



INTISARI

Komitmen organisasional dan kesiapan berubah merupakan faktor penting yang mendukung keberhasilan inisiatif perubahan yang dilakukan oleh organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh tiga komponen dalam komitmen organisasional pada kesiapan berubah. Komitmen afektif menunjukkan adanya keterikatan emosional terhadap organisasi dan akan meningkat ketika kebijakan di dalam organisasi menyebabkan mereka merasa dihargai dan terlibat di dalamnya.

Komitmen kontinuans menggambarkan adanya kerugian yang harus ditanggung oleh karyawan apabila mereka meninggalkan organisasi. Komitmen normatif menggambarkan perasaan kewajiban karyawan secara individu untuk tetap bekerja di suatu organisasi. Kesiapan berubah lebih dari memahami perubahan, tetapi kesiapan berubah merupakan kumpulan dari pikiran dan keinginan ke arah upaya menuju perubahan yang spesifik.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yaitu seluruh para perawat RS PKU Muhammadiyah Karanganyar yaitu sebanyak 132 perawat mengenai tanggapan mereka terhadap kesiapan berubah atas perubahan yang dilakukan organisasi. Penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas untuk mengukur valid tidaknya dan konsistensi suatu variabel. Berdasarkan uji regresi linear berganda, hasil dari penelitian ini adalah tiga komponen dalam komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan pada kesiapan berubah.

Kata Kunci: Komitmen afektif, komitmen kontinuans, komitmen normatif, kesiapan berubah.



ABSTRACT

Organizational commitment and readiness to change are important factors that support the success of change initiatives undergone by the organization. The purpose of this study is to examine the effect of three components of organizational commitment on the readiness to change. Affective commitment shows employees' emotional attachment to the organization and it will increase when organization's policies causing the employees feel respected and being involved in the organization.

Continuance commitment describes employees' losses to be borne by the employees when they leave the organization. Normative commitment describes the feelings of individual employees obligation to keep working in the organization. The readiness to change is not only about understanding the changes, but also a set of thoughts and desires to attempt towards specific changes.

The methods of collecting data in this study is by distributing the questionnaires to the respondents, all of the nurse of PKU Muhammadiyah Karanganyar Hospital, as many as 132 nurses. Based on the multiple linear regression tests, the results of this study shows that three components of organization commitment have positive effects and significant on the readiness to change.

Key words: affective commitment, continuance commitment, normative commitment, readiness to change