

Korelasi antara jarak kekuasaan dan kepercayaan organisasi dengan komitmen perubahan pada karyawan perusahaan BUMN di bidang energi = The correlation between power distance and organizational trust with commitment to change among employee in energy sector / Favilia Franziska

Favilia Franziska, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20387514&lokasi=lokal>

Abstrak

ABSTRAK

Komitmen perubahan menurut Herscovitch dan Meyer (2002) adalah kekuatan atau pola pikir yang mengikat seorang individu dengan serangkaian tindakan yang penting untuk kesuksesan pelaksanaan dari perubahan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui korelasi antara jarak kekuasaan dan kepercayaan organisasi dengan komitmen perubahan. Desain dari penelitian ini adalah non-eksperimental dengan memberikan kuesioner kepada responden. Kuesioner yang digunakan adalah Commitment to Change Inventory dari Herscovitch dan Meyer yang telah dimodifikasi oleh Mangundjaya (2014b), alat ukur GLOBE yang dimodifikasi dari House, Hanges, Dorfman, dan Gupta (2004), serta Organizational Trust Inventory dari Cummings dan Bromiley yang dimodifikasi oleh Mangundjaya (2014a). Penelitian ini menggunakan metode korelasi dan regresi berganda. Dari 176 responden, didapati hasil bahwa tidak terdapat korelasi yang signifikan antara jarak kekuasaan dan komitmen perubahan ($r=-0,137$; $p>0,05$, two-tail), terdapat korelasi yang signifikan antara kepercayaan organisasi dan komitmen perubahan ($r=0,232$; $p<0,01$, two-tail), serta terdapat korelasi signifikan antara jarak kekuasaan dan kepercayaan organisasi dengan komitmen perubahan ($F=5,073$; $p<0,01$, two-tail). Dengan demikian, kepercayaan organisasi memiliki peran yang penting sebagai faktor suksesnya komitmen perubahan.

ABSTRACT

Based on Herscovitch and Meyer (2002), commitment to change is a force (mindset) that binds an individual to a course of action deemed necessary for the successful implementation of a change initiative. This study was conducted to determine the correlation between power distance and organization trust with commitments to change. The design of this study is non-experimental study. Researcher used questionnaire to collect the information from respondents. Questionnaires were contained with Commitment to Change Inventory by Herscovitch and Meyer which was modified by Mangundjaya (2014b), GLOBE instrument which was modified by House, Hanges, Dorfman, dan Gupta (2004), and Organizational Trust Inventory by Cummings and Bromiley which was modified by Mangundjaya (2014a). This study was processed with correlation and multiple regression methods. The result from 176 respondents showed that there is no significant correlation between power distance and commitment to change ($r=-0.137$; $p>0.05$, two tail), and there is significant correlation between organization trust and commitment to change ($r=0.0232$; $p<0.01$, two tail), and there is significant correlation between power distance and organization trust with commitment to change ($F=5.073$; $p<0.01$, two tail). Thus, it can be said organizational trust has essential role in achieving commitment to change.