

# Hubungan antara jarak kekuasaan power distance dan komitmen perubahan studi pada PT XYZ = The Relationship between power distance and commitment to change study at PT XYZ / Diah Ayu Paramitha Iswari

Diah Ayu Paramitha Iswari, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20386968&lokasi=lokal>

---

## Abstrak

Komitmen perubahan diperlukan untuk mencapai efektivitas organisasi. Penelitian ini dilakukan untuk melihat hubungan antara jarak kekuasaan (power distance) dan komitmen perubahan. Selain itu, penelitian ini juga melihat hubungan jarak kekuasaan (power distance) terhadap ketiga dimensi komitmen perubahan, yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuan, dan komitmen normatif. Pengukuran jarak kekuasaan menggunakan Global Culture and Leadership Scale dan komitmen perubahan menggunakan Commitment to Change Inventory. Hasil perhitungan dari 164 responden, menunjukkan bahwa jarak kekuasaan memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan komitmen perubahan,  $r=-.651$ ,  $p<.01$ , lebih spesifik lagi hasil perhitungan menunjukkan bahwa jarak kekuasaan memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan komitmen afektif perubahan  $r=-.476$ ,  $p<.01$ , komitmen kontinuan perubahan  $r=-.547$ ,  $p<.01$ , dan komitmen normatif perubahan,  $r=-.594$ ,  $p<.01$ . Berdasarkan hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin besar jarak kekuasaan dalam organisasi maka komitmen perubahan individu akan semakin rendah.

<hr>

Commitment to change is required to achieve organizational effectiveness. This study was conducted to see the relationship between power distance and commitment to change. In addition, this study also tries to identify the effects of power distance to the three dimensions of commitment to organizational change. This research used Global Culture and Leadership Scale and Commitment to Change Inventory for Commitment to change. The results from 164 respondent showed that power distance has negative significant correlation with commitment to change,  $r=-.651$ ,  $p<.01$ . Specifically, results showed that power distance has negative significant correlation with affective commitment to change  $r=-.476$ ,  $p<.01$ ; continuance commitment to change  $r=-.547$ ,  $p<.01$ ; normative commitment to change  $r=-.594$ ,  $p<.01$ . Based on these results, it can be concluded that the lower the power distance in organization, the higher individual commitment to change.