

Hubungan antara kepercayaan terhadap manajemen dan keterikatan karyawan dengan kesiapan individu untuk berubah

Gandya Parmeswari Wardhani, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20285478&lokasi=lokal>

Abstrak

Salah satu faktor penting untuk mencapai kesuksesan implementasi perubahan organisasi adalah kesiapan karyawan untuk berubah atau yang dikenal sebagai individual readiness for change. Untuk itu, perlu diketahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kesiapan individu untuk berubah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara kepercayaan karyawan terhadap manajemen dan keterikatan karyawan dengan kesiapan individu untuk berubah. Penelitian ini dilakukan di sebuah BUMN di Indonesia yang melibatkan 134 karyawan Direktorat Produksi PT. X dengan metode accidental sampling.

Hasil penelitian dengan menggunakan korelasi berganda menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kepercayaan terhadap manajemen dan keterikatan karyawan secara bersama-sama dengan kesiapan individu untuk berubah. Secara mandiri, kedua variabel tersebut juga terbukti memiliki hubungan yang signifikan dengan kesiapan untuk berubah. Kepercayaan terhadap manajemen berkorelasi negatif dengan kesiapan individu untuk berubah, sedangkan, keterikatan karyawan berkorelasi positif dengan kesiapan individu untuk berubah. Korelasi negatif antara kepercayaan terhadap manajemen dengan kesiapan individu untuk berubah menunjukkan bahwa semakin individu tidak percaya terhadap manajemen, maka semakin siap ia untuk berubah. Sebaliknya, korelasi positif antara keterikatan karyawan dengan kesiapan individu untuk berubah menunjukkan bahwa semakin individu terikat maka semakin siap ia untuk berubah. Tidak ditemukan korelasi antara kepercayaan terhadap manajemen dengan keterikatan karyawan, maupun antara variabel demografis dengan kesiapan individu untuk berubah.

<hr>

One of the most important factors that must be met in order to be successful in the process of implementation is individual readiness for change. In this regard, the factors that can affect individual readiness to change. The purpose of this study is to determine whether there is any relationship between trust in management and employee engagement with individual readiness for change. The study was held in one of BUMN in Indonesia and involved 134 employees of the Production Directorate of PT. X by accidental sampling method, which belongs to non-random sampling.

The results of data analysis using multiple correlation at this study as follows, there is a positive and significant relationship between trust in management and employee engagement together with the individual readiness for change. Independently, both these variables also proved to be correlated with the readiness for change. Trust in management negatively correlated with individual readiness for change, means that the lower trust in management, the higher individual readiness to change. However, the study also shows that employee engagement is positively correlated with individual readiness to change. It means that the higher employee engagement, the higher individual readiness to change. There is no correlation between trust in management with employee engagement, as well as between demographic variables with readiness for change.