

Pengaruh kepercayaan organisasi terhadap komitmen untuk berubah: peningkatan kepercayaan organisasi melalui intervensi coaching di PT X = The impact of organizational trust towards commitment to change increasing organizational trust through coaching intervention in X Company

Seswa Elde Rahmahthia, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20432911&lokasi=lokal>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari kepercayaan organisasi untuk meningkatkan komitmen untuk berubah. Kepercayaan organisasi didefinisikan sebagai keyakinan individu atau kelompok bahwa individu atau kelompok lain melakukan usaha terbaik untuk bertindak sesuai dengan komitmen eksplisit maupun implisit, jujur dalam setiap negosiasi seperti menunjukkan komitmen, dan tidak mengambil keuntungan dari orang lain meskipun saat kesempatan tersebut tersedia (Cummings & Bromiley, 1996).

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur kepercayaan organisasi adalah Organizational Trust Inventory yang dikembangkan oleh Cummings dan Bromiley (1996). Sedangkan komitmen untuk berubah didefinisikan sebagai dorongan yang mengikat individu untuk melakukan tindakan yang diperlukan guna kesuksesan implementasi dari rencana perubahan (Herscovitch & Meyer, 2002). Alat ukur yang digunakan untuk mengukur komitmen untuk berubah adalah Commitment to Change Inventory yang dikembangkan oleh Herscovitch dan Meyer (2002). Partisipan dari penelitian dan intervensi ini adalah karyawan redaksi editorial A dan B dari PT X.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepercayaan organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen perubahan ($R^2 = .264$; Sig .000). Intervensi coaching yang dilakukan tidak berpengaruh signifikan dalam meningkatkan skor kepercayaan organisasi ($t = -2,167$; $p = 0,073$; $p > 0,05$). Namun intervensi coaching berpengaruh signifikan dalam peningkatan skor dimensi menjaga komitmen dari kepercayaan organisasi ($t = -2,521$; $p = .045$; $p < 0,05$). Intervensi coaching yang dilakukan juga berpengaruh signifikan terhadap peningkatan skor komitmen untuk berubah ($t = -3,959$; $p = 0,007$; $p < 0,05$).

The purpose of this research is to examine the impact of organizational trust to increase commitment to change. Organizational trust defined as an individual's belief or a common belief among a group of individuals that another individual or group makes a good-faith efforts to behave in accordance with any commitments both explicit or implicit, is honest in whatever negotiations preceded such commitments, and does not take excessive advantage of another even when the opportunity is available (Cummings & Bromiley, 1996).

Tool in assessing organizational trust is Organizational Trust Inventory developed by Cummings and Bromiley (1996). Meanwhile, commitment to change defined as a force (mind set) that binds individual to a course of action of relevance to one or more targets (Herscovitch & Meyer, 2002). Tool in assessing commitment to change is Commitment to Change Inventory developed by Herscovitch and Meyer (2002). Participants for research and intervention are A and B editorial department's employees in X company. Research result showed that organizational trust significantly impact commitment to change ($R^2 = .264$; Sig .000). Coaching intervention that had been held not significantly increase organizational trust score ($t = -$

2,167; $p = 0,073$; $p > 0,05$). On the other hand, coaching intervention significantly impact the enhancement of keeping commitment dimension of organizational trust ($t = -2,521$; $p = .045$; $p < 0.05$). Coaching intervention that had been held also significantly impact the enhancement of commitment to change score ($t = -3,959$; $p = 0,007$; $p < 0,05$).</i>