

Pengaruh Work Engagement dan Resistensi Perubahan terhadap Komitmen Afektif untuk Perubahan: Peran Intervensi Pelatihan Komunikasi Perubahan = The Influence of Work Engagement and Resistance to Change on Affective Commitment to Change: Role of Change Communication Intervention

Susilo, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20491057&lokasi=lokal>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh *work engagement* dan resistensi perubahan (*resistance to change*) dengan komitmen afektif untuk perubahan (*affective commitment to change*) dan intervensi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan komitmen afektif untuk perubahan. Penelitian dilakukan pada perusahaan yang bergerak di layanan bandara dengan partisipan dikhususkan pada karyawan operasional yang melibatkan sebanyak 260 karyawan. Pengambilan data partisipan dilakukan melalui kuesioner daring dengan kuesioner yang terdiri atas komitmen afektif untuk perubahan, resistensi perubahan dan *work engagement*. Hasil analisis data menunjukkan bahwa resistensi perubahan memiliki hubungan negatif dan signifikan dengan komitmen afektif untuk perubahan. *Work engagement* juga memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan komitmen afektif terhadap perubahan. Dari hasil regresi didapatkan bahwa pada penelitian ini, pengaruh resistensi perubahan dengan komitmen afektif untuk perubahan lebih besar dibandingkan dengan pengaruh *work engagement*. Pada penelitian ini, intervensi pelatihan komunikasi perubahan telah dilakukan pada karyawan operasional (22 orang) dengan hasil menunjukkan adanya peningkatan pengetahuan perubahan organisasi secara signifikan melalui evaluasi level 2.

This study was aimed to determine the influence of work engagement and resistance to change on affective commitment to change and training intervention design to enhance affective commitment to change. The research was conducted at airport services company with participants of operational employees as 260 employees. The data was collected by online questionnaire with a questionnaire consisting of affective commitment to change, resistance to change and work engagement. The results showed resistance to change has a significant negative relationship with affective commitment to change. Work engagement also has a significant positive relationship with affective commitment to change. In this study, the result using regression show that resistance to change was better effect on affective commitment to change than work engagement. Following this study the intervention was done for operational employees (22 peoples) on change communication, and the results showed that change communication intervention increased knowledge of organizational change significantly through evaluation level 2.