

Pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen afektif untuk berubah pada karyawan PT Z = Impact of organizational justice to affective commitment to change case study at employee at PT Z head office

Safitri Primawidi, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20467297&lokasi=lokal>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen afektif untuk berubah. Sampel penelitian adalah 42 karyawan kantor pusat PT. Z. Komitmen afektif untuk berubah diukur menggunakan kuesioner komitmen afektif untuk berubah dari Herscovitch Meyer, sedangkan keadilan organisasi diukur menggunakan kuesioner keadilan organisasi dari Colquitt. Penelitian ini menggunakan analisa regresi. Hasil analisis menunjukkan bahwa 82 komitmen afektif untuk berubah dipengaruhi oleh keadilan organisasi. Dari empat dimensi keadilan organisasi, keadilan distributif memiliki pengaruh paling besar terhadap komitmen afektif untuk berubah, diikuti oleh keadilan prosedural. Kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah keadilan organisasi memiliki pengaruh kuat dan signifikan terhadap komitmen afektif untuk berubah. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, rancangan intervensi untuk meningkatkan keadilan organisasi dibuat untuk meningkatkan komitmen afektif untuk berubah pada karyawan PT. Z.

<hr>

The objective of this study is to investigate the impact of organizational justice to affective commitment to change. The participants of study consists of 42 employees of PT. Z Head Office. Affective commitment to change was measured using Herscovitch Meyer's affective commitment to change inventory. While organizational justice was measured using Colquitt's organizational justice inventory. This study used multiple regression to analyze the result. The result showed 82 affective commitment to change can be explained by organizational justice. Among four dimensions of organizational justice, distributive justice has the most influence and significant impact on affective commitment to change, followed by procedural justice. Conclusion that can be drawn from this study is organizational justice has positive and significant impact on affective commitment to change. Based on this study, in order to develop affective commitment to change in PT. Z employees, it is necessary to design intervention to increase organizational justice.