

Kajian Distress Pasca Perubahan Organisasi di PT X Tahun 2022

Saputra, Anto Yamashita

Deskripsi Lengkap: <https://lib.fkm.ui.ac.id/detail.jsp?id=136335&lokasi=lokal>

Abstrak

Perubahan organisasi merupakan bagian dari siklus kehidupan bisnis yang normal dan tak terhindarkan. Jika dikelola dengan baik, perubahan organisasi berpeluang meningkatkan kinerja bisnis serta keselamatan dan kesehatan kerja suatu organisasi. Namun demikian, perubahan organisasi dapat pula memperburuk keadaan yang disebabkan oleh distress akibat perubahan pada elemen intrinsik di tempat kerja. Faktor lingkungan rumah, lingkungan sosial dan karakteristik individu juga merupakan faktor risiko distress yang harus dikelola organisasi pada saat melakukan perubahan. PT X melakukan perubahan organisasi di tahun 2022. Pasca perubahan, pekerja sering mengeluh munculnya gejala-gejala distress dengan berbagai tingkatan. Oleh karena itu, perubahan organisasi perlu dilakukan kajian. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat gejala distress pekerja pasca perubahan organisasi, mengetahui hubungan faktor risiko distress dengan tingkat gejala distress dan mengetahui faktor risiko distress yang paling berhubungan secara simultan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan cross sectional dengan menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada pekerja Fungsi K3 dan Fungsi Operasi dengan jumlah 193 responden pada bulan Mei – Juni 2023. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat gejala distress yang dialami pekerja pasca perubahan organisasi adalah 153 pekerja (79,3%) dengan tingkat rendah, 30 pekerja (15,5%) sedang dan 10 pekerja (5,2%) tinggi. Faktor risiko distress yang berhubungan signifikan dengan tingkat gejala distress adalah umur, bagian kerja, ketaksaan peran, konflik peran, beban kerja kuantitatif, beban kerja kualitatif, tanggung jawab terhadap orang lain, lingkungan rumah dan lingkungan sosial. Sementara faktor risiko distress yang paling berhubungan secara simultan dengan tingkat gejala distress adalah umur dan lingkungan rumah.

Organizational change is a normal and unavoidable part of the business life cycle. If managed properly, organizational change has the opportunity to improve business performance and occupational safety and health of an organization. However, organizational change can also exacerbate the situation caused by distress due to changes in intrinsic elements in the workplace. Factors of the home environment, social environment and individual characteristics are also risk factors for distress that must be managed by the organization when implementing change. PT X implements organizational change in 2022. After the change, workers often complain of symptoms of distress with various levels. Therefore, organizational change needs to be studied. This study aims to determine the level of symptoms of workers' distress after organizational change, to determine the relationship between risk factors for distress and the level of symptoms of distress and to determine the risk factors for distress that are most closely related simultaneously. This research is a quantitative study using a cross-sectional approach using questionnaires distributed to workers in the K3 Function and Operations Function with a total of 193 respondents in May - June 2023. The results showed that the level of distress symptoms experienced by workers after

organizational change was 153 workers (79.3%) with a low level, 30 workers (15.5%) medium and 10 workers (5.2%) high. Distress risk factors that are significantly related to the level of distress symptoms are age, work assignment, role ambiguity, role conflict, quantitative workload, qualitative workload, responsibility to others, home environment and social environment. While the risk factors for distress that are most related simultaneously to the level of distress symptoms are age and home environment