

# Rancangan Program Intervensi untuk Meningkatkan Kesiapan Karyawan untuk Berubah Dan Komitmen Afektif untuk Perubahan pada Karyawan Rumah Sakit Swasta X = Intervention Program Design to Improve Employee Readiness to Change And Affective Commitment to Change in Private Hospital Employees X

Najmuddin Somadi, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20525841&lokasi=lokal>

---

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah kualitas kepemimpinan perubahan memengaruhi komitmen afektif untuk perubahan melalui mediator kesiapan karyawan untuk berubah pada Rumah Sakit swasta X yang sedang mengalami perubahan struktur organisasi dan kepemimpinan. Populasi penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Swasta X dengan sampel partisipan sebanyak 212 karyawan. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini adalah Change Leadership Scale (Liu, 2010) dengan nilai koefisien alpha sebesar 0.98, Readiness for Organizational Changer Questionnaire (Holt, dkk., 2007) dengan nilai koefisien alpha sebesar 0.92 dan Commitmen to change Inventory (Herscovitch & Meyer, 2002) dengan nilai koefisien alpha sebesar 0.79. Penelitian ini dianalisis menggunakan analisis korelasi pearson dan mediasi Hayes (2018). Hasil penelitian menunjukkan kesiapan karyawan untuk berubah signifikan sebagai mediator dalam hubungan antara kepemimpinan perubahan dengan komitmen afektif untuk perubahan ( $b=0.118$ ,  $SE=0.024$ ,  $p<0,001$ , 95% CI [0.07, 0.16]). Penelitian ini dilakukan hanya sampai rancangan program intervensi yaitu reorientasi dan sosialisasi yang dipresentasikan kepada perwakilan Rumah Sakit swasta X, hal ini dikarenakan terjadi perubahan Direksi dan beberapa kebijakan perusahaan membuat program intervensi sulit untuk bisa dilaksanakan saat ini oleh peneliti. Berdasarkan penilaian presentasi rancangan program intervensi, menunjukkan perwakilan Rumah Sakit swasta X merasa puas terhadap rancangan program tersebut dan dapat dilaksanakan setelah ditetapkannya kebijakan baru oleh tim manajemen.

.....This study purpose to see whether the quality of change leadership affects affective commitment to change through a mediator of individual readiness to change at Hospital X which is undergoing changes in organizational structure and leadership. The population of this study were employees of Hospital X with a sample of 212 employees. The measuring instrument used in this research is the Change Leadership Scale (Liu, 2010) with an alpha coefficient of 0.98, the Readiness for Organizational Changer Questionnaire (Holt, et al., 2007) with an alpha coefficient of 0.92 and Commitment to change Inventory (Herscovitch & Meyer, 2002) with an alpha coefficient of 0.79. This study was analyzed using Pearson correlation analysis and Hayes mediation (2018). The results showed that individual readiness to change significantly as a mediator in the relationship between leadership change and affective commitment to change ( $b=0.118$ ,  $SE=0.024$ ,  $p<0.001$ , 95% CI [0.07, 0.16]). This research was carried out only until the design of the intervention program, namely reorientation and socialization, was presented to representatives of Hospital X, this was due to changes in the Board of Directors and several company policies making intervention programs difficult for researchers to implement at this time. Based on the assessment of the presentation of the intervention program design, it shows that the representatives of Hospital X are satisfied with the program design and can be implemented after the establishment of a new policy by the management team.