

# Hubungan antara ketidakjelasan peran dan komitmen terhadap perubahan: Intervensi penyusunan dan sosialisasi uraian jabatan pada karyawan direktorat OI PT X = Relationship between role ambiguity and commitment to change: Job description redesign and socialization intervention at directorate OI PT X

Wahid Hasyim, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20516812&lokasi=lokal>

---

## Abstrak

Transformasi organisasi dengan mengubah proses bisnis dari portofolio based (unit kerja berdasarkan portofolio produk) menjadi value chain (unit kerja berdasarkan fungsi unit dan pelanggan) menuntut adanya keterhubungan antar unit dan direktorat sehingga mengakibatkan terjadinya perubahan struktur, unit dan jabatan, tugas dan tanggung jawab, serta proses kerja pada Direktorat OI PT X.

Transformasi tersebut tidak didukung oleh kesiapan yang matang, salah satunya terkait kejelasan peran sehingga menghambat pekerjaan karyawan dan berakibat pada kurangnya komitmen karyawan terhadap perubahan sehingga transformasi tersebut tidak berjalan dengan optimal. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui lebih lanjut hubungan antara ketidakjelasan peran dan komitmen terhadap perubahan pada karyawan Direktorat OI PT X (Studi 1). Pada studi 1, sampel penelitian berjumlah 164 orang yang diambil dengan menggunakan teknik accidental sampling. Hasil penelitian studi 1 menunjukkan adanya hubungan negatif dan signifikan antara ketidakjelasan peran dan komitmen terhadap perubahan ( $r = -.540, p < .001$ ). Selanjutnya, hasil tersebut menjadi acuan peneliti untuk melakukan studi 2 dengan membuat dan mengevaluasi efektivitas pemberian intervensi analisis jabatan dan sosialisasi untuk menurunkan ketidakjelasan peran dan meningkatkan komitmen terhadap perubahan. Sampel penelitian pada studi 2 berjumlah 14 orang (kelompok intervensi dan pembandingan) yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Hasil studi 2 menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan skor ketidakjelasan peran ( $z = -2.37, p < .005, r = .018$ ) dan komitmen karyawan terhadap perubahan ( $z = -2.37, p < .005, r = .018$ ) sebelum dan setelah intervensi. Selanjutnya, peneliti juga melakukan analisis perbandingan skor kelompok intervensi dan kelompok pembandingan untuk membuktikan intervensi tersebut tepat dan efektif. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan skor ketidakjelasan peran ( $z = -3.0, p < .005, r = .003$ ) dan komitmen terhadap perubahan ( $z = -2.95, p < .005, r = .003$ ) pada kelompok intervensi dan kelompok pembandingan. Dengan demikian, dapat disimpulkan intervensi analisis jabatan dan sosialisasi tergolong efektif.

.....Organization transformation in business processes from portfolio based (product portfolio) to value chain (unit and customer functions) requires linkages between units and directorate resulting in change structure, units and positions, responsibilities and duties, and work processes at Directorate OI PT X.

The transformation is not supported by thorough readiness, one of which is related to clarity of roles which hinders employee performance and resulted in a lack of employee commitment to change so that the transformation did not run optimally. This research was conducted to find out more about the relationship between role ambiguity and commitment to change in Directorate OI PT X (Study 1). The research sample in study 1 consisted of 164 people who were taken using accidental sampling technique. The results of study 1 showed a negative

and significant relationship between role ambiguity and commitment to change ( $r = -.540, p < .001$ ). These results become a reference for researchers to conduct study 2 by creating and evaluating job analysis and socialization intervention to reduce role ambiguity and are expected to increase commitment to change. The research sample in study 2 consisted of 14 people (intervention and comparison group) who were selected using purposive sampling technique. The results of study 2 showed a significant difference in the role ambiguity ( $z = -2.37, p < .005, r = .018$ ) and employee commitment to change scores ( $z = -2.37, p < .005, r = .018$ ) before and after the intervention. Furthermore, the researcher also conducted a comparative analysis of the scores of the intervention group and the comparison group to prove the intervention was appropriate and effective. The results of the analysis indicated that there were significant differences in the role ambiguity ( $z = -3.0, p < .005, r = .003$ ) and commitment to change scores ( $z = -2.95, p < .005, r = .003$ ) between intervention group and comparison group. Thus, it can be concluded that job analysis and socialization interventions are classified as effective interventions.