

INTISARI

Pengaruh perubahan struktur organisasional persepsian pada kinerja karyawan dalam beberapa penelitian berpengaruh positif secara signifikan, namun dalam beberapa penelitian yang lain tidak berpengaruh positif. Hal ini telah menyebabkan beberapa peneliti berpendapat bahwa terdapat variabel-variabel lain yang menjembatani hubungan antara perubahan struktur organisasional persepsian pada kinerja karyawan. Salah satu di antara variabel yang berpotensi menghubungkan adalah komitmen afektif. Dari beberapa penelitian terbukti bahwa komitmen afektif memediasi pengaruh perubahan struktur organisasional persepsian pada kinerja karyawan. Hal ini memberikan implikasi kepada perusahaan atau organisasi bahwa untuk meningkatkan prestasi kerja, manajemen perusahaan atau organisasi harus memperhatikan, bukan hanya perubahan struktur organisasional, melainkan juga komitmen afektif.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk melakukan pengujian hipotesis (*hypohotesis testing*) dan menganalisis peran komitmen afektif sebagai variabel mediasi dalam pengaruh perubahan struktur organisasional persepsian pada kinerja karyawan PT Trouw Nutrition Indonesia. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner; kuesioner yang disebarkan kepada 60 karyawan dari populasi sebanyak 89 karyawan berdasarkan teknik pengambilan sampel bermetode *purposive sampling*. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data yang diperoleh dalam studi ini dianalisis dengan menggunakan regresi linier dengan software SPSS version 15.0.

Uji validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner yang digunakan sebagai alat/instrumen penelitian menunjukkan bahwa kuesioner *valid* dan *reliable* untuk digunakan. Untuk menguji peran komitmen afektif sebagai mediator, penelitian ini menggunakan pendekatan uji hubungan mediasi yang dilakukan oleh Baron dan Kenny (1986). Hasilnya menunjukkan bahwa komitmen afektif memediasi pengaruh perubahan struktur organisasional persepsian pada kinerja karyawan. Ketika komitmen afektif dimasukkan ke dalam regresi, nilai koefisien regresi β menurun dan tidak signifikan, dari semula 0,375 menjadi 0,161. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen afektif memediasi pengaruh perubahan struktur organisasional persepsian pada kinerja karyawan secara penuh. Temuan ini menunjukkan bahwa Manajemen PT Trouw Nutrition Indonesia sebaiknya memperhatikan dan mampu memenuhi, bukan hanya perubahan struktur organisasional, melainkan juga komitmen afektif yang dapat meningkatkan kinerja karyawannya pada saat ini dan pada masa-masa mendatang.

Kata-kata kunci: *perubahan struktur organisasional persepsian, kinerja karyawan, komitmen afektif, hubungan mediasi*

ABSTRACT

Effect of change in the organizational structure on the perceived performance of employees in some studies was significantly positive, but in some other studies it gave no positive effect. This has led some researchers argued that there were other variables that bridged the relationship between perceived organizational structure changes and employee performance. One of the variables that could potentially connect them was affective commitment. Several studies have proved that the affective commitment mediated the effect of perceived organizational structure change on employee's performance. This implied that to improve the performance, management of the company or organization must pay attention not only to the changes in organizational structure, but also to the affective commitment.

The main objective of this study is to perform hypothesis testing and to analyze the role of affective commitment as a mediating variable in the influence of perceived organizational structure change in the performance of PT Trouw Nutrition Indonesia's employees. This study was using questionnaire as the instrument and it was distributed to 60 of 89 employees based on purposive sampling technique. Data used were primary data and secondary data. The data obtained in this study were analyzed using linear regression with SPSS software version 15.0.

Validity and reliability of the questionnaire that were used as a tool / instrument of the study showed that the questionnaire was valid and reliable to be used. To test the role of affective commitment as a mediator, this research used mediation relationship test approach conducted by Baron and Kenny (1986). The results showed that affective commitment mediated the effect of perceived organizational structure change on employee's performance. When the affective commitment entered into regression, regression coefficient β decreases and insignificant, from 0.375 into 0.161. This suggested that the affective commitment mediated the effects of perceived organizational structure change on the performance of employees fully. These findings suggested that the management of PT Trouw Nutrition Indonesia should pay attention to and meet, not only the changes in organizational structure but also the affective commitment that can improve the performance of the employees in the present and in the future.

Keyword: perceived organizational structure changes, employee performance, affective commitment, mediation relationship