

Pemberian coaching dan konseling untuk meningkatkan perilaku proaktif dan menurunkan intensi untuk keluar pada executive trainee batch 4 di PT. XYZ = The provision of coaching and counselling to improve proactive behavior and reduce intention to leave on executive trainee batch 4 at PT. XYZ

Nadya Arninditha

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20304494&lokasi=lokal>

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk melihat efektivitas dari pemberian coaching dan konseling dalam meningkatkan perilaku proaktif dan menurunkan intensi untuk keluar pada Executive Trainee (ET) batch 4 di PT. XYZ. Untuk mengetahui permasalahan awal, peneliti melihat hubungan antara perilaku proaktif dengan turnover intention pada karyawan ET. Hasil analisis dari 10 karyawan ET ditemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara perilaku proaktif dengan turnover intention pada karyawan ET dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,035 dan nilai signifikansi 0,005 ($p < 0,005$). Dari hasil data tersebut dilihat karyawan ET menunjukkan perilaku proaktif yang rendah dan turnover intention yang cukup tinggi. Oleh karena itu intervensi perlu dilakukan untuk meningkatkan perilaku proaktif pada karyawan ET sehingga pada akhirnya akan dapat menurunkan intensi mereka untuk keluar dari perusahaan.

Sebagai bentuk dari intervensi, peneliti melakukan coaching dan konseling pada karyawan ET untuk meningkatkan perilaku proaktif mereka di lingkungan organisasi. Setelah diberikan intervensi berupa coaching dan konseling, terlihat bahwa terdapat perubahan yang signifikan pada skor perilaku proaktif karyawan ET namun tidak pada skor turnover intention mereka. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pemberian coaching dan konseling ini sudah efektif dalam meningkatkan pemahaman perilaku proaktif pada karyawan ET namun belum efektif dalam menurunkan intensi mereka untuk keluar dari PT. XYZ.

<hr>

This study was conducted to analyze the effectiveness of the provision of coaching to improve proactive behavior and reduce intention to leave on new employee at PT. XYZ. First, the data revealed that there was a significant negative correlation between proactive behavior and turnover intention with a correlation coefficient of 0.035 and a significance value of 0.005 ($p < 0.005$). From these data the results it was found that employee showed low proactive behavior and the turnover intention is quite high. Therefore, intervention needs to be done to improve the proactive behavior so that employees will eventually be able to reduce their intention to leave.

As an intervention, researcher conducted a coaching and counselling program to employees in order to improve their proactive behavior in an organizational environment. Once granted intervention in the form of coaching and counselling, it appears that there was a significant score changes in proactive employee behavior but not on their turnover intention. It can be concluded that the provision of coaching and counselling has been effective in improving proactive behavior on new employees but has not been effective in reducing employee's intention to leave.