

Strategi Peningkatan Perilaku Positif Karyawan Pada Kebijakan Implementasi Transformasi Organisasi Dengan Berdasarkan Theory of Planned Behaviour (TPB) = A Strategy to Increase Employees' Positive Behaviour during Implementation Organizational Transformation Using Theory of Planned Behaviour (TPB)

Andy Prasetyo Wibowo, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=9999920526350&lokasi=lokal>

Abstrak

Pertumbuhan ekonomi bersifat sangat dinamis, dan perusahaan menggunakan kebijakan strategi transformasi untuk mempertahankan tingkat kompetisi dan keberlanjutannya dalam era globalisasi industri. Implementasi transformasi organisasi akan memberikan suatu perubahan dalam kondisi internal organisasi. Hasil pengamatan dari beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa kebijakan melakukan transformasi dalam perusahaan memiliki tingkat keberhasilan yang rendah yang secara umum dibawah 50%. Kegagalan dari strategi ini adalah pada pengelolaan yang tidak tepat terhadap perubahan perilaku sebagai akibat dari strategi transformasi yang dilakukan. Penelitian ini berfokus pada perubahan perilaku yang terjadi pada salah satu perusahaan pertambangan di Indonesia yang sedang menjalankan transformasi organisasi, dan bertujuan untuk memberikan suatu rekomendasi ataupun pandangan lain secara ilmiah kepada manajemen perusahaan. Hal ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam membuat suatu keputusan lain untuk menjaga proses transformasi yang sedang berjalan. Sebuah model penelitian dikembangkan berdasarkan Theory of Planned Behaviour (TPB) dengan menggunakan validasi pengolahan data sesuai PLS-SEM (Partial Least Square-Structural Equation Model) untuk mengevaluasi pengelolaan terhadap perubahan dan mengetahui factor signifikan yang mempengaruhi perilaku positif karyawan. Penelitian ini telah menghasilkan bahwa niatan dari karyawan mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap perilaku positif karyawan. Sejalan dengan niatan karyawan, sikap karyawan dan kontrol perilaku yang dirasakan juga mempengaruhi secara signifikan terhadap niatan karyawan itu sendiri. Namun, norma subyektif ditemukan tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap niatan karyawan. The Importance-Urgency Mapping (Eisenhower method) juga digunakan dalam penelitian ini untuk menentukan tingkat prioritas dari beberapa faktor berpengaruh yang dapat dijadikan pertimbangan lebih lanjut oleh manajemen perusahaan.

.....Economy growth is very dynamic, and companies use organizational transformation strategies for their resilience and sustainability in the era of globalization. The implementations of organizational transformation provide several internal changes. However, several published research showed a low success rate of less than 50% of the organizational transformation strategy. These failures are due to mismanagement actions in handling employee behavioural changes as the impact of the transformation strategy. This paper focused on behavioural changes in one of the mining companies in Indonesia during the recent organizational transformation. This research aimed to discuss and provide feedback to the company's management. Therefore, the company can perform the best decision-making in achieving transformation strategy goals. A research model was developed based on the Theory of Planned Behaviour and validated in PLS-SEM (Partial Least Square – Structural Equation Model) to investigate change management implementation and define significant factors influencing employees' positive behaviour. The research found that employees' intention factors significantly influenced positive behaviour of employee. Moreover, their

attitudes and perceived control significantly influenced the employees' intentions. However, the subjective norms did not significantly influence the employee's intention. The Importance-Urgency Mapping was also applied to define the prioritization of management factors within the company.