

# Pengaruh keadilan organisasi dan kepercayaan organisasi terhadap komitmen perubahan pada karyawan studi pada PT. XYZ = The influence of organizational justice and trust in organization on commitment to change among employees study at PT. XYZ

Diana Wirawan, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20346282&lokasi=lokal>

---

## Abstrak

Organisasi perlu berubah. Efektivitas perubahan hanya dapat dicapai dengan adanya komitmen perubahan. Hal ini disebabkan karena komitmen perubahan merupakan faktor penting bagi kesuksesan perubahan. Berdasarkan hal tersebut, peneliti melakukan penelitian terhadap faktor yang mempengaruhi komitmen perubahan, yaitu dalam hal ini keadilan organisasi dan kepercayaan organisasi.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh keadilan organisasi dan kepercayaan organisasi terhadap komitmen perubahan. Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah alat ukur Commitment to Change Inventory (CCI), Organizational Justice Scale (OJS), dan Organizational Trust Inventory (OTI). Tiga alat ukur tersebut memiliki reliabilitas yang baik dan validitas item yang cukup baik. Responden penelitian berjumlah 278 karyawan tetap yang bekerja di perusahaan yang sedang berubah, dengan karakteristik berusia 20 - 56 tahun, memiliki tingkat pendidikan minimal SMA, memiliki jabatan minimal sebagai staf, dan telah bekerja minimal dua tahun.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan organisasi dan kepercayaan organisasi memiliki pengaruh positif dan berkontribusi terhadap komitmen perubahan ( $R^2 = 0,249$ ,  $p < 0,05$ ) dan dimensi dari komitmen perubahan, yaitu afektif ( $R^2 = 0,269$ ,  $p < 0,05$ ), kontinuans ( $R^2 = 0,071$ ,  $p < 0,05$ ), dan normatif ( $R^2 = 0,187$ ,  $p < 0,05$ ).

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepercayaan organisasi memiliki kontribusi yang lebih besar daripada keadilan organisasi, baik terhadap komitmen perubahan secara keseluruhan maupun terhadap dimensi dari komitmen pada perubahan, yaitu afektif, kontinuans, dan normatif.

.....Organizations need to change. Effectiveness of the change can only be achieved with commitment to change. Commitment to change is an important factor for the success of change. Based on this, researcher conducted a study of factors influencing commitment to change, which in this case organizational justice and trust in organization.

The objective of this study study was to find the influence of organizational justice and trust in organization on commiment to change. Measurements used in this study are using Commitment to Change Inventory (CCI), Organization Justice Scale (OJS), and Organizational Trust Inventory (OTI). That three measurements have good reliability and quite good in item validity.

The participants of this study are 278 permanent employees that is working in changing company, with the age range within 20 - 56 years old, have the basic education at least from high school level, have structural position at least as staff, and had been working in that company for at least two years.

Results showed that both organizational justice and trust in organization are positively related and have contributed to commitment to change ( $R^2 = 0,249$ ,  $p < 0,05$ ) and also their three dimensions, such as affective ( $R^2 = 0,269$ ,  $p < 0,05$ ), continuance ( $R^2 = 0,071$ ,  $p < 0,05$ ), and normative ( $R^2 = 0,187$ ,  $p < 0,05$ ) commitment to change.

The results also show that the influence of trust in organization is stronger than organizational justice to commitment to change and also their three dimensions, affective, continuance, and normative commitment to change.