

Pengaruh modal Psikologis terhadap Komitmen afektif untuk berubah dengan moderator kesiapan individu untuk berubah = The effect of Psychological capital on affective commitment to change with individual readiness for change as a moderator

Jingga Pepitari, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20473749&lokasi=lokal>

Abstrak

Perubahan merupakan hal diperlukan dalam sebuah organisasi, ditandaidengan adanya globalisasi yang menuntut fleksibilitas dan tuntutan kerja yang semakin tinggi. Mangundjaya dan Gandakusuma 2013 memaparkan bahwa kunci untuk berhasil dalam melakukan perubahan yaitu pada karyawan di organisasi itu sendiri, terutama adanya komitmen pada diri karyawan dalam menghadapi perubahan tersebut. Komitmen afektif untuk berubah merupakan dimensi dari komitmen untuk berubah yang paling kuat, konsisten dan positif terhadap perilaku karyawan terhadap inisiatif perubahan organisasi Parish et al. 2008. Modal psikologis dan kesiapan individu untuk berubah merupakan faktor yang sering dikaitkan dengan komitmen afektif untuk berubah, namun masih terbatasnya literatur yang meneliti mengenai hubungan antara ketiga variabel tersebut. Responden penelitian terdiri atas 328 pegawai perusahaan perbankan di Jabodetabek. Pengukuran komitmen afektif untuk berubah, modal psikologis, dan kesiapan individu untuk berubah dilakukan dengan menggunakan alat ukur Commitment to Change Inventory CCI dari Herscovitch dan Meyer 2002, Psychological Capital Questionnaire PCQ dari Luthans, et al. 2007, dan Readiness for Change Scale dari Hanpachern 1997 secara berurutan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa interaksi antara modal psikologis dan kesiapan individu untuk berubah mempengaruhi komitmen afektif untuk berubah secara signifikan dengan nilai $t_{324} = 3.198$, $p > 0,05$, sehingga peningkatan kesiapan individu untuk berubah dapat memperkuat pengaruh modal psikologis terhadap komitmen afektif untuk berubah, dan disimpulkan bahwa kesiapan individu untuk berubah merupakan moderator antara modal psikologis terhadap komitmen afektif untuk berubah.

.....Change is necessary in an organization, marked by globalization that requires greater flexibility and work demands. Mangundjaya and Gandakusuma 2013 explained that the key to success in creating changes is in employees themselves, especially their commitment in addressing change. This study focused on one dimension of commitment to change, named affective commitment to change because it has been proven to be the strongest, most consistent and has positive relationship to employees behavior for specific change initiatives Parish et al. 2008. Psychological capital and individual readiness for change are factors that regularly associated with affective commitment to change, but the literature that examines the relationship between the three variables are still limited. Research respondents consisted of 328 employees of banking companies in Jabodetabek. Affective commitment to change, psychological capital, and individual readiness for change were measured with Commitment to Change Inventory CCI from Herscovitch and Meyer 2002, Psychological Capital Questionnaire PCQ measurements from Luthans et al. 2007, Readiness for Change Scale from Hanpachern 1997 respectively.

The results showed that interaction between psychological capital and individual readiness for change influence affective commitment to change significantly with the value of $t_{324} = 3.198$, $p > 0.05$. Therefore, the increase in individual readiness for change can strengthen the influence of psychological capital on affective

commitment to change, and it can be concluded that individual readiness for change is a moderator between psychological capital and affective commitment to change.