

INTISARI

Perubahan menjadi suatu hal yang tidak dapat dihindari oleh setiap organisasi. Komitmen afektif karyawan pada perubahan menjadi suatu hal yang krusial pada saat terjadi perubahan. Peran pemimpin akan membantu organisasi untuk menjaga komitmen afektif karyawan pada saat terjadi perubahan. Kepemimpinan melayani dianggap sebagai gaya kepemimpinan yang sesuai untuk hal tersebut. Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh kepemimpinan melayani pada komitmen afektif pada perubahan. Mekanisme hubungan antara kepemimpinan melayani dan komitmen afektif pada perubahan nantinya akan dibantu diijelaskan oleh kepercayaan pada pemimpin sebagai pemediasi. Nantinya karyawan diharapkan untuk memiliki keterbukaan pada pengalaman untuk menghadapi perubahan. Oleh karena itu, keterbukaan nantinya akan dijadikan sebagai pemoderasi hubungan kepercayaan pada pemimpin dan komitmen afektif karyawan pada perubahan. Teori Pertukaran Sosial dan Teori Determinasi Diri digunakan sebagai dasar dalam pembentukan hubungan antara variabel. Penelitian ini memilih responden karyawan yang bekerja pada sektor perbankan. Pada penelitian ini data dikumpulkan menggunakan kuesioner, dengan kriteria karyawan yang telah bekerja selama dua tahun dengan pemimpinnya. Jumlah sampel yang diperoleh pada penelitian ini sebanyak 269. Data tersebut diolah menggunakan WarpPLS 5.0. Hasil penelitian memperlihatkan kepemimpinan melayani berpengaruh positif pada komitmen afektif pada perubahan. Kepercayaan pada pemimpin juga mampu memediasi parsial pengaruh kepemimpinan melayani dan komitmen afektif pada perubahan. terkait moderasi, keterbukaan pada pengalaman terbukti mampu memoderasi positif hubungan kepercayaan pada pemimpin dan komitmen afektif pada perubahan. secara teoritis, penelitian ini mampu memperkuat literatur terkait kepemimpinan melayani. Penelitian kedepannya diharapkan mempertimbangkan variasi terkait sektor serta sampel yang digunakan, serta menguji dengan pengembangan model lainnya.

Kata kunci: kepemimpinan melayani, komitmen afektif pada perubahan, kepercayaan pada pemimpin, keterbukaan pada pengalaman, teori pertukaran social, teori determinasi diri

ABSTRACT

Change becomes something that cannot be avoided by every organization. Employee's affective commitment to change becomes crucial when changes occur. The role of the leader will help the organization to maintain employee affective commitment in the event of a change. Serving leadership is considered as the appropriate leadership style for this. This research was conducted to examine the effect of serving leadership on affective commitment to change. The mechanism of the relationship between servant leadership and affective commitment to change will later be explained by trust in leaders as mediators. Later employees are expected to have openness to the experience to deal with change. Therefore, openness will later be used as a moderating relationship of trust in leaders and affective commitment of employees at change. Social Exchange Theory and Self-Determination Theory are used as a basis in the formation of relationships between variables. This study selects employee respondents who work in the banking sector. In this study data were collected using a questionnaire, with the criteria of employees who had worked for two years with their leaders. The number of samples obtained in this study were 269. The data was processed using WarpPLS 5.0. The results of the study show that leadership serves a positive effect on affective commitment to change. Trust in leaders is also able to mediate the partial influence of serving leadership and affective commitment to change. Regarding moderation, openness to experience has proven to be able to moderate positive relationships of trust in leaders and affective commitment to change. Theoretically, this research is able to strengthen the literature related to serving leadership. Future research is expected to consider variations related to the sector and the sample used, as well as test with the development of other models.

Keywords: servant leadership, affective commitment to change, trust in leaders, openness to experience, social exchange theory, self-determination theory