

Rancangan pelatihan kemampuan majerial untuk meningkatkan komitmen afektif untuk perubahan pada supervisor di PT XYZ = Managerial training design to improve affective commitment to change for supervisor in PT XYZ

Faqih Agus Wibowo, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20432973&lokasi=lokal>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pada kepercayaan organisasi dan persepsi kepada dukungan organisasi terhadap komitmen afektif untuk perubahan. Memperhatikan dinamika dalam proses perubahan PT XYZ, peneliti memfokuskan untuk mencari anteseden yang paling berpengaruh terhadap komitmen afektif untuk perubahan. Keterkaitan dengan permasalahan yang terjadi di dalam organisasi serta masih terbatasnya riset tentang hubungan dan pengaruh komitmen afektif untuk perubahan mendorong peneliti mengajukan penelitian guna memahami lebih mendalam terkait faktor yang dapat memunculkan bentuk komitmen perubahan tersebut. Data dikumpulkan dari 111 orang partisipan menggunakan alat ukur Affective Commitment To Change Questionnaire (Herscovitch & Meyer, 2002), Organizational Trust Questionnaire (Mayer dkk, 1995), Perceived Organizational Support Questionnaire Short-version (Neves, P., & Eisenberger, R., 2014).

Hasil uji regresi linear menunjukkan kepercayaan pada organisasi memiliki pengaruh yang lebih baik terhadap komitmen afektif untuk perubahan dengan nilai R sebesar 0,071 ($p < 0.01$), selain itu diketahui dimensi kemampuan (ability) memiliki korelasi positif dan signifikan terhadap komitmen afektif untuk perubahan dengan nilai $r = .329$ ($p < 0.01$). Desain rancangan intervensi diajukan untuk memberi penguatan terhadap aspek kemampuan yang diharapkan dapat mendorong percepatan dan efektifitas terhadap komitmen afektif untuk perubahan di PT XYZ.

<hr>

This study was aimed to determine the influence of organizational trust and perceived organizational support on affective commitment to change. Based on the dynamic of PT XYZ's change process, researcher focused to find out most influence antecedent toward affective commitment to change. Related with issues that happened in organization and limitless study about corelation and effect that influence affective commitment to change, researcher encourage to propose this study to understand the factor that can generate output of this commitment form. The data was collected from 111 participant measured using Affective Commitment To Change Questionnaire (Herscovitch & Meyer, 2002), Organizational Trust Questionnaire (Mayer dkk, 1995), Perceived Organizational Support Questionnaire Short-version (Neves, P., & Eisenberger, R., 2014). The result using linear regression showed that organizational trust was better effect toward affective commitment to change with R^2 score at 0,071 ($p < 0.01$). More over, the ability dimension has positive corelation and significant toward affective commitment to change. The interventions design was proposed to enhance the ability aspect that can give an impact for the acceleration and effectiveness of affective commitment to change in PT XYZ.