

INTISARI

Transformasi dan perubahan dalam organisasi merupakan hal yang sangat umum terjadi. Dukungan individu melalui komitmen organisasional pegawai akan perubahan tersebut dapat mengakselerasi pencapaian target transformasi yang diinginkan. Komitmen organisasional dapat ditingkatkan salah satunya melalui praktik manajemen SDM dalam kaitannya dengan pelatihan dan pengembangan. Selain praktik manajemen SDM, persepsi atas praktik manajemen SDM tersebut dapat memengaruhi ikatan psikologis antara pegawai dengan organisasi. Hubungan antara persepsi manfaat pelatihan dan pengembangan yang diberikan oleh organisasi dapat dipahami sebagai teori pertukaran sosial, dimana individu organisasi akan mendukung perusahaan serta mempersiapkan dirinya menghadapi perubahan dengan harapan bahwa usaha yang dilakukannya akan memberikan manfaat yang sebesar-besarnya bagi dirinya. Penelitian terkait hal tersebut masih sedikit dan membutuhkan telaah yang lebih mendalam. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hubungan persepsi manfaat pelatihan dan pengembangan terhadap komitmen organisasional dengan melibatkan kesiapan perubahan individu sebagai mediator dalam proses transformasi perusahaan.

Penelitian kuantitatif dilakukan dengan menggunakan pemodelan persamaan struktural SEM-PLS pendekatan dua tingkat (*two stage approach*) pada konstruk tingkat tinggi melalui penyebaran kuesioner terhadap 358 pegawai di salah satu perusahaan operator bandara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi manfaat pelatihan dan pengembangan berperan positif signifikan terhadap komitmen organisasional dan kesiapan perubahan individu memediasi hubungan antara persepsi manfaat pelatihan dan pengembangan dengan komitmen organisasional dengan kontribusi terbesar pada komitmen afektif.

Kata kunci: kesiapan perubahan individu, komitmen organisasional, persepsi manfaat pelatihan dan pengembangan, transformasi

ABSTRACT

Transformation and change in organizations are very common today. Individual support through employee organizational commitment to these changes can accelerate the achievement of the desired transformation targets. Organizational commitment can be increased through HR management practices in relation to training and development. The relationship between the perceived benefits of training and development provided by the organization can be understood as social exchange theory, where organizational individuals will support the company and prepare themselves to face changes in the hope that the efforts they make will provide the greater benefit for themselves. Research related to this scope are still limited and requires more in-depth study. The aim of this research is to identify the relationship between perceived benefits of training and development on organizational commitment by involving individual readiness for change as a mediator in the company transformation process.

Quantitative research was carried out using two-stage approach for high – level construct using structural equation modelling (SEM-PLS) by distributing questionnaires to 358 employees at one of the airport operator company. The research results show that the perceived benefits of training and development have a significant positive effect on organizational commitment and individual readiness for change mediates the relationship between perceived benefits of training and development also organizational commitment with the largest contribution to affective commitment.

Key words: individual readiness for change, organizational commitment, perceived benefits of training, transformation