

Peran Strategi Komunikasi Manajemen Atas terhadap Komitmen Pegawai untuk Berubah dengan Moderasi Kepemimpinan Transformasional pada PT X berdasarkan Kelompok Generasi = The Role of Top Management's Communication Strategies on Employees' Commitment to Change with Transformational Leadership Moderation at PT X based on Generation Group

Tyas Firmantyo, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=9999920564421&lokasi=lokal>

Abstrak

Perubahan dalam organisasi merupakan hal penting yang harus dilakukan oleh PT X agar dapat bertahan. Hanya saja, inisiatif perubahan yang dijalankan oleh organisasi berpotensi mengalami kegagalan dan menimbulkan dampak negatif bagi keseluruhan organisasi. Oleh sebab itu, perlu adanya komitmen untuk berubah dari semua pihak di dalam organisasi agar perubahan dapat berjalan dengan baik. Penelitian disusun menjadi 2 (dua) studi melibatkan 547 partisipan yang direkrut dengan menggunakan teknik convenience sampling di PT X dengan vignette-based scenario between-subject design. Desain studi pertama pada penelitian ini akan melihat peran strategi komunikasi manajemen atas terhadap komitmen pegawai untuk berubah dengan moderasi kepemimpinan transformasional. Data penelitian studi pertama dianalisis dengan menggunakan Moderated Regression Analysis (MRA). Hasil penelitian studi pertama menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional ($\beta = 0,623$, $t(543) = 5,505$, $p < 0,001$) dan interaksi antara strategi komunikasi manajemen atas dan kepemimpinan transformasional secara signifikan memengaruhi komitmen pegawai untuk berubah ($\beta = -0,886$, $t(543) = -2,309$, $p < 0,05$). Sedangkan studi kedua akan melihat perbedaan komitmen pegawai untuk berubah berdasarkan strategi komunikasi manajemen atas dan kelompok generasi pada PT X menggunakan Factorial ANOVA. Desain penelitian studi kedua menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara strategi komunikasi manajemen atas ($F(1, 541) = 36,903$, $p < 0,001$, $\eta^2 = 0,064$) dan kelompok generasi ($F(2, 541) = 3,346$, $p < 0,05$, $\eta^2 = 0,012$) terhadap komitmen pegawai untuk berubah. Hasil ini dapat menjadi masukan bagi para pemimpin untuk menggunakan strategi komunikasi, memperhatikan kelompok generasi dan gaya kepemimpinan yang tepat untuk menumbuhkan komitmen pegawai untuk berubah.

.....Change in the organization is an important thing that must be done by PT X in order to survive.

However, change initiatives carried out by the organization have the potential to fail and harm the entire organization. Therefore, it is necessary to have commitment to change from all parties in the organization so that change can run well. The research is organized into 2 (two) studies involving 547 participants recruited using a convenience sampling technique at PT X with a vignette-based scenario between-subject design. The first study design in this research will look at the role of top management's communication strategies on employees' commitment to change with moderation of transformational leadership. The first study research data were analyzed using Moderated Regression Analysis (MRA). The research results of the first study show that transformational leadership ($\beta = 0.623$, $t(543) = 5.505$, $p < 0.001$) and the interaction between top management's communication strategies and transformational leadership significantly affect employees' commitment to change ($\beta = -0.886$, $t(543) = -2.309$, $p < 0.05$). The second study will look at differences in employees' commitment to change based on top management's communication strategies and generational

groups at PT X using Factorial ANOVA. The research design of the second study shows that there is a significant difference between the top management's communication strategies ($F(1, 541) = 36.903, p < 0.001, \eta^2 = 0.064$) and generation group ($F(2, 541) = 3.346, p < 0.05, \eta^2 = 0.012$) on employees' commitment to change. These results can be an input for leaders to use communication strategies, pay attention to generational groups, and use the right leadership style to foster employees' commitment to change.