

**REAKSI INDIVIDU ATAS PERUBAHAN ORGANISASIONAL
UNAIR–BHMN TERHADAP KINERJA KARYAWAN NONAKADEMIS
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNAIR
MELALUI KOMITMEN ORGANISASIONAL**

MOCH. IVANSYAH PUTRA

ARIF FIRMANSYAH, SE, MM

KKB KK2 B 15/11 PUT R

ABSTRAK

Proses perubahan organisasi merupakan hal yang paling banyak menimbulkan reaksi – reaksi pro maupun kontra dari karyawan. Proses perubahan serta reaksireaksinya

memerlukan kesiapan yang tidak hanya diperlukan organisasi tetapi juga bagi Sumber Daya Manusianya (lingkup karyawan non-akademis FE UNAIR) karena sikap dan reaksi manusia terhadap perubahan turut mempengaruhi efektifitas proses perubahan itu sendiri, baik individu itu sendiri maupun bagi organisasi. Perubahan status hukum UNAIR-BHMN dan adanya reaksi dari sikap individu maka kemungkinan besar berpengaruh pada kinerja individu secara signifikan atau bahkan tidak ada pengaruhnya. Dalam penelitian kali ini terdapat 8 variabel yang diteliti, diantaranya 4 variabel independan (routine seeking, reaksi emosional, short term focus dan kognitif rigidity), 3 variabel intervening (komitmen afektif, berkelanjutan, dan normatif) dan 1 variabel dependen (kinerja karyawan). Obyek yang digunakan adalah sampel karyawan non – akademis Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga sebanyak 55 orang dari 100 karyawan yang ada. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis jalur dengan menggunakan AMOS. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan reaksi berpengaruh langsung tidak signifikan terhadap kinerja dengan nilai koefisien yang negatif dan tingkat signifikansi ≥ 0.05 . Akan tetapi hasil pengujian hipotesis dari salah satu variabel reaksi yang menunjukkan nilai koefisien positif dan tingkat signifikansi ≤ 0.05 . Berarti hal ini menunjukkan reaksi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja, melainkan harus melalui variabel komitmen.

Kata kunci: perubahan organisasional, komitmen organisasional, reaksi perubahan organisasi, kinerja karyawan.