PEMBAHASAN JURNAL

AN EXPERIMENTAL STUDY ON THE IMPACT OF CHANGE COMUNICATION MANAGEMENT ON RELATIONSHIP WITH EMPLOYEES

3.1. Latar Belakang

- Kajian ini dibuat untuk mengklarifikasi pertumbuhan penting dari manajemen komunikasi (khususnya peranan dari manajemen relasi) selama perubahan dalam organisasi

- Asumsi dasar yang dipelajari adalah perubahan yang terjadi dalam organisasi karena perubahan dalam lingkungan

- Selama situasi perubahan yang tinggi public yang berbeda dalam organisasi menjadi terlibah dalam isu perubahan, yang secara aktif mencari informasi tentang isu-isu tersebut

3.2. Konsep Kunci dari Studi ini

- Grunig dan Hunt (in Grung 1992:4) mendefinisikan hubungan public sebagai manajemen komunikasi antara sebuah organisasi dan publiknya. Berdasarkan pada Grunig definisi ini sama dengan hubungan public dengan manajemen komunikasi

- Dua pendekatan dasar terhadap manajemen perubahan:
  1. pendekatan yang terencana yang merepresentasikan sebuah variasi model-model yang rendah dari praktek perkembangan organisasi
  2. Pendekatan yang dikembangkan karena lingkungan dinamis yang tinggi meminta metode kontingen, yang akan lebih bersifat situasional dan dimana strategi perubahan akan disesuaikan untuk mencapai kecocokan yang maksimum dengan perubahan lingkungan

- Teori situasi menjelaskan mengapa dan kapat kelompok masyarakat berkomunikasi dan apa akibat komunikasi yang dapat terjadi pada masyarakat/publik yang berbeda (Grunig, 1997).

3.3. Tujuan Penelitian

1. untuk mengetahui tentang hubungan, komunikasi perilaku hasil dari strategi komunikasi yang berbeda selama perubahan dalam organisasi.
2. untuk membandingkan strategi komunikasi yang berbeda yang diikutinya supaya membangun hubungan sebab akibat antara strategi yang diikutinya dan hubungan antara organisasi dan masyarakatnya/publiknya serta strategi yang diikutinya dan efek perubahan yang dicapai.

3.4. Desain dan Metode Penelitian

1.Tahap Eksplorasi

2. Tahap Deskriptif - Empiris

Tetap = Variabel Independen	Variabel Dependen = factor yang dimainkan Karakteristik Hubungan				
Komunikasi dan Strategi Perubahan yang Dipakai	Kepercayaan	Pengendalian Bersama	Komitmen	Kepuasan	Pengaruh perilaku
Partisipasi Tinggi dan Keterbatasan yang Rendah – Skenaio 1: Pendekatan Darurat	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)
Partisipasi Redah dan Keterbatasan Tinggi – Skenario 2: Pendekatan Terencana	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)

Pengumpulan Data

Jenis Organisasi	Jlh Responden	Evaluasi
Org. 1 = Sektor Swasta – Bank Besar	20	40
Org. 2 = Industri Swasta Besar	37	74
Org. 3 = Perusahaan Teknologi Informasi	35	70
Org. 4 = Para Profesional	1	2
Org. 5 = Bank Besar – Pemerintah	21	42
Org. 6 = Industri Besar – Swasta	10	20
Org. 7 = Perusahaan Besar (Sebagian Swasta)	19	38
Org. 8 = Pendidikan Tinggi	32	64
Org. 9 = Pendidikan Tinggi	11	22
T O T A L	**186**	**372**

Persentase Pendekatan Skenario atas Responden

	Jumlah	Persentase
Skenario A: Terencana	95	54,6
Skenario B: Partisipatif	79	45,4
Jumlah	174	100

Persentase Organisasi yang Mengalami Perubahan

	Jumlah	Persentase
Ya	160	87,9
Tidak	22	12,1
Jumlah	182	100

Tingkat Pendidikan Responden

	Jumlah	Persentase
Matrik/ tingkat 12	38	20,5
Pendidikan Pasca Sekolah	147	79,5
Jumlah	185	100

Jabatan Dalam Organisasi

	Jumlah	Persentase
Manajemen Midel dan Tinggi	112	60,5
Non Manajer	73	29,5
Jumlah	185	100

Hasil Pengujian Hipotesis: H1 – H5

Rata-Rata Dimensi					
	Kepercayaan	Pengendalian Bersama	Komitmen	Kepuasan	Perilaku
Skenario A	3.70	3.24	3.43	3.53	4.56
Skenario B	5.07	5.02	5.23	5.19	4.41

Analisis Varians									
Pengaruh signifikan pada p < 0.050000									
	SS	df	MS	SS	Df	MS			
	Efek	Efek	Efek	Error	Error	Error	F	p	
Keperc.	189.1	1.0	189.1	548.8	370.0	1.48	127.465	0.000	Signifikan
Peng. Br	331.6	1.0	331.6	511.0	370.0	1.38	240.138	0.000	Signifikan
Komitm	344.7	1.0	344.7	635.7	369.0	1.72	200.083	0.000	Signifikan
Kepuas	282.7	1.0	282.7	644.3	369.0	1.75	161.926	0.000	Signifikan
Perilaku	2.1	1.0	2.1	758.5	354.0	2.14	0.991	0.320	Tidak Signifikan

H6 = *Tingkat partisipasi yang lebih tinggi selama perubahan yang tinggi dalam organisasi akan menuju hubungan yang lebih positif secara signifikan antara satu organisasi dan public internalnya daripada tingkat partisipasi yang lebih rendah pendekatan terencana.*

	Kepercayaan	Pengendalian Bersama	Komitmen	Kepuasan
Kepercayaan	0.000			
Pengendalian Bersama	0.000	0.000		
Komitmen	0.000	0.000	0.000	
Kepuasan	0.000	0.000	0.000	0.000

H7 = *Terdapat perbedaan berarti antara hubungan dengan stakeholder internal menyangkut scenario A dan scenario B*

Summary of all Effects					
Scenario	Wilks' Lambda	Rao's R	Df 1	Df 2	p - level
A	0.633	106.797	2.000	368.000	0.000
B	0.886	23.684	2.000	368.000	0.000
A & B	0.879	25.216	2.000	368.000	0.000