

Peranan faktor kontekstual dan individual dalam hubungan antara kepemilikan psikologis dan inisiatif perubahan = Role of contextual and individual factors in the relationship between psychological ownership and change initiatives

Andin Andiyasari, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20329052&lokasi=lokal>

Abstrak

Penelitian ini berusaha menjawab inkonsistensi hasil penelitian hubungan antara kepemilikan psikologis dan inisiatif perubahan (perilaku keterlibatan aktif dan perilaku menolong) dengan menguraikan peranan dari faktor kontekstual (dukungan organisasi), faktor individual (rasa kebersamaan), dan tipe-tipe kepemilikan psikologis.

Menggunakan sampel dari dua perusahaan jasa (profesi dan non-profesi), yakni Kantor Akuntan Publik X (KAP X, N=117) dan BUMN Jasa Konstruksi Z (BUMN Z, N=93), studi menemukan bahwa saat tipe organisasi tidak dikontrol, rasa kebersamaan memoderasi hubungan antara kepemilikan psikologis berbasis pekerjaan dan perilaku keterlibatan aktif. Rasa kebersamaan memperkuat efek kepemilikan psikologis berbasis pekerjaan untuk karyawan menampilkan perilaku keterlibatan aktif. Analisis pada masing-masing sampel perusahaan menemukan efek yang berbeda. Pada KAP X, dukungan organisasi berperan sebagai penyangga (substitute effect) terhadap efek negatif kepemilikan psikologis yang rendah pada perilaku keterlibatan aktif. Saat kepemilikan psikologis berbasis pekerjaan rendah, dukungan organisasi yang tinggi menjadi penyangga untuk karyawan menampilkan perilaku keterlibatan aktif. Tetapi, saat kepemilikan psikologis berbasis pekerjaan tinggi, dukungan organisasi menjadi tidak berperan. Sebaliknya pada BUMN Z, dukungan organisasi menjadi penguat (enhancer effect) hubungan positif antara kepemilikan psikologis berbasis pekerjaan yang tinggi pada keterlibatan aktif. Saat kepemilikan psikologis berbasis pekerjaan tinggi, dukungan organisasi yang tinggi memperkuat perilaku keterlibatan aktif karyawan.

Rasa kebersamaan dan dukungan organisasi juga memediasi hubungan antara kepemilikan psikologis (berbasis organisasi dan pekerjaan) dengan perilaku menolong. Pada saat tipe organisasi tidak dikontrol, kedua variabel bersama-sama menjadi mediator. Tetapi saat tipe organisasi dikontrol (KAP X dan BUMN Z), ditemukan peran yang berbeda dari kedua mediator. Pada KAP X, rasa kebersamaan memediasi hubungan antara kepemilikan psikologis berbasis pekerjaan dan perilaku menolong sementara dukungan organisasi memediasi hubungan antara kepemilikan psikologis berbasis organisasi dan perilaku menolong. Sebaliknya pada BUMN Z, dukungan organisasi dan rasa kebersamaan secara simultan memediasi hubungan antara kepemilikan psikologis berbasis organisasi dan perilaku menolong. Secara ringkas, faktor kontekstual dan individual memegang peranan penting dalam memunculkan perilaku menolong dan keterlibatan aktif. Karakteristik pekerjaan yang berbeda juga berpengaruh dalam memunculkan perilaku keterlibatan aktif dan menolong.

.....This study seeks to answer the inconsistency research results on the relationship between psychological ownership and change initiatives (taking charge and helping behaviors) by exploring the role of contextual factor (organizational support), individual factor (sense of togetherness), and types of psychological ownership.

Using the samples from two service organizations (profession and non-profession), which is Accounting

Firm (KAP) X (KAP X, N=117) dan State- Owned Enterprise (BUMN) Construction Services Z (BUMN Z, N=93), this study find that when type of organization is not controlled, sense of togetherness moderates the relationship between job-based psychological ownership and taking charge. Sense of togetherness strengthens the effects of job-based psychological ownership within employees to demonstrate taking charge. Analysis in individual organization samples find different effects. In KAP X, organizational support acts as buffer (giving substitute effect) upon the negatif impact of low job-based psychological ownership on taking charge. When job-based psychological ownership is low, high organizational support becomes buffer for employess to demonstrate taking charge. However, when job-based psychological ownership is high, organizational support loss its role. On the other side in BUMN Z, organizational support acts as enhancer upon the positive impact of high job-based psychological ownership on taking charge. When job-based psychological ownership is high, high organizational support enhances employees? taking charge behavior. Sense of togetherness and organizational support also mediate the relationship between psychological ownership (organizational- and job-based) and helping. When type of organization is not controlled, both variables simultaneously mediate such relationship. However, when type of organization is controlled (KAP X and BUMN Z), the two mediators give different effects. In KAP X, sense of togetherness mediates the relationship between job-based psychological ownership and helping while organizational support mediates the relationship between organizational-based psychological ownership and helping. On the other side in BUMN Z, organizational support and sense of togetherness simultaneously mediate the relationship between organizational-based psychological ownership and helping. In brief, contextual and individual factors play important roles in emerging helping and taking charge behaviors. Different business characteristics also have a role in such emergence.