

Kajian terhadap Faktor-Faktor yang Memengaruhi Tingkat Kesiapan untuk Berubah dan Kinerja Pegawai (Studi Empiris pada Salah Satu Lembaga Pengawas dan/atau Pengatur di Indonesia) = Study Of Factors Influencing Employee's Readiness For Change And Employee Performance (Empirical Study at One of The Supervisory and/or Regulatory Institutions in Indonesia)

Zuvita Hanifa Zarazita Syafril, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=9999920518069&lokasi=lokal>

Abstrak

Lingkungan yang dinamis dan cepat berubah membuat organisasi dan individu di dalamnya harus mampu beradaptasi untuk melakukan perubahan. Perkembangan politik, ekonomi, sosial, teknologi, atau lingkungan telah memaksa organisasi publik untuk terus beradaptasi dengan keadaan yang berubah, sehingga organisasi berada dalam siklus perubahan organisasi yang berkelanjutan. Pegawai memiliki peranan penting dalam penerapan berbagai inisiatif perubahan yang ada di organisasi. Penelitian terdahulu mengakui peran penting kesiapan pegawai untuk berubah dalam mengimplementasikan perubahan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji beberapa faktor yang berkaitan dengan kesiapan untuk berubah seperti praktik manajemen sumber daya manusia berkinerja tinggi, komitmen afektif, dan identifikasi organisasional. Selain itu, penelitian ini juga melihat peran budaya hierarki dalam memoderasi hubungan praktik manajemen sumber daya manusia berkinerja tinggi dan komitmen afektif. Penelitian ini melibatkan yang merupakan pegawai tetap pada salah satu Lembaga Pengawas dan/atau Pengatur di Indonesia dengan masa kerja di instansi dimaksud minimal satu tahun. Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan didapatkan 266 responden. Namun data yang dapat digunakan untuk diolah hanya 251 sampel akibat adanya data yang tidak sempurna sehingga tidak dapat digunakan dalam penelitian. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan metode Structural Equation Modeling berbasis Covariance-Based Structural Equation Modeling (CB-SEM) dengan aplikasi AMOS. Hasil penelitian menunjukkan praktik manajemen sumber daya manusia berkinerja tinggi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif, identifikasi organisasional, dan kesiapan pegawai untuk berubah. Kesiapan untuk berubah juga mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun budaya hierarki tidak memiliki peran moderasi dalam hubungan praktik manajemen sumber daya manusia dan komitmen afektif. Penelitian ini memberikan wawasan bagi praktisi di sektor publik tentang bagaimana meningkatkan kesiapan untuk berubah pegawai melalui pengoptimalan praktik manajemen sumber daya manusia berkinerja tinggi.

.....A dynamic and rapidly changing environment requires organizations and individuals to be able to adapt to make changes. Political, economic, social, technological or environmental developments have forced public organizations to continuously adapt to changing circumstances, so that organizations are in a continuous cycle of organizational change. Employees have an important role in implementing various change initiatives in the organization. Previous research has recognized the important role of employee readiness to change in implementing organizational change. This study aims to examine several factors related to readiness for change such as high-performance human resource management practices, affective commitment, and organizational identification. In addition, this study also looks at the role of hierarchical culture in moderating the relationship between high-performance human resource management practices and

affective commitment. This research involves those who are permanent employees at one of the Supervisory and/or Regulatory Institutions in Indonesia with a minimum working period of one year in the agency concerned. Research data was collected using a questionnaire and obtained 266 respondents. However, there are only 251 samples that can be used for processing due to imperfect data so they cannot be used in research. The collected data were analyzed using Covariance-Based Structural Equation Modeling (CB-SEM) method with the AMOS application. The results of the study show that high-performance human resource management practices have a positive and significant effect on affective commitment, organizational identification, and employee readiness to change. Readiness to change also has a positive and significant influence on employee performance. The hierarchical culture does not show a significant moderating effect in strengthening the relationship between human resource management practices and affective commitment. This research provides insights for practitioners in the public sector on how to increase readiness to change employees through optimizing human resource management practices.