

**THE EFFECT OF JOB INVOLVEMENT AND
ORGANIZATION'S
COMMITMENT TO THE MANAGEMENT OF CHANGE
(STUDY IN DIVISION OF MINERAL PT HARITA GROUP)**

Tri Prihatini K.¹⁾

Sarah Indah Wardani²⁾

E-mail : prihatini_ek@yahoo.com

¹⁾ Lecturer in Perbanas Institute

²⁾ Alumni S1 Manajemen Perbanas Institute

ABSTRACT

This study aimed to analyze the effect of job involvement and organization's commitment to management of change in the Division of Mineral PT Harita Group partially and simultaneously. There are 2 (two) independent variables, which are job involvement and organizational commitment to test its effect on the dependent variable which is the management of change. Partially, the results (t-test) showed that the independent variables do not significantly affect the management of change, it is evident from the calculated value of $t < t\text{-table}$ or $(-0.062 < 2.012)$, where as organizational commitment variables significantly influence the management of change is evident from the calculated value of $t > t\text{-table}$ or $(4.014 > 2, 012)$. Simultaneously (F test) showed that there is significant influence between job involvement and organizational commitment to management of change, as evidenced by the value of F calculated $> F\text{-table}$ or $(10.490 > 3.20)$.

Keywords: *Job involvement, organizational commitment, management of change*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keterlibatan kerja dan komitmen Organisasi terhadap manajemen perubahan pada Divisi Mineral PT Harita Group secara parsial dan simultan. Terdapat 2 (dua) variabel bebas (*independent variable*) yaitu keterlibatan kerja dan komitmen organisasi untuk diuji pengaruhnya terhadap variabel terikat (*dependent variabel*) yaitu Manajemen Perubahan. Hasil penelitian secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel bebas keterlibatan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap manajemen perubahan, terbukti dari nilai t-hitung $< t\text{-tabel}$ atau $(-0,602 < 2,012)$, sedangkan variabel komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap manajemen perubahan, terbukti dari nilai t-hitung $> t\text{-tabel}$ atau $(4,014 > 2,012)$. Adapun secara simultan (uji F) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara

keterlibatan kerja dan komitmen organisasi terhadap manajemen perubahan, terbukti dari nilai F-hitung > F-tabel atau ($10,490 > 3,20$).

Kata kunci: keterlibatan kerja, komitmen organisasi, manajemen perubahan

PENDAHULUAN

Setiap individu dalam berorganisasi dapat berinteraksi dengan semua struktur yang terkait baik itu secara langsung maupun secara tidak langsung kepada organisasi yang mereka pilih. Agar dapat berinteraksi secara efektif setiap individu bisa berpartisipasi pada organisasi yang bersangkutan. Partisipasi dapat diartikan sebagai keterlibatan mental, pikiran, dan emosi atau perasaan seseorang dalam situasi kelompok yang mendorongnya untuk memberikan sumbangan kepada kelompok dalam usaha mencapai tujuan serta turut bertanggung jawab terhadap usaha yang bersangkutan.

Menurut Brown (1996), seorang karyawan dikatakan terlibat dalam pekerjaannya apabila karyawan tersebut dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya, selain untuk organisasi. Sedangkan komitmen organisasi menurut Robbins (2001:140) didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Jika seorang karyawan terlibat dalam pekerjaannya dan menganggap bahwa pekerjaannya

penting baik bagi dirinya maupun bagi organisasi, diharapkan karyawan tersebut dapat lebih berkomitmen dan ingin mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi.

Indonesia merupakan salah satu negara yang mempunyai nilai kolektivistik tinggi dimana kepentingan kelompok berada di atas kepentingan individu, sehingga dapat dikatakan sistem tim kerja lebih dominan dibandingkan dengan sistem yang bersifat individualistik. Kondisi ini cukup berakibat terhadap kesiapan berubah pada karyawan di Indonesia, termasuk di industri pertambangan. Dengan kondisi kerja yang memerlukan tenaga-tenaga ahli untuk ditugaskan di daerah-daerah pertambangan, diharapkan komitmen organisasi dalam perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan dapat lebih ditingkatkan. Karena kondisi tempat kerja yang cukup sulit, maka diperlukan komitmen organisasi.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka di dalam kesempatan ini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian empiris mengenai “Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Manajemen Perubahan (Studi pada Divisi Mineral PT. Harita Group)”.

Landasan Teori

Keterlibatan Kerja

Seorang karyawan dikatakan terlibat dalam pekerjaannya apabila karyawan tersebut dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya, selain untuk organisasi (Brown, 1996). Selain itu, menurut Sashkin (1984) dalam Kartiningih (2007) keterlibatan kerja juga didefinisikan sebagai suatu proses partisipasi yang menggunakan seluruh kapasitas karyawan yang dirancang untuk meningkatkan komitmen bagi kesuksesan organisasi.

Menurut Blau dan Boal (1987) dalam Kartiningih (2007), keterlibatan kerja pada prakteknya berkaitan erat dengan tingkat absensi, tingkat pengunduran diri dan keinginan berpartisipasi dalam suatu tim atau kelompok kerja. Blau dan Boal juga memberikan konsep apabila tingkat keterlibatan kerja dan komitmen organisasi tidak diperhatikan akan menyebabkan terjadinya *turnover* dan kemangkiran (absen).

Faktor-faktor keterlibatan kerja dilihat dari sejauh mana seorang karyawan ikut berpartisipasi dengan seluruh kemampuannya dalam membuat peningkatan kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan. Ada beberapa faktor yang dapat dipakai untuk melihat keterlibatan kerja seorang karyawan, dimana faktor-faktor ini telah banyak digunakan para ahli untuk studi-studi keterlibatan kerja (Robbins, 2003) sebagai berikut: 1) aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya; 2) menunjukkan pekerjaannya sebagai

yang utama; 3) melihat pekerjaannya sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri

Komitmen Organisasi

Menurut Robbins (2001:140) komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Sedangkan menurut Mathis & Jackson (2001:99) komitmen organisasional adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut.

Menurut Luthans (2002:236) bahwa sebagai suatu sikap, komitmen organisasi merupakan suatu hasrat atau motif yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi; suatu keinginan untuk menunjukkan usaha tingkat tinggi atas nama organisasi; dan keyakinan yang kuat dalam menerima nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi. Lebih lanjut Reichers (Greenberg and Baron, 1997:191) menyatakan bahwa ada dua motif yang mendasari seseorang untuk berkomitmen pada organisasi atau unit kerjanya, antara lain: 1) *Side-Best Orientation*, memfokuskan pada akumulasi dari kerugian yang dialami atas segala sesuatu yang telah diberikan oleh individu pada organisasi apabila meninggalkan organisasi tersebut; 2) *Goal-Congruence Orientation*, memfokuskan pada tingkat kesesuaian antara tujuan personal individu dan organisasi sebagai hal yang menentukan komitmen pada organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, menurut Angle dan Perry (Temaluru, 2001:458), komitmen terhadap organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yakni masa kerja (*tenure*) seseorang pada organisasi tertentu. Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut: 1) makin lama seseorang bekerja pada suatu organisasi, semakin memberi ia peluang untuk menerima tugas-tugas yang lebih menantang, otonomi yang lebih besar, keleluasaan bekerja, tingkat imbalan ekstrinsik yang lebih tinggi, dan peluang menduduki jabatan atau posisi yang lebih tinggi; 2) makin lama seseorang bekerja pada suatu organisasi, peluang investasi pribadi (pikiran, tenaga dan waktu) untuk organisasi semakin besar; dengan demikian, semakin sulit untuk meninggalkan organisasi tersebut; 3) keterlibatan sosial individu dalam dengan organisasi dan masyarakat di lingkungan organisasi tersebut semakin besar, yang memungkinkan memberikan akses yang lebih baik dalam membangun hubungan-hubungan sosial yang bermakna, menyebabkan individu segan untuk meninggalkan organisasi; 4) mobilitas individu berkurang karena lama berada pada suatu organisasi, yang berakibat kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan lain makin kecil. Beberapa karakteristik pribadi dianggap memiliki hubungan dengan komitmen,

Penelitian yang dilakukan Mowday, Porter, dan Steers (Temaluru, 2001:458-460) menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen seseorang

terhadap organisasi, diantaranya adalah: 1) usia dan masa kerja; 2) tingkat pendidikan; 3) jenis kelamin; 4) peran individu tersebut di organisasi; 5) faktor lingkungan pekerjaan organisasi. Beberapa faktor lingkungan yang berkaitan dengan komitmen adalah: keterandalan organisasi, perasaan dipentingkan oleh organisasi, realisasi harapan individu, persepsi tentang sikap terhadap rekan kerja, persepsi tentang gaji, persepsi terhadap perilaku atasan.

Dimensi komitmen organisasi menurut Allen dan Meyer (1990:235) diklasifikasikan dalam tiga dimensi. Dimensi tersebut sebagai berikut: 1) komitmen afektif (*affective comitment*); 2) komitmen berkelanjutan (*continuence commitment*); 3) komitmen normatif (*normative commitment*).

Manajemen Perubahan

Menurut Ardana, Mujiati dan Sriathi (2009:180) manajemen perubahan berarti mengantisipasi, menanggapi dan mengambil inisiatif untuk memastikan agar perubahan dan proses-proses perubahan dapat berlangsung dengan cara yang mendukung kesepakatan dan keberhasilan pencapaian sasaran-sasaran. Manajemen Perubahan adalah upaya yang dilakukan untuk mengelola akibat-akibat yang ditimbulkan karena terjadinya perubahan dalam organisasi. Selain itu, manajemen perubahan juga didefinisikan sebagai pendekatan terstruktur dalam rangka membawa sebuah organisasi dari kondisi saat ini (*current state*) ke masa depan yang diinginkan (*desired future state*) dan merupakan proses yang

ditujukan untuk memberdayakan karyawan supaya bisa menerima dan menjalankan perubahan dari kondisi saat ini (Widayanto, 2011).

Sumber penolakan atas perubahan dapat dikategorikan menjadi dua, yaitu penolakan yang dilakukan oleh individual dan yang dilakukan oleh kelompok atau organisasional. Resistensi individual pada umumnya disebabkan oleh kebiasaan, rasa aman, faktor ekonomi, ketidakpastian dan persepsi. Sedangkan resistensi organisasional biasanya bersumber dari inersia struktural, fokus perubahan berdampak luas, inersia kelompok kerja, ancaman terhadap keahlian, ancaman terhadap hubungan kekuasaan yang telah mapan dan ancaman terhadap alokasi sumberdaya.

Terdapat lima tahapan yang dikembangkan oleh Prosci mengenai manajemen perubahan yaitu dengan

apa yang biasa disebut dengan ADKAR model: 1) *awareness*, yaitu tahap untuk membangkitkan kesadaran karyawan terhadap perubahan yang direncanakan akan terjadi; 2) *desire*, yaitu tahap dimana karyawan sudah mulai memiliki “keinginan untuk berubah” sesuai dengan rencana; 3) *knowledge*, yaitu tahapan dimana tak hanya karyawan memahami tujuan perubahan dan pentingnya hal itu untuk perusahaan tapi juga mengetahui bagaimana menjalankannya; 4) *ability*, yaitu tahap dimana karyawan diharapkan telah memiliki kemampuan untuk menjalankan perubahan dengan baik; 5) *reinforcement*, yaitu tahap dimana perubahan yang sudah dijalankan untuk tetap dipertahankan dan bahkan disempurnakan.

Kelima tahapan tersebut digambarkan oleh ilustrasi sebagai berikut:



Gambar 1 Tahapan dalam Manajemen Perubahan

Banyak masalah yang bisa terjadi ketika perubahan akan dilakukan. Masalah yang paling sering dan menonjol adalah

“penolakan atas perubahan itu sendiri”. Istilah yang sangat populer dalam manajemen adalah resistensi perubahan (*resistance to change*).

Penolakan atas perubahan tidak selalu negatif karena justru dengan adanya penolakan tersebut maka perubahan tidak bisa dilakukan secara sembarangan.

Penolakan atas perubahan tidak selalu muncul dipermukaan dalam bentuk yang standar. Penolakan bisa jelas kelihatan (eksplisit) dan segera, misalnya mengajukan protes, mengancam mogok, demonstrasi, dan sejenisnya; atau bisa juga tersirat (implisit), dan lambat laun, misalnya loyalitas pada organisasi berkurang, motivasi kerja menurun, kesalahan kerja meningkat, tingkat absensi meningkat, dan lain sebagainya.

Sumber penolakan atas perubahan dapat dikategorikan menjadi dua, yaitu penolakan yang dilakukan oleh individual dan yang dilakukan oleh kelompok atau organisasional. Hal-hal yang menjadi potensi sebagai sumber penolakan atas perubahan antara lain adalah

persoalan kepribadian, persepsi, dan kebutuhan. Adapun resistensi individual pada umumnya disebabkan oleh: 1) kebiasaan; 2) rasa aman; 3) faktor ekonomi; 4) ketidakpastian; 5) persepsi

Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran untuk mendukung kegiatan penelitian berikutnya. Tabel 2.1 berikut merupakan hasil penelitian terdahulu yang menjadi dasar bagi penulis.

Tabel 1 Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Ciliana dan Mansoer (2008)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kesiapan untuk Berubah Pada Karyawan PT. Bank Y	Independen: Kepuasan Kerja Keterlibatan Kerja Stres Kerja Komitmen Organisasi Dependen: Kesiapan untuk Berubah	Adanya pengaruh yang bermakna dari kepuasan kerja, keterlibatan kerja, stres kerja, dan komitmen organisasi terhadap kesiapan untuk berubah
2.	Periantalo & Mansoer (2008)	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Untuk Berubah Pegawai di Dirjen PQR	Independen: Keadilan Organisasi Dukungan Organisasi Iklim Psikologis Komitmen Organisasi Dependen: Kesiapan untuk Berubah	Keadilan organisasi, dukungan organisasi dan iklim psikologis mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan untuk berubah. Sedangkan, komitmen

				organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan untuk berubah
3.	Januarti & Bunyaanudin (2006)	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Hubungan Antara Etika Kerja Islam dengan Sikap Terhadap Perubahan Organisasi	<p>Independen: Etika Kerja Islam</p> <p>Moderator: Komitmen Organisasi Keterlibatan Kerja</p> <p>Dependen: Sikap terhadap Perubahan Organisasi</p>	Interaksi antara keterlibatan kerja sebagai variabel moderator dengan etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap sikap terhadap perubahan organisasi. Selain itu, interaksi antara komitmen organisasi sebagai variabel moderator dengan etika kerja Islam berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap sikap terhadap perubahan organisasi

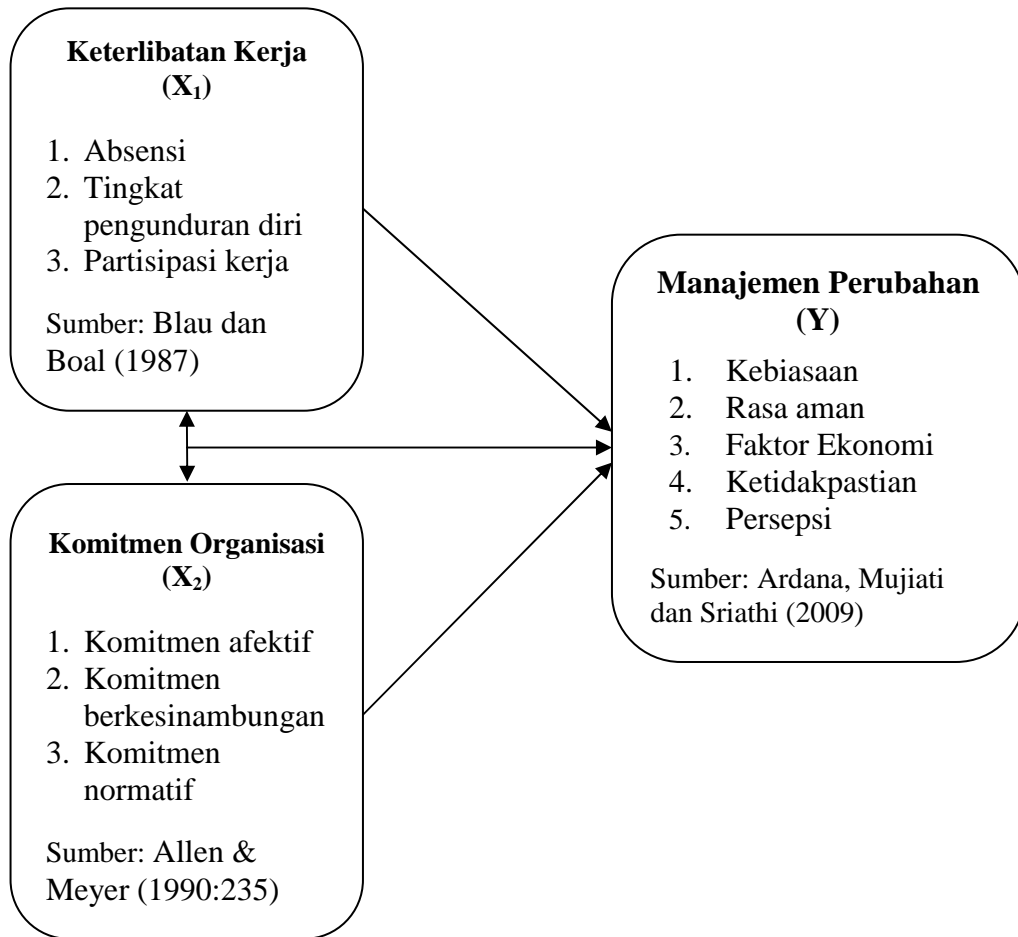
Sumber: Peneliti (2012)

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan hasil kajian teori tersebut, penulis mengembangkan kerangka pemikiran teoritis bahwa dapat terjadi hubungan antara keterlibatan kerja dengan manajemen perubahan, yaitu jika seorang karyawan terlibat dalam pekerjaannya dan berpartisipasi dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan yang berhubungan dengan perubahan yang akan dilakukan, maka dapat menumbuhkan keyakinan pada karyawan bahwa apa yang telah diputuskan adalah merupakan keputusan bersama sehingga

penolakan terhadap perubahan dapat diminimalisir. Selain itu, dapat terjadi hubungan antara komitmen organisasi dengan manajemen perubahan, yaitu jika seorang karyawan memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi maka karyawan tersebut akan berusaha sebaik mungkin dalam mengikuti perubahan yang dilakukan oleh organisasi sehingga penolakan terhadap perubahan juga dapat diminimalisir.

Adapun kerangka pemikiran teoritis tersebut dapat dilihat dalam skema diagram berikut:



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

Hipotesis Teori

- H01: Variabel keterlibatan kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel manajemen perubahan
- Ha1 Variabel keterlibatan kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel manajemen perubahan.
- H02 Variabel komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel manajemen perubahan

- Ha2 Variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap variabel manajemen perubahan
- H03 Variabel keterlibatan kerja dan komitmen organisasi secara simultan tidak mempunyai pengaruh terhadap manajemen perubahan
- Ha3 Variabel keterlibatan kerja dan komitmen organisasi secara simultan mempunyai pengaruh terhadap manajemen perubahan

Metode Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Variabel bebas (*independent variable*) dalam penelitian ini adalah

keterlibatan kerja dan komitmen organisasi, sedangkan variabel terikatnya (*dependent variable*) adalah manajemen perubahan.

Tabel 2 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Skala
Keterlibatan Kerja	Karyawan dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya, selain untuk organisasi	- Absensi - Tingkat pengunduran diri - Partisipasi kerja	Rasio
Komitmen Organisasi	Keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut	- Komitmen afektif - Komitmen berkesinambungan - Komitmen normatif	Rasio
Manajemen Perubahan	Suatu proses mengantisipasi, menanggapi dan mengambil inisiatif untuk memastikan agar perubahan dan proses-proses perubahan dapat berlangsung dengan cara yang mendukung kesepakatan dan keberhasilan pencapaian sasaran-sasaran	- Kebiasaan - Rasa aman - Faktor Ekonomi - Ketidakpastian - Persepsi	Rasio

Sumber: peneliti (2012)

Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *Non Probability Sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Selanjutnya peneliti menggunakan metode sampling jenuh atau sensus, yaitu

seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian adalah 50 karyawan divisi mineral PT. Harita Group.

4. Pembahasan hasil Penelitian

Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap kuisioner diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	20.423	3.758		5.435	.000
1 Keterlibatan Kerja	-.115	.191	-.091	-.602	.550
Komitmen Organisasi	.731	.182	.604	4.014	.000

Sumber: data diolah (2012)

Mengacu pada hasil pengolahan data pada tabel 3 di atas, maka dapat dibentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 20,423 - 0,115 X_1 + 0,731 X_2$$

Hasil uji individu (t) bertujuan untuk menguji signifikansi konstan dari setiap variabel bebas, dengan anggapan variabel bebas lainnya konstan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Analisis Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	20.423	3.758		5.435	.000		
1 Keterlibatan Kerja	-.115	.191	-.091	-.602	.550	.649	1.542
Komitmen Organisasi	.731	.182	.604	4.014	.000	.649	1.542

a. Dependent Variable: Manajemen Perubahan
 Sumber: data diolah (2012)

Berdasarkan hasil uji t terlihat bahwa pada variabel keterlibatan kerja nilai t hitung < t tabel atau (-0,602 < 2,012), berarti H₀ diterima dan H_a ditolak. Dengan kata lain, variabel keterlibatan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap manajemen perubahan.

Sedangkan pada variabel komitmen organisasi nilai t hitung > t tabel atau (4,014 > 2,012), berarti H₀ ditolak dan H_a diterima. Dengan kata lain, variabel komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan (Sig. 0,000 < 0,050) terhadap manajemen perubahan.

Tabel 5 Hasil Analisis Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	247.564	2	123.782	10.490	.000 ^b
	Residual	554.616	47	11.800		
	Total	802.180	49			

- a. Dependent Variable: Manajemen Perubahan
 b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Keterlibatan Kerja
 Sumber: data diolah (2012)

Hasil uji global (uji F) diperoleh hasil F hitung > F tabel atau $10,490 > 3,20$. Maka, hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, yaitu variabel keterlibatan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-

sama (simultan) berpengaruh terhadap manajemen perubahan pada divisi mineral PT Harita Group. Hasil pengujian statistik untuk koefisien determinasi berganda (R^2) ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 6 Hasil Analisis Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.556 ^a	.309	.279	3.435	2.304

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Keterlibatan Kerja

b. Dependent Variable: Manajemen Perubahan

Sumber: data diolah (2012)

R Square pada tabel hitung sebesar 30,9 persen, maka kontribusi variabel bebas yaitu keterlibatan kerja dan komitmen organisasi terhadap manajemen perubahan adalah sebesar 30,9 persen. Sisanya sebesar 69,1 persen dipengaruhi oleh faktor lain.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisa dan pembahasan, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan. Secara parsial, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel keterlibatan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel manajemen perubahan, sedangkan variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel manajemen perubahan.

Secara simultan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

keterlibatan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap manajemen perubahan di Divisi Mineral PT. Harita Group.

Rekomendasi

Kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Oleh sebab itu, untuk penelitian selanjutnya disarankan agar dapat menambah beberapa variabel yang mungkin berpengaruh terhadap manajemen perubahan dan juga melakukan perbandingan dengan penelitian yang sudah ada untuk mengetahui variabel-variabel yang berpengaruh terhadap manajemen perubahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafaruddin. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Ciliana & Wilam D. Mansoer. 2008. Pengaruh Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kesiapan Untuk Berubah Pada Karyawan Pt Bank Y. *JPS*. Vol. 14 No. 02. Mei. Hal 151-164.
- Januarti, Indira & Ashari Bunyaanudin. 2006. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Hubungan Antara Etika Kerja Islam dengan Sikap Terhadap Perubahan Organisasi. *JAAI*. Vol. 10 No. 1. Juni. Hal 13-26.
- Mathis, Robert & Jhon H. Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- McKenna, Eugene & Nic Beech. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Periantalo, Jelpa dan Wilman D. Mansoer. 2008. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Untuk Berubah Pegawai di Dirjen PQR. *JPS*. Vol. 14 No. 03. September. Hal. 195-203.
- Purba, Debora Eflina & Ali Nina Liche Seniati. 2004. Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour. *Makara, Sosial Humaniora*, Vol. 8, No. 03: 105-111.
- Robbins, Stephen P. & Judge Timothy A. 2008. "Perilaku Organisasi" *Organizational Behavior*, Buku I, Edisi 12. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Stewart, Jim. 1997. *Mengelola Perubahan Melalui Pelatihan dan Pengembangan*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Sugiyono. 2007. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta