

ABSTRAK

Program Magister Perubahan dan Pengembangan Organisasi
Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

Bachrul Ulum, 111043001, Penerapan *Appreciative Inquiry* Untuk Meningkatkan Iklim Organisasi di KRI X Armada RI Kawasan Timur

xiii+88 halaman, 9 lampiran

Tentara Nasional Indonesia Angkatan Laut (TNI AL) memiliki tugas pokok di bidang pertahanan yaitu menjaga kedaulatan negara di laut. Dengan tugas tersebut maka tugas anggota TNI AL lebih banyak dilaksanakan di kapal. Dalam beberapa tahun belakangan ini ada kecenderungan menurunnya semangat anggota untuk mengawaki kapal, hal ini ditandai dengan banyaknya personel yang mengajukan permohonan untuk mutasi ke darat/staf. Hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi organisasi TNI AL. Penelitian ini memfokuskan pada “peningkatan iklim organisasi di KRI X di Armada RI Kawasan Timur”.

Penelitian ini menekankan pada upaya untuk meningkatkan dimensi dalam iklim organisasi (Koys dan DeCotiis, 1991), antara lain: otonomi, kebersamaan, kepercayaan, tekanan, dukungan, pengakuan, keadilan, dan inovasi. Metode *Appreciative Inquiry* digunakan sebagai metode intervensi untuk melakukan perubahan dan untuk melihat pengaruh dari intervensi tersebut dilakukan *Pre test* dan *Post test*. Rencana kegiatan disusun selama satu tahun sebagai upaya untuk melakukan perubahan. *Post test* diambil setelah proses berjalan enam minggu dan satu kegiatan telah dilaksanakan. Hasil yang diperoleh adalah satu dimensi telah berubah secara signifikan, yaitu dimensi kepercayaan.

The Indonesian Navy (TNI AL) has a fundamental duty in the field of defense is keeping the country's sovereignty at sea. With that task members of the Navy carried out on board. In recent years there is a trend decline in the spirit of the members to man the ship, it is characterized by the number of personnel who apply for transfer to the staff. So it becomes a challenge for the organization. This study focused on “improved organizational climate in the KRI X in the Eastern Fleet of the Republic of Indonesia”.

This study emphasized on efforts to improve the organizational climate dimensions (Koys and DeCotiis, 1991), such as: autonomy, cohesion, trust, pressure, support, recognition, fairness, and innovation. Appreciative Inquiry method is used as a method of intervention to make change, and to see the effect of the intervention was carried out by Pre test and Post test. The action plans had drawn up for a year as an effort to make changes. The Post test have taken after a process run six weeks and the activities have been implemented. The results had been obtained in this study that there was one dimension had changed significantly is the dimension of trust.

Daftar Pustaka, 24 (1975-2011)

