

## Peran Kualitas Hubungan Atasan-Bawahan dan Kepercayaan Terhadap Organisasi pada Komitmen Afektif untuk Berubah Karyawan di Sektor Pariwisata Bali

*Ratna Dewi Santosa<sup>1</sup>, Bagus Riyono<sup>2</sup>*

<sup>1,2</sup>Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada

[ratnadewisantosa12@mail.ugm.ac.id](mailto:ratnadewisantosa12@mail.ugm.ac.id), [bagus@ugm.ac.id](mailto:bagus@ugm.ac.id)

**Abstrak.** Sektor pariwisata merupakan salah satu sektor yang paling terdampak dan mengalami penurunan drastis akibat pandemi COVID-19 ini. Guna mampu bertahan saat pandemi COVID-19 ini, perusahaan yang bergerak di sektor pariwisata perlu melakukan beberapa perubahan. Kunci sukses dari suatu perubahan adalah memiliki karyawan yang berkomitmen afektif untuk berubah. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji peran kualitas hubungan atasan-bawahan baik dari kelompok *in-group* maupun *out-group* dan kepercayaan terhadap organisasi pada komitmen afektif untuk berubah karyawan sektor pariwisata di Bali. Jumlah responden pada penelitian ini adalah 199 orang yang diambil dengan teknik *purposive sampling*. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif non-eksperimen dengan desain penelitian survei dalam mengumpulkan data penelitian. Adapun skala yang digunakan adalah skala kualitas hubungan atasan-bawahan, skala kepercayaan terhadap organisasi, dan skala komitmen afektif untuk berubah. Hasil menunjukkan bahwa kualitas hubungan atasan-bawahan dan kepercayaan terhadap kapabilitas organisasi pada kelompok responden *in-group* berperan secara signifikan terhadap komitmen afektif untuk berubah, sedangkan kepercayaan terhadap keadilan organisasi tidak berperan secara signifikan. Di sisi lain pada kelompok *out-group*, kualitas hubungan atasan-bawahan dan kepercayaan terhadap organisasi tidak berperan terhadap komitmen afektif untuk berubah karyawan sektor pariwisata di Bali.

**Kata kunci:** Komitmen afektif untuk berubah, Kualitas hubungan atasan-bawahan, Kepercayaan terhadap organisasi

**Abstract.** The tourism sector is one of the most-affected sector during the COVID-19 pandemic as this sector had drastic declines. In order to sustain during the difficult situation, companies engaged in the tourism sector need to make some changes. However, the change can be successful when it is supported by employees with strong affective commitment to change. This study examined how leader-member exchange from both *in-group* and *out-group* employee and organizational trust affect employee's affective commitment to change in the tourism sector in Bali. A purposive sampling technique was conducted to select 199 respondents to participate in this non-experimental quantitative study and the data of this study were collected through surveys. In this study, leader-member exchange scale, organizational trust scale, and affective commitment to change scale were used. The results showed that leader-member exchange and the trust of organizational capability from *in-group* respondents significantly affected the affective commitment to a change. Whereas, the trust upon organizational fairness did not show any significant role. On the other hand, in the *out-group* respondents, the leader-member exchange and organizational trust did not play a significant role in employee's affective commitment to change in the tourism sector in Bali.

**Keywords:** Affective commitment to change, Leader-member exchange, Organizational trust