

## ABSTRAK

Manajer menengah memegang peran strategis pada perubahan organisasi, yang mempengaruhi kesuksesan maupun kegagalan pelaksanaan perubahan, namun demikian masih sedikit penelitian mengenai manajer menengah pada masa perubahan. Berangkat dari permasalahan tersebut penelitian ini bertujuan untuk menguji model komitmen perubahan pada manajer menengah ditinjau dari keadilan organisasi dan partisipasi dalam pengambilan keputusan dengan mediator persepsi dukungan organisasi dan optimisme. Model dibangun dengan melibatkan faktor internal, faktor eksternal serta dalam pemilihan variabel mempertimbangkan variabel yang terlibat dalam proses perubahan.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Subjek penelitian berjumlah 235 diambil dengan teknik *simple random sampling*. Kriteria subjek penelitian adalah manajer menengah pada perusahaan yang sedang melakukan perubahan, merasakan dampak perubahan secara langsung, masa kerja minimal 1 tahun dan masa jabatan di posisi manajer menengah minimal 6 bulan, usia minimal 25 tahun. Penelitian ini menggunakan 5 skala yaitu skala komitmen perubahan yang disusun oleh Herscovitch & Meyer (2002), skala keadilan organisasi dari Colquitt (2001), skala partisipasi dalam pengambilan keputusan yang dikembangkan oleh Lines, dkk., (2005), POS scale versi pendek yang dikembangkan oleh Eisenberger, dkk., (1986), *Life Orientation Test Revised (LOT-R)* yang disusun oleh Scheirer, dkk., (1994). Data kemudian dianalisis dengan menggunakan SEM-PLS (*Structural Equation Model-Partial Least Squares*).

Hasil penelitian menunjukkan model komitmen perubahan menengah *Goodness of Fit (GoF) = 0,484* (besar), artinya kesesuaian model konseptual yang dikembangkan sudah termasuk dalam kategori bagus. Hal ini juga membuktikan bahwa keadilan organisasi, partisipasi dalam pengambilan keputusan, persepsi dukungan organisasi dan optimisme memberikan kontribusi terhadap komitmen perubahan. Penelitian ini menemukan persepsi dukungan organisasi dapat berperan sebagai mediator pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen perubahan. Persepsi dukungan organisasi berperan sebagai mediator pengaruh partisipasi dalam pengambilan keputusan terhadap komitmen perubahan. Temuan lain adalah optimisme berperan sebagai mediator pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen afektif perubahan, pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen normatif perubahan, namun tidak dapat berperan sebagai variabel mediator pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen kontinyu perubahan.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoretis bagi pengembangan konsep komitmen perubahan dan penelitian selanjutnya. Dan secara praktis memberikan manfaat bagi organisasi dan manajer menengah.

**Kata Kunci:** Komitmen perubahan, manajer menengah, perubahan organisasi

## **ABSTRACT**

Middle managers had a strategic role on organizational change, in being able to affect the success or failure of the implementation of change, but there was a lack of researches regarding middle managers during the period of change. From this problem, this research had the goal to test the model of commitment to change on middle managers, reviewed from organizational justice and participation on decision making with the mediators being perceived organizational support and optimism. Model was developed by involving the internal, external factors, and also in choosing the variables, the researcher considered variables involved in the process of change.

The research method used was quantitative method. Subjects were 235 individuals taken with the simple random sampling technique. The criteria of subjects being middle managers on in company during change, directly experiencing the effects, with a minimum of one-year work time, a minimum of six months as middle managers, and minimum age of 25 years. This research used five scales, those being the commitment to change scale developed by Herscovitch and Meyer (2002), the organizational justice scale by Colquitt (2001), the participation in decision making scale developed by Lines et al. (2005), short version of POS scale developed by Eisenberger et al. (1986), and life Orientation Test Revised (LOT-R) developed by Scheirer et al. (1994). Data was then analyzed using Structural Equation Model – Partial Least Squares (SEM-PLS).

Research results showed that the model of commitment to change had a Goodness of Fit (GoF) of 0.484 (high), meaning the congruity of the conceptual model was in the good category. This also proved that organizational justice, participation in decision making, perceived organizational support, and optimism had contributed to commitment to change. This research found that perceived organizational support could have the role as mediator to the effect of organizational justice on commitment to change. Perceived organizational change had the role as mediator on effects of participation on decision making to commitment to change. Other finding was optimism as a mediator on the effect of organizational justice on normative commitment to change, but without a role as mediating variable on the effect of organizational justice on continuance commitment to change.

This research aimed to contribute theoretically on the development of the concept of commitment to change and future research, and also to practically benefit organizations and middle managers.

**Keywords:** commitment to change, middle managers, organizational change