

## INTISARI

Meskipun komitmen dan kesiapan berubah telah diidentifikasi sebagai faktor yang mempunyai peranan penting bagi keefektifan pelaksanaan perubahan organisasi akan tetapi tidak banyak bukti empiris yang mendukung klaim ini. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti hubungan antara tiga komponen komitmen organisasional (yang digagas oleh Meyer dan Allen) dan kesiapan berubah. Komitmen afektif menggambarkan keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan diri para pegawai dengan organisasi. Komitmen normatif menggambarkan perasaan akan kewajiban individu untuk bertahan dalam suatu organisasi. Komitmen kontinuans menggambarkan kerugian para pegawai jika meninggalkan organisasi. Kesiapan berubah menggambarkan keyakinan, sikap dan niat anggota organisasi tentang kebutuhan perubahan dan kapasitas organisasi meyukseskan perubahan tersebut. *Readiness* adalah kesadaran (*cognitive*) pendahuluan terhadap perilaku (*behaviour*) baik menolak (*resistance*) atau mendukung (*support*) inisiatif perubahan.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yaitu para pegawai di lingkungan DJA Kementerian Keuangan mengenai tanggapan para responden terhadap kesiapan berubah atas perubahan yang dilakukan organisasi. Metode pengambilan sampel dengan *nonprobability sampling* yaitu *quota sampling* yang bertujuan agar setiap sub kelompok terwakili dalam penelitian ini dengan menentukan jatah (kuota) untuk masing-masing sub kelompok.

Berdasarkan analisis regresi, penelitian ini secara empiris membuktikan bahwa tiga komponen komitmen organisasional mempunyai hubungan yang bervariasi dengan kesiapan berubah. Komitmen afektif dan komitmen normatif mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan kesiapan berubah tetapi komitmen kontinuans terbukti tidak mempunyai hubungan dengan kesiapan berubah.

**Kata Kunci :** Komitmen afektif, komitmen noramtif, komitmen kontinuans, perubahan organisasi, kesiapan berubah, sampel kuota, analisis regresi.

## ABSTRACT

*Although commitment and readiness for change are commonly identified as essential elements for the effective implementation of organizational change, little empirical evidence exists to support this claim. This research was conducted to assess relations among Meyer and Allen's Three-Component Model and readiness for change. The affective component of organizational commitment refers to employees' emotional attachment to, identification with, and involvement in, the organization. The normative component refers to employees' feelings of obligation to remain with the organization. The continuance component refers to commitment based on the costs that employees associate with leaving the organization. Readiness for change is reflected in organizational members' beliefs, attitudes, and intentions regarding the extent to which changes are needed and the organization's capacity to successfully make those changes. Readiness is the cognitive precursor to the behaviors of either resistance to, or support for, a change effort.*

*This research examined relations between the three forms of commitment and readiness for change in a sample of Directorate of General of Budgeting Finance Ministry's employees undergoing major organizational change. Data collection method in this research are using questionnaires to the respondents about their perception of organization's readiness for change. Sampling methods using nonprobability, quota sampling to ensures that groups are adequately represented in this research through the assignment of a quota.*

*Based on regression analysis, this research found considerable support for the relations between three forms of commitment and readiness for change. Affective commitment and normative commitment were associated with readiness for change but continuance commitment was unrelated to readiness for change.*

**Key Words:** *affective, normative, continuance organizational commitment; organizational change, readiness for change, quota sampling, regression analysis.*



UNIVERSITAS  
GADJAH MADA

**Analisis Hubungan Antara Komitmen Organisasional dengan Kesiapan Berubah (studi Pada  
Direktorat  
Jendral Anggaran, Departemen Keuangan Jakarta  
HENDARTI, DWI RETNO (Adv.: Sari Sitalaksmi, SE., M.Mgt.), Sari Sitalaksmi, SE., M.Mgt. <br />  
Universitas Gadjah Mada, 2013 | Diunduh dari <http://etd.repository.ugm.ac.id/>**