

## Pengaruh task environment dan organizational trust terhadap commitment to change studi kasus PT DGI = The effect of task environment and organizational trust on commitment to change case study PT DGI

Dian Lestari, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20365511&lokasi=lokal>

---

### Abstrak

Commitment to Change adalah faktor penting yang menentukan suksesnya perubahan dalam organisasi. Smith (1996) di dalam Kling (2004) menyatakan bahwa ketika karyawan memiliki komitmen untuk berubah, mereka akan memiliki tingkat energi yang lebih tinggi dan lebih mendedikasikan dirinya daripada mereka yang tidak memiliki komitmen. Terkait dengan itu, penelitian ini dilakukan untuk menguji dua faktor pendorong Commitment to Change, yaitu Task Environment dan Organizational Trust. Penelitian ini dilakukan pada PT Dayani Garment Indonesia, yaitu perusahaan pada bidang industri tekstil dengan aktivitas utama memproduksi pakaian jadi (garmen). Sebanyak 160 kuesioner telah dibagikan kepada karyawan PT Dayani Garment Indonesia, dan kuesioner yang kembali sebanyak 110 kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dari dimensi task environment, yaitu dimensi dynamism terhadap dimensi commitment to change, yaitu affective dan continuance, serta terdapat pengaruh positif dari variabel organizational trust terhadap dimensi commitment to change, yaitu affective dan normative.

*Commitment to Change is an important factor that determines the success of organizational change. Smith (1996) in Kling (2004) argues that when employees have high commitment to change, they will have high energy and dedicate themselves to the success of change. Correspondingly, this study is to examine two drivers of Commitment to Change. They are Task Environment and Organizational Trust. This study was conducted at PT Dayani Garment Indonesia, a textile company that mainly produces clothes. One hundred and sixty questionnaires were distributed to the employees of PT Dayani Garment Indonesia, and one hundred and ten questionnaires were returned. The study found Dynamism dimension of Task Environment may positively affect Affective and Continuance dimensions of Commitment to Change and Organizational Trust may positively affect Affective and Normative dimensions of Commitment to Change. Implications and limitations of the study are also discussed.*