

Rancangan program intervensi pelatihan berpikir positif untuk meningkatkan komitmen terhadap perubahan dan employee engagement, melalui kepuasan kerja di Kementerian BUMN = Positive thinking training design as an intervention to improve commitment to change and employee engagement through job satisfaction in Kementerian BUMN

Dea Firti, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20432851&lokasi=lokal>

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh dari employee engagement, melalui kepuasan kerja, terhadap komitmen untuk perubahan di Kementerian BUMN. Penelitian bertujuan untuk dapat merancang intervensi yang tepat dalam meningkatkan komitmen untuk perubahan pada karyawan di Kementerian BUMN yang sedang menghadapi perubahan berupa Reformasi Birokrasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara employee engagement, melalui kepuasan kerja, terhadap komitmen terhadap perubahan ($r = 0.361$; $r^2 = 0.130$ $p = 0.01$, signifikan pada L.o.S 0.05). Hasil ini menunjukkan bahwa employee engagement tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara langsung terhadap komitmen untuk perubahan, tetapi harus melalui kepuasan kerja.

Intervensi yang dirancang adalah intervensi sumber daya manusia berupa program training berpikir positif serta rancangan program jangka panjang untuk meningkatkan employee engagement dan kepuasan kerja sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan komitmen terhadap perubahan.

.....This study was conducted to see the effect of employee engagement, through job satisfaction, to the commitment to change at the Kementerian BUMN. Research aims to be able to design appropriate interventions in improving employee's commitment to changes in the Kementerian BUMN, which are facing a change in the form of Reformasi Birokrasi.

The result shows that there is a significant positive effect between employee engagement, through job satisfaction, to the commitment to change ($r = 0.361$; $r^2 = 0.130$ $p = 0.01$, L.o.S significant at 0.05). These results indicate that employee engagement does not have significant influence directly to the commitment to change, but it must be through job satisfaction.

Interventions designed is intervention of human resources in the form of positive thinking training program and a draft long-term program to improve employee engagement and job satisfaction which in turn may increase the commitment to change.