

Peran kesiapan individu untuk berubah sebagai mediator dalam hubungan antara kepemimpinan perubahan dan komitmen afektif terhadap perubahan = The role of individual readiness for change as a mediator between change leadership and affective commitment to change

Azzahra Septania, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20514392&lokasi=lokal>

Abstrak

Dalam menghadapi perkembangan dan perubahan yang cepat, organisasi perlu beradaptasi dengan melakukan perubahan, yang dapat berhasil jika karyawan memiliki komitmen afektif terhadap perubahan. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara kepemimpinan perubahan dan komitmen afektif terhadap perubahan, melalui peran kesiapan individu untuk berubah sebagai mediator. Penelitian ini dilakukan pada 117 karyawan berusia 25-40 tahun yang bekerja di perusahaan BUMN. Variabel dalam penelitian ini diukur menggunakan Commitment to Change Scales, Skala Kepemimpinan Perubahan, dan Scale for Individual Readiness to Organizational Change. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesiapan individu untuk berubah memediasi secara penuh hubungan antara kepemimpinan perubahan dan komitmen afektif terhadap perubahan (indirect effect = .068, $p < .01$). Berdasarkan hasil tersebut, organisasi dapat membentuk komitmen afektif karyawan terhadap perubahan dengan kepemimpinan perubahan yang efektif dan menciptakan kesiapan karyawan untuk berubah.

.....In order to face rapid development and change, organizations have to adapt to changes, which can be successfully implemented if employees have an affective commitment to change. The main objective of this study is to examine the relationship between change leadership and affective commitment to change, through the role of individual readiness for change as a mediator. This research was conducted on 117 employees aged 25-40 years who work in state-owned companies. The variables in this study were measured using the Commitment to Change Scales, the Change Leadership Scale, and the Scale for Individual Readiness to Organizational Change. The result showed that individual readiness for change fully mediated the relationship between change leadership and affective commitment to change (indirect effect = .068, $p < .01$). Based on the result, organizations can form employees' affective commitment to change with effective change leadership and create employees' readiness for change.