

Pengaruh penyusunan dan sosialisasi uraian jabatan untuk menurunkan ketidakjelasan peran dan meningkatkan perilaku kewargaan organisasi pada karyawan Direktorat B PT. X = The impact of job description redesign and socialization to decrease role ambiguity and increase organizational citizenship behavior at Directorate B PT. X.

Arvidyani Anindita, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20514075&lokasi=lokal>

Abstrak

Persaingan di industri menara telekomunikasi Indonesia tergolong cukup ketat, sehingga perusahaan perlu memiliki performa yang baik agar dapat bersaing dan kontribusi dari setiap karyawan di dalamnya memiliki peranan penting. Perilaku kewargaan organisasi (PKO) adalah perilaku ekstra di luar tanggung jawab utama karyawan yang dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Meskipun demikian, kemunculan PKO dapat terhambat apabila karyawan mengalami ketidakjelasan peran. Studi 1 penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara ketidakjelasan peran dan PKO pada karyawan Direktorat B PT X. Data studi 1 dikumpulkan dari 58 karyawan menggunakan alat ukur RHS Scale (Rizzo, House, & Lirtzman, 1970) dan skala PKO (Nugraha, 2013). Hasilnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara ketidakjelasan peran dan PKO ($r = -0,511$, $p < 0,01$). Hasil ini ditindaklanjuti melalui studi 2 untuk mengetahui pengaruh intervensi penyusunan dan sosialisasi uraian jabatan dalam menurunkan ketidakjelasan peran serta meningkatkan PKO. Hasil evaluasi pada tujuh karyawan menunjukkan bahwa setelah mendapat intervensi, terdapat penurunan ketidakjelasan peran yang signifikan ($z = -1,983$, $p < 0,05$, $r = -0,75$) namun tidak terdapat perubahan yang signifikan pada PKO ($z = -0,631$, $p > 0,05$). Selanjutnya penelitian ini membandingkan perubahan tingkat ketidakjelasan peran dan PKO antara kelompok intervensi dan kelompok pembanding. Hasilnya menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan pada ketidakjelasan peran ($U = 6$, $z = -2,432$, $p < 0,05$, $r = -0,65$) namun tidak terdapat perbedaan PKO yang signifikan ($U = 23$, $z = -0,192$, $p > 0,05$) antara kelompok intervensi dan kelompok pembanding. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa intervensi penyusunan dan sosialisasi uraian jabatan efektif dalam menurunkan ketidakjelasan peran namun tidak efektif dalam meningkatkan PKO.

.....Competition in the Indonesian telecommunications tower industry is quite tight, thus companies need to have good performance in order to be competitive and the contribution of each employee has an important role. Organizational citizenship behavior (OCB) is extra-role behavior outside employee's main responsibility that can increase organizational effectiveness. However, the emergence of PKO can be hampered if employees experience role ambiguity. Study 1 aimed to see the relationship between role ambiguity and OCB among employees of Directorate B PT X. Data for study 1 was collected from 58 employees using RHS Scale (Rizzo, House, & Lirtzman, 1970) and OCB scale (Nugraha, 2013). The results showed that there was a negative and significant relationship between role ambiguity and OCB ($r = -0.511$, $p < 0.01$). These results were followed up through study 2 to see the effect of job description redesign and socialization to reduce role ambiguity and increase OCB. The results of the evaluation on seven employees showed that after receiving intervention, there was a significant decrease in role ambiguity ($z = -1,983$, $p < 0.05$, $r = -0.75$) but there was no significant change in OCB ($z = -0.631$, $p > 0.05$). Furthermore, this study compared changes in the level of role ambiguity and OCB between the intervention group and the

comparison group. The results showed that there was a significant difference in role ambiguity ($U = 6, z = -2.432, p < 0.05, r = -0.65$) but there was no significant difference in OCB ($U = 23, z = -0.192, p > 0.05$) between the intervention group and the comparison group. Thus, it can be concluded that the job descriptions redesign and socialization were effective in reducing role ambiguity but were not effective in increasing OCB.