

Periode	: Semester Ganjil
Tahun	: 2023
Skema Penelitian	: Mandiri
Tema RIP Penelitian	: Pengembangan Manusia & Daya Saing Bangsa

## LAPORAN AKHIR PENELITIAN

**PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP *READINESS TO CHANGE* MELALUI MEDIASI *WORK ENGAGEMENT* PADA DOSEN TETAP PTS DI LLDIKTI WILAYAH III  
JAKARTA**



Oleh :

Nama : Lista Meria, S.Kom, MM  
NIDN : 0321118404

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
UNIVERSITAS ESA UNGGUL  
TAHUN 2023**

## HALAMAN PENGESAHAN PROGRAM PENELITIAN UNIVERSITAS ESA UNGGUL

1. Judul Kegiatan Penelitian : Pengaruh *Psychological Capital* Dan *Perceived Organizational Support* Terhadap *Readiness To Change* Melalui *Work Engagement* pada Dosen Tetap PTS Di LLDikti Wilayah III Jakarta
2. Nama Mitra Sasaran :-
3. Ketua Peneliti :
  - a. Nama : Lista Meria, S.Kom, MM.
  - b. NIDN : 0321118404
  - c. Jabatan Fungsional : Lektor (300)
  - d. Fakultas / Program Studi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis / Manajemen
  - e. Bidang Keahlian : Sumber Daya Manusia
  - f. Telepon : 08129525621
  - g. Email : [lista.meria@esaunggul.ac.id](mailto:lista.meria@esaunggul.ac.id)
4. Jumlah Anggota Dosen :-
5. Jumlah Anggota Mahasiswa :-
6. Lokasi Kegiatan Mitra :-
7. Alamat :-
  - Kabupaten/Kota :-
  - Propinsi :-
8. Periode/Waktu Kegiatan : Januari - Oktober 2023
9. Luaran yang Dihasilkan : Publikasi pada Jurnal Scopus
10. Usulan / Realisasi Anggaran :
  - a. Dana Internal UEU :-
  - b. Sumber Dana Lain :-

Jakarta Barat, 01/11/2023

Menyetujui,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Pengusul,  
Ketua Tim Pelaksana,



(Dr. Tantri Yanuar Rachmat Syah, SE, MSM)  
NIK. 209010392

(Lista Meria, S.Kom, MM.)  
NIDN. 0304029101

Mengetahui,  
Ketua LPPM Universitas Esa Unggul



(Laras Sito Ayu, S.GZ, M.K.M.)  
NIP/NIK. 215080596

## IDENTITAS DAN URAIAN UMUM

1. **Judul Penelitian** : Pengaruh *Psychological Capital* Dan *Perceived Organizational Support* Terhadap *Readiness to Change* Melalui *Work Engagement* pada Dosen Tetap PTS Di LLDikti Wilayah III Jakarta.

2. **Peneliti**

No	Nama dan Gelar Akademik	Jabatan	Bidang Keahlian	Instansi Asal	Alokasi Waktu (Jam/Minggu)
1.	Lista Meria, S.Kom, MM	Ketua	SDM	Universitas Esa Unggul	30

3. **Obyek penelitian**

- Perubahan organisasi merupakan masalah yang tidak dapat dihindari yang harus dikelola dengan baik dan benar. Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam organisasi untuk keberhasilan suatu perubahan organisasi. Kesiapan untuk berubah merupakan faktor penting dalam menghadapi setiap perubahan dengan sukses.
- Tujuan penelitian ini menganalisis pengaruh *psychological capital* dan *perceived organizational support* terhadap *readiness to change* melalui peran mediasi *work engagement* pada profesi dosen pada PTS di Jakarta.
- Praktek praktis yang dapat diimplikasikan adalah memberikan panduan dalam membangun strategi pengembangan sumber daya manusia agar selalu bisa beradaptasi dengan setiap perubahan organisasi khususnya dalam pendidikan tinggi dan organisasi lainnya secara global.

4. **Masa Pelaksanaan Penelitian:**

Mulai : Bulan : Januari Tahun : 2023

Berakhir : Bulan : Oktober Tahun : 2023

5. **Lokasi Penelitian:**

PTS di LLDIKTI Wilayah III Jakarta

6. **Instansi Lain yang Terlibat** : Tidak ada.

7. **Hasil yang Ditargetkan:**

Mendapatkan kontruksi model peningkatan *readiness to change* dosen tetap PTS

dengan meningkatkan *psychological capital*, *perceived organizaional support* dan *work engagement*. Menghasilkan kontruksi model dalam peningkatan kualitas SDM dan daya saing pada PTS khususnya di LLDikti Wilayah III Jakarta.

**9. Kontribusi mendasar pada bidang ilmu**

Kontribusi penting penelitian adalah pada bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia. Kontribusi terutama terlihat pada teknik analisis pengembangan model-model konseptual yang mengidentifikasi peningkatan *readiness to change*.

**10. Luaran yang Ditargetkan**

	Luaran	Deskripsi
1.	Publikasi pada Jurnal Scopus	Luaran wajib
2.	HAKI	Luaran Tambahan

**11. Keterangan Lain yang Dianggap Perlu:** Tidak ada.

## DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN .....	2
IDENTITAS DAN URAIAN UMUM .....	3
DAFTAR ISI .....	5
BAB 1 PENDAHULUAN.....	7
1.1. Latar Belakang.....	7
1.2. Permasalahan/Pertanyaan Penelitian .....	13
1.3. Tujuan.....	13
1.4. Manfaat.....	13
1.5. Hasil yang Diharapkan .....	14
BAB 2 RENSTRA DAN PETA JALAN PENELITIAN.....	15
2.1. Renstra Perguruan Tinggi.....	15
2.2. Uraian Peta Jalan Penelitian Perguruan Tinggi.....	15
2.1. Luaran Penelitian.....	17
2.2. Sinergi Peta Jalan Penelitian dengan Usulan Penelitian .....	17
BAB 3 TINJAUAN PUSTAKA.....	19
3.1 <i>Psychological capital</i> .....	19
3.2 <i>Perceived organizational support</i> .....	19
3.3 <i>Work engagement</i> .....	20
3.4 <i>Readiness to change</i> .....	21
3.5. Hipotesis Penelitian.....	22
BAB IV METODE PENELITIAN.....	30
4.1. Jenis Penelitian .....	30
4.2. Sumber Data .....	30
4.3 Pengumpulan Data .....	30
4.4. Pengukuran.....	31
4.5. Analisis Data .....	32
4.6. Validitas dan Reliabilitas.....	32
4.7. <i>Common Method Bias</i> .....	37

BAB 5 HASIL DAN PEMBAHASAN.....	40
5.1. Deskripsi Karakteristik Responden .....	40
5.2. Analisis Model Pengukuran .....	41
5.3. Analisis Model Struktural .....	44
5.4. Pengujian Hipotesis .....	46
5.5. Pembahasan .....	48
BAB 6 KESIMPULAN DAN SARAN.....	59
6.1. Kesimpulan.....	59
6.2. Implikasi Teoritis .....	59
6.2. Implikasi Manajerial.....	61
6.3. Keterbatasan dan Rekomendasi.....	61
DAFTAR PUSTAKA.....	63

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Masalah perubahan dan pengembangan organisasi semakin banyak diteliti terutama karena kemajuan teknologi, kebijakan pasar global, lingkungan organisasi, dan peraturan pemerintah. Perubahan atau transformasi merupakan masalah utama yang akan dihadapi oleh semua organisasi (Kachian et al., 2018). Perubahan organisasi tidak hanya berdampak pada perubahan visi, misi, tujuan, strategi, dan struktur organisasi tetapi juga secara dramatis berdampak pada sumber daya manusia dalam organisasi. Organisasi dan individu di dalamnya harus bersedia untuk berubah dan beradaptasi. Organisasi harus memiliki pemahaman yang komprehensif tentang perubahan organisasi, memastikan bahwa banyak komponen penting tidak diabaikan seperti proses perubahan, modifikasi struktural, inovasi, dan adaptasi (Heracleous & Bartunek, 2020). Ketidakkampuan manajemen dalam mengenali efek komprehensif dari perubahan organisasi di berbagai tingkatan telah mengakibatkan tingginya frekuensi upaya perubahan yang gagal. Hal ini sebagian besar dapat dikaitkan dengan tidak adanya kesesuaian antara tujuan, agen perubahan, penerima perubahan, dan bahkan jalur perubahan organisasi yang dipilih (Keyser et al., 2019).

Konsep sikap kesiapan untuk berubah dan keterbukaan untuk berubah yaitu konsep yang sama karena dianalogikan dengan teori Lewin tahun 1951 pada tahapan *unfreezing* dan penciptaan kesiapan untuk berubah. Menurut Burnes (2020) langkah awal melibatkan "*unfreezing*", yang memerlukan pengaturan ulang dan gangguan keseimbangan yang ada untuk memulai proses perubahan. Konsep "*moving*" menunjukkan bahwa ada kekuatan berpengaruh yang mendukung perubahan, yang memiliki kemampuan untuk memulai dan mendorong perubahan ke depan. Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam organisasi untuk keberhasilan suatu perubahan organisasi (Febrianty et al.,

2020; Ghitulescu, 2012). Di perguruan tinggi, sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan perubahan adalah dosen. Individu yang akan mengambil tanggung jawab pribadi sebagai agen perubahan harus memiliki sikap adaptasi yang efektif terhadap perubahan kondisi dan antisipasi proaktif terhadap tantangan baru. Kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap keadaan baru dan kesiapan untuk berubah sangat penting untuk sukses dalam menghadapi setiap perubahan (Arnéguy et al., 2020; Gigliotti et al., 2019).

Krisis dunia dalam pandemi Covid-19 telah mempengaruhi organisasi, termasuk perguruan tinggi. Mereka mengubah strategi, pola pikir dan cara bekerja untuk beradaptasi di saat krisis (Asbari et al., 2021; Yuwono et al., 2020), dan menerapkan perubahan yang sering disebut kehidupan normal baru. Perubahan organisasi adalah fenomena dimana-mana yang diamati di beberapa sektor industri. Bukan hanya organisasi komersial, industri pendidikan yaitu pendidikan tinggi juga mengalami dinamika yang sama (Erlyani & Suhariadi, 2022). Kesiapan perguruan tinggi untuk maju dan menghadapi perubahan terutama ditentukan oleh kesiapan dosen untuk beradaptasi, meskipun dalam prakteknya setiap perubahan tersebut akan menimbulkan dua hal yang berlawanan. Sikap tersebut berupa pro dengan perubahan atau kontra dengan perubahan. Pada kenyataannya, penerimaan perubahan organisasi tidak dapat terjadi dengan cepat atau tanpa paksaan melalui program perubahan sehingga mengelola orang adalah fokus utama dari manajemen perubahan. Kesiapan untuk bekerja sama dan mendukung proses perubahan menunjukkan sikap pro-perubahan. Sikap menolak ditunjukkan dengan pandangan negatif, memberikan nasehat yang tidak perlu, dan secara terang-terangan menolak perubahan apapun (Angkawijaya et al., 2018; Meria et al., 2022).

Kesiapan dosen untuk berubah erat kaitannya dengan kinerja tridarma dosen yaitu Pengajaran, Penelitian dan Pengabdian Masyarakat yang tercermin pada jabatan fungsional dosen. Pada Gambar 1.4 terlihat bahwa profil dosen PTS di LLDIKTI Wilayah III dalam hal jabatan akademik masih rendah, dimana dosen tanpa jabatan fungsional atau tenaga pengajar dan dosen dengan jabatan fungsional rendah yaitu

asisten ahli masih mendominasi dari total dosen yang ada. Hal tersebut dapat menjadi salah satu cerminan bahwa pelaksanaan tridarma perguruan tinggi belum maksimal. Dosen perlu meningkatkan kinerja mereka dan beradaptasi terhadap perkembangan teknologi dan perubahan-perubahan yang semakin kompleks.



Sumber : LLDIKTI Wilayah 3 (2023)

**Gambar 1.1 Perkembangan Jabatan Fungsional Dosen**

Perkembangan teknologi sistem informasi yang diimplemetasikan pemerintah untuk menilai kinerja dosen juga menjadi sesuatu tantangan untuk perubahan. Dosen wajib memasukkan semua kinerja tridarma ke satu sistem infomasi terintegrasi (SISTER). Dengan menggunakan platform SISTER, setiap dosen memiliki kesempatan untuk membuat portofolio lengkap yang mencatat semua kegiatan yang berkaitan dengan tridarmanya. SISTER juga menggunakan portofolio tersebut untuk memenuhi kebutuhan prakarsa pengembangan karir dosen. Transformasi dari sistem manual ke sistem komputerisasi yang terintegrasi tentunya memerlukan kesiapan dan kemampuan dosen untuk berubah. Transformasi ini bertujuan untuk mendokumentasikan seluruh kinerja dosen dalam sistem yang terintegrasi sehingga kinerja tersebut dapat diklaim untuk semua penilaian mulai dari pengajuan sertifikasi dosen, pelaporan beban kerja dosen hingga kenaikan karir dan jenjang jabatan fungsional. Kedepan SISTER ini dapat dijadikan *alarm* dan indikator dalam monitor dan evaluasi ketercapaian kinerja dosen. Selain SISTER masih ada beberapa sistem informasi yang dibuat oleh Kemendikbudristek yang harus dikuasai dalam menjalankan peran dan tugasnya

sebagai dosen seperti PDDIKTI, SINTA, SISTER, BIMA, SIJALI, SIJAMPANG dan SERUNI serta aplikasi lainnya.

Kesiapan perlu diperhatikan karena perubahan akan memunculkan hal dan cara kerja baru yang mungkin lebih menantang. Dalam teori dan penelitian sebelumnya, modal psikologis (PsyCap) mencerminkan hubungan yang erat antara sikap dan perilaku (Nwanzu & Babalola, 2019). PsyCap mendukung perilaku untuk perubahan. Individu dengan PsyCap yang tinggi akan menerima perubahan sebagai tantangan yang dapat mendorong kekuatan dan pertumbuhan pribadi, sehingga memicu respon emosional yang positif terhadap perubahan (Liu, 2021). Sumber daya psikologis dan persepsi mereka tentang lingkungan organisasi membentuk respon individu terhadap perubahan (Kirrane et al., 2017). Dosen dengan PsyCap yang baik akan lebih percaya diri dalam mengajar, meneliti, dan pengabdian masyarakat. Meningkatkan faktor PsyCap secara signifikan akan meningkatkan kesiapan untuk berubah dalam pengajaran (Kartika et al., 2021; Munawaroh et al., 2021). Individu yang memiliki perasaan positif terhadap kemampuannya dalam mengatasi tantangan akan lebih mudah beradaptasi terhadap perubahan, mampu bekerja secara bersamaan dan berusaha untuk berhasil dengan menyelesaikan tugas dengan baik (Ramdhani & Desiana, 2021). Hasil penelitian menemukan bahwa PsyCap berpengaruh positif terhadap kesiapan untuk berubah (RTC), atau dengan kata lain PsyCap yang tinggi dapat meningkatkan RTC (Annisa et al., 2019; Demos, 2019; Kartika et al., 2021; Kirrane et al., 2017; Liu, 2021; Luo et al., 2022; Ningrum & Salendu, 2021; Sani & Hajianzhaee, 2019; Sastaviana, 2022).

Syah et al. (2017) dalam penelitiannya menemukan bahwa kesiapan organisasi untuk berubah dapat dipengaruhi oleh persepsi dukungan organisasi (POS), sedangkan faktor individu dapat didorong oleh self-efficacy dan ketahanan pribadi yang mencerminkan PsyCap. Individu yang menolak perubahan, mungkin menemukan energi mereka terkuras secara fisik dan emosional selama perubahan organisasi, tetapi efek negatif ini dapat ditekan dan dikurangi ketika POS tinggi (Kurtessis et al., 2017; Turgut et al., 2016). POS secara signifikan memengaruhi perubahan dibandingkan dengan beberapa sikap umum dan perilaku individu

dalam literatur perilaku organisasi, yang menunjukkan pentingnya dalam perubahan (Gigliotti et al., 2019). Penelitian tentang pengaruh POS terhadap kesiapan berubah membuktikan bahwa semakin baik POS maka karyawan akan semakin siap menghadapi perubahan. Dengan kata lain, POS memiliki pengaruh positif terhadap RTC (Ganni, 2017; Gigliotti et al., 2019; Kebede & Wang, 2022; Lestari, 2022; Prakoso et al., 2022; Ramdhani & Desiana, 2021; Taufikin et al., 2021).

Perubahan akan berhasil jika individu dalam organisasi dengan keterlibatan kerja yang tinggi mendukung sepenuhnya. Individu yang berkomitmen lebih kecil kemungkinannya untuk kehilangan minat dan berhenti ketika dihadapkan pada perubahan organisasi yang besar. (Meria et al., 2022). Kunci perubahan positif adalah jika manajemen melibatkan karyawannya dengan baik di tingkat organisasi (Parent & Lovelace, 2018). Ketika perubahan organisasi tidak dapat dihindari, individu dengan keterlibatan kerja (WE) menjadi lebih mudah beradaptasi dibandingkan dengan keterlibatan yang lebih rendah (Raditya et al., 2021). Matthysen & Harris (2018) menyatakan bahwa pekerja dengan WE tinggi lebih energik dalam tugasnya, merasa terhubung dengan pekerjaan dan lebih mampu menghadapi tuntutan pekerjaan, dan umumnya akan menganggap proses perubahan sebagai sesuatu yang positif. Dengan demikian, menjadi penting bagi organisasi untuk menciptakan employee engagement. Keterlibatan kerja yang tinggi bagi dosen akan mendorong mereka untuk lebih memberikan potensi dan kemampuan untuk mengimplementasikan perubahan dengan menyampaikan ide-ide inovatif dan memberikan kinerja yang optimal, tercermin dalam kegiatan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Tamar & Wirawan (2020) menemukan bahwa PsyCap berkontribusi positif terhadap WE, yang pada gilirannya dapat meningkatkan perilaku positif di tempat kerja (Giancaspro et al., 2022). Studi ini mengkonfirmasi beberapa temuan sebelumnya yang membuktikan bahwa PsyCap berpengaruh positif dan signifikan terhadap WE (Alessandri et al., 2018; Chen, 2018; Diedericks et al., 2019; Du Plessis & Boshoff, 2018; Kotzé & Nel, 2019; Lupsa et al., 2020; Niswaty et al., 2021; Wirawan et al., 2020).

Persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi yang semakin baik dapat menjadi penyebab keterikatan kerja yang juga semakin baik. Dengan kata lain, POS memiliki pengaruh positif terhadap WE (Adil et al., 2020; Imran et al., 2020; Jia et al., 2019; Najeemdeen et al., 2018; Oubibi et al., 2022; Rizky et al., 2022). Perubahan organisasi membutuhkan kesiapan karyawan untuk berubah, dan POS dapat memberikan kontribusi positif bagi RTC melalui peran WE (Rizky et al., 2022). Studi sebelumnya yang menganalisis pengaruh WE terhadap RTC menyatakan bahwa dalam perubahan organisasi, WE dapat meningkatkan kesiapan karyawan untuk berubah (Matthysen & Harris, 2018; Meria et al., 2022; Shafi et al., 2021).

Meskipun banyak studi empiris membuktikan bahwa terdapat pengaruh PsyCap, POS dan WE terhadap RTC dalam konteks transformasi yang telah diteliti sebelumnya, namun masih ditemukan bahwa PsyCap tidak memberikan dampak terhadap RTC dalam mengadopsi system pembelajaran e-learning (Kartika et al., 2021) dan pengabungan perguruan tinggi swasta (Putra et al., 2021). Penelitian terdahulu lainnya menemukan bahwa dukungan organisasi tidak berpengaruh terhadap RTC (Al-Hussami *et al.*, 2018) dan WE tidak berpengaruh terhadap RTC secara langsung (Raditya et al., 2021). Hal ini membuktikan adanya literatur *gap* kontradiksi dan memerlukan respon penelitian saat ini untuk mengelaborasi melalui penelitian baru agar ditemukan konfirmasi hasil penelitian sehingga memberikan jaminan konsistensi hasil penelitian. Penelitian ini juga mengindikasikan adanya literatur *gap less studies/under-research* pada kategori peran mediasi WE. Peneliti sebelumnya menyoroti dan merekomendasikan perlunya mengeksplorasi lebih lanjut keterkaitan antara WE dengan RTC dalam fase perubahan organisasi (Mäkikangas et al., 2019; Mitra et al., 2019; Roczniewska & Higgins, 2019). Penelitian ini berupaya untuk mengisi kekosongan literatur dengan menginvestigasi antecedent dari *work engagement* dan konsekuensinya terhadap kesiapan untuk berubah.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh

modal psikologis dan dukungan organisasi yang dirasakan terhadap kesiapan untuk berubah melalui peran mediasi keterikatan kerja dosen pada perguruan tinggi swasta di Jakarta.

## 1.2. Permasalahan/Pertanyaan Penelitian

Masalah yang dapat dirumuskan pada penelitian ini bersumber dari gap research yang sudah diuraikan pada latar belakang yang terdiri dari *empirical gap* dan *literatur gap*. Untuk dapat mengisi celah/gap tersebut, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah menganalisis pengaruh *psychological capital* dan *perceived organizational support* terhadap *readiness to change* melalui *work engagement* pada dosen tetap PTS di lingkungan LLDIKTI Wilayah III Jakarta.

## 1.3. Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk membangun model secara konseptual dan empiris serta untuk mengisi kesenjangan penelitian terkait faktor-faktor yang menjadi antecedent *readiness to change*, dengan menganalisis, menguji dan menemukan:

1. Pengaruh *psychological capital* terhadap *readiness to change* dosen tetap PTS LLDIKTI Wilayah III.
2. Pengaruh *perceived organizational support* terhadap *readiness to change* dosen tetap PTS LLDIKTI Wilayah III.
3. Pengaruh *work engagement* terhadap *readiness to change* dosen tetap PTS LLDIKTI Wilayah III.
4. Pengaruh *psychological capital* terhadap *work engagement* dosen tetap PTS LLDIKTI Wilayah III.
5. Pengaruh *perceived organizational support* terhadap *work engagement* dosen tetap PTS LLDIKTI Wilayah III.
6. Pengaruh *psychological capital* terhadap *readiness to change* melalui *work engagement* dosen tetap PTS LLDIKTI Wilayah III.
7. Pengaruh *perceived organizational support* terhadap *readiness to change* melalui *work engagement* dosen tetap PTS LLDIKTI Wilayah III.

## 1.4. Manfaat

Penelitian ini mendukung renstra dan peta jalan Penelitian Unggulan PT Universitas Esa Unggul dalam meningkatkan kekuatan karakter bangsa melalui pembangunan manusia dan daya saing bangsa. Penelitian ini difokuskan pada kebermanfaatan hasil penelitian yang dapat diimplementasikan pada organisasi dalam bentuk saran dan masukan mengenai penerapan model pengembangan peningkatan kesiapan untuk berubah. Semoga penelitian ini dapat berkontribusi dalam membangun strategi pengembangan sumber daya manusia untuk terus beradaptasi dengan perubahan organisasi, khususnya di perguruan tinggi dan organisasi lainnya secara global. Selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada tataran teori/keilmuan manajemen sumber daya manusia dan juga memberikan implikasi managerial yang positif pada pengelolaan sumber daya manusia yang ada di perguruan tinggi.

#### **1.5. Hasil yang Diharapkan**

Untuk mencapai tujuan penelitian, maka pada penelitian ini akan dilakukan perancangan model prediksi modal psikologis dan dukungan organisasi yang dirasakan terhadap kesiapan untuk berubah melalui peran mediasi keterikatan kerja dosen pada perguruan tinggi swasta di Jakarta. Luaran hasil penelitian yang hendak dicapai adalah Hak Kekayaan Intelektual yang berupa hak cipta atas Penelitian ini juga akan menghasilkan luaran berupa artikel ilmiah yang akan dipublikasikan pada jurnal internasional terindeks Scopus.

## **BAB 2**

### **RENSTRA DAN PETA JALAN PENELITIAN PERGURUAN TINGGI**

#### **2.1. Renstra Perguruan Tinggi**

Komitmen Universitas Esa Unggul (UEU) tercermin dalam Renstra Universitas untuk 2016 – 2020. Hal yang tercermin dalam Renstra UEU adalah bagaimana upaya UEU dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. dideklasrasikan melalui Rencana Induk Penelitian (RIP) dan dikembangkan melalui strategi-strategi kreatif yang berorientasi pada masa depan. yang jika diimplementasikan nantikan akan memungkinkan UEU untuk bersaing di lingkungan strategies dalam dasawarsa ke depan. Visi UEU adalah “Menjadi perguruan tinggi kelas dunia berbasis intelektualitas. kreatifitas dan kewirausahaan. yang unggul dalam mutu pengelolaan dan hasil pelaksanaan Tridarma Perguruan Tinggi”. Visi tersebut mencerminkan bahwa UEU bertekad melaksanakan proses pendidikan yang unggul. mandiri dan berkualitas. dengan mempertimbangkan aspek moral dan intelektual. Untuk mewujudkan visi tersebut. UEU memiliki berbagai aktivitas yang tercermin dalam misinya :

1. Menyelenggarakan pendidikan yang bermutu dan relevan;
2. Menciptakan suasana akademik yang kondusif;
3. Memberikan layanan prima bagi seluruh pemangku kepentingan.

Dengan melihat dari visi dan misi UEU. maka penelitian merupakan unsur Tridarma Perguruan tinggi yang akan melatih. mendidik. mengembangkan dan membangun sikap dan kehidupan ilmiah.

#### **2.2. Uraian Peta Jalan Penelitian Perguruan Tinggi**

Universitas Esa Unggul (UEU) sebagai universitas yang telah masuk dalam kelompok madya dan mengelola dana penelitian dari DIKTI secara desentralisasi telah memiliki Rencana Induk Penelitian (RIP) sejak tahun 2010. dan terakhir diperbaharui adalah RIP untuk lima tahun kedepan. 2017 – 2021. RIP yang dimiliki oleh UEU telah memadukan seluruh sumber daya agar penyelesaian

masalah menjadi lebih fokus dan lebih komprehensif sehingga mampu memberikan arahan kebijakan, perencanaan penelitian dan pengambilan keputusan dalam pengelolaan penelitian institusi secara berkesinambungan untuk jangka waktu lima tahun ke depan, seperti pada gambar basis Roadmap Penelitian di bawah ini:



Sumber : RIP LPPM UEU, 2020

Gambar 2.1.

### Topik dan Peta Jalan Penelitian UEU

Payung penelitian unggulan UEU sampai tahun 2021 adalah mewujudkan hasil penelitian berkualitas dan sustainable. Untuk mewujudkan payung penelitian tersebut, seluruh program-program penelitian diarahkan dalam mengatasi tujuh tema sentral yang menjadi unggulan UEU, yaitu : (1). Pengentasan Kemiskinan dan Ketahanan. Keamanan Pangan; (2). Pemanfaatan Energi Baru dan Terbarukan; (3). Kualitas Kesehatan. Penyakit tropis. Gizi dan Obat-obatan; (4). Penerapan Pengelolaan Bencana dan Integrasi Nasional dan harmoni Sosial; (5). Implementasi Otonomi Daerah dan Desentralisi; (6). Pengembangan Seni dan Budaya Industri Kreatif, dan Teknologi Informasi dan Komunikasi ; dan (7). Pembangunan Manusia dan Daya Saing Bangsa.

## 2.1. Luaran Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah model peningkatan kualitas kinerja dan menjadi kebijakan Sumber Daya Manusia di PTS LLDikti Wilayah III di Jakarta

**Pertama** : model peningkatan *readiness to change* dosen dengan meningkatkan *psychological capital*, *perceived organizational support* dan *work engagement*.

**Kedua** : hasil penelitian akan dipublikasikan melalui Jurnal Internasional bereputasi (Scopus) pada tahun 2023.

**Ketiga** : model akan di HaKI

## 2.2. Sinergi Peta Jalan Penelitian dengan Usulan Penelitian

Salah satu tema sentral yang menjadi unggulan Universitas Esa Unggul (UEU) adalah Pembangunan Manusia dan Daya Saing Bangsa, mengingat informasi hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan utama dalam Kajian Ekonomi dan Sumber Daya Manusia di Indonesia. Mengelola Sumber Daya Manusia adalah fungsi utama dari Produktivitas Kerja Karyawan. Semakin optimal Produktivitas Kerja dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia, maka Perusahaan akan mendapat dampak positif dari Produktivitas Kerja tersebut, sehingga karyawan akan mempunyai pendidikan yang berkarakter dan berdaya saing. Secara tidak langsung dalam jangka panjang akhirnya informasi hasil penelitian ini jika diharapkan akan meningkatkan kualitas pembangunan manusia dan daya saing bangsa Indonesia, hal ini sesuai dengan tema sentral Unggulan Universitas Esa Unggul.



Gambar 2.2 Roadmap Penelitian

## BAB 3

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 3.1 *Psychological capital*

*Psychological capital* menurut Luthans, Avolio, *et al.* (2007) merupakan kondisi perkembangan psikologi individu yang positif dengan karakteristik memiliki kepercayaan diri untuk mengambil dan mengerahkan upaya agar berhasil dalam melaksanakan tugas-tugas yang menantang (*self efficacy*), membuat atribusi positif tentang kesuksesan di masa kini dan masa datang (*optimism*), gigih dalam mencapai tujuan, dan jika diperlukan mengalihkan tujuan dalam rangka meraih keberhasilan (*hope*), dan jika masalah dan kesulitan minimpa, individu mampu bertahan dan bangkit bahkan melebihi keadaan semula untuk meraih kesuksesan (*resiliency*).

*Psychological capital* dikonseptualisasikan oleh Hmieleski & Carr (2007) sebagai bagian pembangun atau pondasi yang terdiri dari elemen-elemen: *self efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resiliency*. Menurut Pryce-Jones (2010) *psychological capital* meliputi sumber daya mental yang dibangun individu ketika sesuatu berjalan dengan baik dan menutupi ketika sesuatu berjalan tidak baik.

#### 3.2 *Perceived organizational support*

*Perceived organizational support* adalah keyakinan karyawan mengenai sejauhmana organisasi menghargai kontribusi karyawan dan sangat peduli dengan kesejahteraan hidup mereka (Eisenberger *et al.*, 1986). Persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*) menurut Rhoades & Eisenberger (2002) merupakan kepercayaan bahwa organisasi menghargai kontribusi karyawan melalui pekerjaan mereka dan menunjukkan kepeduliannya terhadap kesejahteraan mereka. Robbins & Judge (2015) mendefinisikan *perceived organizational support* adalah tingkat dimana para pekerja mempercayai bahwa organisasi menilai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraan para pekerja. Dapat disimpulkan bahwa *perceived organizational support* terbentuk dari adanya pengalaman yang dirasakan oleh karyawan bahwa organisasi mempedulikan

kesejahteraan karyawan serta menghargai kontribusi karyawan nya. Muse & Stamper (2007) mendefinisikan persepsi organisasi dukungan sebagai sejauh mana karyawan merasakan bahwa kontribusi mereka dihargai oleh mereka organisasi dan organisasi itu peduli dengan mereka kesejahteraan. Dengan demikian, POS menjadi salah satu konsep penting dari meningkatkan tingkat kepuasan karyawan dan komitmen. POS digambarkan sebagai semacam kerjasama atau dukungan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif (Hakkak & Ghodsi, 2013; Imran *et al.*, 2020).

### 3.3 *Work engagement*

Secara umum *engagement* didefinisikan sebagai keterikatan baik secara fisik, inetelektual dan emosional untuk berkontribusi terhadap peningkatan kinerja perusahaan (Wellins & Concelman, 2005). *Employee engagement* dengan WE seringkali digunakan bergantian, tetapi WE dianggap lebih spesifik. *Work engagement* mengacu pada hubungan antara karyawan dengan pekerjaannya, sedangkan *employee engagement* terkait hubungan antara karyawan dengan organisasi (Schaufeli *et al.*, 2002). Konsep *engagement* pertama sekali diperkenalkan oleh Kahn. (Kahn, 1990) mendefinisikan *engagement* sebagai penguasaan karyawan sendiri terhadap peran mereka dalam pekerjaan, dimana mereka akan mengikat diri dengan pekerjaannya, kemudian akan bekerja dan mengekspresikan diri secara fisik, kognitif dan emosional selama memerankan performanya. Pekerja yang memiliki tingkat *engagement* tinggi akan memiliki keterikatan emosi yang tinggi terhadap organisasi, sehingga akan berpengaruh dalam menyelesaikan pekerjaan dan cenderung memiliki kualitas kerja yang memuaskan (Schaufeli *et al.*, 2004). Karyawan yang memiliki *work engagement* menunjukkan antusiasme, hasrat yang nyata mengenai pekerjaannya dan untuk organisasi yang mempekerjakan mereka. Karyawan yang memiliki *work engagement* menikmati pekerjaan yang mereka lakukan da berkeinginan untuk memberikan segala bantuan yang mereka mampu untuk dapat mensukseskan organisasi dimana mereka bekerja Smythe (2007). *Work-engagement* sebagai sesuatu yang bersifat positif yang berkaitan dengan perilaku dalam pekerjaan yang meliputi pikiran mengenai hubungan antara pekerja atau karyawan dengan

pekerjaannya, yang ditandai dengan semangat (*vigor*) dan dedikasi (*dedication*) serta penghayatan (*absorption*) dalam pekerjaan Schaufeli & Bakker (2004).

### 3.4. *Readiness to change*

Proses perubahan melibatkan tiga fase: persiapan untuk perubahan, adopsi perubahan dan pelebagaan perubahan dengan melekatkan modifikasi baru ke dalam norma-norma (Armenakis *et al.*, 1993; Lewin, 1947). Dalam rangka meningkatkan penerimaan karyawan terhadap perubahan, kesiapan harus diciptakan dari tahap persiapan awal. Menurut Dalton dan Gottlieb (2003), kesiapan terdiri dari keadaan dan proses. Kesiapan keadaan dipengaruhi oleh keyakinan bahwa perubahan yang diusulkan memang diperlukan, dan cukup signifikan didukung oleh lingkungan dimana ia akan berlangsung. Sebagai suatu proses, kesiapan meliputi pengenalan kebutuhan untuk perubahan, membandingkan biaya dan manfaat dari perubahan serta perencanaan untuk perubahan.

Karyawan yang siap untuk berubah akan percaya bahwa organisasi akan mengalami kemajuan apabila organisasi melakukan perubahan, selain itu mereka memiliki sikap positif terhadap perubahan organisasi dan memiliki keinginan untuk terlibat dalam pelaksanaan perubahan organisasi tersebut (Armenakis *et al.*, 1993). Sebaliknya, apabila para karyawan tidak siap untuk berubah, maka mereka tidak akan dapat mengikuti dan merasa kewalahan dengan kecepatan perubahan organisasi yang sedang terjadi (Hanpachern *et al.*, 1998).

Holt *et al.* (2007) menyatakan kesiapan individu untuk berubah sebagai sikap komprehensif yang secara simultan dipengaruhi oleh isi (apa yang berubah), proses (bagaimana perubahan diimplementasikan), konteks (lingkungan dimana perubahan terjadi), dan individu (karakteristik individu yang diminta untuk berubah) yang terlibat di dalam suatu perubahan dalam organisasi. Kesiapan individu untuk berubah secara kolektif tercermin dari sejauh mana individu atau sekelompok individu cenderung untuk menyetujui, menerima, dan mengadopsi rencana spesifik yang bertujuan untuk mengubah keadaan saat ini. Kesiapan untuk perubahan adalah multidimensi yang dipengaruhi oleh keyakinan karyawan bahwa mereka mampu mengimplementasikan perubahan yang diusulkan (yaitu, change

efficacy), (b) perubahan yang diusulkan sesuai untuk organisasi (yaitu, appropriateness), (c) para pemimpin berkomitmen untuk perubahan yang diusulkan (yaitu, management support), dan (d) perubahan yang diusulkan bermanfaat bagi organisasi anggota (yaitu, personal benefit) Holt *et al.* (2007).

### 3.5. Hipotesis Penelitian

#### **Hubungan *Psychological capital* terhadap *Readiness to change***

Modal psikologis adalah kondisi psikologis positif individu yang saling melengkapi dan dapat saling bersinergi. Individu dengan modal psikologis yang baik akan menjadi individu yang lebih fleksibel dan adaptif untuk bersikap dengan kemampuannya dalam memenuhi tuntutan secara dinamis. Sehingga modal psikologis ini akan berdampak positif bagi individu dalam menyikapi kesiapan berubah. Modal psikologis memiliki peran dalam keterbukaan terhadap perubahan seperti sikap percaya diri, optimisme dan harapan yang menghasilkan perilaku positif serta kepedulian terhadap organisasi. Karyawan dengan modal psikologis yang baik akan lebih mudah dalam menerima dan menyetujui perubahan.

Luthans (2002) menyatakan bahwa individu dengan modal psikologis dengan indikator harapan, efikasi diri, resiliensi, dan optimisme, diasumsikan memiliki sikap dan perilaku yang lebih positif terhadap perubahan organisasi karena mereka memiliki kepercayaan terhadap kemampuan diri dalam menghadapi perubahan organisasi.

Banyak peneliti sudah mengeksplorasi tentang hubungan *psychological capital* dengan *Readiness to change*. Pada penelitian (Liu, 2021) yang dilakukan pada karyawan di Chine menunjukkan bahwa modal psikologis memiliki dampak positif pada keterbukaan terhadap perubahan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian lainnya yang kurang lebih menyatakan bahwa modal psikologis dengan karakteristik efikasi diri, resilience, harapan dan optimism memiliki pengaruh positif terhadap kesiapan karyawan untuk menghadapi berbagai macam bentuk perubahan (Annisa *et al.*, 2019; Kirrane *et al.*, 2017; Luo *et al.*, 2022; Mufidah & Mangundjaya, 2018; Ramdhani & Desiana, 2020; Sastaviana, 2022) meskipun hasil penelitian (Kartika *et al.*, 2021) menyatakan bahwa dimensi hope tidak berpengaruh

terhadap kesiapan berubah. Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat dikembangkan hipotesis sebagai berikut :

H1 : *Psychological capital* berpengaruh positif dan terhadap *Readiness to change*

### **Hubungan *Perceived organizational support* terhadap *Readiness to change***

Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan perubahan organisasi adalah dukungan organisasi. Persepsi individu tentang dukungan organisasi dan komitmen untuk berubah itu sendiri adalah penting dalam membentuk kesiapan untuk berubah (Armenakis & Harris, 2009). Individu dengan tinggi dukungan organisasi yang dirasakan akan memiliki pandangan positif terhadap organisasi mereka (Kurtessis *et al.*, 2017). *Perceived organizational support* jika dipandang dalam teori pertukaran sosial di dalam organisasi akan menumbuhkan kewajiban bagi pegawai untuk peduli terhadap kesejahteraan organisasi serta membantu pencapaian tujuan organisasi. (Eisenberger *et al.*, 2002) menjelaskan bahwa hubungan antara pegawai dengan organisasi adalah hubungan timbal balik sosial (*social exchange relationship*). Timbal balik yang dilakukan oleh organisasi maupun pegawai yaitu perlakuan baik yang diterima salah satu pihak harus dibalas, sehingga dapat menghasilkan keuntungan bagi kedua belah pihak. Dalam konteks perubahan, POS memiliki peran dalam menyusun partisipasi dan evaluasi dari perubahan (Fuchs & Prouska, 2014) dan dengan demikian dapat mengubah persepsi penerima tentang perubahan. Selama terjadinya proses perubahan organisasi, pegawai yang menolak perubahan akan mendapati energinya yang terkuras baik secara fisik maupun emosional, namun efek negative tersebut dapat diudah menjadi penerimaan terhadap perubahan ketika pegawai memiliki tingkat *perceived organizational support* yang tinggi (Turgut *et al.*, 2016).

Riset terdahulu yang meneliti hubungan POS terhadap kesiapan untuk berubah mengungkapkan bahwa POS memiliki dampak yang signifikan terhadap perilaku individu menghadapi perubahan dan mampu meningkatkan kesiapan untuk berubah (Arnéguy *et al.*, 2020; Gigliotti *et al.*, 2019; Kirrane *et al.*, 2017; Mufidah & Mangundjaya, 2018; Munawaroh *et al.*, 2021). Hasil tersebut diperkuat penelitian

(Kebede & Wang, 2022) yang membuktikan bahwa POS berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan untuk berubah secara langsung dan POS juga memediasi hubungan antara *organizational justice* terhadap kesiapan untuk berubah. Dalam konteks perubahan di lingkungan perguruan tinggi, penelitian yang dilakukan terhadap dosen PTS di Indonesia menemukan bahwa POS mampu menjadi prediktor positif terhadap kesiapan dosen menghadapi perubahan (Taufikin *et al.*, 2021).

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat dikembangkan hipotesis sebagai berikut :

H2 : *Perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *Readiness to change*

#### ***Work engagement terhadap Readiness to change***

Faktor psikologis penting untuk untuk mengimplementasikan perubahan (Armenakis *et al.*, 1993). Keterikatan pekerjaan yang tinggi dapat mengurangi resistensi terhadap upaya perubahan organisasi sebaliknya memiliki peran besar dalam kesiapan organisasi untuk berubah. Studi menunjukkan bahwa karyawan yang sangat terikat dengan organisasi lebih bersedia untuk melakukan upaya untuk membawa perubahan pada organisasi, sehingga menunjukkan bahwa mereka mengembangkan sikap positif terhadap perubahan organisasi. Keterikatan karyawan menunjukkan peran yang sangat penting dalam diri karyawan penerimaan perubahan. Artinya ketika perusahaan ingin berubah maka mereka juga harus melihat keterikatan karyawan dalam organisasi mereka karena sangat mudah bagi manajer untuk membawa perubahan setelah temuan tersebut. Studi sebelumnya juga mendukung bahwa keterikatan karyawan berpengaruh positif terhadap kesiapan berubah (Shafi *et al.*, 2021).

Studi lainnya menemukan bahwa ada hubungan antara *work engagement* dengan *Readiness to change*, dimana terungkap bahwa keterikatan pekerjaan berhubungan positif dengan *Readiness to change* (Matthysen & Harris, 2018). Hal ini bermakna bahwa semakin terikat karyawan terhadap pekerjaan mereka maka akan semakin

siap untuk menghadapi perubahan organisasi. Keterikatan karyawan yang tinggi akan menghasilkan tingkat kesiapan yang tinggi untuk berubah. Karyawan yang mendukung perubahan adalah umumnya energik tentang pekerjaan mereka, merasa terhubung dengan mereka bekerja dan lebih mampu menghadapi tuntutan pekerjaan (Wulandari *et al.*, 2020). Senada dengan hasil penelitian pada pegawai BUMN di Sumatera Barat yang menyatakan keterikatan kerja mampu meningkatkan kesiapan untuk berubah (Prakoso *et al.*, 2022). Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat dikembangkan hipotesis sebagai berikut :

H4 : *Work engagement* berpengaruh positif dan terhadap *Readiness to change*

#### ***Psychological capital* terhadap *Work engagement***

*Psychological capital* merupakan keadaan psikologis yang secara positif mempengaruhi keadaan mental, sikap, dan kinerja karyawan melalui empat konstruksinya antara lain harapan, optimisme, efikasi diri, dan resiliensi (Luthans & Youssef-Morgan, 2017). Jika dilihat dari model JD-R, sumber daya pribadi juga ditemukan menjadi anteseden penting dari *work engagement* karyawan (Bakker & Demerouti, 2008). (Thompson *et al.*, 2015) telah memperkenalkan *psychological capital* sebagai sumber daya pribadi karyawan. Efek gabungan dari empat elemen yang membentuk PsyCap dapat menjadi prediktor kuat dari komponen *work engagement* yaitu kekuatan, dedikasi, dan penyerapan (Alessandri *et al.*, 2018). Karyawan akan lebih mungkin untuk terikat dengan pekerjaan mereka jika mereka memiliki sumber daya pribadi yang cukup untuk mengatasi tuntutan pekerjaan.

Dalam kondisi perubahan yang penuh tantangan, individu dengan modal psikologis lebih mungkin untuk merasakan kontrol mereka terhadap situasi, sehingga lebih mudah meyelamkan diri mereka ke dalam pekerjaan. Beberapa studi empiris telah meneliti hubungan antara PsyCap dan *work engagement*. (Tisu *et al.*, 2020) meneliti pengaruh *psychological capital* terhadap *work engagement* pada karyawan di Romania. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara PsyCap terhadap *work engagement*. Hal ini bermakna bahwa semakin baik tingkat PsyCap dari karyawan maka akan semakin maksimal pula mereka mencurahkan

kemampuannya dalam pekerjaan dan lebih terikat secara emosional terhadap pekerjaan (Kotzé, 2018; Li *et al.*, 2018; Lupsa *et al.*, 2020; Niswaty *et al.*, 2021). Karyawan yang mewujudkan PsyCap ini akan memiliki pola pikir dan berorientasi pada kesuksesan. Mereka melihat aktivitas di tempat kerja sebagai peluang untuk mendorong lebih banyak sumber daya, yang akan menghasilkan tingkat keterikatan yang lebih tinggi. Dengan demikian, berdasarkan hasil penelitian terdahulu maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut

H5 : *Psychological capital* berpengaruh positif terhadap *work engagement*

#### ***Perceived organizational support terhadap Work engagement***

*Perceived organizational support* (POS) memiliki pengaruh positif pada WE dengan memperkuat motivasi intrinsik pegawai dalam tugas-tugas mereka (Eisenberger, R., Stinglhamber, 2011). Karyawan dengan POS tinggi memiliki harapan positif mengenai reaksi organisasi atas kontribusi dan kesalahan mereka. Dengan demikian, mereka lebih berani atas konsekuensi untuk citra diri, status, atau karier mereka sebagai hasil dari menginvestasikan diri mereka sepenuhnya ke pekerjaan. Dukungan dan pekerjaan yang menantang adalah dua sumber pekerjaan yang ditemukan mengarah ke WE (Byrne *et al.*, 2016). (Ahmed *et al.*, 2015) melakukan penelitian meta-analisis yang menelaah 112 publikasi, hasilnya menyimpulkan dan mengkonfirmasi bahwa POS memiliki pengaruh positif yang kuat terhadap *work engagement*. Karyawan yang merasakan dukungan organisasi yang tinggi cenderung untuk berpartisipasi lebih dalam mencapai tujuan organisasi yang ditunjukkan dengan ketahanan individu, dedikasi dan kesejahteraan. POS berkontribusi pada antusiasme individu, kebahagiaan, energi, dedikasi dan perhatian besar pada organisasi (Lan *et al.*, 2020).

Penelitian yang dilakukan di Malaysia yang melibatkan staf pengajar di Universitas menganalisis pengaruh POS terhadap WE. Studi ini juga melaporkan bahwa POS memiliki dampak positif yang sangat kuat pada WE (Najeemdeen *et al.*, 2018). Demikian juga hasil penelitian (Al-Hamdan & Bani Issa, 2021) yang dilakukan pada perawat membuktikan bahwa POS berpengaruh positif terhadap WE. POS

juga berhubungan positif terhadap WE melalui Psycap dalam studi yang dilakukan pada dokter di China (Yang *et al.*, 2020). POS dapat menyebabkan karyawan untuk terikat secara psikologis dan mental dalam organisasi, di mana mereka memberikan lebih banyak komitmen untuk mencapai tujuan organisasi daripada tujuan pribadi mereka sendiri. Pengaruh positif antara POS dengan WE ditegaskan lagi pada beberapa penelitian terdahulu yang senada mengungkapkan bahwa POS merupakan prediktor dari WE (Adil *et al.*, 2020; Al-Hussami *et al.*, 2018; Al-Hamdan & Bani Issa, 2021; Aldabbas *et al.*, 2021; Imran *et al.*, 2020; Jia *et al.*, 2019; Nasurdin *et al.*, 2018; Oubibi *et al.*, 2022).

Dengan demikian, berdasarkan hasil penelitian terdahulu maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut

H6 : *Perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *Work engagement*

#### ***Work engagement* Memediasi Pengaruh *Psychological capital* Terhadap *Readiness to change***

*Psychological capital* merupakan kondisi perkembangan psikologi individu yang positif dengan salah satu karakteristiknya memiliki efikasi diri untuk mengambil dan mengerahkan upaya agar berhasil dalam melaksanakan tugas-tugas yang menantang (Luthans, Youssef, *et al.*, 2007). Berdasarkan literatur dan studi empiris sebelumnya ditemukan bahwa *work engagement* memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap *Readiness to change* (Meria *et al.*, 2022), dimana *self efficacy* adalah salah satu dimensi dari *psychological capital*. Penelitian yang dilakukan pada 202 pegawai sektor publik di Korea menemukan bahwa kepemilikan psikologis (*psychological ownership*) berdampak pada *work engagement*, dan keterbukaan terhadap perubahan. *Work engagement* secara positif mempengaruhi pengetahuan dan kreativitas karyawan yang berbanding lurus terhadap keterbukaan mereka untuk berubah (Chai *et al.*, 2020).

Perubahan organisasi yang optimal membutuhkan dukungan lingkungan kerja yang positif dan sumber daya pribadi karyawan yang baik seperti self-efficacy,

optimisme dan kepemimpinan diri, yang akhirnya dapat mempengaruhi kemampuan perubahan organisasi secara positif. Karyawan adalah aktor perubahan yang membentuk lingkungan mereka dengan memaksimalkan strategi perilaku, dipengaruhi oleh sumber daya pribadi dan sikap terhadap perubahan. Pada proses ini mempengaruhi sikap positif, yaitu, *work engagement* dan kinerja adaptif (Heuvel *et al.*, 2010). Berdasarkan hasil penelitian terdahulu maka dapat dikembangkan hipotesis sebagai berikut :

H6 : *Work engagement* memediasi pengaruh *psychological capital* terhadap *Readiness to change*.

#### ***Work engagement* Memediasi Pengaruh *Perceived organizational support* Terhadap *Readiness to change***

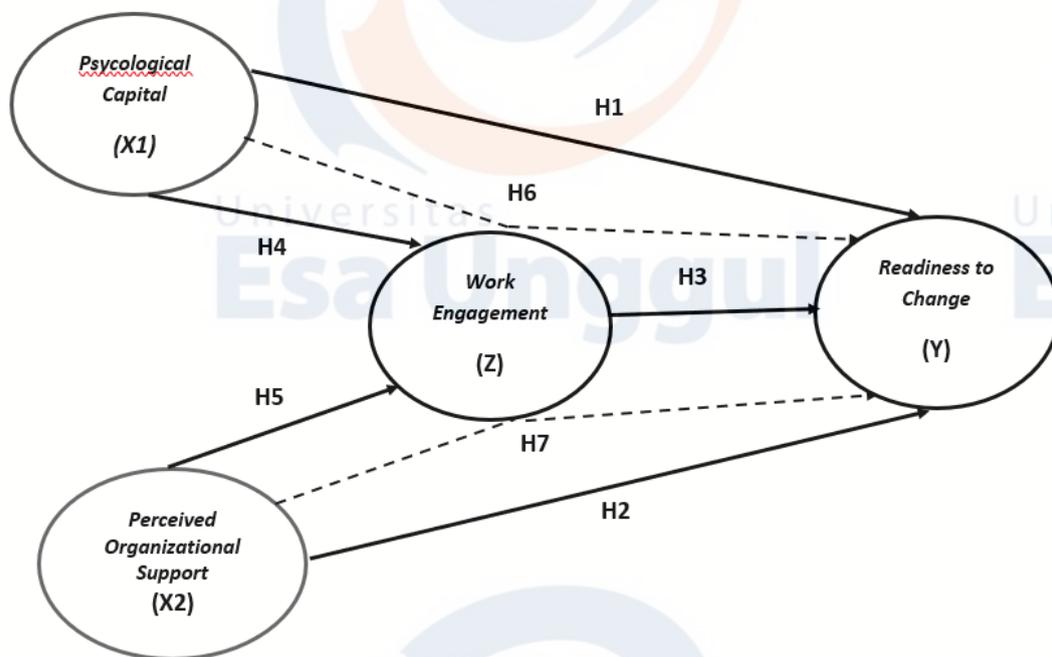
Studi terdahulu menemukan adanya pengaruh mediasi *work engagement* dengan beberapa variabel *antecedent* dan *consequent* (Saks, 2019). Namun, ada kurangnya literatur yang meneliti peran mediasi *work engagement* dalam hubungan antara *perceived organizational support* dan *readiness to change*. Studi yang dilakukan (Rizky *et al.*, 2022) pada pegawai kantor POS di Purwokerto membuktikan bahwa *work engagement* memediasi pengaruh positif *perceived organizational support* terhadap *readiness to change*. Mengikuti teori JD-R, dapat dikatakan bahwa *perceived organizational support* kemungkinan menawarkan beberapa sumber daya pekerjaan yang berhubungan dengan *work engagement* dan akhirnya berdampak meningkatkan keterbukaan dan kesiapan untuk berubah pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Model JD-R telah digunakan secara luas dalam penelitian tentang *antecedent* dan *consequent* dari *work engagement* (Saks, 2021). Penelitian empiris akan membantu menentukan sejauh mana berinvestasi pada karyawan dan menawarkan pengakuan mengarah pada hubungan pertukaran sosial yang kuat antara pegawai dan pimpinan (Cropanzano *et al.*, 2017).

Dukungan organisasi yang dirasakan secara signifikan menciptakan niat positif terhadap organisasi yang mengarahkan pegawai untuk lebih *engage* dalam pekerjaan (Aldabbas *et al.*, 2021). Pegawai yang *engage* menjadi lebih kreatif,

lebih produktif, dan lebih bersedia bekerja ekstra, karena itu *work engagement* menjadi penting selama perubahan, sebagai kekuatan untuk menciptakan kesiapan berubah dan melawan sikap sinisme terhadap perubahan. *Readiness to change* merupakan salah satu perilaku afirmatif. Oleh sebab itu, ketika pegawai merasa bahwa organisasi mereka menganggap mereka aset berharga, mereka mencoba untuk lebih terikat dalam kegiatan organisasi dan akhirnya lebih kreatif dan mendukung perubahan organisasi (Fu *et al.*, 2022). Berdasarkan literatur terdahulu maka dapat dilakukan hipotesis sebagai berikut

H7 : *Work engagement* memediasi pengaruh *perceived organizational support* terhadap *Readiness to change*.

Berdasarkan hipotesis yang telah diuraikan diatas, maka kerangka konseptual penelitian dapat dilihat pada Gambar 3.1 dibawah ini.



Gambar 3.1 Kerangka Konseptual Penelitian

## BAB 4

### METODE PENELITIAN

#### 4.1. Jenis Penelitian

Dari penjelasan diatas maka penelitian ini dapat dikategorikan sebagai penelitian paradigma positivisme menggunakan metode deduktif pendekatan kuantitatif atau bisa disebut deduktif kuantitatif karena pada penelitian ini bersifat *top-down* dari teori yang sudah ada dan menggunakan hasil penelitian terdahulu sebagai dasar untuk menguji hipotesis serta menganalisis dan mengklasifikasikan dengan menggunakan angket dan bantuan teknik-teknik statistik inferensial guna mengungkapkan suatu fenomena atau *problem statement*.

#### 4.2. Sumber Data

Menurut (Ghozali, 2013) data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama, misalnya individu atau perseorangan. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner, yaitu metode pengumpulan data dengan memberikan daftar pernyataan untuk dijawab secara tertulis oleh responden.

Selain menggunakan data primer, dalam penelitian ini juga menggunakan data sekunder. Menurut (Riadi, 2018) data sekunder adalah data yang tidak memberikan informasi secara langsung kepada pengumpul data. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data yang didapatkan oleh peneliti melalui pihak lain yang berkaitan dengan masalah untuk mendukung data primer yang bersumber dari studi kepustakaan dan referensi lain yang dapat digunakan dalam penelitian ini.

#### 4.3 Pengumpulan Data

Kami mengumpulkan data dalam penelitian ini dengan menyebarkan kuesioner secara *online* melalui aplikasi *Google Forms*. Pengumpulan data dilakukan selama 4 bulan dari Januari hingga April 2023. Populasi penelitian adalah dosen tetap perguruan tinggi swasta di Indonesia dengan sampel yang diambil sebagai responden sebanyak 342 dosen. Teknik pengambilan sampel adalah

convenience sampling. Teknik pengambilan sampel ini melibatkan pemilihan orang yang dapat diakses dan dihubungi dengan mudah oleh peneliti (Sekaran & Bougie, 2016). *Convenience sampling* mengacu pada pemilihan responden yang paling mudah bagi peneliti untuk memperoleh informasi.

Semua aspek etika dilakukan sesuai dengan prinsip etika penelitian. Responden berpartisipasi dalam penelitian secara sukarela dan berhak mengundurkan diri sebagai partisipan jika dirasakan ada resiko professional ataupun persepsi pribadi yang berkaitan dengan penelitian. Tujuan penelitian dijelaskan pada cover letter sebelum memulai mengisi kuesioner agar partisipan dapat lebih memahami setiap pertanyaan dan memilih jawaban sesuai dengan yang mereka persepsikan.

#### 4.4. Pengukuran

Penelitian ini mengadopsi pengukuran yang berkaitan dengan variabel yang diteliti dari penelitian sebelumnya. Variabel PsyCap diukur dengan 12 pertanyaan yang diadaptasi dari (Luthans et al., 2007), yang merefleksikan self-efficacy, ketahanan, harapan, dan optimisme. Contoh item pengukuran adalah "*I'm optimistic about what will happen to me at work in the future.*" dan "*I've been through tough times at work before, so I know how to get through them*". Variabel POS diukur dengan menggunakan 8 pertanyaan yang diadopsi dari (Rhoades & Eisenberger, 2002; Rudnák et al., 2022) menggunakan indikator termasuk keadilan, dukungan supervisor, dan penghargaan organisasi dan kondisi kerja. Contoh item pengukuran antara lain "*My organization takes my goals and values very seriously*" dan "*The organization is concerned about my overall job satisfaction*". Variabel WE diadopsi dari Utrecht *Work engagement Scale* (UWES-9) yang mewakili dimensi semangat, dedikasi, dan penyerapan yang terdiri dari 9 pertanyaan. Contoh item pengukuran adalah "*I'm excited about my job.*" dan "*I'm completely absorbed in my work*". Variabel RTC diukur dengan menggunakan 12 pertanyaan yang diadaptasi dari (Holt et al., 2007), yang memiliki parameter yaitu kesesuaian (ketepatan untuk melakukan perubahan), efikasi perubahan (keyakinan terhadap kemampuan seseorang untuk berubah), dukungan manajemen (management support), dan manfaat pribadi (manfaat bagi individu). Contoh item pengukuran adalah "*This*

*change should be made for a number of good reasons.*" dan *"I am concerned that if this change is implemented, I will lose some of my organizational status"*. Semua item diukur dengan menggunakan skala Likert dengan 5 skala mulai dari 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 5 (sangat setuju).

#### 4.5. Analisis Data

Penelitian ini menggunakan model first order dimana pengukuran variabel secara langsung ke indikator-indikatornya. Penggunaan first order merujuk kepada artikel yang dijadikan referensi (Arnéguy et al., 2020; Li et al., 2018; Liu, 2021; Niswaty et al., 2021; Oubibi et al., 2022; Ramdhani & Desiana, 2021). Selain itu, mempertimbangkan jumlah parameter yang diukur dan jumlah sampel yang diperoleh, hasil estimasi akan lebih baik bila menggunakan analisis *first order* karena semakin kompleks model penelitian maka membutuhkan ukuran sampel yang lebih besar (Ferdinand, 2015; Hair et al., 2014).

#### 4.6. Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas terdiri dari 5 tahap pengujian, yaitu *content validity*, *criteria validity*, *convergent validity*, *unidimensionality*, dan *discriminant validity* (Solimun et al., 2017:38-39). Kuesioner pada penelitian ini dinyatakan sudah memenuhi *content validity*, karena pada saat penyusunannya berdasarkan dasar teori yang kuat, serta diadopsi dan diadaptasi dari jurnal yang bereputasi. *Criteria validity* diukur dengan metode interkorelasi, yaitu dengan cara menghitung nilai korelasi antara skor masing-masing item dengan skor total (*corrected item-total correlation*). Kriteria suatu item dikatakan valid bilamana memiliki koefisien korelasi positif dan lebih besar dari 0,30, sehingga apabila nilai korelasi pada masing-masing item pernyataan lebih besar dari 0,30, maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid (Malhotra, 2007:358). Tabel 4.1 menunjukkan nilai *corrected item-total correlation* pada setiap item pernyataan memiliki rentang nilai antara 0,447-0,890 (semuanya lebih besar dari 0,30).

**Tabel 4.1**  
**Hasil Uji *Criteria Validity***

Variabel	Dimensi	Item	<i>Criteria Validity</i>	
			<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Keterangan
<i>Psychological capital (X1)</i>	<i>Work Self Efficacy (X1.1)</i>	PC1	0,890	Valid
		PC2	0,886	Valid
		PC3	0,739	Valid
	<i>Optimism (X1.2)</i>	PC4	0,824	Valid
		PC5	0,843	Valid
	<i>Hope (X1.3)</i>	PC6	0,852	Valid
		PC7	0,825	Valid
		PC8	0,806	Valid
		PC9	0,852	Valid
	<i>Resilience (X1.4)</i>	PC10	0,798	Valid
		PC11	0,863	Valid
		PC12	0,835	Valid
<i>Perceived organizational support (X2)</i>	<i>Fairness (X2.1)</i>	POS1	0,777	Valid
		POS2	0,872	Valid
	<i>Supervisor Support (X2.2)</i>	POS3	0,777	Valid
		POS4	0,664	Valid
		POS5	0,676	Valid
	<i>Organizational Reward and Job Condition (X2.3)</i>	POS6	0,658	Valid
		POS7	0,801	Valid
		POS8	0,759	Valid
<i>Work engagement (Z)</i>	<i>Vigor (Z1)</i>	WE1	0,700	Valid
		WE2	0,746	Valid
		WE3	0,746	Valid
	<i>Dedication (Z2)</i>	WE4	0,729	Valid
		WE5	0,797	Valid
		WE6	0,825	Valid
	<i>Absorption (Z3)</i>	WE7	0,814	Valid
		WE8	0,847	Valid
		WE9	0,830	Valid
<i>Readiness to change (Y)</i>	<i>Appropriateness (Y1)</i>	RTC1	0,447	Valid
		RTC2	0,521	Valid
		RTC3	0,654	Valid
		RTC4	0,752	Valid
	<i>Management Support (Y2)</i>	RTC5	0,787	Valid
		RTC6	0,750	Valid
		RTC7	0,727	Valid
		RTC8	0,801	Valid

Variabel	Dimensi	Item	Criteria Validity	
			Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
	<i>Change Efficacy</i> (Y3)	RTC9	0,727	Valid
		RTC10	0,683	Valid
	<i>Personally Beneficial</i> (Y4)	RTC11	0,830	Valid
		RTC12	0,800	Valid
<i>Rule of thumbs</i>			≥0.30	

*Convergent validity* menunjukkan seberapa besar bobot setiap item pernyataan dalam mencerminkan variabel, diukur menggunakan nilai *factor loading* hasil dari *exploratory factor analysis* satu faktor, jika nilai *factor loading* lebih besar dari nilai batas maka indikator dinilai telah memenuhi validitas konvergen. Nilai *factor loading* minimal adalah 0,50 dan *preferable* 0,70 (Hair et al., 2014). Pengujian *convergent validity* dilakukan pada setiap item pernyataan, hasilnya disajikan pada Tabel 4.2.

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Convergent Validity**

Variabel	Dimensi	Item	Convergent Validity	
			Factor Loadings	Keterangan
<i>Psychological capital</i> (X1)	<i>Work Self Efficacy</i> (X1.1)	PC1	0,911	Valid
		PC2	0,906	Valid
		PC3	0,778	Valid
	<i>Optimism</i> (X1.2)	PC4	0,854	Valid
		PC5	0,870	Valid
	<i>Hope</i> (X1.3)	PC6	0,878	Valid
		PC7	0,854	Valid
		PC8	0,839	Valid
		PC9	0,878	Valid
	<i>Resilience</i> (X1.4)	PC10	0,831	Valid
		PC11	0,888	Valid
		PC12	0,863	Valid
<i>Perceived organizational support</i> (X2)	<i>Fairness</i> (X2.1)	POS1	0,841	Valid
		POS2	0,909	Valid
	<i>Supervisor Support</i> (X2.2)	POS3	0,834	Valid
		POS4	0,737	Valid
		POS5	0,740	Valid

Variabel	Dimensi	Item	Convergent Validity	
			Factor Loadings	Keterangan
	<i>Organizational Reward and Job Condition (X2.3)</i>	POS6	0,739	Valid
		POS7	0,863	Valid
		POS8	0,830	Valid
<i>Work engagement (Z)</i>	<i>Vigor (Z1)</i>	WE1	0,754	Valid
		WE2	0,791	Valid
		WE3	0,793	Valid
	<i>Dedication (Z2)</i>	WE4	0,782	Valid
		WE5	0,848	Valid
		WE6	0,872	Valid
	<i>Absorption (Z3)</i>	WE7	0,866	Valid
		WE8	0,890	Valid
		WE9	0,876	Valid
<i>Readiness to change (Y)</i>	<i>Appropriateness (Y1)</i>	RTC1	0,505	Valid
		RTC2	0,578	Valid
		RTC3	0,711	Valid
		RTC4	0,808	Valid
	<i>Management Support (Y2)</i>	RTC5	0,829	Valid
		RTC6	0,802	Valid
		RTC7	0,772	Valid
	<i>Change Efficacy (Y3)</i>	RTC8	0,846	Valid
		RTC9	0,787	Valid
		RTC10	0,737	Valid
	<i>Personally Beneficial (Y4)</i>	RTC11	0,868	Valid
		RTC12	0,844	Valid
	<i>Rule of thumbs</i>		≥0,50	Valid

Selanjutnya adalah validitas unidimensionalitas mengukur sekumpulan item secara bersama-sama dalam mengukur variabel atau konstruk yang sama. Unidimensionalitas memiliki arti bahwa item-item tersebut merepresentasikan satu konsep yang sama (*represent a single concept*). Hasil uji unidimensionalitas disajikan pada pada Tabel 4.3.

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Validitas Unidimensionalitas**

Variabel	Validity of Unidimensionality			Ket.
	KMO Measure	Bartlett's Test	Eigen Value	
<i>Psychological capital (X1)</i>	0,862	0,000	8,939	Valid
<i>Perceived Org. Support (X2)</i>	0,859	0,000	5,299	Valid
<i>Work engagement (Z)</i>	0,865	0,000	6,224	Valid
<i>Readiness to change (Y)</i>	0,832	0,000	7,016	Valid
<i>Rule of Thumbs</i>	$\geq 0.50$	$\leq 0.05$	$\geq 1$	

Hasil uji *unidimensionality validity* pada setiap variabel menunjukkan *KMO measure* lebih besar dari 0,50, nilai eigen lebih besar 1, dan *Bartlett test* juga signifikan pada *alpha 5%* ( $\text{sig.} \leq 0,05$ ), sehingga diputuskan semua item pernyataan yang mengukur variabel *psychological capital*, *perceived organizational support*, *work engagement*, dan *readiness to change*, telah memenuhi syarat *unidimensionality* atau mampu merepresentasikan konsep yang sama (*represent a single concept*) pada setiap konstruk yang diukur.

Tahap terakhir uji validitas adalah *discriminant validity*. *Discriminant validity* berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi. Sebuah konstruk dinyatakan memenuhi validitas diskriminan apabila nilai akar AVE lebih besar dari korelasi konstruk tersebut dengan konstruk lainnya (Solimun *et al.*, 2017:39). Hasil uji validitas diskriminan adalah disajikan pada Tabel 4.4.

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Validitas Diskriminan**

Variabel	Akar AVE	Korelasi dengan keempat variabel lainnya	Ket.
<i>Psychological capital (X1)</i>	0,863	0,433; 0,383; 0,501; 0,744	Valid
<i>Perceived Org. Support (X2)</i>	0,814	0,433; 0,443; 0,425; 0,660	Valid
<i>Work engagement (Z)</i>	0,832	0,501; 0,425; 0,469; 0,625	Valid
<i>Readiness to change (Y)</i>	0,765	0,744; 0,660; 0,519; 0,625	Valid

## Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan cara memeriksa koefisien *Cronbach's Alpha*, jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar atau sama dengan 0,60 menunjukkan kuesioner reliabel (Malhotra, 2007:358). Menurut Hair *et al.* (2014:125), ukuran reliabilitas memiliki rentang mulai dari 0 hingga 1, batas bawah yang disepakati secara umum untuk nilai *Cronbach's Alpha* adalah di atas 0,70 (*good reliability*), dengan nilai 0,60 hingga 0,70 dianggap sebagai batas bawah yang masih dapat diterima (*acceptable reliability*).

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Jumlah item	<i>Cronbach's Alpha</i>	Ket.
<i>Psychological capital</i> (X1)	12	0,969	Reliabel
<i>Perceived organizational support</i> (X2)	8	0,924	Reliabel
<i>Work engagement</i> (Z)	9	0,944	Reliabel
<i>Readiness to change</i> (Y)	12	0,933	Reliabel
<i>Rule of thumbs</i>		$\geq 0,70$	

Tabel 4.5 menunjukkan hasil uji reliabilitas pada semua variabel menghasilkan nilai *cronbach's alpha* masing-masing sebesar 0,969; 0,924; 0,938; 0,944; dan 0,933 (semuanya lebih besar dari 0,70), sehingga penyusunan item-item pernyataan kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel *psychological capital*, *perceived organizational support*, *work engagement*, dan *readiness to change* dapat dinyatakan reliabel dan dapat dipercaya sebagai alat ukur yang keandalannya baik (*good reliability*).

### 4.7. *Common Method Bias*

Dalam penelitian, *Common Method Variance* (CMV) adalah prosedur strategis untuk meminimalkan bias, sedangkan *Common Method Bias* (CMB) adalah prosedur statistik untuk menguji ada atau tidaknya bias. Studi ini mengadopsi CMV prosedural dan strategi CMB statistik untuk mengendalikan bias. Mengenai prosedur, peneliti membuat kuesioner yang secara eksplisit disesuaikan dengan kondisiperguruan tinggi swasta di Indonesia agar mudah dipahami, menyajikan item-item pengukuran pada bagian yang berbeda untuk setiap konstruk,

memilih responden yang cukup berpengetahuan dan cukup berpengalaman (tidak memilih responden yang masa kerjanya kurang dari satu tahun), dan memastikan perlindungan anonimitas responden secara menyeluruh.(Podsakoff et al., 2003). Prosedur ini memastikan bahwa responden dapat menjawab pertanyaan dengan hati-hati dan jujur. Dengan demikian, melalui strategi prosedural ini, peneliti menyatakan bahwa data diperoleh dari sumber informasi yang dapat dipercaya dan tidak ada bias dalam prosedur pengumpulan data.

Selanjutnya dengan strategi statistik, peneliti melakukan uji faktor tunggal Harman dengan pendekatan EFA dan CFA. Hasil EFA menunjukkan enam faktor dengan nilai eigen di atas 1, menjelaskan 52,1% dari total varians. Faktor yang diekstraksi pertama menjelaskan hanya 36,6% dari total variabel (masih jauh di bawah 50%), sehingga tidak memperhitungkan sebagian besar varians.

Factor Characteristics

	Unrotated solution			Rotated solution		
	SumSq. Loadings	Proportion var.	Cumulative	SumSq. Loadings	Proportion var.	Cumulative
Factor 1	14.988	0.366	0.366	4.756	0.116	0.116
Factor 2	2.827	0.069	0.435	4.026	0.098	0.214
Factor 3	2.449	0.060	0.494	3.976	0.097	0.311
Factor 4	1.085	0.026	0.521	3.314	0.081	0.392
Factor 5	0.955	0.023	0.544	3.075	0.075	0.467
Factor 6	0.871	0.021	0.565	2.628	0.064	0.531
Factor 7	0.727	0.018	0.583	2.463	0.060	0.591
Factor 8	0.660	0.016	0.599	0.275	0.007	0.598

**Gambar 4.1**

**Hasil Uji *Exploratory Factor Analysis* (EFA)**

Selanjutnya, CFA juga digunakan dengan menghubungkan semua item konstruk ke dalam *single method factor*. Indeks kecocokan (*probability chi-sq* 0,001; CFI 0,567; TLI 0,544; NFI 0,528; RFI 0,503; dan PNFI 0,501) jelas tidak dapat diterima karena jauh dari standar minimal 0,90, sehingga kecocokan modelnya tidak fit bila semua item dipaksakan ke dalam *single method factor*.

### Model fit

#### Chi-square test

Model	X <sup>2</sup>	df	p
Baseline model	10691.830	820	
Factor model	5051.208	779	< .001

### Additional fit measures

#### Fit indices

Index	Value
Comparative Fit Index (CFI)	0.567
Tucker-Lewis Index (TLI)	0.544
Bentler-Bonett Non-normed Fit Index (NNFI)	0.544
Bentler-Bonett Normed Fit Index (NFI)	0.528
Parsimony Normed Fit Index (PNFI)	0.501
Bollen's Relative Fit Index (RFI)	0.503
Bollen's Incremental Fit Index (IFI)	0.569
Relative Noncentrality Index (RNI)	0.567

**Gambar 4.2**

### **Hasil Tes *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* dengan *Single Method Factor***

Berdasarkan pemeriksaan statistik tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa responden memberikan respons yang berbeda pada setiap variabel walaupun item pernyataannya dituliskan dalam satu kuesioner yang sama, hal ini menunjukkan responden benar-benar membaca pernyataan kuesioner terlebih dahulu sebelum memberikan respons (jawaban). Dengan demikian dapat disimpulkan *common method bias* bukanlah ancaman serius dalam penelitian ini.

## BAB 5

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 5.1. Deskripsi Karakteristik Responden

Responden pada penelitian ini adalah dosen tetap PTS LLDikti Wilayah III Jakarta, jumlah sampel terkumpul sebanyak 342 responden. Karakteristik responden akan dideskripsikan berdasarkan asal perguruan tinggi, program studi, jenis kelamin, pendidikan terakhir, usia, masa kerja, jabatan akademik, dan status sertifikasi. Hasil deskripsi karakteristik responden disajikan pada Tabel 5.1.

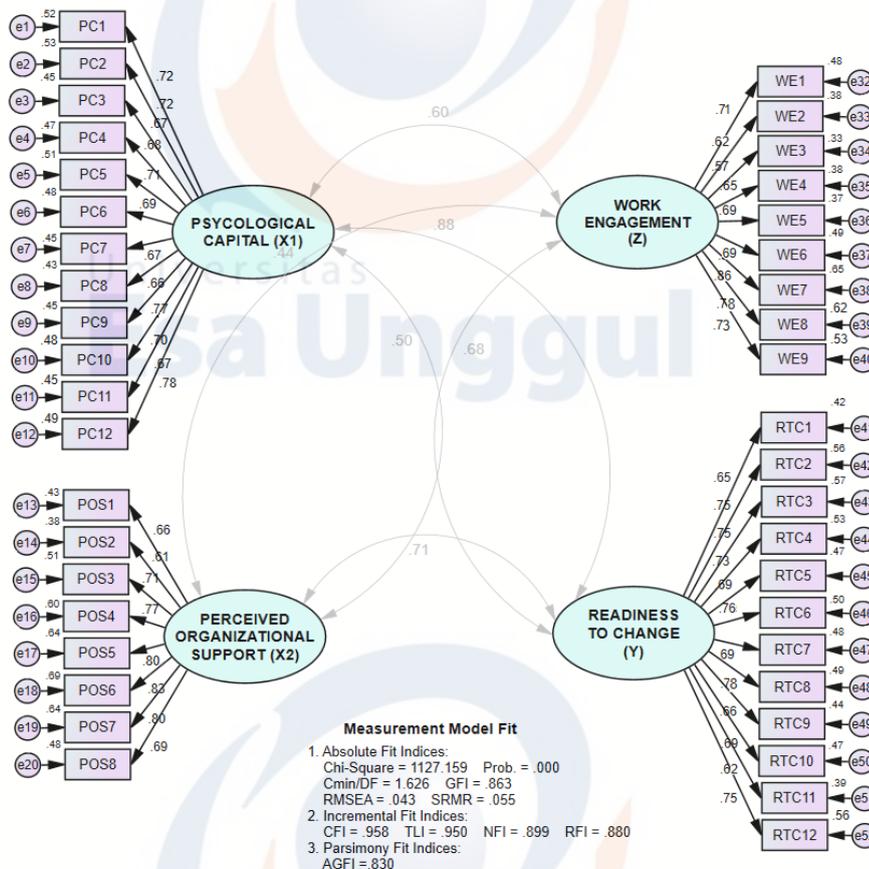
**Tabel 5.1**  
**Deskripsi Karakteristik Responden**

Profil	Uraian	Frekuensi	Persentase
Asal perguruan tinggi	Univ. Bina Nusantara	63	18.4%
	Univ. Gunadarma	66	19.3%
	Univ. Katolik Indonesia Atmajaya	22	6.4%
	Univ. Kristen Indonesia	12	3.5%
	Univ. Mercu Buana	46	13.5%
	Univ. Muhammadiyah Prof Dr Hamka	25	7.3%
	Univ. Multimedia Nusantara	14	4.1%
	Univ. Nasional	15	4.4%
	Univ. Pancasila	18	5.3%
	Univ. Tarumanagara	22	6.4%
	Univ. Trisakti	39	11.4%
Jenis kelamin	Laki-laki	163	47.7%
	Perempuan	179	52.3%
Pendidikan terakhir	S2	234	68.4%
	S3	108	31.6%
Usia	20 - 30 tahun	1	0.3%
	31 - 40 tahun	126	36.8%
	41 - 50 tahun	117	34.2%
	51 - 60 tahun	90	26.3%
	>= 60 tahun	8	2.3%
Masa Kerja	1 - 5 tahun	3	0.9%
	6 - 10 tahun	129	37.7%
	11 - 15 tahun	131	38.3%

	15 - 20 tahun	74	21.6%
	>= 20 tahun	5	1.5%
Jabatan akademik	Asisten Ahli	137	40.1%
	Lektor	160	46.8%
	Lektor Kepala	40	11.7%
	Profesor/Guru Besar	5	1.5%
n = 342 orang dosen, semuanya (100%) Sudah memiliki sertifikasi dosen profesional			

## 5.2. Analisis Model Pengukuran

Analisis model pengukuran bertujuan untuk mengevaluasi kesesuaian pengukuran konstruk dan validitas serta reliabilitas indikator dalam mencerminkan konstruk. Analisis model pengukuran disebut juga uji CFA, dilakukan dalam tiga tahap yaitu pengujian kecocokan model pengukuran, validitas konstruk, dan reliabilitas konstruk. Analisis model pengukuran dilakukan secara simultan pada semua konstruk yang hasil estimasinya disajikan pada Gambar 5.1 dan Tabel 5.2.



Gambar 5.1. Evaluasi Model Pengukuran

**Tabel 5.2**  
**Fit Measures pada Model Pengukuran**

<i>Fit Measure</i>		<i>Critical Value</i>	<i>Index value</i>	<b>Keputusan</b>
<i>Absolute Fit Indices</i>	Prob. $\chi^2$	$\leq 0,05$	0,000	<i>Even good fit</i>
	Cmin/DF	$\leq 3,00$	1,626	<i>Good fit</i>
	GFI	$\geq 0,90$	0,863	<i>Good fit</i>
	RMSEA	$\leq 0,08$	0,043	<i>Good fit</i>
	SRMR	$\leq 0,08$	0,055	<i>Good fit</i>
<i>Incremental Fit Indices</i>	CFI	$\geq 0,95$	0,958	<i>Good fit</i>
	TLI	$\geq 0,94$	0,950	<i>Good fit</i>
	NFI	$\geq 0,90$	0,899	<i>Marginal fit</i>
	RFI	$\geq 0,90$	0,880	<i>Marginal fit</i>
<i>Parsimony Fit Indices</i>	AGFI	$\geq 0,90$	0,830	<i>Marginal fit</i>

#### 4.2.1 Construct Validity

Setelah memastikan model pengukuran memiliki kecocokan model yang baik (fit), maka selanjutnya dilakukan pengujian validitas konstruk. Validitas konstruk menunjukkan sebuah pengujian untuk mengetahui sejauh mana indikator dalam mengukur konstruk. Pada SEM, uji validitas konstruk dilakukan melalui validitas konvergen, dengan *rule of thumb* adalah konstruk dikatakan memenuhi *convergent validity* apabila indikator pada konstruk tersebut mempunyai nilai *standardized regression weight (factor loading)* minimal 0,50 dan *preferable* 0,70 (Hair et al., 2014). Hasil evaluasi validitas konstruk untuk masing-masing konstruk disajikan pada Tabel 5.3.

**Tabel 5.3**  
**Uji Validitas Konstruk**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<i>Standardized Regression Weight</i>	<b>Keterangan</b>
<i>Psychological capital (X1)</i>	PC1	0,720	Valid
	PC2	0,725	Valid
	PC3	0,672	Valid
	PC4	0,684	Valid
	PC5	0,713	Valid
	PC6	0,693	Valid

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b><i>Standardized Regression Weight</i></b>	<b>Keterangan</b>
	PC7	0,672	Valid
	PC8	0,658	Valid
	PC9	0,763	Valid
	PC10	0,696	Valid
	PC11	0,668	Valid
	PC12	0,781	Valid
<i>Perceived organizational support (X2)</i>	POS1	0,654	Valid
	POS2	0,614	Valid
	POS3	0,712	Valid
	POS4	0,776	Valid
	POS5	0,802	Valid
	POS6	0,827	Valid
	POS7	0,790	Valid
	POS8	0,693	Valid
<i>Work engagement (Z)</i>	WE1	0,710	Valid
	WE2	0,623	Valid
	WE3	0,579	Valid
	WE4	0,650	Valid
	WE5	0,694	Valid
	WE6	0,692	Valid
	WE7	0,860	Valid
	WE8	0,788	Valid
	WE9	0,735	Valid
<i>Readiness to change (Y)</i>	RTC1	0,649	Valid
	RTC2	0,745	Valid
	RTC3	0,753	Valid
	RTC4	0,727	Valid
	RTC5	0,690	Valid
	RTC6	0,760	Valid
	RTC7	0,692	Valid
	RTC8	0,780	Valid
	RTC9	0,662	Valid
	RTC10	0,687	Valid
	RTC11	0,628	Valid
	RTC12	0,750	Valid

#### 4.2.2 Construct Reliability

Uji reliabilitas konstruk diperiksa menggunakan nilai *construct reliability*, sebuah konstruk dikatakan reliabel bilamana nilai *construct reliability* besar dari 0,70 (Solimun *et al.*, 2017:78). Hair *et al.* (2014) menambahkan, *rule of thumb* nilai *construct reliability* harus lebih besar dari 0,70, namun nilai *construct reliability* lebih besar dari 0,60 pun masih dapat diterima asalkan setiap indikator telah memenuhi *convergent validity*. Hasil evaluasi *construct reliability* pada setiap konstruk dapat dilihat pada Tabel 5.4.

**Tabel 5.4**  
**Uji Reliabilitas Konstruk**

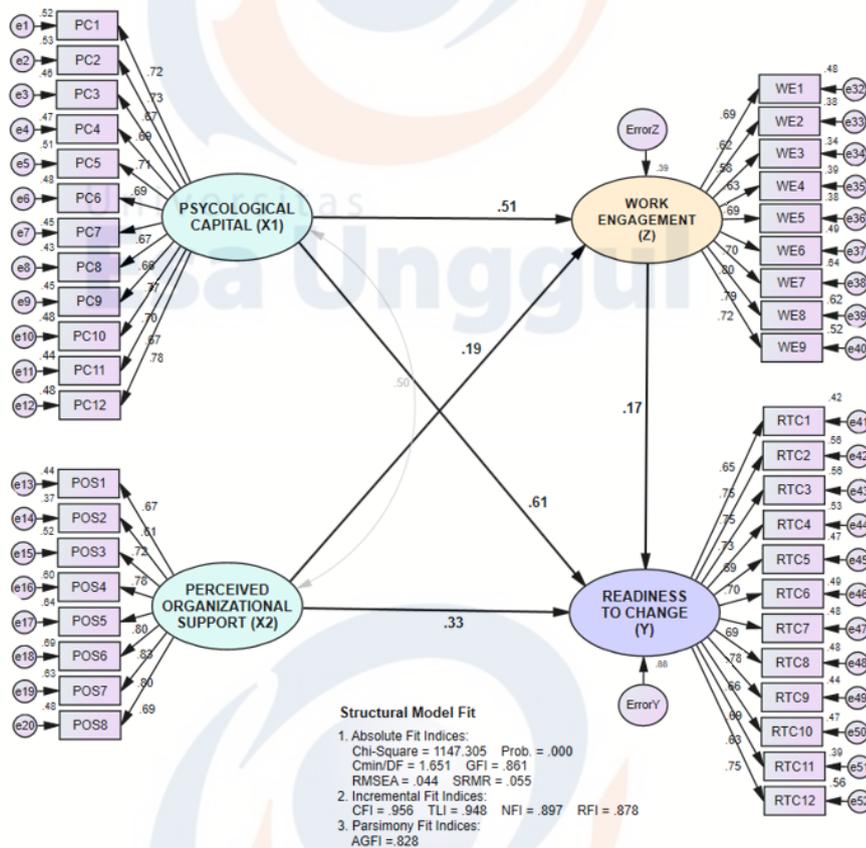
Variabel	Model Pengukuran	
	<i>Construct Reliability</i>	<i>AVE</i>
X1	0,922	0,502
X2	0,904	0,543
Z	0,899	0,501
Y	0,925	0,507

X1: *Psychological Capital*                      Z: *Work engagement*  
X2: *Perceived organizational support*      Y: *Readiness to change*

Tabel 5.4 menunjukkan bahwa masing-masing variabel menghasilkan nilai reliabilitas konstruk lebih dari 0,70. Selain itu, semua nilai AVE lebih dari 0,50, sehingga disimpulkan bahwa pada model pengukuran yang telah direvisi, indikator-indikator tersebut handal dalam mencerminkan konstruk. *psychological capital*, *perceived organizational support*, *work engagement*, dan *readiness to change*.

#### 5.3. Analisis Model Struktural

Setelah tahap analisis *measurement model* terpenuhi, maka tahap berikutnya adalah analisis *structural model*. Tahapan *structural model* diawali dengan evaluasi *structural model fit (goodness of fit)* yang berfungsi untuk memastikan model yang dikembangkan telah sesuai dengan data (*fit*). Hasil perhitungan nilai indeks-indeks *goodness of fit* yang dihasilkan model struktural adalah sebagai berikut:



Gambar 5 Hasil Estimasi Model Struktural

Tabel 5.5

Fit Measure pada Model Struktural

Fit Measure		Critical Value	Model Struktural	
			Index value	Keputusan
Absolute Fit Indices	Prob. $\chi^2$ (a)	$\leq 0,05$	0,000	Even good fit
	Cmin/DF	$\leq 2,00$	1,651	Good fit
	GFI	$\geq 0,90$	0,861	Marginal fit
	RMSEA	$\leq 0,08$	0,044	Good fit
	SRMR	$\leq 0,08$	0,055	Good fit
Incremental Fit Indices	CFI	$\geq 0,95$	0,956	Good fit
	TLI	$\geq 0,94$	0,948	Good fit
	NFI	$\geq 0,90$	0,897	Marginal fit
	RFI	$\geq 0,90$	0,878	Marginal fit
Parsimony Fit Indices (b)	AGFI	$\geq 0,90$	0,828	Marginal fit

(a) Pada model dengan jumlah sampel  $n > 250$  atau banyak indikator lebih dari 30 ( $m > 30$ ) maka model masih fit walau nilai *probability* di bawah 0,05 atau *even good fit*. (Hair et al., 2014:584).

(b) *Parsimony fit indices* tidak digunakan pada pengujian kecocokan model tunggal



Berikut hasil pengujian pengaruh langsung dalam rangka pengujian hipotesis penelitian:

**Tabel 5.7**

**Analisis Efek Langsung**

Hip.	Direct Effect	Std. Estimate	S.E.	C.R.	P-Value	Keputusan Hipotesis
H <sub>1</sub>	X1 → Y	0,450	0,051	8,803	0,000**	H <sub>1</sub> diterima
H <sub>2</sub>	X2 → Y	0,259	0,039	6,643	0,000**	H <sub>2</sub> diterima
H <sub>3</sub>	Z → Y	0,126	0,035	3,549	0,000**	H <sub>3</sub> diterima
H <sub>4</sub>	X1 → Z	0,504	0,073	6,951	0,000**	H <sub>4</sub> diterima
H <sub>5</sub>	X2 → Z	0,202	0,066	3,041	0,002**	H <sub>5</sub> diterima

\*. Significant at the 0.05 level

\*\*.. Significant at the 0.01 level

X1: *Psychological Capital*

Z: *Work engagement*

X2: *Perceived organizational support*

Y: *Readiness to change*

**Analisis Efek Tidak Langsung**

Tahap pengujian hipotesis selanjutnya adalah pengujian pengaruh tidak langsung. Dalam SEM, pengujian signifikansi jalur pengaruh tidak langsung dilakukan dengan menggunakan pendekatan bootstrapmetode persentil yang dikoreksi bias, pengembangan dari Tes Sobel yang diadaptasi dalam konteks SEM. Pengujian hipotesis untuk menguji signifikansi pengaruh mediasi dilakukan dengan cara yang sama, yaitu dengan menggunakan critical ratio (CR) dan nilai probabilitas (p-value). Apakah pengaruh antar variabel signifikan atau tidak dengan menggunakan ketentuan nilai  $CR \geq 1,96$  atau  $p\text{-value} \leq 5\%$  tingkat signifikansi, maka diputuskan adanya pengaruh mediasi yang signifikan.

Setelah dilakukan pengujian signifikansi pengaruh mediasi, langkah selanjutnya adalah menentukan jenis mediasi. Mendeteksi jenis mediasi dapat dilihat dari dampak mediasi jika pengaruh langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen signifikan. Dampak tidak langsung melalui variabel mediasi dan jalur signifikan dikatakan sebagai mediasi parsial atau komplementer. Sebaliknya, misalkan pengaruh langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen tidak signifikan, sedangkan pengaruh tidak langsung melalui variabel mediasi melalui jalur yang signifikan. Dalam hal ini, dikatakan sebagai mediasi penuh atau mediasi sempurna (Baron & Kenny, 1986).



terjadi saat ini akan memberikan dampak yang baik bagi karir mereka. Sikap ini mendorong mereka bersedia mencari sumber pembelajaran sendiri untuk meningkatkan keilmuan dan keahlian misalkan melalui pelatihan informal diluar universitas. Keyakinan juga memiliki pengaruh khusus pada kesiapan untuk berubah. Kepercayaan pada kemampuan mereka membuat mereka lebih mudah menerima perubahan akademik dan non-akademik. Selain itu, rasa percaya diri yang tinggi dapat mendorong dosen untuk berani dan memunculkan ide-ide baru serta mencari solusi terbaik untuk beradaptasi dengan kebiasaan baru dalam perubahan. Dalam dunia pendidikan tinggi di Indonesia, kebijakan terkait pengembangan dan penilaian kegiatan tri-dharma dosen selalu mengalami penyesuaian dengan kebutuhan pasar. Dosen dengan modal psikologis yang baik akan cenderung fleksibel secara kognitif untuk menghadapi perubahan dalam metode pembelajaran, pengembangan kurikulum ataupun pendekatan baru dalam lingkungan pendidikan. Keterbukaan terhadap hal baru juga diaplikasikan dengan kemauan untuk belajar dan menyesuaikan diri dengan penggunaan sistem informasi yang masif di lingkungan universitas. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa PsyCap berpengaruh positif terhadap RTC(Annisa et al., 2019; Demos, 2019; Kirrane et al., 2017; Luo et al., 2022; Mufidah & Mangundjaya, 2018; Munawaroh et al., 2021; Sani & Hajianzhaee, 2019; Sastaviana, 2022)

#### **Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kesiapan untuk Berubah**

Pengujian terhadap data penelitian menunjukkan bahwa POS berpengaruh positif terhadap RTC. Hasil ini berarti semakin baik dukungan organisasi yang dirasakan oleh dosen maka semakin tinggi keterbukaan dan kesiapan dosen menghadapi perubahan. Hasil penelitian ini mendukung beberapa penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa POS yang tinggi berbanding lurus dengan RTC, atau dengan kata lain semakin tinggi POS maka semakin tinggi pula kesiapan untuk berubah.(Arnéguy et al., 2020; Gigliotti et al., 2019; Kebede & Wang, 2022; Kirrane et al., 2017; Mufidah & Mangundjaya, 2018; Munawaroh et al., 2021).Karyawan, terutama mereka yang menolak perubahan, mungkin menemukan energi mereka terkuras secara fisik dan emosional selama perubahan organisasi,

tetapi efek negatif ini dapat ditekan dan dikurangi ketika POS tinggi.(Kurtessis et al., 2017; Turgut et al., 2016).

Keadilan prosedural yang diterapkan universitas kepada dosen dalam penugasan atau pelatihan pengembangan diri yang sesuai keahlian menimbulkan semangat dan keterbukaan terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi baru. Mereka diberi ruang untuk memaksimalkan potensinya sesuai dengan bidangnya masing-masing sehingga dosen akan berusaha dan berupaya lebih untuk menghasilkan kinerja sesuai dengan keahliannya. Semangat ini akan membuat para dosen semakin terbuka hati dan berpikiran terbuka untuk lebih memahami dan menerima perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang selalu berubah.

Dukungan organisasi pada umumnya tercermin langsung pada perilaku pimpinan terhadap dosen. Pimpinan perguruan tinggi seperti rector atau dekan yang selalu memperhatikan kesejahteraan dosen, mempertimbangkan tingkat kepuasan dosen dalam mengambil segala tindakan dan keputusan, serta memiliki kemampuan memberikan solusi terhadap permasalahan dosen dapat menimbulkan persepsi dosen bahwa organisasi memberikan dukungan penuh terhadap aktivitas kerja dosen. Penyediaan sumber daya seperti teknologi yang handal, sumber pembelajaran terbaru dan dukungan administratif yang tanggap secara praktis dapat mengurangi hambatan dalam proses perubahan. Selain itu, ketika dosen merasa kepuasan dan kesejahteraannya diperhatikan dengan baik, maka akan terjadi hubungan timbal balik mutualisme sesuai dengan teori pertukaran sosial organisasi.(Eisenberger et al., 2002). Timbal balik antara perguruan tinggi dan dosen adalah bahwa perlakuan baik yang diterima oleh salah satu pihak harus bersifat timbal balik untuk menghasilkan keuntungan bagi kedua belah pihak. Akibat dari hubungan timbal balik yang mutualistik ini, dapat menumbuhkan kewajiban bagi dosen untuk peduli terhadap kesejahteraan organisasi dan membantu tercapainya tujuan organisasi dengan meningkatkan kualitas tri-darma.

Apresiasi dan kebanggaan organisasi yang ditunjukkan pimpinan dalam kontribusi setiap dosen dalam mencapai visi, misi, tujuan, dan rencana strategis organisasi menumbuhkan persepsi yang unggul bagi dosen. Dosen melihat bahwa organisasi dapat menyediakan kondisi kerja yang kondusif dan memperlakukannya sesuai dengan nilai-nilai positifnya. Penghargaan organisasi dan kondisi kerja yang

baik semakin memotivasi dosen untuk bertindak lebih sebagai bentuk tanggung jawab sebagai bagian dari organisasi. Keterbukaan untuk berdiskusi dan berkolaborasi antar dosen tentang perubahan dapat memberikan dampak baik dalam knowledge sharing dan penguatan diri diantara mereka. Sikap ini diperlukan ketika organisasi menghadapi perubahan. Pertukaran dan timbal balik sosial yang baik ini dapat mendorong penerimaan dosen terhadap perubahan. Dalam konteks perubahan, POS berperan dalam mengatur partisipasi dan evaluasi perubahan (Fuchs & Prouska, 2014) dan dengan demikian dapat mengubah persepsi penerima perubahan. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin baik POS maka semakin baik pula RTCnya. Hasil penelitian ini semakin memperkuat penelitian sebelumnya pada unit analisis yang sama, yang menyatakan bahwa POS merupakan prediktor positif kesiapan dosen untuk berubah. (Taufikin et al., 2021).

#### **Pengaruh *Work engagement* terhadap Kesiapan untuk Berubah**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa WE berpengaruh positif terhadap RTC. Pengaruh positif ini berarti bahwa dosen yang memiliki KEM yang tinggi konsekuensinya akan meningkatkan kesiapannya untuk berubah. WE yang tinggi dapat mengurangi resistensi terhadap upaya perubahan organisasi. WE memiliki peran yang signifikan dalam kesiapan organisasi untuk berubah karena salah satu faktor psikologis ini sangat penting untuk mengimplementasikan perubahan (Armenakis et al., 1993).

Kajian ini menunjukkan bahwa dosen yang terikat dengan pekerjaannya lebih berkeinginan untuk melakukan upaya membawa perubahan bagi perguruan tinggi tempatnya bekerja. WE yang tinggi bagi dosen dapat tercermin dari kemauan dan kegigihannya dalam melaksanakan pekerjaan sesulit apapun. Dalam menghadapi perubahan, dukungan dari dosen sangat diperlukan energi, kegairahan, semangat, dan stamina yang tinggi saat bekerja. Kekuatan inilah yang membuat dosen mau berusaha semaksimal mungkin untuk menerima perubahan karena perubahan membawa kemajuan dan manfaat lebih bagi kerja dosen.

*Work engagement* bisa menggambarkan dedikasi dosen untuk bekerja. Dedikasi ini mengacu pada perasaan bermakna akan kegunaan ilmunya, semangat, kebanggaan dalam melaksanakan pekerjaannya, serta merasa terinspirasi

dan tertantang oleh hal-hal baru dalam kehidupan sehari-hari. Kemudian dapat tercermin dari sikap dosen dalam mengajar yang ikhlas, memiliki semangat juang untuk memberikan pemahaman kepada mahasiswanya, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat dengan sepenuh hati. Dosen dengan skor dedikasi yang tinggi sangat mengidentifikasi pekerjaannya karena menjadikan pengalaman yang berharga, inspiratif, dan menantang dalam melaksanakan semua kegiatan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Dosen akan lebih berkontribusi secara maksimal dalam inovasi melalui publikasi penelitian, hilirisasi hasil riset dan peningkatan jumlah hak cipta dan paten. Faktor psikologis ini mendukung mereka dalam beradaptasi dengan hal-hal baru dalam proses perubahan. Dosen pengajar yang mendukung perubahan merasa terhubung dengan pekerjaan mereka dan dapat menangani tuntutan pekerjaan dengan lebih baik secara umum (Wulandari et al., 2020). Dedikasi untuk bekerja membuat mereka gigih, bersemangat, dan antusias belajar karena percaya bahwa perubahan akan menguntungkan mereka sebagai individu yang harus berkembang.

Perubahan adalah sesuatu yang tidak bisa dipungkiri. Perubahan menghadirkan kondisi dimana dosen harus mempelajari sesuatu yang jarang atau belum pernah mereka lakukan sebelumnya. Perubahan akan lebih mudah jika dosen memiliki WE yang tinggi dan mau bekerja lebih fokus, konsentrasi, dan intens terhadap sesuatu (Meria et al., 2022). Sikap ini penting untuk menghadapi dan membuka pikiran dosen, sehingga mudah mengadopsi perubahan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yaitu ditemukan bahwa terdapat hubungan positif antara WE dan RTC, dimana diketahui bahwa WE yang tinggi dapat meningkatkan RTC secara positif (Matthysen & Harris, 2018; Meria et al., 2022; Prakoso et al., 2022; Shafi et al., 2021; Wulandari et al., 2020). WE menunjukkan peran penting dosen terhadap penerimaan perubahan, artinya ketika perguruan tinggi ingin berubah, mereka juga harus melihat keterlibatan dosen dalam pekerjaannya karena mudah bagi pemimpin untuk membawa dan mengarahkan mereka untuk berubah.

#### **Pengaruh *Psychological capital* Terhadap *Work engagement***

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa PsyCap berpengaruh positif

terhadap WE, yang dapat diartikan bahwa semakin baik PsyCap yang dimiliki dosen maka akan semakin tinggi WE-nya. Secara rinci dapat disimpulkan bahwa dosen dengan efikasi diri, ketangguhan, harapan, dan optimisme yang tinggi akan semakin membentuk keuletan dan ketekunan dalam bekerja, meningkatkan dedikasi, semangat, dan kebanggaan terhadap profesi dan pekerjaannya, serta dapat mendorong kebermaknaan dalam bekerja. bekerja. WE dapat membuat dosen lebih intens dan fokus dalam karir mereka. Mengintegrasikan empat indikator yang mencerminkan PsyCap dapat dengan kuat memprediksi komponen WE: semangat, dedikasi, dan penyerapan (Alessandri et al., 2018). Dosen dengan PsyCap yang baik akan memiliki pola pikir dan berorientasi pada kesuksesan. Mereka melihat aktivitas di kampus sebagai peluang untuk mengumpulkan lebih banyak sumber daya yang bermanfaat dalam perkuliahan, dan menghasilkan tingkat keterlibatan yang lebih tinggi.

Dalam kondisi perubahan yang menantang, dosen dengan PsyCap yang baik akan merasa lebih menguasai situasi, sehingga lebih mudah untuk membenamkan diri dalam pekerjaan. Mereka memiliki pengalaman, kekuatan, dan kepercayaan diri bahkan dalam kesulitan, sehingga akan lebih mudah bagi dosen untuk tetap fokus pada pekerjaannya. Adanya harapan dan optimisme menjadi sumber kekuatan dan kegigihan bagi mereka untuk terus berusaha menghasilkan prestasi kerja yang terbaik. Modal psikologis ini memotivasi dosen berpartisipasi aktif dan keterlibatan lebih dalam kegiatan dan tugas-tugas akademik. Modal psikologis memungkinkan dosen untuk mengatasi stres, tekanan, dan tantangan dengan lebih baik karena mereka memiliki ketahanan psikologis yang kuat. Ini mendorong mereka tetap fokus dan energik saat mengerjakan tugas-tugas, yang dampaknya besar pada peningkatan keterikatan kerja.

Beberapa penelitian empiris sebelumnya mendukung hasil penelitian ini yang menyatakan adanya pengaruh positif antara PsyCap terhadap WE. Jadi, semakin baik tingkat PsyCap karyawan, semakin optimal mereka mencurahkan kemampuannya untuk bekerja dan semakin terikat secara emosional dengan pekerjaan. (Kotzé, 2018; Li et al., 2018; Lupsa et al., 2020; Niswaty et al., 2021; Tisu et al., 2020)

### **Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap *Work engagement***

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa POS berpengaruh positif terhadap WE. Artinya semakin baik persepsi dosen terhadap dukungan organisasi maka semakin tinggi keterikatan dalam bekerja sebagai dosen profesional. POS berkontribusi pada antusiasme individu, kebahagiaan, energi, dedikasi, dan kepedulian yang besar terhadap organisasi (Lan et al., 2020). Dosen yang merasakan dukungan organisasi yang tinggi cenderung lebih berpartisipasi dalam pencapaian visi dan misi organisasi. Kecenderungan ini mereka tunjukkan dengan kekuatan individu, dedikasi tinggi, dan lebih intens membenamkan diri dalam pekerjaan.

Perguruan tinggi yang memberikan keadilan prosedural kepada dosen secara tidak langsung akan menumbuhkan persepsi dukungan organisasi yang baik. Hal ini dapat berdampak pada penerimaan dan kemauan dosen untuk memberikan pengabdian terbaik bagi organisasinya sebagai bentuk timbal balik. Dalam sebuah organisasi, dukungan pimpinan mewakili dukungan organisasi. Dukungan atasan dalam bekerja akan memicu minat dosen untuk fokus bekerja memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Keterbukaan komunikasi dari rektor dan atau pimpinan fakultas tentang kebijakan, tujuan, dan perkembangan institusi dapat meningkatkan kepercayaan dan pemahaman, dan memperkuat ikatan dosen dengan universitas. Melibatkan dosen dalam proses pengambilan keputusan seperti perencanaan strategis, pengembangan kurikulum, dan penilaian kinerja meningkatkan rasa memiliki dan keterikatan mereka.

Dukungan terhadap kepuasan kerja dapat berupa lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang mendukung meliputi penyediaan fasilitas untuk mendukung penelitian dan publikasi para dosen dapat menjadi alasan untuk meningkatkan fokus dosen dalam menghasilkan kinerja yang lebih baik. Program pelatihan dan pengembangan profesional kepada dosen, seperti pelatihan pengajaran, penelitian, dan kepemimpinan membuat dosen merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk meningkatkan keterampilan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan keterikatan kerja mereka. Dukungan administratif yang tanggap dalam hal administrasi akademik, pengelolaan data, dan proses penilaian dapat mengurangi beban administratif bagi para dosen, memungkinkan mereka lebih fokus pada tugas-tugas inti dan meningkatkan keterikatan kerja. Kemudian,

dukungan untuk kesejahteraan dosen melalui program kesejahteraan seperti asuransi kesehatan, program rekreasi, dan pilihan pekerjaan yang fleksibel membuat dosen merasa lebih dihargai dan dipedulikan. Inilah yang dapat meningkatkan ikatan mereka dengan universitas.

Dapat disimpulkan, kekuatan, dedikasi, dan kesungguhan dalam bekerja merupakan bentuk usaha timbal balik dari dosen yang merasa kontribusi dan nilai-nilainya dihargai oleh organisasi. Dosen memiliki harapan positif terkait penghargaan organisasi atas bantuan mereka ketika POS bagus. Dengan demikian, mereka lebih bersedia untuk berinvestasi penuh dalam pekerjaan dan menerima konsekuensi dari citra diri, status, atau karier mereka.

POS secara positif memengaruhi WE dengan memperkuat motivasi intrinsik karyawan dalam tugas mereka (Eisenberger, R., Stinglhamber, 2011). Penelitian yang dilakukan di Malaysia yang melibatkan staf pengajar universitas melaporkan bahwa POS sangat berdampak pada WE (Najeemdeen et al., 2018). Selain itu, POS juga berhubungan positif dengan WE melalui Psycap dalam penelitian yang dilakukan pada tenaga kesehatan (Al-Hamdan & Bani Issa, 2021; Yang et al., 2020). POS dapat menyebabkan karyawan terikat secara psikologis dan mental dengan organisasi, dimana mereka lebih memberikan komitmen untuk mencapai tujuan organisasi daripada tujuan pribadinya. Hasil penelitian ini semakin memperkuat adanya pengaruh positif antara POS dan WE yang senada mengungkapkan bahwa POS merupakan prediktor WE (Adil et al., 2020; Al-Hussami et al., 2018; Al-Hamdan & Bani Issa, 2021; Aldabbas et al., 2021; Imran et al., 2020; Jia et al., 2019; Nasurdin et al., 2018; Oubibi et al., 2022).

### **Mediasi *Work engagement* Terhadap Pengaruh *Psychological capital* Terhadap Kesiapan Berubah**

Hasil penelitian menyatakan bahwa WE memediasi pengaruh PsyCap terhadap kesiapan dosen untuk berubah pada perguruan tinggi swasta di Indonesia. Jenis mediator adalah mediasi parsial, artinya meningkatkan RTC bagi dosen dapat dilakukan dengan meningkatkan sumber daya psikologisnya, namun peningkatan RTC juga dapat dilakukan melalui penguatan WE sebagai perilaku yang menjadi konsekuensi dari modal psikologis. Dalam penelitian ini WE berperan sebagai

mediator yang menghubungkan antara modal psikologis dan kesiapan untuk berubah. Dosen yang memiliki modal psikologis yang kuat dan keterikatan kerja yang tinggi cenderung lebih siap untuk menghadapi perubahan yang ditunjukkan dengan perilaku lebih positif dan proaktif. Namun, jika WE tinggi juga mengiringinya, kesiapan dosen untuk berubah bisa lebih tinggi lagi. Agar perubahan organisasi menjadi optimal, perguruan tinggi memerlukan dukungan lingkungan kerja yang positif dan modal psikologis dari dosen yang baik, seperti self-efficacy, optimisme, harapan, dan resiliensi, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kemampuan perubahan organisasi secara positif. Dosen merupakan agen dan pelaku perubahan yang membentuk lingkungan universitas dengan memaksimalkan strategi perilaku yang dipengaruhi oleh sumber daya pribadi dan sikap terhadap perubahan. Proses ini mempengaruhi sikap positif, seperti keterlibatan kerja dan kinerja adaptif (Heuvel et al., 2010).

Dosen dengan modal psikologis yang kuat merasa yakin dan optimis dalam menghadapi perubahan. Bersama dengan keterikatan kerja yang tinggi membuatnya memiliki keterikatan emosional pada pekerjaannya dan memiliki niat untuk berkontribusi lebih. Sikap ini mendorongnya untuk melakukan langkah-langkah proaktif dalam menghadapi perubahan, karena merasa memiliki tanggung jawab terhadap keberhasilan universitas. Peran mediasi keterikatan kerja ini akan mengarahkannya untuk menerjemahkan modal psikologis menjadi perilaku yang nyata dalam perubahan. Hasil penelitian ini sejalan, meski tidak identik, dengan penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa kepemilikan psikologis berdampak pada WE dan keterbukaan terhadap perubahan. Keterlibatan kerja secara positif memengaruhi pengetahuan dan kreativitas karyawan, berbanding lurus dengan keterbukaan mereka terhadap perubahan (Chai et al., 2020). Kemudian, self-efficacy, salah satu indikator PsyCap, juga ditemukan mempengaruhi RTC melalui peran WE sebagai mediator (Meria et al., 2022).

### **Mediasi Keterikatan Kerja Terhadap Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kesiapan Berubah**

Hasil penelitian menyatakan bahwa *work engagement* memediasi pengaruh POS terhadap RTC dosen di PT perguruan tinggi swasta di Indonesia. Jenis

mediator adalah mediasi parsial, artinya meningkatkan RTC bagi dosen dapat dilakukan dengan meningkatkan dukungan organisasi, namun peningkatan RTC juga dapat dilakukan melalui penguatan WE sebagai sikap yang muncul dari persepsi dukungan organisasi yang baik. Dukungan organisasi yang dirasakan dosen secara signifikan menimbulkan niat positif terhadap perguruan tinggi yang mengarahkan dosen untuk lebih giat bekerja. Dosen yang terlibat menjadi lebih kreatif, produktif, dan bersedia bekerja ekstra. Oleh karena itu, WE menjadi penting pada masa perubahan sebagai kekuatan untuk menciptakan kesiapan terhadap perubahan dan melawan sinisme terhadap perubahan. RTC adalah salah satu perilaku afirmatif. Oleh karena itu, ketika dosen merasa bahwa organisasinya menganggap mereka sebagai aset yang berharga, mereka berusaha untuk lebih terlibat dalam kegiatan organisasi dan pada akhirnya lebih kreatif dan mendukung perubahan organisasi.

Dosen yang merasakan adanya dukungan yang kuat dari perguruan tinggi akan merasa bertanggung jawab atas keberhasilan organisasi karena keterikatan kerja yang tinggi. Mereka ingin berkontribusi pada kesuksesan perguruan tinggi, dengan berkomitmen untuk beradaptasi dan mengambil tindakan nyata untuk menghadapi perubahan. Mediasi keterikatan kerja memiliki efek positif yang meningkatkan dukungan organisasi terhadap kesiapan untuk berubah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang membuktikan bahwa WE memediasi pengaruh positif POS terhadap RTC (Rizky et al., 2022). Mengikuti teori JD-R, dapat dikatakan bahwa POS kemungkinan akan menawarkan sumber daya kerja terkait keterlibatan kerja dan pada akhirnya meningkatkan keterbukaan dan kesiapan untuk mengubah karyawan guna mencapai tujuan organisasi. Dukungan organisasi akan mengarahkan anggota organisasi untuk lebih terlibat dan mau bekerja dengan sungguh-sungguh (Aldabbas et al., 2021). Dukungan organisasi mengasumsikan bahwa karyawan adalah aset berharga. Oleh karena itu mereka mencoba untuk lebih terlibat dalam kegiatan organisasi dan pada akhirnya menjadi lebih kreatif dan mendukung perubahan organisasi (Fu et al., 2022).

Pada literatur perilaku organisasi pengaruh antara dua variabel sering dimoderasi dan dimediasi oleh variabel lain. Ekspolrasi lebih lanjut tentang peran variabel tengah tersebut diperlukan untuk menghasilkan penjelasan mengapa dan

bagaimana dua variabel berhubungan (Nwanzu & Babalola, 2019). Hubungan antara Psycap dan POS terhadap RTC melalui mediasi variabel lain pernah diteliti sebelumnya. Temuan terdahulu menunjukkan bahwa perspektif gaya kepemimpinan sepenuhnya memediasi hubungan antara modal psikologis dan keterbukaan terhadap perubahan (Soeharso & Dewayani, 2020). Kemudian, hubungan POS terhadap RTC pada penelitian sebelumnya dapat dijelaskan sebagian oleh kepercayaan kepada manajemen. Penerima perubahan dapat menggunakan sumber kepercayaan ini dalam meningkatkan kesiapan untuk berubah (Gigliotti et al., 2019). Komitmen afektif juga berfungsi sebagai jembatan antara POS dan kesiapan untuk berubah. Namun, kehadiran komitmen afektif dapat mengurangi pengaruh POS terhadap kesiapan perubahan (Rochmi & Hidayat, 2019). Akhirnya, hasil penelitian ini memperkaya literatur perilaku organisasi tentang mediator yang dapat memprediksi RTC. Penelitian ini membuktikan bahwa WE dapat menjadi mediator hubungan PsyCap dan POS terhadap RTC.

## **BAB 6**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **6.1. Kesimpulan**

Semua hipotesis yang diajukan dalam penelitian diterima dan telah berhasil dibuktikan, dimana PsyCap dan POS mempengaruhi RTC secara langsung maupun tidak langsung melalui peran WE sebagai mediasi. Semakin baik modal psikologis yang dimiliki dosen maka semakin tinggi pula kesiapan dosen menghadapi perubahan. Demikian pula, semakin besar dukungan organisasi yang dirasakan dosen dalam pekerjaan dan kehidupannya, maka kesiapannya terhadap perubahan akan semakin baik. Selain memengaruhi RTC, ditemukan bahwa PsyCap dan POS yang terkonfirmasi mampu menjadi prediktor positif WE. Peran mediasi WE terhadap pengaruh PsyCap dan POS terhadap RTC terbukti, dimana dosen yang memiliki WE yang baik akan lebih siap menghadapi perubahan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa peningkatan WE dosen dapat dilakukan dengan memperkuat PsyCap dan meningkatkan POS, dan pada akhirnya akan berdampak positif dalam mengurangi resistensi dan meningkatkan RTC pada fase perubahan.

#### **6.2. Implikasi Teoritis**

Konsep manajemen perubahan dalam penelitian ini berkaitan dengan gagasan sikap kesiapan untuk berubah dan keterbukaan terhadap perubahan, yang merupakan konsep yang sama dengan resistensi atau perlawanan terhadap perubahan yang dianalogikan dengan teori Lewin (1951) tentang tahap unfreezing dan menciptakan kesiapan untuk berubah. Studi ini memberikan implikasi teoritis yang luas dan memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks perubahan organisasi. Penelitian ini menemukan bahwa konsep positif organisational behaviour (Luthans, 2002; Luthans & Youssef-Morgan, 2017) yang tercermin dalam PsyCap berperan sebagai prediktor kuat dalam memprediksi kesiapan untuk berubah. Penelitian ini merupakan bukti empiris bahwa faktor individu dan organisasi dapat membentuk sikap dan mendorong anggota organisasi untuk menerima perubahan. PsyCap dan WE sebagai faktor individu terbukti mendorong

kesiapan untuk berubah bersama dengan faktor pendukung organisasi. Dalam teori JD-R model, WE menjadi outcome yang mempengaruhi performa di tempat kerja (Bakker & Demerouti, 2008; Kahn, 1990) dan berkontribusi terhadap perilaku keterbukaan terhadap perubahan. Reaksi karyawan terhadap perubahan dibentuk oleh sumber daya psikologis pribadi dan persepsi mereka terhadap lingkungan organisasi. Teori pertukaran sosial (SET) menjadi dasar untuk persepsi dukungan organisasi. SET merujuk pada norma timbal balik antara karyawan dan organisasi dimana mereka merasa berkewajiban untuk membayar dengan kinerja baik terhadap organisasi ketika mereka mendapatkan sumber daya optimal dari organisasi (Saks, 2006). Mereka mengambil tanggung jawab sebagai agen perubahan dengan menjadi adaptif terhadap perubahan kondisi dan secara proaktif mengantisipasi tantangan baru (Ghitulescu, 2012; Kirrane et al., 2017). Karyawan dengan WE tinggi menjadi lebih mudah beradaptasi dibandingkan karyawan dengan WE rendah (Raditya dkk., 2021). Keadilan, kesejahteraan yang disediakan oleh organisasi, dan penghargaan atas kontribusi mereka dapat mengurangi stres dan efek buruk dari pengurasan energi fisik dan emosional selama perubahan organisasi (Kurtessis et al., 2017; Turgut et al., 2016). Karyawan dengan *work engagement* menjadi lebih energik dan terhubung dengan pekerjaan. Mereka akan menghadapi tuntutan pekerjaan dengan lebih baik dan tidak cepat menyerah, sehingga mereka memandang proses perubahan sebagai sesuatu yang positif (Matthysen & Harris, 2018).

Penelitian ini menggali lebih dalam peran WE sebagai mediator yang dapat memperkuat kesiapan dan keterbukaan terhadap perubahan. Peran WE sebagai mediator dapat mencapai pengaruh PsyCap dan POS dalam meningkatkan RTC. Peningkatan kesiapan dosen untuk berubah dapat dibarengi dengan peningkatan *work engagement* dan dukungan organisasi yang tinggi berdampak pada tingkat kesiapan dosen untuk berubah. Temuan ini berpondasikan studi sebelumnya yang menekankan betapa pentingnya bagi karyawan untuk mendukung perubahan organisasi. Perspektif individu, dukungan organisasi, dan komitmen manajerial adalah komponen penting yang mempengaruhi kesiapan untuk berubah (Armenakis et al., 1993; Holt et al., 2007; Rafferty et al., 2013).

## **6.2. Implikasi Manajerial**

Hasil penelitian ini pada akhirnya dapat berkontribusi pada implikasi manajerial praktis untuk universitas. Pertama, kesiapan dosen untuk berubah dipengaruhi oleh faktor internal yang berasal dari individu yaitu PsyCap dan WE. Penguatan Psycap dan peningkatan KITA dosen dapat mendukung karakter dosen untuk menerima dan mengadopsi perubahan organisasi. Program pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap membantu menambah wawasan terkait modal psikologis untuk meningkatkan keterikatan kerja dan mampu menerapkan modal psikologis tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kedua, organisasi perlu memberikan dukungan secara optimal. Dukungan tersebut dapat berupa moril maupun material. Atasan dapat memberikan dukungan moral dengan memiliki empati yang tinggi, toleransi yang kuat, dan penghargaan terhadap ide/karya dosen. Sebaliknya, dukungan materi dapat diberikan dengan memberikan penghargaan dan penghargaan sebagai insentif atas prestasi dan kinerja terbaik dosen. Dukungan organisasi ini dapat meningkatkan keterikatan dosen terhadap pekerjaannya; akhirnya, mereka akan siap melakukan upaya menghadapi perubahan. Dukungan organisasi dan keterikatan kerja menambah keyakinan dosen akan sisi positif perubahan, sehingga tidak khawatir akan masa depan dan percaya bahwa perubahan harus dilakukan dan tidak dapat dihindari.

## **6.3. Keterbatasan dan Rekomendasi**

Penelitian ini memiliki keterbatasan dimana penelitian ini melihat perubahan secara umum dan belum secara eksplisit mengidentifikasi jenis perubahan organisasi. Studi selanjutnya diharapkan dapat membagi klaster perubahan seperti perubahan teknologi, perubahan kebijakan, atau perubahan budaya. Kemudian, penelitian ini dibatasi hanya mengukur peran PsyCap, POS, dan WE. Untuk meningkatkan dan mengeksplorasi lebih dalam tentang topik perubahan organisasi terutama pengembangan sumberdaya manusia dan perilaku organisasi, direkomendasikan untuk menambahkan peran proactive personality dan emotional/intellectual intelligence dalam meningkatkan kesiapan untuk

berubah di masa mendatang. Akhirnya, pengumpulan data untuk penelitian ini dilakukan dengan menggunakan cross-sectional. Rekomendasi untuk penelitian selanjutnya adalah menambahkan metode wawancara dan mengumpulkan data secara longitudinal untuk memperoleh gambaran yang utuh tentang sikap dalam menghadapi perubahan dari waktu ke waktu.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adil, M. S., Ab Hamid, K. Bin, & Waqas, M. (2020). Impact of perceived organisational support and workplace incivility on *work engagement* and creative work involvement: A moderating role of creative self-efficacy. *International Journal of Management Practice*, 13(2), 117–150. <https://doi.org/10.1504/ijmp.2020.105671>
- Ahmed, I., Nawaz, M. M., Ali, G., & Islam, T. (2015). *Perceived organizational support* and its outcomes A meta-analysis of latest available literature. *Management Research Review*, 38(6), 627–639. <https://doi.org/10.1108/MRR-09-2013-0220>
- Al-Hussami, M., Hammad, S., & Alsoleihat, F. (2018). The influence of leadership behavior, organizational commitment, organizational support, subjective career success on organizational readiness for change in healthcare organizations. *Leadership in Health Services*, 31(4), 354–370. <https://doi.org/10.1108/LHS-06-2017-0031>
- Al-Hamdan, Z., & Issa, H. B. (2021). The role of organizational support and self-efficacy on *work engagement* among registered nurses in Jordan: A descriptive study. *Journal of Nursing Management*, August, 1–11. <https://doi.org/10.1111/jonm.13456>
- Aldabbas, H., Pinnington, A., & Lahrech, A. (2021). The influence of *perceived organizational support* on employee creativity: The mediating role of *work engagement*. *Current Psychology*, 1996. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01992-1>
- Alessandri, G., Consiglio, C., Luthans, F., & Borgogni, L. (2018). Testing a dynamic model of the impact of *psychological capital* on *work engagement* and job performance. *Career Development International*, 23(1), 33–47. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2016-0210>
- Angkawijaya, Y. F., Arista, P. D., & Dewi, D. A. (2018). Berubah, Siapa Takut? Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Untuk Berubah Pada Karyawan Di Pt Tp Tangerang. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 548. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v1i2.1471>
- Annisa, Zulkarnain, & Novliadi, F. (2019). The Influence of Organizational Justice and *Psychological capital* Toward Readiness for Change among Employees of PT . Perkebunan Nusantara IV Head Office Medan. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT)*, 15(1), 304–313. <http://dx.doi.org/10.52155/ijpsat.v15.1.1049>
- Armenakis, A. A., & Harris, S. G. (2009). Reflections: our Journey in Organizational Change Research and Practice. *Journal of Change Management*, 9(2), 127–142. <https://doi.org/10.1080/14697010902879079>
- Armenakis, A. A., Harris, S. G., & Mossholder, K. W. (1993). Creating Readiness for Organizational Change. *Human Relations*, 46(6). <https://doi.org/10.1177/001872679304600601>
- Arnéguy, E., Ohana, M., & Stinglhamber, F. (2020). Overall justice, *perceived organizational support* and readiness for change: the moderating role of perceived

- organizational competence. *Journal of Organizational Change Management*, 33(5), 765–777. <https://doi.org/10.1108/JOCM-12-2019-0373>
- Asbari, M., Hidayat, D., & Purwanto, A. (2021). Managing Employee Performance: From Leadership to Readiness for Change. *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*, 02(01), 74–85. <https://doi.org/10.5555/ijosmas.v2i1.12>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3). <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.51.6.1173>
- Burnes, B. (2020). The origins of Lewin’s three-step model of change. *Journal of Applied Behavioral Science*, 56(1), 32–59. <https://doi.org/10.1177/0021886319892685>
- Byrne, Z. S., Peters, J. M., & Weston, J. W. (2016). The struggle with employee engagement: Measures and construct clarification using five samples. *The Journal of Applied Psychology*, 101(9), 1201–1227. <https://doi.org/10.1037/apl0000124>
- Chai, D. S., Song, J. H., & You, Y. M. (2020). Psychological Ownership and Openness to Change: The Mediating Effects of *Work engagement*, and Knowledge Creation. *Performance Improvement Quarterly*, 33(3), 305–326. <https://doi.org/10.1002/piq.21326>
- Chen, S. L. (2018). Cross-level effects of high-commitment work systems on *work engagement*: the mediating role of *psychological capital*. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 56(3), 384–401. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12144>
- Demos, J. N. (2019). The Impact of Positive Psychology on Change Readiness in Organization Development. *Graduate Research And Discovery Symposium (Grads)*. [https://tigerprints.clemson.edu/grads\\_symposium/281](https://tigerprints.clemson.edu/grads_symposium/281)
- Diedericks, J. C., Cilliers, F., & Bezuidenhout, A. (2019). Resistance to change, *work engagement* and *psychological capital* of academics in an open distance learning work environment. *SA Journal of Human Resource Management*, 17, 1–14. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v17i0.1142>
- Du Plessis, M., & Boshoff, A. B. (2018). The role of *psychological capital* in the relationship between authentic leadership and *work engagement*. *SA Journal of Human Resource Management*, 16, 1–9. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v16i0.1007>
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F. (2011). *Perceived organizational support: Fostering enthusiastic and productive employees*. American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/12318-000>
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to *perceived organizational support* and employee retention. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 87, pp. 565–573). American Psychological Association. [64](https://doi.org/10.1037/0021-</a></p>
</div>
<div data-bbox=)

9010.87.3.565

- Erlyani, N., & Suhariadi, F. (2022). The Difference of *readiness to change* lecturers in terms of functional positions. *The 2nd International Conference on Government Education Management and Tourism (ICoGEMT)*, 2–7.
- Febrianty, Revida, E., Simarmata, J., Suleman, A. R., Hasibuan, A., Purba, S., Butarbutar, M., & Saputra, S. (2020). *Manajemen Perubahan Perusahaan Di Era Transformasi Digital*. Yayasan Kita Menulis.
- Ferdinand, A. (2015). *Structural Equation Modeling dalam Penelitian Manajemen* (Edisi 5). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Fu, Q., Cherian, J., Rehman, K. U., Samad, S., Khan, M. A., Ali, M. A., Cismas, L. M., & Miculescu, A. (2022). Enhancing Employee Creativity in the Banking Sector: A Transformational Leadership Framework. *Sustainability (Switzerland)*, 14(8), 1–20. <https://doi.org/10.3390/su14084643>
- Fuchs, S., & Prouska, R. (2014). Creating positive employee change evaluation: The role of different levels of organizational support and change participation. *Journal of Change Management*, 14, 361–383. <https://doi.org/10.1080/14697017.2014.885460>
- Ganni, A. (2017). *The Influence of Perceived organizational support and Transformational Leadership on Readiness to change Among Employees of PT MBP*. 1, 43–47.
- Ghitulescu, B. E. (2012). Making Change Happen: The Impact of Work Context on Adaptive and Proactive Behaviors. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 49(2), 206–245. <https://doi.org/10.1177/0021886312469254>
- Giancaspro, M. L., Callea, A., & Manuti, A. (2022). “I Like It like That”: A Study on the Relationship between *Psychological capital*, *Work engagement* and Extra-Role Behavior. *Sustainability (Switzerland)*, 14(4). <https://doi.org/10.3390/su14042022>
- Gigliotti, R., Vardaman, J., Marshall, D. R., & Gonzalez, K. (2019). The Role of *Perceived organizational support* in Individual Change Readiness. *Journal of Change Management*, 19(2), 86–100. <https://doi.org/10.1080/14697017.2018.1459784>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis* (7th Editio). Pearson Education.
- Hakkak, M., & Ghodsi, M. (2013). Investigating the Relation between Job Satisfaction, *Perceived organizational support* and Organizational Commitment. *International Journal of Management and Humanity Sciences*, 2(6), 512–520.
- Heracleous, L., & Bartunek, J. (2020). Organization change failure, deep structures and temporality: Appreciating Wonderland. *Human Relations*, 74(2), 208–233. <https://doi.org/10.1177/0018726720905361>
- Heuvel, M. van den, Demerouti, E., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2010). Personal Resources and *Work engagement* in the Face of Change. *Contemporary Occupational Health Psychology: Global Perspectives on Research and Practice, Volume 1, 1*, 124–150. <https://doi.org/10.1002/9780470661550.ch7>

- Holt, D. T., Armenakis, A. A., Feild, H. S., & Harris, S. G. (2007). Readiness for organizational change: The systematic development of a scale. *Journal of Applied Behavioral Science*, 43(2), 232–255. <https://doi.org/10.1177/0021886306295295>
- Imran, M. Y., Elahi, N. S., Abid, G., Ashfaq, F., & Ilyas, S. (2020). Impact of *perceived organizational support* on *work engagement*: Mediating mechanism of thriving and flourishing. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(3). <https://doi.org/10.3390/JOITMC6030082>
- Jia, Y., Yan, J., Liu, T., & Huang, J. (2019). How does internal and external CSR affect employees' *work engagement*? Exploring multiple mediation mechanisms and boundary conditions. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(14). <https://doi.org/10.3390/ijerph16142476>
- Kachian, A., Elyasi, S., & Haghani, H. (2018). ADKAR Model and Nurses' Readiness for Change. *Journal of Client-Centered Nursing Care*, 4(4), 203–212. <https://doi.org/10.32598/jccnc.4.4.203>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.5465/256287>
- Kartika, E. W., Tarigan, Z. J. H., & Oktavio, A. (2021). Examining the Relationship Between PsyCap and Readiness for Change: Implementation of E-learning Among Lecturers During Covid-19. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 245–261. <https://doi.org/10.53333/ijicc2013/15407>
- Kebede, S., & Wang, A. (2022). Organizational Justice and Employee Readiness for Change: The Mediating Role of *Perceived organizational support*. *Frontiers in Psychology*, 13(March), 1–14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.806109>
- Keyser, B. De, Guiette, A., & Vandenbempt, K. (2019). On the dynamics of failure in organizational change: A dialectical perspective. *Human Relations*, 74(2), 234–257. <https://doi.org/10.1177/0018726719884115>
- Kirrane, M., Lennon, M., O'Connor, C., & Fu, N. (2017). Linking perceived management support with employees' readiness for change: the mediating role of *psychological capital*. *Journal of Change Management*, 17(1), 47–66. <https://doi.org/10.1080/14697017.2016.1214615>
- Kotzé, M. (2018). The influence of *psychological capital*, self-leadership, and mindfulness on *work engagement*. *South African Journal of Psychology*, 48(2), 279–292. <https://doi.org/10.1177/0081246317705812>
- Kotzé, M., & Nel, P. (2019). Job and personal resources as mediators in the relationship between Iron-ore mineworkers' job demands and *work engagement*. *South African Journal of Childhood Education*, 17, 1–9. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v17i0.1183>
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). *Perceived organizational support*: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, 43, 1854–1884. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>

- Lan, T., Chen, M., Zeng, X., & Liu, T. (2020). The Influence of Job and Individual Resources on *Work engagement* Among Chinese Police Officers: A Moderated Mediation Model. *Frontiers in Psychology*, 11(April), 1–14. <http://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00497>
- Lestari, A. A. (2022). *Perceived organizational support*, Self-Efficacy, and Transformational Leadership Affect Change Readiness. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 2, 313–323. <http://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v9i10.4157%0A>
- Li, Y., Castaño, G., & Li, Y. (2018). Linking leadership styles to *work engagement*: The role of *psychological capital* among Chinese knowledge workers. *Chinese Management Studies*, 12(2), 433–452. <https://doi.org/10.1108/CMS-04-2017-0108>
- Liu, J. (2021). Linking *Psychological capital* and Behavioral Support for Change: The Roles of Openness to Change and Climate for Innovation. *Frontiers in Psychology*, 12(August), 1–8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.612149>
- Luo, C.-Y., Tsai, C.-H. (Ken), Su, C.-H. (Joan), Kim, H. J., Gao, J.-L., & Chen, M.-H. (2022). How does hotel employees' *psychological capital* promote adaptive performance? The role of change readiness. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 51, 491–501. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2022.05.006>
- Lupsa, D., Baci, L., & Virga, D. (2020). *Psychological capital*, organizational justice and health: The mediating role of *work engagement*. *Personnel Review*, 49(1), 87–103. <https://doi.org/10.1108/PR-08-2018-0292>
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695–706. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/job.165>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive *psychological capital*: Measurement and relationship with performance and satisfaction. In *Personnel Psychology* (Vol. 60, Issue 3). <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). *Psychological capital*: An Evidence-Based Positive Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 339–366. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324>
- Mäkikangas, A., Mauno, S., Selenko, E., & Kinnunen, U. (2019). Toward an understanding of a healthy organizational change process: A three-wave longitudinal study among university employees. *International Journal of Stress Management*, 26(2), 204–212. <https://doi.org/10.1037/str0000059>
- Malhotra, N. K., & Birks, D. F. (2007). *Marketing Research: An Applied Approach*. Prentice Hall/Financial Times. <https://books.google.co.id/books?id=03y1QAAACAAJ>
- Matthysen, M., & Harris, C. (2018). The relationship between *readiness to change* and *work engagement*: A case study in an accounting firm undergoing change. *SA*

*Journal of Human Resource Management*, 16, 1–12.  
<https://doi.org/10.4102/sajhrm.v16i0.855>

- Meria, L., Saukani, Prastyani, D., & Dudhat, A. (2022). The Role of Transformational Leadership and Self-Efficacy on *Readiness to change Through Work engagement*. *Aptisi Transactions on Technopreneurship (ATT)*, 4(1), 75–86.  
<https://doi.org/10.34306/att.v4i1.242>
- Mitra, A., Gaur, S. S., & Giacosa, E. (2019). Combining organizational change management and organizational ambidexterity using data transformation. *Management Decision*, 57(8), 2069–2091. <https://doi.org/10.1108/MD-07-2018-0841>
- Mufidah, M., & Mangundjaya, W. L. (2018). The Impact of *Psychological capital* and Psychological Empowerment on Employee's Affective Commitment to Change. *GATR Global Journal of Business Social Sciences Review*, 6(1), 09–14.  
[https://doi.org/10.35609/gjbssr.2018.6.1\(2\)](https://doi.org/10.35609/gjbssr.2018.6.1(2))
- Munawaroh, Parlyna, R., Parimita, W., Wiradendi, C., Febriantiba, S., Dewi, R. P., & Kinanti, A. S. (2021). Readiness Of Individuals and Organizations to Face Changes in The Digitalization of Education. *Review Of International Geographic Education*, 11(8), 2–10. <https://doi.org/10.48047/rigeo.11.08.1>
- Najeemdeen, I. S., Taofik Abidemi, B., Rahmat, F. D., & Bulus, D. (2018). Perceived Organizational Culture and *Perceived organizational support* on *Work engagement*. *Academic Journal of Economic Studies*, 4(3), 199–208.  
<https://doi.org/10.35335/enrichment.v12i1.159>
- Nasurdin, A. M., Ling, T. C., & Khan, S. N. (2018). Linking social support, *work engagement* and job performance in nursing. *International Journal of Business and Society*, 19(2), 363–386.
- Ningrum, O. A., & Salendu, A. (2021). Pengaruh *Psychological capital* terhadap Individual Readiness for Change pada Karyawan Sales. *Jurnal Diversita*, 7(1), 53–62. <https://doi.org/10.31289/diversita.v7i1.4644>
- Niswaty, R., Wirawan, H., Akib, H., Saggaf, M. S., & Daraba, D. (2021). Investigating the effect of authentic leadership and employees' *psychological capital* on *work engagement*: evidence from Indonesia. *Heliyon*, 7(5), e06992.  
<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e06992>
- Nwanzu, C. L., & Babalola, S. S. (2019). Examining *psychological capital* of optimism, self-efficacy and self-monitoring as predictors of attitude towards organizational change. *International Journal of Engineering Business Management*, 11, 1–12.  
<https://doi.org/10.1177/1847979019827149>
- Oubibi, M., Fute, A., Xiao, W., Sun, B., & Zhou, Y. (2022). *Perceived organizational support* and Career Satisfaction among Chinese Teachers: The Mediation Effects of Job Crafting and *Work engagement* during COVID-19. *Sustainability (Switzerland)*, 14(2). <https://doi.org/10.3390/su14020623>
- Parent, J. D., & Lovelace, K. J. (2018). Employee engagement, positive organizational culture and individual adaptability. *On the Horizon*, 26(3), 206–214.

<https://doi.org/10.1108/OTH-01-2018-0003>

- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.-Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 88, pp. 879–903). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- Prakoso, R., Rivai, H. A., & Lukito, H. (2022). Analysis of Supporting Factors on Readiness for Change At Pt Pln (Persero) Sumatera Barat. *Jurnal Mantik*, 6(1), 939–948. <https://doi.org/https://doi.org/10.35335/mantik.v6i2.2507>
- Putra, M. A., Asmony, T., & Nurmayanti, S. (2021). Pengaruh *Perceived organizational support* terhadap Individual Readiness for Change yang Dimediasi oleh *Psychological capital*. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 10(1), 28–42. <https://doi.org/10.33059/jmk.v10i1.2914>
- Raditya, M., Rahman, H., & Fahmy, R. (2021). The Impact of Human Resources Aspects in Supporting Readiness for Change at PT Pertamina ( Persero ). *Enrichment: Journal of Management*, 12(1), 65–72. <https://doi.org/10.35335/enrichment.v12i1.159>
- Rafferty, A. E., Jimmieson, N. L., & Armenakis, A. A. (2013). Change Readiness: A Multilevel Review. *Journal of Management*, 39(1), 110–135. <https://doi.org/10.1177/0149206312457417>
- Ramdhani, G. F., & Desiana, P. M. (2021). The role of *psychological capital* and *perceived organizational support* on task performance: The mediating effects of individual readiness for change. In *Contemporary Research on Bussiness and Management* (pp. 137–140). <https://doi.org/DOI 10.1201/9781003196013-34>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). *Perceived organizational support*: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Rizky, R., Pujiastuti, R., & Setiawan, H. (2022). Keterlibatan Karyawan Sebagai Variabel Pemediasi Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kesiapan Untuk Berubah (Survei Pada Kantor Pos Pusat Purwokerto). *Majalah Imiah Manajemen Dan Bisnis*, 19(1), 47–57. <https://doi.org/10.55303/mimb.v19i1.137>
- Robbins, S. p, & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi Organizational edisi 16*. Jakarta; Salemba Empat.
- Rochmi, A., & Hidayat, A. E. (2019). *The Mediating Role of Affective Commitment in Perceived organizational support and Readiness for Change*. 229(Iciap 2018), 785–795. <https://doi.org/10.2991/iciap-18.2019.65>
- Roczniowska, M., & Higgins, E. T. (2019). Messaging organizational change: How regulatory fit relates to openness to change through fairness perceptions. *Journal of Experimental Social Psychology*, 85(August), 103882. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2019.103882>
- Rudnák, I., Alshaabani, A., & Wu, J. (2022). The Relationship between *Perceived organizational support* and the Intentions of International Students in Hungary to

- Stay in Hungary: The Role of Conflict Climate and Intercultural Adjustment. *Sustainability (Switzerland)*, 14(21). <https://doi.org/10.3390/su142114025>
- Saks, A. M. (2006). Antecedents And Consequences Of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7).
- Saks, A. M. (2019). Antecedents and consequences of employee engagement revisited. *Journal of Organizational Effectiveness*, 6(1), 19–38. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-06-2018-0034>
- Saks, A. M. (2021). Caring human resources management and employee engagement. *Human Resource Management Review*, 32(3), 100835. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100835>
- Sani, M., & Hajianzhaee, Z. (2019). Effect of Psychological Empowerment and psychological Capital on Individual readiness for Change in Employees of iran Ministry of Sport and Youth. *Contemporary Studies on Sport Management*, 8(16), 41–54. <https://doi.org/10.22084/SMMS.2019.17174.2248>
- Sastaviana, D. (2022). The Role of *Psychological capital* on Employee's Readiness for Change in Covid-19 Pandemic Era. *Proceedings of the Interdisciplinary Conference of Psychology, Health, and Social Science (ICPHS 2021)*, 639(Icphs 2021), 279–284. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.220203.041>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., M., S., V., G. R., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach* (7th ed.). John Wiley & Sons.
- Shafi, M. Q., Raza, A., Bajwa, A. H., & Gul, N. (2021). Impact of Paternalistic Leadership on Organizational Readiness for Change : Mediating Role of Employee Engagement and Moderating Role of Islamic Work Ethics. *Journal of Islamic Business and Management*, 11(01), 1–18. <https://doi.org/10.26501/jibm/2021.1101-007>
- Shah, N., Irani, Z., & Sharif, A. M. (2017). Big data in an HR context: Exploring organizational change readiness, employee attitudes and behaviors. *Journal of Business Research*, 70, 366–378. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.08.010>
- Smythe, J. (n.d.). *The CEO (Chief Engagement Officer): Turning Hierarchy Upside Down To Drive Performance*. Gower Publishing Company.
- Soeharso, S. Y., & Dewayani, K. (2020). The Relationship Between *Psychological capital* And Readiness For Change On The Transformation Program Of State Own Company And Private Company In Jabodetabek Area: Leadership Style As Mediator. *The International Journal of Accounting and Business Society*, 28(3), 113–144.
- Tamar, M., & Wirawan, H. (2020). *The Effect of Psychological capital on Work*

*engagement: Investigating the Moderating Effect of Gender and Job.* 535–542.  
<https://doi.org/10.5220/0008591705350542>

Taufikin, Fadhilah, N., Wahab, Zamroni, Setyoningsih, Ulya, Sophya, I. V., Munawar, Muthohar, A., Farida, & Mufid, A. (2021). *Readiness to change* during the covid-19 pandemic: Study of self-efficacy and *perceived organizational support* on lectures performance. *Academy of Strategic Management Journal*, 20(Special Issue 4), 1–10.

Thompson, K. R., Lemmon, G., & Walter, T. J. (2015). Employee Engagement and Positive *Psychological capital*. *Organizational Dynamics*, 44, 185–195.  
<https://doi.org/10.0.3.248/j.orgdyn.2015.05.004>

Tisu, L., Lupşa, D., Virgă, D., & Rusu, A. (2020). Personality characteristics, job performance and mental health the mediating role of *work engagement*. *Personality and Individual Differences*, 153(October 2019), 109644.  
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109644>

Turgut, S., Michel, A., Rothenhöfer, L. M., & Sonntag, K. (2016). Dispositional resistance to change and emotional exhaustion: moderating effects at the work-unit level. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(5), 735–750.  
<https://doi.org/10.1080/1359432X.2016.1157583>

Wirawan, H., Jufri, M., & Saman, A. (2020). The effect of authentic leadership and *psychological capital* on *work engagement*: the mediating role of job satisfaction. *Leadership and Organization Development Journal*, 41(8), 1139–1154.  
<https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2019-0433>

Wulandari, B., Ginting, E. D. J., & Hasnida. (2020). The Effect of *Perceived organizational support* and Employee Engagement on *Readiness to change*. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT)*, 24–27.  
<https://doi.org/10.30996/fn.v29i2.4752>

Yang, S., Huang, H., Qiu, T., Tian, F., Gu, Z., Gao, X., & Wu, H. (2020). *Psychological capital* Mediates the Association Between *Perceived organizational support* and *Work engagement* Among Chinese Doctors. *Frontiers in Public Health*, 8(May), 1–8. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.00149>

Yuwono, T., Wiyono, N., Asbari, M., Novitasari, D., & Silitonga, N. (2020). Analisis Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Transformasional dan Kesiapan untuk Berubah terhadap Kinerja Karyawan Wanita di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 5(3), 615–632.  
<http://www.jim.unsyiah.ac.id/EKM/article/view/15502>

## Lampiran 1

### Biodata Ketua Peneliti

#### A. Identitas Diri

1.	Nama Lengkap	Lista Meria, S.Kom, MM
2.	Jenis Kelamin	Perempuan
3.	Program Studi	Manajemen
4.	NIP/NIDN	207090370/0321118404
5.	Jabatan Fungsional	Lektor
6.	Tempat dan Tanggal Lahir	Bandar Lampung, 21 November 1984
7.	Alamat E-mail	lista.meria@esaunggul.ac.id
8.	Nomor Telepon/Hp	08129525621
9.	Alamat Kantor	Jl. Arjuna Utara no. 9 Kebon Jeruk Grogol Jakarta Barat
10.	Nomor Telapon/Faks	021-5674223
11.	Lulusan yang Telah Dihasilkan	-
12.	Mata Kuliah yang diampu	Manajemen Kualitas
		Komunikasi Pemasaran Terpadu
		Pengantar Aplikasi Komputer
		Statistik
		Perilaku Organisasi
		Organisasi dan Manajemen

#### B. Riwayat Pendidikan

	S-1	S-2	S-3
Nama Perguruan Tinggi	Universitas Esa Unggul	Universitas Esa Unggul	Universitas Negeri Jakarta
Bidang Ilmu	Sistem Informasi	Manajemen	Manajemen
Tahun Masuk-Lulus	2008-2009	2014-2015	2021-2024
Judul Skripsi/Tesis/Desertasi	Analisis dan Perancangan Sistem Informasi Refleksi	Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Komitmen Organisasional dengan Mediasi Kepuasan Kerja	Pengaruh <i>Psychological capital, Perceived Org. Support</i> dan <i>Transformational Leadership</i> terhadap <i>Readiness to change</i> melalui <i>Work engagement</i>

Nama Pembimbing/Promotor	Drs. Bambang Mulyanto, M.Kom	Prof. Dr. Lia Amalia, SE, MM	Prof. Dr. Corry Yohana, MM
--------------------------	------------------------------	------------------------------	----------------------------

### C. Penelitian

No.	Tahun	Judul Penelitian	Sumber pendanaan
1	2016	The Effect of Work Family Conflict on Organizational Commitment With Mediation of Job Satisfaction	Mandiri
2	2016	Sistem Regulasi Tentang Perlindungan Satwa Liar Sebagai Gong Kepunahan Satwa di Indonesia	Mandiri
3	2017	Mengelola Konflik Karyawan Bagian Packing di Pabrik Furniture dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja	Mandiri
4	2018	Development of Oil Lubricant Level Monitoring System of Reservoir Based on Internet of Thing (IOT)	Mandiri
5	2018	Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional	Mandiri
6	2019	Pembiayaan dari Iklan Lembaga Penyiaran Publik radio Swara Tangerang Gemilang	Mandiri
7	2020	Mengukur Dampak Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja	Mandiri
8	2021	Peran Kepuasan Kerja Terhadap Hubungan Antara Work-life Balance dan Komitmen Organisasional	Mandiri
9	2021	Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Untuk Berubah dan Kinerja	Mandiri
10	2021	Peran Pemberdayaan, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention	Mandiri
11	2021	Peran Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kesiapan Untuk Berubah Melalui Keterikatan Pekerjaan	Mandiri
12	2021	Management of Access Control for Decentralized Online Educations using Blockchain Technology	Mandiri

13	2022	Peran Pelatihan dan Keterikatan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Industri Telekomunikasi	Mandiri
14	2022	The Role of Transformational Leadership and Self-Efficacy on <i>Readiness to change</i> Through <i>Work engagement</i>	Mandiri
15	2023	Enhancing lecturer <i>readiness to change</i> : The mediation role of <i>work engagement</i>	Mandiri
16	2023	Reinforcing Lecturer <i>Readiness to change</i> by Increasing <i>Psychological capital</i> and Engagement	Mandiri

#### D. Pengabdian Kepada Masyarakat

No.	Tahun	Judul Penelitian	Sumber Pendanaan
1	2018	Pemanfaatan Lahan Kosong Pekarangan Untuk Peningkatan Ekonomi Keluarga	Mandiri
2	2019	Membuat Cerita Komik Digital: Pengembangan Literasi Membaca Dan Menulis Siswa Smpn 220 Dan 191 Jakarta.	Universitas
3	2020	Bucamenpus Sekolah Di Yayasan Budaya Dermaga Duren Sawit Jakarta Timur	Mandiri
4	2020	Pkm Penerapan Sistem Cloud Untuk Manajemen Bank Sampah Di Perumahan Taman Nuri Kel. Sindang Sari Kab.Tangerang	Universitas
5	2021	Pelatihan Hidroponik Rakit Apung Di Era Pandemi Covid-19 Sebagai Ketahanan Pangan Masyarakat	Universitas
6	2021	Pelatihan Metodologi Penelitian Bagi Mahasiswa Tingkat Akhir	Universitas

#### E. Perolehan HKI

No	Judul/Tema HKI	Tahun	Jenis	Nomor P/ID
1	Membuat Cerita Komik Digital: Pengembangan Literasi Membaca Dan Menulis Siswa Smpn 220 Dan 191 Jakarta.	2020	Laporan Abdimas	EC00202028331
2	Pelatihan Hidroponik Rakit Apung Di Era Pandemi Covid-19 Sebagai Ketahanan Pangan Masyarakat	2022	Laporan Abdimas	EC00202205520

Semua data yang saya isikan dan tercantum dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Apabila di kemudian hari ternyata dijumpai ketidaksesuaian dengan kenyataan, saya sanggup menerima sanksi.

Demikian biodata ini saya buat dengan sebenarnya untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam pengajuan Hibah Penelitian dan Pengabdian Masyarakat.

Jakarta, 30 November 2023



Lista Meria, S.Kom, MM