

Hubungan antara iklim psikologis dan komitmen untuk berubah:  
peningkatan iklim psikologis melalui intervensi coaching di PT. X =  
The relationship between psychological climate and commitment to  
change psychological climate improvement through coaching  
intervention in PT. X / Jessica Anastasia Bintan Mangawe

Jessica Anastasia Bintan Mangawe, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20432598&lokasi=lokal>

---

Abstrak

<b>ABSTRAK</b><br>

Penelitian ini bertujuan untuk melihat efektivitas pemberian intervensi coaching dalam rangka meningkatkan iklim psikologis dan komitmen untuk berubah pada karyawan di PT. X. Penelitian ini adalah penelitian korelasional yang terdiri dari dua studi. Pada studi I, digunakan cross-sectional study design dengan partisipan sejumlah 48 orang karyawan Departemen Editorial A dan B di PT. X. Sementara, pada studi II digunakan the before-and-after study design dengan partisipan sejumlah 3 orang karyawan Departemen Editorial A dan B di PT. X. Penelitian ini menggunakan alat ukur Commitment to Change (Herscovitch & Meyer, 2002) dan Psychological Climate (Brown & Leigh, 1996). Hasil uji Pearson correlation dan regresi linear pada studi I menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara iklim psikologis dan komitmen untuk berubah ( $p = .009$ ;  $p < .01$ ), dimana 13,7% varians komitmen untuk berubah dapat dijelaskan oleh iklim psikologis ( $R^2 = .137$ ;  $p = .009$ ;  $p < 0.1$ ). Uji korelasi menunjukkan bahwa dimensi psychological meaningfulness memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen untuk berubah ( $r = .439$ ;  $p = .002$ ;  $p < .01$ ). Untuk itu, peneliti menjadikan dimensi psychological meaningfulness sebagai fokus dalam memberikan intervensi coaching kepada 7 pasang atasan-bawahan. Pada studi II dilakukan perhitungan dengan Wilcoxon signed-rank test dan diperoleh hasil bahwa terdapat perbedaan skor iklim psikologis ( $p = .045$ ;  $p > .05$ ) dan komitmen untuk berubah ( $p = .007$ ;  $p > .05$ ) yang signifikan antara sebelum dan setelah diberikan intervensi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa intervensi coaching yang diberikan efektif untuk meningkatkan iklim psikologis dan komitmen untuk berubah.

<hr>

<b>ABSTRACT</b><br>

This research was conducted to examine the effectiveness of coaching intervention in order to improve psychological climate and commitment to change on employee in PT. X. This research is a correlational research consisting of two studies. On study I, cross-sectional study design was used for 48 employees of A and B Editorial Department's in PT. X as the research participants. Meanwhile, the second study used the before-and-after study design for 3 employees of A and B Editorial Department's in PT. X as the research participants. This research used Commitment to Change

inventory (Herscovitch & Meyer, 2002) and Psychological Climate inventory (Brown & Leigh, 1996). The result of Pearson correlation and linear regression test on study I showed that there is a significant relationship between psychological climate and commitment to change ( $p=.009$ ;  $p<.01$ ), where 13.7% of the variance of commitment to change can be explained by psychological climate ( $R^2 = .137$ ,  $p = .009$ ;  $p < 0.1$ ). Correlation test showed that the dimension of psychological meaningfulness has a significant relationship with a commitment to change ( $r = .439$ ,  $p = .002$ ;  $p < .01$ ). Therefore, researcher made psychological meaningfulness as a focus in providing coaching intervention to 7 pairs of superior-subordinate. Based on the calculation of Wilcoxon signed-rank test on study II, it is known that there are significant differences between before and after the intervention in psychological climate score ( $p = .045$ ;  $p > .05$ ) and commitment to change score ( $p = .007$ ;  $p > .05$ ). Thus, it can be concluded that the coaching intervention is effective to improve psychological climate and commitment to change