

Hubungan Kepemimpinan Perubahan dan Komitmen Afektif untuk Perubahan dengan Change Self-Efficacy sebagai Mediator = Relationship of Change Leadership and Affective Commitment to Change with Change Self-Efficacy as mediator

Elisyah Muliani Putri, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=9999920558134&lokasi=lokal>

Abstrak

Dalam menghadapi tantangan perkembangan era modern yang dinamis dan berubah secara simultan, organisasi perlu beradaptasi dan melakukan perubahan organisasi yang kesuksesannya antara lain dipengaruhi oleh komitmen afektif untuk perubahan dari para karyawannya. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara kepemimpinan perubahan dan komitmen afektif untuk perubahan, melalui peran change self-efficacy sebagai mediator. Penelitian ini bersifat korelasional dan dilakukan pada 113 karyawan yang bekerja di organisasi nirlaba. Instrumen penelitian menggunakan Commitment to Change Scales, Kepemimpinan Perubahan, dan Change Related Self-Efficacy. analisis data dilakukan dengan menggunakan PROCESS untuk menguji peran mediasi dari change self-efficacy. Hasil pengujian menunjukkan bahwa peran change self-efficacy dapat memediasi secara parsial hubungan antara kepemimpinan perubahan dan komitmen afektif untuk perubahan. Berdasarkan hasil tersebut, organisasi dapat membentuk komitmen afektif untuk perubahan pada karyawan dengan menciptakan kepemimpinan perubahan yang efektif dan memperhatikan serta mengembangkan tingkat change self-efficacy karyawan.

.....In facing the challenges of the modern era, which is dynamic and changing simultaneously, organizations need to adapt and make organizational changes whose success is influenced, among other things, by the affective commitment to change from their employees. This study aims to examine the relationship between change leadership and affective commitment to change, through the role of change self-efficacy as a mediator. This research is correlational and was conducted on 113 employees who work in not-for-profit organizations. The research instrument uses Commitment to Change Scales, Change Leadership, and Change Related Self-Efficacy. Data analysis was performed using PROCESS to examine the mediating role of change self-efficacy. The test results show that the role of change self-efficacy can partially mediate the relationship between change leadership and affective commitment to change. Based on these results, organizations can form an affective commitment to change in employees by creating effective change leadership and paying attention to and developing the level of employee's change self-efficacy.