

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kesiapan individu untuk berubah pada pegawai di Kantor Pusat Kementerian Sosial : studi kasus perubahan sistem penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil = The effect of organizational commitment to individual readiness to change of the head office employees in the ministry of social affairs : case study of changes in job performance assessment system for civil servants

Sri Suratini, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20365614&lokasi=lokal>

Abstrak

Salah satu perubahan yang akan dilakukan Kementerian Sosial pada tahun 2014 yaitu penerapan sistem penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil. Sistem penilaian yang baru tersebut menggunakan penilaian Sasaran Kerja Pegawai. Kegagalan untuk menilai kesiapan organisasi dan individu dapat mengakibatkan manajer menghabiskan waktu dan energi untuk menghadapi resistensi. Oleh karena itu diperlukan adanya kesiapan dari para pegawai sendiri. Kesiapan individu untuk berubah menurut beberapa penelitian dipengaruhi oleh komitmen organisasi para pegawainya.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kesiapan individu untuk berubah pada pegawai di kantor pusat Kementerian Sosial. Responden dalam penelitian ini berjumlah 257 orang yang merupakan Pegawai Negeri Sipil di kantor pusat Kementerian Sosial. Instrumen pengukuran komitmen organisasi yang digunakan merupakan adaptasi dari Meyer & Allen (1991), sedangkan untuk instrumen kesiapan individu untuk berubah menggunakan pengukuran yang dikembangkan oleh Hanpachern (1997).

Hasil penelitian membuktikan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kesiapan individu untuk berubah pada pegawai di kantor pusat Kementerian Sosial. Namun bila dilihat berdasarkan dimensi komitmen organisasi menunjukkan bahwa dimensi komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan individu untuk berubah.

.....

One of the changes that will be made by the Ministry of Social Affairs in 2014 is the implementation of performance appraisal system of civil servants. The new scoring system using Employee Job Objective assessment. Failure to assess the readiness of organizations and individuals can lead managers to spend time and energy to deal with resistance. Therefore we need the readiness of the employees themselves. Individual readiness to change, according to some studies influenced by employees' organizational commitment.

This study was conducted to determine the effect of organizational commitment on the readiness of individuals to change the employee at the Ministry of Social Affairs headquarters. Respondents in this study amounted to 257 people who are civil servants in the Ministry of Social Affairs headquarters. Organizational commitment measurement instrument used in this study is an adaptation of Meyer & Allen (1991). While individual readiness to change instrument used is an adaptation of Readiness for Change (RFC) which is developed by Hanpachern (1997).

This research proves that organizational commitment does not affect the individual's readiness for change in personnel at the headquarters of the Ministry of Social. However, when viewed by the dimensions of organizational commitment suggests that the affective commitment and continuance commitment have a

significant effect on an individual's readiness to change.