

PERAN MODAL PSIKOLOGIS DAN ORGANISASI AUTENTIK TERHADAP KESIAPAN BERUBAH KARYAWAN

Hamdan Syamsul Mubarak¹, Universitas Islam Indonesia

Sus Budiharto², Universitas Islam Indonesia

Magister Psikologi Profesi, Universitas Islam Indonesia, Jalan Kaliurang Km 14,5 Sleman

Abstract: *Organizations are currently dealing with dynamic changes characterized by the VUCA Word—volatility, uncertainty, complexity, and ambiguity. When faced with change, up to 70% of organizations fail because people and organizations are unprepared. Employee transition preparedness is created, allowing people with good authentic psychological and organizational capital to deal with VUCA. This study employs a quantitative approach with forecasts. A psychological scale was employed as the research tool, and a Likert scale was used for the responses. The psychological scales employed are the Readiness for Change scale from Holt (2007), the Dreams Scale for Authentic Organizations from Goffe & Jones (2008), and the Psychological Capital Questionnaire from Luthans, Avolio & Norman (2007). A total of 66 PT.X & PT.PI personnel participated in the study, and their average length of employment was under five years. When psychological capital and authentic organization were considered separately, it was discovered that psychological capital was not significant in predicting employee change readiness while authentic organization was significantly able to do so. Together, these variables were able to predict employee readiness to change by 30.4%. Future research is expected to examine more deeply in a multidimensional way regarding psychological capital on employee change readiness so that it is able to analyze in depth about employee change readiness from a psychological capital perspective. In addition, further research can consider qualitative studies using Cummings & Worley organizational level assessments, as well as experiments to increase employee readiness to change by implementing authentic organizations.*

Keywords: Readiness to Change, Psychological Capital, Authentic Organizations

¹ 19915054@students.uii.ac.id

² budiharto@uui.ac.id

PERAN MODAL PSIKOLOGIS DAN ORGANISASI AUTENTIK TERHADAP KESIAPAN BERUBAH KARYAWAN

Hamdan Syamsul Mubarak³, Universitas Islam Indonesia

Sus Budiharto⁴, Universitas Islam Indonesia

Magister Psikologi Profesi, Universitas Islam Indonesia, Jalan Kaliurang Km 14,5 Sleman

Abstrak: Organisasi saat ini dihadapkan dengan perubahan yang dinamis dengan karakter (volatility), (uncertainty), (complexity), (ambiguity), sering disebut dengan VUCA Word. Organisasi ketika menghadapi perubahan sebanyak 70% mengalami kegagalan dikarenakan individu dan organisasi yang tidak siap. Individu dengan Modal psikologis dan organisasi autentik yang baik dapat menghadapi VUCA karena terciptanya kesiapan berubah karyawan. Desain penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan rancangan prediksi. instrumen penelitian yang digunakan menggunakan skala psikologi dan respon jawaban menggunakan likert, adapun skala psikologi yang digunakan yaitu: *psychological capital questionnaire dari luthans, avolio & norman (2007)*, *Skala Dreams untuk organisasi autentik dari Goffe&jones (2008)* dan *skala Readiness For Change dari Holt (2007)*. Partisipan yang terlibat adalah karyawan PT.X & PT.PI dengan jumlah partisipan 66 peserta dan memiliki pengalaman kerja rata-rata kurang dari 5 tahun. Modal Psikologis dan organisasi autentik secara bersama mampu memprediksi kesiapan berubah karyawan sebesar 30.4% namun jika dipisahkan ditemukan bahwa modal psikologis tidak signifikan dalam memprediksi kesiapan berubah karyawan dan organisasi autentik signifikan mampu memprediksi kesiapan berubah karyawan. penelitian selanjutnya diharap mengkaji lebih dalam secara multidimensi mengenai modal psikologis terhadap kesiapan berubah karyawan sehingga mampu mengurai secara mendalam mengenai kesiapan berubah karyawan dari sisi modal psikologis. selain itu penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan kajian kualitatif dengan assesment level organisasi Cummings & worley, maupun eksperimen untuk peningkatan kesiapan berubah karyawan dengan penerapan organisasi autentik.

Kata kunci: Kesiapan Berubah, Modal Psikologis, Organisasi Autentik

³ 19915054@students.uii.ac.id

⁴ budiharto@uui.ac.id