

ABSTRAK

PENGARUH FLEKSIBILITAS KOGNITIF TERHADAP RESISTENSI PADA PERUBAHAN ORGANISASI DAN *TURNOVER* *INTENTION* KARYAWAN (Studi Pada PT. Pertamina Geothermal Energy Tbk)

Oleh

RATNA INDAH WULANDARI

Perubahan organisasi merupakan keniscayaan dalam lingkungan bisnis yang dinamis, namun seringkali terhambat oleh resistensi karyawan. Fleksibilitas kognitif, yaitu kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dengan perubahan, diduga berperan penting dalam mengurangi resistensi dan *turnover intention* karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fleksibilitas kognitif terhadap resistensi pada perubahan organisasi dan *turnover intention* karyawan di PT. Pertamina Geothermal Energy Tbk. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Sampel sebanyak 170 karyawan tetap diambil menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan metode *convenience sampling*. Analisis data dilakukan dengan regresi linier sederhana dan uji parsial menggunakan *IBM SPSS Statistics 25*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan, yaitu fleksibilitas kognitif berpengaruh negatif signifikan terhadap resistensi pada perubahan organisasi, serta fleksibilitas kognitif juga berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Saran bagi PT. Pertamina Geothermal Energy Tbk untuk mengembangkan program pelatihan yang mencakup peningkatan kemampuan adaptasi, penyelesaian masalah, serta penguatan pola pikir terbuka (*growth mindset*) guna meningkatkan fleksibilitas kognitif karyawan. Perusahaan juga disarankan untuk mendorong keterlibatan aktif karyawan dalam proses perubahan melalui pelatihan inovatif seperti *workshop* kreatif dan strategi komunikasi interaktif agar resistensi terhadap perubahan dapat diminimalkan. Fleksibilitas kognitif yang baik juga berperan dalam menekan *turnover intention*, sehingga penting bagi perusahaan untuk mengintegrasikan pengembangan kognitif ini dengan strategi retensi jangka panjang seperti jalur karir yang jelas serta penciptaan budaya kerja yang suportif dan inklusif.

Kata kunci: Fleksibilitas Kognitif, Resistensi Pada Perubahan Organisasi, *Turnover Intention* Karyawan.

ABSTRACT

THE EFFECT OF COGNITIVE FLEXIBILITY ON RESISTANCE ON ORGANIZATIONAL CHANGE AND EMPLOYEE TURNOVER INTENTION (Study On PT. Pertamina Geothermal Energy Tbk)

**By
RATNA INDAH WULANDARI**

Organizational change is an inevitability in a dynamic business environment, yet it is often hindered by employee resistance. Cognitive flexibility, defined as an individual's ability to adapt to change, is believed to play a crucial role in reducing both resistance to change and employee turnover intention. This study aims to analyze the influence of cognitive flexibility on resistance to organizational change and employee turnover intention at PT Pertamina Geothermal Energy Tbk. A quantitative method was employed, with a sample of 170 permanent employees selected through non-probability sampling using a convenience sampling technique. Data analysis was conducted using simple linear regression and partial tests with IBM SPSS Statistics 25. The results support the proposed hypotheses, indicating that cognitive flexibility has a significant negative effect on resistance to organizational change, as well as a significant negative effect on employee turnover intention. Based on these findings, it is recommended that PT Pertamina Geothermal Energy Tbk develop training programs focused on enhancing adaptability, problem-solving skills, and fostering a growth mindset to improve employees' cognitive flexibility. The company is also encouraged to actively engage employees in the change process through innovative training such as creative workshops and interactive communication strategies to minimize resistance. Furthermore, strong cognitive flexibility contributes to lowering turnover intention, making it important for the company to integrate cognitive development into long-term retention strategies, such as clear career paths and the creation of a supportive and inclusive work culture.

Keywords: Cognitive Flexibility, Resistance to Organizational Change, Employee Turnover Intention.