

# Hubungan antara Keterikatan Karyawan dan Komitmen Afektif untuk Berubah: Program Intervensi SUCI Is The New Me untuk Karyawan PT X = The Relationship Between Employee Engagement and Affective Commitment to Change: SUCI Is The New Me Intervention Programme for Employee at PT X

Inten Dwi Puspa Dewi, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=9999920537832&lokasi=lokal>

---

## Abstrak

Pengembangan organisasi merupakan upaya yang dilakukan untuk mencapai efektivitas organisasi. Fenomena yang diangkat pada penelitian ini merupakan perubahan nilai organisasi di sebuah perusahaan retail dengan tajuk SUCI (*Sense of Urgency, Unity, Cost-Control,* dan *Integrity*). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara keterikatan karyawan dan komitmen afektif karyawan terhadap perubahan nilai organisasi (studi 1), serta untuk mengetahui efektivitas intervensi melalui pelatihan keterampilan yang dapat membantu karyawan untuk memahami pengimplementasian nilai organisasi berjudul '*SUCI Is The New Me*' (studi 2) pada karyawan PT X. Subjek penelitian pada studi 1 adalah 327 karyawan PT X dengan karakteristik yaitu karyawan aktif dengan masa kerja minimal 1 tahun. Data studi 1 dianalisis menggunakan uji korelasi Pearson menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara keterikatan karyawan dan komitmen afektif untuk berubah ( $r = 0.451, p < 0.01$ ). Adapun berdasarkan uji regresi ditemukan bahwa keterikatan karyawan menyumbang variasi sebesar 20% terhadap komitmen afektif untuk berubah. Pada studi 2 subjek penelitian adalah 7 orang karyawan PT X. Pada studi 2 peneliti melakukan analisis evaluasi pembelajaran serta pengukuran ulang variabel keterikatan karyawan menggunakan uji statistik Wilcoxon Signed-Rank Test. Hasil analisis evaluasi pembelajaran dan variabel keterikatan karyawan menunjukkan bahwa intervensi yang dilakukan cukup efektif untuk meningkatkan pengetahuan terkait keterikatan karyawan atas nilai SUCI. ....Organizational development is an effort to achieve organizations effectiveness. The phenomena brought in this study was an organizational core-values change called as SUCI (*Sense of Urgency, Unity, Cost-Control,* dan *Integrity*). This study was conducted to determine the relationship between employee engagement and affective commitment to change (study 1), and to determine the effectiveness of core value soft-skills training named '*SUCI Is The New Me*' (study 2). Study 1 were include 327 employees of PT X. Data were analysed using Pearson correlation and regression analysis. Data analysis showed a significant and positive relationship between employee engagement and affective commitment to change ( $r = 0.451, p < 0.01$ ). The findings also indicate that employee engagement give a 20% variation in affective commitment to change. Meanwhile research subject for study 2 were include 7 employees of PT X. Researcher did analysis on knowledge evaluation and employee engagement variable using Wilcoxon-Signed Rank Test. Based on the results of evaluation it was found that the training provided were effective to increase employees knowledge level of engagement.