera Utara, akan tetapi telah mencapai Provinsi Kepulauan Riau, Provinsi Jambi dan Provinsi Bengkulu. Karyawan kini telah mencapai hampir 6000 orang. Produksi yang semula hanyalah *crude palm oil* (minyak kelapa sawit mentah), kini telah meningkat pada produksi turunannya seperti minyak makan (*edible oil*), mentega (*margarine*), sabun (*soap noodle*), *fatty acid* (lemak asam). Produk yang saat ini mencapai kurang lebih 800 ribu metrik ton per tahun, menunjukkan kelas tersendiri dari perusahaan. Bidang usaha ini menghadapi pesaing yang telah terlebih dahulu beroperasi di pasaran dunia antara lain *Procter and Gamble (P&G)*, *Henkel*, *KAO*, *Salim Oleochemicals*. Disamping itu telah muncul beberapa pemain baru di Indonesia dalam bisnis *oleochemicals* ini antara lain *Musim Mas*, *Sinarmas Oleochemicals*, *Bakrie Plantation*, *Tolan Tiga* dan banyak lainnya.

Fenomena yang terjadi di PT. Permata Hijau Group yang telah berdiri dari tahun 1984 ini, adalah belum tercapainya keberhasilan perusahaan untuk menjadikan budaya organisasi sebagai nyawa dari perusahaan. Menurut pengamatan peneliti bahwa individu yang berada di dalam organisasi belum dapat mengimplementasikan budaya organisasi sesuai dengan yang diharapkan

perusahaan. Hal ini bisa dimaklumi dikarenakan visi dan misi perusahaan pun baru terbangun di akhir tahun 2014. Dalam hal ini nilai-nilai budaya organisasi PT. Permata Hijau Group masih belum sepenuhnya diimplementasikan oleh karyawan. Dalam hal kerjasama (*teamwork*), karyawan hanya dapat bekerja sendiri, merasa bahwa pekerjaan yang diberikan adalah tanggung jawab sendiri, dan berusaha sendiri untuk mencapai target dari pekerjaan yang diberikan. Oleh karena setiap karyawan merasa hanya mencapai target individu maka tidak ada komunikasi yang lebih intens dengan rekan kerja, kecuali hanya sebatas tugas dan pekerjaan saja. Kemudian nilai integritas (*integrity*), terjadi berbagai macam pelanggaran dalam bekerja yang dilakukan oleh karyawan seperti melanggar peraturan perusahaan demi kepentingan pribadi. Sehingga hal ini menyebabkan sikap tidak profesional dalam bekerja. Dalam hal profesionalisme (*Professionalism*), terlihat dari ketidakdisiplinan karyawan dalam bekerja seperti terlambat masuk kantor, pada saat waktu kerja sering bermain *game* atau bergosip, sehingga kondisi ini menyebabkan karyawan mencapai hasil yang tidak maksimal di dalam lingkungan kerja mereka. Komunikasi (*communication*) yang terjalin antara karyawan juga kurang harmonis, sehingga yang berdampak pada menurunnya komitmen terhadap perusahaan yang berujung pada *performance* karyawan.

Era globalisasi pasar dan perkembangan teknologi informasi yang cepat saat ini menyebabkan ketatnya persaingan organisasi khususnya perusahaan yang bertaraf internasional. Hal ini menuntut organisasi mampu menyesuaikan diri untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya. Organisasi harus mau

DAFTAR PUSTAKA

- Armenakis, A.A., Harris, S.G., & Field, H.S. 1993. *Creating Readiness For Organizational Change. Human Relations*, 46, 681-703.
- Armenakis, A. A., & Bedeian, A. G. 1999. Organizational Change: A Review Of Theory And Research In The 1990s. *Journal Of Management*, 25, 293-315.
- Azwar, S. 2013. *Reliabilitas dan Validitas*. Edisi 4. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. 2014. *Penyusunan Skala Psikologi*. Edisi 2. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bernerth, J. 2004. *Expanding Our Understanding Of The Change Message*. Human Resource Development Review, 3(1), 36-52.
- Ella, A.S. 2013. Pengaruh Kesiapan Berubah Terhadap Semangat Kerja Pada Pekerja Perkebunan. *Tesis*. Universitas Sumatera Utara.
- Desyani, A. 2012. <http://agustecom.blogspot.co.id/2012/03/sosialisasi-budaya-organisasi.html>. (Di unduh 7 Februari 2016).
- Durmaz, H. 2007. *Officer Attitudes Toward Organizational Change In Turkish National Police*. Texas: University Of North Texas.
- Girsang, D. 2010. Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dan *Locus Of Control* Dengan Mutu Pelayanan Terhadap Asuhan Persalinan Normal Pada Bidang Delima di Kota Medan. *Tesis*. Medan: Universitas Medan Area.
- Fachri, M.W. 2008. Hubungan Antara Ciri Kepribadian, Usia, Masa Kerja, Tingkat Pendidikan Dan Jenis Kelamin Dengan Kesiapan Untuk Berubah. *Skripsi*. Depok: Universitas Indonesia.
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J., & Baron, R.A. 1993. *Behavior In Organisations: Understanding And Managing The Human Side Of Work*. New Jersey: Prentice Hall.
- Harimurti, E. 2014. Pengaruh Kesiapan Berubah, Komitmen Terhadap Organisasi, Dan Komunikasi Tentang Perubahan Organisasi Terhadap Penerapan Performance Management System. *Tesis*. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Hadi. 2000. *Metodologi Research*. Jilid I – IV. Yogyakarta: Andi

- Holt, D.T., Armenakis, A.A., Field, H.S., & Harris, S.G. 2007. Readiness For Organizational Change: The Systematic Development Of A Scale. *Journal Of Applied Behavioral Science*, 43(2), 232-255.
- Iverson, R. D. 1996. Employee Acceptance Of Organizational Change: The Role Of Organizational Commitment. *The International Journal Of Human Resource Management*, 7, 122-149.
- Kreitner, R., & Angelo, K. 2005. *Perilaku Organisasi*. Buku 1. Edisi Kelima. Jakarta: Salemba Empat.
- Lau, C.M., & Woodman, R.W. 1995. Understanding Organizational Change: A Schematic Perspective. *Academy Of Management Journal*, 38(2), 537-554.
- Littel John, Stephen W. & Karen A. 2009. *Teori Komunikasi (Theories of Human Communication)*, Edisi 9. Jakarta: Salemba Humanika.
- Madsen, S.R. 2003. Wellness In Workplace: Preparing Employees For Change. *Organization Development Journal*, 21(1), 46-55.
- Memahon, B. 2007. *Organizational Commitment, Relationship Commitment And Their Association With Attachment Style And Locus Of Control*. Georgia: Georgia Institute Of Technology.
- Meshane, S. L., & Mary, A, G. 2008. *Organizational Behavior*. Fourth Edition. New York: Mcgraw-Hill.
- Meyer, J.P., & Allen, N.J. 1997. *Commitment In The Workplace*. California: Sage Publications.
- Moorhead, G. & Griffin, R. W. 1999. *Organizational Behavior, Third Edition*. Houghton Mifflin. Boston
- Mowday, R, Steers, R, & Porter, L. 1982. *Organisational Linkages: The Psychology Of Commitment, Absentism, And Turnover*. San Diego: Academic Press.
- Pershing, J.A. 2006. *Personality, Context, And Resistance To Organizational Change*. *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, 15(1), 73-101.
- Poerwanto. 2008. *Buclaya Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Pramadani. 2012. Hubungan Antara Komitmen Organisasi dengan Kesiapan Berubah Karyawan Divisi Enterprise Service (DES). *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi Volume 1, Nomor 02, Juni 2012*. Surabaya: Universitas Airlangga Surabaya
- Ramadhana, R. 2012. *Be Happy At Work*. Yogyakarta: Flashbooks.
- Rivai, V. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Edisi Pertama. Jakarta: Raja GrafindoPersada.
- Ruslan, R. 2007. *Manajemen Public Relations dan Media Komunikasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Santoso. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis, Volume 8, Nomor 15: 53 – 64*.
- Schein, E, H. 2004. *Organizational Culture And Leadership*. San Fransisco: John Wiley & Son.
- Shah, N. 2011. A Study Of Relationship Between Organisational Justice And Employee Readiness For Change. *Journal Of Enterprise Information Management, 24 (3), 224-236*.
- Sheldon, M.E. 1971. *Investments And Involvements As Mechanisms Producing Commitment To The Organization*. *Administrative Science Quarterly*, 16, 143-150.
- Slocum, J. W., & Hellriegel, D. 2009. *Principles Of Organizational Behavior*. South - Western Cengage Learning.
- Soekanto, S. 1993. *Kamus Sosiologi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi.
- Sudjana, N. 2010. *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2014. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Sulistyaningtyas. 2010. Startegi Sosialisasi Budaya Organisasi kepada Karyawan PT Astra International – TBK Honda Sales Office Region Yogyakarta. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Volume 1, Nomor 8, Juni 2012*. Yogyakarta. Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

- Suwaryo, J. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kesiapan Berubah di AJB Bumiputera 1912. *Tesis*. Bogor : Institut Pertanian Bogor.
- Tika, M. P. 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Uha, I. N. 2013. *Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta. Prenadamedia Group
- Walinga, J. 2008. Toward A Theory For Change Readiness: The Roles Of Appraisal, Focus, And Percieved Control. *Journal Of Applied Behavioural Science*, 14, 150-161.



UNIVERSITAS MEDAN AREA

PROGRAM PASCASARJANA

Program Studi : *Magister Administrasi Publik – Magister Agribisnis*
Magister Hukum- Magister Psikologi

Jalan Setia Budi No. 79-B Telp. (061) 8201994 Fax. (061) 8226331 Medan 20120

Nomor : 1129 /PPS-UMA/WDI/01/VIII/2016
Lampiran : -
Hal : *Pengambilan Data*

Kepada Yth. :
Manager HRD PT. Permata Hijau Grup
Di -
Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan adanya Tugas Akhir mahasiswa Program Pascasarjana Magister Psikologi Universitas Medan Area, kami mohon kesediaan Saudara untuk memberikan izin kepada mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini

Nama : Gregory Moreno
NPM : 141804021
Program Studi : Magister Psikologi
Konsentrasi : Industri dan Organisasi


Untuk melaksanakan pengambilan data di instansi yang Saudara pimpin sebagai bahan melengkapi tugas-tugas penulisan Tesis pada Program Pascasarjana Magister Psikologi Universitas Medan Area.

Disamping itu perlu kami sampaikan bahwa mahasiswa yang tersebut diatas mengambil judul” *Pengaruh Sosialisasi Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kesiapan Perubahan Karyawan Di PT. Permata Hijau Grup*”.

Demikian disampaikan, atas bantuan dan kerjasama yang baik diucapkan terimakasih.

Medan, 9 Agustus 2016

An. Direktur,
Wakil Bid. Akademik


Ir. Erwin Pane, M.S.

Tembusan :

1. Ketua Program Studi – M.PSi
2. Pertinggal



PT. NAGAMAS PALMOIL LESTARI

Jalan Sultan Iskandar Muda No. 107, Medan - 20154 - Indonesia
Telp (6261) 457 7777 Fax (6261) 456 9755 E-mail permata@permatagroup.com

SURAT - KETERANGAN

No. HRD-NPO/X/4097/0916

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa :

Nama : **GREGORY MORENO**
NIM : 141804021
Program studi : Magister Psikologi
Konsentrasi : Industri dan Organisasi

Adalah benar telah melakukan riset untuk Program Studi Magister Psikologi pada Universitas Medan Area dengan judul Pengaruh Sosialisasi Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kesiapan Berubah Karyawan di PT.Nagamas Palmoil Lestari.

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 13 September 2016

PT. NAGAMAS PALMOIL LESTARI



Tan Srilugito, SH, M.Hum
Manager HRD