

## Hubungan Efikasi Diri dengan *Change Supportive Behavior* pada Pegawai Negeri Sipil

### *The Relationship Self Efficacy with Change Supportive Behavior in the Civil Servant*

**Siti Ni'matus Shaliha**

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: [siti.20104@mhs.unesa.ac.id](mailto:siti.20104@mhs.unesa.ac.id)

**Meita Santi Budiani**

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: [meitasanti@unesa.ac.id](mailto:meitasanti@unesa.ac.id)

#### Abstrak

Penelitian bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara efikasi diri dengan perilaku mendukung perubahan pada Pegawai Negeri Sipil. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional dengan sampel yang digunakan adalah Pegawai Negeri Sipil di salah satu Instansi di Jawa Timur dengan jumlah 216 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik *sampling accidental*. Skala psikologis dari efikasi diri yang dikembangkan dari teori Bandura (1997) yang diperoleh reliabilitas sebesar 0,963 dan skala perilaku mendukung perubahan yang dikembangkan oleh Meyer et al (2007) dengan reliabilitas sebesar 0,975 yang digunakan sebagai instrumen dalam pengumpulan data. Analisis hasil data menggunakan uji korelasi *pearson product moment* dengan bantuan perangkat lunak SPSS 26.0 for windows. Hasil analisis data menunjukkan taraf nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) dengan nilai korelasi sebesar  $r = 0,676$  yang berarti terdapat hubungan signifikan dan kuat antara efikasi diri dengan perilaku mendukung perubahan pada Pegawai Negeri Sipil. Hipotesis penelitian terdapat hubungan positif antara efikasi diri dengan perilaku mendukung perubahan pada Pegawai Negeri Sipil dapat diterima.

**Kata kunci :** Efikasi diri, perilaku mendukung perubahan, pegawai negeri sipil

#### Abstract

*The research aims to identify the relationship between self-efficacy and change supportive behavior among Civil Servants. This study uses a correlational quantitative method with a sample of 216 Civil Servants from an agency in East Java. The sampling technique used is accidental sampling. The psychological scale of self-efficacy, developed from Bandura's theory (1997), has a reliability of 0.963, and the scale of change supportive behavior, developed by Meyer et al. (2007), has a reliability of 0.975. These scales are used as instruments for data collection. The data analysis uses the Pearson product-moment correlation test with the help of SPSS 26.0 for Windows software. The results of the data analysis show a significance level of 0.000 ( $p < 0.05$ ) with a correlation value of  $r = 0.676$ , indicating a significant and strong relationship between self-efficacy and change supportive behavior among Civil Servants. The research hypothesis, there is a positive relationship between self-efficacy and change supportive behavior among Civil Servants, accepted.*

**Key word :** *Self efficacy, change supportive behavior, civil servant*

#### Article History

*Submitted : 2024-07-08*

*Final Revised : 2024-07-10*

*Accepted : 2024-07-11*



This is an open access article under the [CC-BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license

Copyright © 2024 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya

Dinamika masyarakat banyak mempengaruhi transformasi di dalam berbagai sektor termasuk lingkup pemerintahan. Organisasi atau instansi pemerintahan dituntut dapat mengadopsi teknologi seperti ekosistem internet terhubung, data analitik skala besar dalam internet, otomatisasi, dan *cloud computing* yang mendorong organisasi pemerintah untuk lebih responsif terhadap perubahan dan meningkatkan akuntabilitas pelayanan publik serta transparansi dan juga mendorong perubahan organisasi (Setkab, 2018). Perubahan organisasi dalam pemerintahan ditujukan sebagai upaya dalam menciptakan birokrasi yang bersih, kompeten, dan melayani, serta meningkatkan kualitas pelayanan publik (Witjaksono, 2016). Dinamika masyarakat memberikan peluang besar dalam fungsi dan peran efektif instansi pemerintah dalam menjalankan berbagai tugas serta kewajibannya, perkembangan teknologi informasi yang cepat telah mempercepat penerapan *e-governance*, termasuk digitalisasi data dan informasi seperti *e-budgeting*, perencanaan proyek elektronik, sistem pengiriman, pengelolaan administrasi, pengendalian elektronik, pelaporan elektronik, hingga *e-monev* dan aplikasi kustom lainnya yang jauh lebih efisien (Setkab, 2018).

Perubahan organisasi pada sektor pemerintahan menjadikan pegawai dihadapkan dengan berbagai bentuk regulasi dan sistem yang berlaku dalam lingkup kerja. Pegawai dihadapkan pada dinamika masyarakat dan dituntut untuk dapat memahami serta menyesuaikan dinamika tersebut dalam melakukan rancangan-rancangan kebijakan yang fleksibel namun tetap sesuai dengan peraturan yang berlaku. Untuk itu sangat penting bagi pegawai memiliki perilaku yang mendukung dan mampu untuk berdedikasi dalam perubahan terutama di lingkungan kerjanya. Inovasi dan perubahan perlu dilakukan dimana hal ini dapat mencakup penggunaan teknologi informasi, metode komunikasi yang lebih efisien, serta pendekatan kolaboratif untuk memahami dan menanggapi kebutuhan khusus setiap daerah (Prabowo et al, 2022).

Individu pegawai negeri sipil menghadapi berbagai tantangan yang mendorong komitmen dan kapasitas dalam beradaptasi dan berinovasi dalam merespon perubahan agar pegawai mampu memberikan dampak positif bagi masyarakat (Menpanrb, 2022). Disisi lain sebagai salah satu penyedia layanan masyarakat, PNS akan dihadapkan perubahan yang terjadi dalam lingkungan kerja seperti perubahan kepemimpinan, perubahan regulasi, perubahan kebijakan, perubahan sistem dan lain sebagainya. Hal tersebut menunjukkan pentingnya kontribusi dari PNS selaku penyedia layanan publik yang harus memiliki perilaku positif terhadap perubahan dan dapat mengurangi dampak negatif atas adanya perubahan dengan kerja sama yang baik sebagai agen perubahan. Perlu ditingkatkan perilaku mendukung perubahan pada pegawai negeri sipil sebagai upaya mewujudkan pemerintah yang responsif, efektif, serta adaptif terhadap perubahan. Pada studi pendahuluan yang dilakukan sebelumnya, didapatkan informasi bahwa terdapat cara kerja PNS masih menggunakan cara lama yang kurang efisien. Penggunaan kertas untuk mencatat dan menyimpan data, serta penggunaan arsip fisik yang memerlukan ruang penyimpanan yang besar. Proses seperti ini cenderung lambat dan rentan terhadap kesalahan karena memerlukan banyak waktu untuk mencari informasi tertentu di antara banyak dokumen fisik. Penerimaan terhadap perubahan menjadi krusial dalam meningkatkan efisiensi dan kualitas layanan publik. Dengan perubahan sistem digitalisasi dan pengelolaan data elektronik, pegawai dapat bekerja lebih efisien dengan mengakses informasi lebih cepat dan meminimalkan kesalahan. Dukungan dari berbagai tingkatan organisasi, seperti pelatihan dan insentif untuk mengadopsi teknologi baru, juga dapat merangsang perilaku yang mendukung perubahan ini secara efektif dan diperlukan pemahaman mendalam mengenai keberhasilan dari suatu perubahan yang harus didukung oleh para pegawainya.

Meyer et al (2007) mendefinisikan *change-supportive behavior* sebagai gambaran perilaku individu karyawan dalam memberikan dukungan konkret dalam proses perubahan

organisasi seperti pemberian dukungan moral, berbagi visi dan misi perubahan dan memberikan inisiasi dalam perubahan. Perwujudan *change-supportive behavior* Meyer et al (2007) memuat aspek yakni *compliance, cooperation, dan championing*. Perilaku dukungan terhadap perubahan akan mendorong pegawai mengadopsi inovasi dan teknologi baru yang diperlukan dalam era disruptif. Dalam hal itu, diperlukan kesiapan individu untuk menghadapi perubahan, yang juga dapat dipengaruhi oleh persepsi mereka terhadap dukungan dari organisasi (Fradipta & Mulyana, 2021). Selain itu, kesiapan individu dalam menghadapi perubahan juga dapat dipengaruhi oleh perilaku pemimpin (Chou, 2015). Namun juga sangat diperlukan suatu perilaku individu yang mendukung perubahan yang mempengaruhi kesiapan dalam menghadapi perubahan dimana perilaku tersebut dapat bervariasi selama transisi organisasi (Kim et al, 2011). Perilaku yang mendukung perubahan pegawai dapat mengurangi resistensi perubahan, memfasilitasi transisi yang lebih optimal, dan membantu pegawai untuk menyesuaikan diri dengan struktur dan proses baru (Kim et al, 2011).

Individu dengan keyakinan diri yang kuat akan secara positif akan meningkatkan keberhasilan dalam mencapai target yang diinginkan yang sejalan dengan bagaimana capaian hasil yang baik diiringi dengan keyakinan diri yang kuat (Ismail, 2016). Sebagai upaya mengubah dan meningkatkan suatu perilaku individu terkait dengan dukungan perilaku untuk perubahan, mencakup lingkungan sosial, seperti dukungan rekan dan keluarga, serta sumber daya dan fasilitas yang mendukung perubahan perilaku dari individu yakni dengan efikasi diri tinggi (Ajzen, 2020). Menurut Bandura (1997) efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengorganisir dan melakukan tindakan atau sikap yang dianggap penting untuk mencapai tujuan yang diinginkan individu. Efikasi diri merupakan motivasi individu yang signifikan yang mempengaruhi individu untuk berusaha dan bertekun dalam mencapai tujuan tertentu. Baron dan Byrne (1991) menjelaskan efikasi diri yakni penilaian individu terhadap kemampuan atau keterampilan untuk menyelesaikan tugas, mencapai target, dan mengatasi tantangan yang dihadapi.

Pada studi pendahuluan yang telah dilakukan Pegawai Negeri Sipil dapat dikatakan memiliki dengan efikasi diri yang tinggi, mereka cenderung untuk mengambil inisiatif dalam pekerjaan mereka tanpa perlu terlalu banyak diawasi atau dipandu secara langsung. Pegawai cenderung lebih termotivasi, mengambil inisiatif, dan tetap gigih menghadapi kesulitan. Pegawai tidak ragu untuk membuat keputusan penting, bahkan dalam situasi yang tidak pasti atau kompleks. Misalnya, dalam kasus pengelolaan proyek, mereka mungkin mengambil keputusan strategis yang dapat mempengaruhi hasil keseluruhan proyek. Pegawai negeri sipil mampu memimpin tim dengan baik, memotivasi anggota tim untuk mencapai tujuan bersama, dan mengelola konflik dengan bijaksana. Kepemimpinan yang efektif membawa dampak positif pada produktivitas dan semangat kerja di dalam organisasi. Pegawai mayoritas mahir dalam berkomunikasi dengan berbagai pihak, baik rekan kerja, atasan, maupun masyarakat umum. Mereka mampu menjelaskan ide-ide kompleks dengan jelas dan meyakinkan. Pegawai selalu mencari peluang untuk belajar dan mengembangkan keterampilan baru. Hal ini dapat tercermin dalam partisipasi mereka dalam pelatihan, seminar, atau program pendidikan yang relevan. Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung, seperti budaya organisasi positif dan sistem *reward* yang adil, dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk berperilaku produktif dan mendukung perubahan. Efikasi diri merupakan keyakinan dari dalam diri seseorang mengenai kesanggupannya dalam melakukan tugas-tugas dengan baik dan maksimal (Habibie & Budiani, 2021). Dalam ranah kognitif, seperti cara karyawan memproses informasi dan membuat keputusan, juga memainkan peran penting.

Keyakinan pegawai tentang ekspektasi pekerjaan dan penilaian terhadap konsekuensi tindakan mereka turut mempengaruhi perilaku yang secara keseluruhan. Pegawai negeri sipil penting memiliki efikasi diri yang tinggi dalam meyakinkan dirinya untuk mengerjakan

kewajibannya sehingga harapannya ketika ada efikasi diri dari dalam individu pegawai maka individu terampil untuk mencapai tujuan yakni peningkatan *change supportive behavior* pada Pegawai Negeri Sipil. Pegawai yang percaya pada kemampuan mereka untuk memanfaatkan dan beradaptasi dengan perubahan baru, sehingga lebih terbuka terhadap manfaat yang diharapkan dari perubahan tersebut.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mehboob et al (2023) menunjukkan bahwa *self efficacy* juga secara spesifik berperan sebagai mediator pada *perceived management support* dengan dimensi *change supportive behavior* yaitu *compliance* dan *championing behavior* pada karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Gebregiorgis & Tekle (2022) menunjukkan bahwa *change communication*, *personal valance* dan *reward* mempengaruhi *behavioral support for organizational change* atau *change supportive behavior*. Pengaruh positif *psychological capital* pada *openness to change* karyawan lebih kuat dalam team yang memiliki *climate for innovation* yang tinggi dengan mediasi *role played by openness to change* pada hubungan *psychological capital* pada *change supportive behavior* ketika *climate for innovation* lebih tinggi (Liu, 2021). Hasil penelitian lainnya menunjukkan *employee participation* dan efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap dimensi *change supportive behavior* yaitu *cooperation*, namun hanya efikasi diri yang berpengaruh signifikan pada dimensi *change supportive behavior* yaitu *championing* (Haqq et al, 2023).

Berdasarkan pemaparan sebelumnya terkait beberapa penelitian terdahulu, belum terdapat penelitian yang membahas keterkaitan langsung antara efikasi diri dengan *change supportive behavior*. Penelitian ini juga memberikan pembeda pada penelitian sebelumnya yakni penggunaan subjek Pegawai Negeri Sipil dimana pada penelitian sebelumnya menggunakan subjek karyawan perusahaan, karyawan pada sektor perbankan, dan pada guru sekolah dasar. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya juga terdapat pada penggunaan variabel bebas efikasi diri sedangkan penelitian lainnya menggunakan variabel kepemimpinan transformasional, *employee participation change communication*, *personal valance*, *reward*, *job crafting*, *employee psychological capital* dan *cognitive of change*. *Change supportive behavior* dapat membantu dalam meningkatkan keberhasilan dalam perubahan organisasi yang sering dihadapi oleh pemerintahan yang bekerja di sektor publik yang dapat berkontribusi dalam peningkatan proses hasil kinerja dan juga mendukung keberhasilan tujuan perubahan organisasi. Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, penelitian ini akan mengkaji hubungan efikasi diri dengan *change supportive behavior* Pegawai Negeri Sipil.

## Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional. Metode kuantitatif sendiri dikenal dengan metodologi ilmiah yang menggunakan prosedur sistematis untuk mengujikan teori tertentu dengan menggunakan variabel-variabel yang diukur menggunakan data dan analisis prosedur (Sugiyono, 2013). Desain penelitian ini adalah penelitian korelasional untuk mengeksplorasi lebih lanjut mengenai hubungan antara variabel-variabel yang akan dikaji (Jannah, 2018). Sehingga, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini harus diuji untuk validitas dan reliabilitasnya.

### *Sampel/Populasi*

Sampel merupakan jumlah dan karakteristik dari sebagian atas keseluruhan populasi (Sugiyono, 2013). Sampel diambil menggunakan rumus slovin dengan menggunakan teknik sampling aksidental. Teknik sampling aksidental menurut Sugiyono (2013) merupakan metode pengambilan sampel yang didasarkan pada kebetulan dimana subjek yang ditemui secara kebetulan dapat dijadikan sampel. Jumlah sampel dihitung dengan rumus slovin

dengan 5% (0,05) besaran tingkat toleransi kesalahan dengan populasi sebesar 468. Hasil sampel yang didapatkan sebanyak 30 orang Pegawai Negeri Sipil aktif berpartisipasi pada uji coba skala alat ukur yang digunakan dan 186 Pegawai Negeri Sipil berpartisipasi pada penelitian sebagai subjek data utama.

### *Pengumpulan data*

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner langsung kepada sampel penelitian. Kuesioner tersebut berisi instrumen yang telah dirancang untuk menjawab dan membuktikan hipotesis penelitian, menggunakan skala Likert dengan empat kategori jawaban yakni sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Pernyataan dalam penelitian ini terdiri dari pernyataan yang positif (*favourable*) dan negatif (*unfavourable*).

Instrumen penelitian menggunakan skala efikasi diri berdasarkan teori Bandura (1997) dengan mengukur tiga dimensi yaitu *magnitude*, *generality* dan *strength*. Sedangkan untuk skala *change supportive behavior* berdasarkan teori Meyer et al (2007) dengan mengukur tiga dimensi yaitu *compliance*, *cooperation* dan *championing*. Instrumen yang telah disusun tersebut dilakukan uji coba kepada 30 orang Pegawai Negeri Sipil untuk mengetahui hasil uji validitas dan uji reliabilitasnya.

Uji validitas merupakan salah satu prosedur untuk mengukur sejauh mana sebuah instrumen pengukuran yakni kuesioner atau alat tes benar-benar mengukur apa yang dimaksudkan (Sugiyono, 2013). Instrumen penelitian dapat dikatakan valid ketika nilai koefisien dari setiap aitem lebih besar dari 0,30 ( $>0,30$ ) yang berarti aitem memiliki nilai daya beda yang tinggi (Azwar, 2013). Hasil dari uji validitas menunjukkan skala *change supportive behavior* yang terdiri dari 36 aitem terdapat sebanyak 35 aitem yang dikatakan valid dengan rentang nilai 0,427 hingga 0,952. Hasil uji validitas pada skala efikasi diri yang terdiri dari 36 aitem terdapat sebanyak 36 aitem yang dikatakan valid dengan rentang nilai 0,437 hingga 0,906.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana instrumen penelitian dapat diandalkan (Sugiyono, 2013). Uji reliabilitas dipilih menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan interpretasi hasil dapat dinyatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitas lebih dari 0,60 ( $>0,60$ ). Hasil uji reliabilitas menunjukkan skala *change supportive behavior* memiliki nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,975 sehingga dinyatakan reliabel. Pada hasil uji reliabilitas skala efikasi diri memiliki nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,963 sehingga dinyatakan reliabel.

### *Analisis data*

Tahap analisis data yang digunakan yaitu dengan uji normalitas dan uji korelasi. Uji normalitas menggunakan *Kolmogorof-Smirnov* untuk melihat distribusi data penelitian yang didapatkan bersifat normal atau tidak normal. Data dinilai terdistribusi secara normal jika nilai signifikansi data lebih dari 0,05 ( $p>0,05$ ). Sebaliknya, data tidak berdistribusi dengan normal ketika nilai signifikansi kurang dari 0,05 ( $p<0,05$ ). Uji korelasi adalah pengujian yang berfungsi untuk menganalisis adanya hubungan antar variabel yang diteliti. Selain itu, uji korelasi bertujuan untuk melihat bentuk hubungan antar variabel tersebut yang merujuk pada besaran korelasi ( $r$ ). Uji korelasi yang digunakan yaitu korelasi *pearson product moment*. Hubungan yang signifikan didapatkan apabila nilai koefisien kurang dari 0,05 ( $p<0,05$ ). Begitupun sebaliknya apabila nilai koefisien lebih 0,05 ( $p>0,05$ ) maka hubungan dikatakan tidak signifikan.

## Hasil

Analisis data menggunakan bantuan *software* statistik SPSS versi 26.0 *for windows*. Hasil yang diperoleh pada proses analisis data dipaparkan sebagai berikut:

### Deskripsi Data Penelitian

Tabel 1. Statistik Deskriptif

	N	Minim um	Maxim um	Me an	Std. Deviation
<i>Change Supportive Behavior</i>	1 8 6	113	130	124. 01	3.167
Efikasi Diri	1 8 6	118	133	125. 69	3.174

Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai rata-rata pada variabel *change supportive behavior* sebesar 124,01 dengan nilai minimum sebesar 113 dengan nilai maksimum sebesar 130. Nilai standar deviasi untuk variabel *change supportive behavior* sebesar 3.167. Nilai rata-rata untuk variabel efikasi diri adalah 125,69 dengan nilai terendah sebesar 118 dan nilai tertinggi sebesar 133. Nilai standar deviasi untuk variabel efikasi diri sebesar 3.174.

Selain itu, hasil perhitungan statistik didapatkan nilai rata-rata dari setiap aspek variabel *change supportive behavior*. Nilai rerata pada aspek *compliance* sebesar 3,35. Rerata pada aspek *cooperation* sebesar 3,58. Rerata pada aspek *championing* sebesar 3,48. Berdasarkan tiga nilai rerata tersebut dapat diketahui bahwa aspek *cooperation* memiliki nilai yang lebih tinggi dari nilai rerata pada aspek lainnya.

Hasil perhitungan statistik dari variabel efikasi diri didapatkan nilai rata-rata dari setiap aspek. Nilai rerata pada aspek *magnitude* sebesar 3,47. Rerata pada aspek *generality* sebesar 3,52. Rerata pada aspek *strength* sebesar 3,48. Berdasarkan ketiga nilai rerata tersebut dapat diketahui bahwa aspek *generality* memiliki nilai yang lebih tinggi daripada nilai rerata pada aspek lainnya.

### Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig (p)	Interpretasi
<i>Change Supportive Behavior</i>	0,200	Distribusi data normal
Efikasi diri	0,200	Distribusi data normal

Tabel 2 menunjukkan hasil perhitungan data, nilai signifikansi dari uji Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200 untuk variabel *Change Supportive Behavior* dan 0,200 untuk variabel Efikasi diri. Hasil tersebut dapat diketahui bahwa uji normalitas data penelitian

ini memiliki sebaran data yang berdistribusi normal dikarenakan nilai signifikansi lebih dari 0,05 ( $p > 0,05$ ).

### Uji Korelasi

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

		X	Y
<b>Efikasi Diri</b>	Pearson Correlation	1	0,676
	Sig (2-tailed)		0,000
	N	186	186
<b>Change Supportive Behavior</b>	Pearson Correlation	0,676	1
	Sig (2-tailed)	0,000	
	N	186	186

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel efikasi diri dan *change supportive behavior* adalah 0,000 ( $p < 0,05$ ), yang menunjukkan bahwa nilai signifikansinya kurang dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut, sehingga hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. Selain itu, tabel tersebut menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,676 ( $r=0,676$ ), yang menunjukkan adanya korelasi kuat antara variabel efikasi diri dan *change supportive behavior*. Koefisien korelasi ini juga menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki korelasi positif. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat efikasi diri, semakin tinggi pula tingkat *change supportive behavior* pada Pegawai Negeri Sipil. Hal ini berarti bahwa peningkatan dalam efikasi diri akan diikuti oleh peningkatan dalam perilaku yang mendukung perubahan. Temuan ini penting karena menunjukkan bahwa upaya untuk meningkatkan efikasi diri di kalangan Pegawai Negeri Sipil dapat berdampak positif pada perilaku yang mendukung perubahan.

### Pembahasan

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi hubungan antara efikasi diri dan *change supportive behavior* di kalangan Pegawai Negeri Sipil. Hipotesis penelitian menyatakan bahwa "terdapat korelasi antara efikasi diri dengan *change supportive behavior* di Pegawai Negeri Sipil di Instansi X,". Analisis dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26.0 for windows dan melibatkan 186 subjek Pegawai Negeri Sipil di Hasil analisis data dihitung dengan menggunakan metode korelasi *pearson product moment*, yang didapati hasil nilai signifikansi korelasi antara variabel efikasi diri dan *change supportive behavior* adalah 0,000 ( $p < 0,05$ ), menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Dengan demikian, hipotesis penelitian ( $H_1$ ) yang menyatakan adanya korelasi antara efikasi diri dan *change supportive behavior* di Pegawai Negeri Sipil dapat diterima.

Hasil pengujian hipotesis menggunakan rumus korelasi *pearson product moment*, ditemukan nilai koefisien korelasi yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara efikasi diri dan *change supportive behavior*, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,676 ( $r=0,676$ ). Hal tersebut mengindikasikan bahwa efikasi diri dan *change supportive behavior* memiliki hubungan searah yang signifikan, meskipun belum mencapai tingkat yang sangat kuat. Sebagai catatan, korelasi antar variabel dianggap sangat kuat jika koefisien berada dalam interval 0,800-1,00. Hubungan searah tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat efikasi diri, semakin tinggi juga tingkat *change supportive behavior* dan sebaliknya,

semakin rendah tingkat efikasi diri, semakin rendah pula tingkat *change supportive behavior*. Hasil uji korelasi yang menunjukkan nilai 0,676 mengindikasikan adanya hubungan yang kuat dan positif antara efikasi diri dan *change supportive behavior*. Artinya, semakin tinggi tingkat efikasi diri individu, semakin besar kemungkinan mereka untuk menunjukkan perilaku yang mendukung perubahan.

Nilai korelasi ini mendukung hipotesis bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi diri dengan *change supportive behavior*, yang berarti bahwa keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk mencapai tujuan cenderung berperan penting dalam mendorong perilaku yang mendukung perubahan. Hasil uji korelasi dengan nilai 0,676 menunjukkan hubungan yang kuat dan positif antara efikasi diri dan *change supportive behavior*, dengan nilai  $p < 0,05$  yang menandakan bahwa hasil ini signifikan secara statistik. Korelasi positif ini menunjukkan bahwa ketika efikasi diri meningkat, perilaku yang mendukung perubahan juga cenderung meningkat. Nilai  $p$  yang signifikan ( $< 0,05$ ) menunjukkan bahwa hubungan ini bukan terjadi secara kebetulan, melainkan ada hubungan yang nyata antara efikasi diri dan *change supportive behavior* dalam Pegawai Negeri Sipil yang diteliti. Hasil ini menunjukkan bahwa intervensi yang bertujuan untuk meningkatkan efikasi diri dapat efektif dalam mendorong perilaku yang mendukung perubahan. Misalnya, program pelatihan atau pembinaan yang meningkatkan keyakinan individu terhadap kemampuan mereka dapat memperkuat perilaku yang mendukung perubahan di tempat kerja atau dalam konteks lainnya. Hal ini sejalan dengan pendapat Holt et al (2007) efikasi diri memberikan dampak secara jangka panjang terhadap mental pegawai yang kemudian akan berhubungan pada tingkat kesiapan untuk berubah individu yang akan berkontribusi penerimaan terhadap perubahan yang terjadi.

Uji signifikansi untuk *change supportive behavior* pada pegawai negeri sipil bertujuan untuk mengevaluasi apakah perilaku tersebut memiliki efek yang signifikan terhadap hasil atau variabel tertentu yang diukur dalam penelitian yakni Pegawai Negeri Sipil yang harus mematuhi kode etik dan standar perilaku yang ditetapkan, menjaga integritas, transparansi, dan akuntabilitas dalam menjalankan tugasnya dan harus melaksanakan berbagai tugas dan kewajiban dalam berbagai situasi. Perubahan dinamika masyarakat, yang mendorong perubahan pada berbagai tatanan tugas harus senantiasa dilaksanakan sesuai dengan peraturan yang berlaku dan sistem yang berlaku dari organisasi dimana peraturan tersebut merupakan keputusan yang wajib terpenuhi oleh Pegawai.

Data penelitian menunjukkan nilai korelasi sebesar 0,676 pada hasil analisis data hasil hubungan variabel efikasi diri dan variabel *change supportive behavior*, dimana data tersebut menunjukkan efikasi diri memiliki korelasi yang kuat sebesar 67,6% dan belum sangat kuat pada variabel *change supportive behavior*. Hal ini disebabkan, 32,4% *change supportive behavior* pada Pegawai Negeri Sipil berkorelasi dengan faktor lain yang mendukung meningkatnya perilaku tersebut pada pegawai. Chou (2015) mendapati bahwa *transformational leadership* dan *affective commitment to change* berpengaruh positif terhadap perilaku mendukung perubahan.

Penelitian lain juga mendukung hasil perhitungan data yang telah dilakukan, Mehboob et al (2023) dengan dengan 292 subjek staf akademisi pendidikan di salah satu universitas yang berlokasi di Pakistan. Menunjukkan hasil yang mendukung hasil penelitian ini, bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif terhadap perilaku mendukung perubahan pada dimensi compliance dengan nilai korelasi sebesar 0,36 dan pada dimensi championing dengan nilai korelasi sebesar 0,37. Penelitian lain dilakukan oleh Chou (2015) dengan 448 responden dari

10 perusahaan di Taiwan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa transformational leadership mempengaruhi change supportive behavior dengan nilai korelasi sebesar 0,69, efikasi diri lebih kuat mempengaruhi change supportive behavior dengan nilai korelasi sebesar 0,73. Selain itu, Haqq et al (2023) dalam penelitiannya pada 380 subjek di sektor perbankan industri di Indonesia menunjukkan hasil yang mendukung hasil penelitian ini, bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif terhadap perilaku mendukung perubahan pada dimensi cooperation dengan nilai korelasi sebesar 0,594 dan pada dimensi championing dengan nilai korelasi sebesar 0,795. Menurut Liu (2021) *psychological capital* juga memiliki korelasi positif berhubungan dengan perilaku mendukung perubahan. Selain itu, pendapat dari Kim et al (2011) faktor yang berkontribusi membentuk perilaku mendukung perubahan selain efikasi diri yaitu faktor individu lain seperti *psychological capital* dan norma subjektif. Meyer et al (2007) juga menambahkan bahwa komitmen karyawan dan hubungan sosial juga merupakan faktor yang mempengaruhi perilaku mendukung perubahan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini menunjukkan pemahaman mengenai hubungan antara efikasi diri dengan *change supportive behavior*. Pegawai yang memiliki efikasi diri yang tinggi, maka akan mendukung serangkaian perubahan yang diterapkan pada Instansi. Ketika pegawai memiliki sikap mendukung dalam perubahan organisasi, maka akan meningkat pula kinerja instansi dan lebih tercapainya tujuan dan kemajuan instansi di tengah berbagai dinamika sosial yang terjadi di masyarakat.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian dan analisis yang telah dilakukan terhadap hipotesis hubungan antara efikasi diri dengan *change supportive behavior* pada Pegawai Negeri Sipil. Nilai korelasi pearson product moment menunjukkan adanya hubungan signifikan antara efikasi diri dan *change supportive behavior* dengan nilai signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ). Koefisien korelasi sebesar 0,676 ( $r=0,676$ ) mengindikasikan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut adalah kuat. Pegawai yang memiliki efikasi diri tinggi, akan mendukung serangkaian perubahan yang diterapkan di instansi. Ketika pegawai memiliki sikap positif terhadap perubahan organisasi, kinerja instansi akan meningkat dan tujuan serta kemajuan instansi akan lebih mudah tercapai di tengah berbagai dinamika sosial yang terjadi di masyarakat. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran pemahaman kepada Pegawai Negeri Sipil mengenai urgensi memiliki perilaku yang mendukung perubahan organisasi. Hal ini menekankan pentingnya tingkat efikasi diri yang kuat agar mendorong individu untuk menunjukkan *change supportive behavior*, yang akan berkontribusi dalam pencapaian tujuan dan kemajuan instansi dalam menghadapi dinamika masyarakat. Salah satu strategi yang ditekankan adalah meningkatkan keyakinan individu terhadap tujuan dan kesuksesan dalam mendukung perubahan organisasi.

## **Saran**

Berdasarkan hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi instansi dalam merancang strategi untuk meningkatkan perilaku mendukung perubahan karyawan. Bagi organisasi, memahami bahwa efikasi diri karyawan berhubungan erat dengan perilaku yang mendukung perubahan dapat membantu dalam merancang strategi manajemen perubahan yang lebih efektif. Memberikan pelatihan, dukungan, dan sumber daya yang diperlukan untuk meningkatkan efikasi diri dapat meningkatkan partisipasi dan dukungan

karyawan terhadap inisiatif perubahan. Pembuat kebijakan dapat menggunakan informasi ini untuk merumuskan kebijakan yang mempromosikan pengembangan efikasi diri, baik dalam konteks pendidikan, kesehatan, atau pengembangan masyarakat. Program-program yang dirancang untuk meningkatkan efikasi diri dapat berkontribusi pada peningkatan perilaku positif di berbagai bidang. Penelitian selanjutnya dapat mendalami penelitian mengenai efikasi diri dan *change supportive behavior* dapat menggali informasi yang lebih rinci tentang faktor-faktor, terutama yang berhubungan dengan variabel perilaku mendukung perubahan di kalangan pegawai atau karyawan. Peneliti selanjutnya bisa mempertimbangkan faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, dan faktor-faktor individual lainnya, yang dapat diselidiki lebih lanjut. Selain itu, peneliti berikutnya juga dapat memilih subjek yang berbeda, misalnya pegawai yang bekerja di sektor yang berbeda.

## Daftar Pustaka

- Ajzen, I. (1991). *The theory of planned behavior. Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Ajzen, I. (2020). *The theory of planned behavior: Frequently asked questions. Human Behavior and Emerging Technologies*, 2(4), 314–324. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1002/hbe2.195>
- Azwar, S. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif. Yogyakarta: Pustaka Pelajar*.
- Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory, Englewood Cliffs 1977. Prentice-Hall Series in Social Learning Theory*. <https://doi.org/10.1177/105960117700200317>
- Bandura, A., & Watts, R. E. (1996). *Self Efficacy in changing societies. Cambridge University Press*. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1017/CBO9780511527692>
- Bayraktar, S., & Jiménez, A. (2020). *Self Efficacy as a resource: a moderated mediation model of transformational leadership, extent of change and reactions to change. Journal of Organizational Change Management*, 33(2), 301–317. <https://doi.org/10.1108/JOCM-12-2018-0368>
- Chou, P., & Shaing, X. (2015). Transformational leadership and employee's behavioral support for organizational change. *European Journal of Business and Management*, 7(10), 80-92. DOI: [10.1177/0021886320920366](https://doi.org/10.1177/0021886320920366)
- Fradipta, D., & Mulyana, O. (2021). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan kesiapan untuk berubah pada guru. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(2), 60-70. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v8i2.40455>
- Gebregiorgis, A. K., & Tekle, K. C. (2022). *Assessment of Behavioral Support for Organizational Change in the context of Ethiopian Commercial Banks. International Journal of Research in Business and Social Science*, 6(12). <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i9.2177>
- Habibie, A., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Intensi Berwirausaha Pada Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Surabaya. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(6), 137–151. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/41523>.
- Haqq, Z. N., Haerudin, & Suwardi. (2023). *Enhancing Change supportive behavior: The Role of Employee Participation and Efikasi diri as Predictors*. In E. H.

- Saragih, R. P. Sitio, R. Fitriyani, D. Silalahi, & Y. T. Negash (Eds.), Proceedings of the 4th Asia Pacific Management Research Conference (APMRC 2022) (Vol. 221, pp. 80–97). Atlantis Press International BV. [https://doi.org/10.2991/978-94-6463-076-3\\_6](https://doi.org/10.2991/978-94-6463-076-3_6)
- Herscovitch, L., & Meyer, J. P. (2002). Commitment to organizational change: extension of a three-component model. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 474. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.87.3.474>
- Humas. (2020). Tiga Elemen Reformasi Kelembagaan Pemerintah. Menpan. Go. Id. Retrieved February 14, 2024, from <https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/tiga-elemen-reformasi-kelembagaan-pemerintah#:~:text=Tiga%20elemen%20reformasi%20kelembagaan%20tersebut,dan%20responsif%20terhadap%20isu%20internasional>
- Islam, M. N. (2023). *Managing organizational change in responding to global crises. Global Business and Organizational Excellence*, 42(3), 42–57. <https://doi.org/10.1002/joe.22189>
- Isnain, M., & Nurwidawati, D. (2018). Hubungan antara efikasi diri dengan kematangan karir pada siswa kelas XI di SMKN 1 Surabaya. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 5(2). <https://doi.org/10.26740/cjpp.v5i2.24410>
- Jannah, M. (2018). *Metodologi penelitian kuantitatif untuk psikologi*. Unesa University Press
- Kim, T. G., Hornung, S., & Rousseau, D. M. (2011). *Change-supportive employee behavior: Antecedents and the moderating role of time. Journal of Management*, 37(6), 1664–1693. <https://doi.org/10.1177/0149206310364243>
- Lysova, E. I., Richardson, J., Khapova, S. N., & Jansen, P. G. W. (2015). *Change-supportive employee behavior: a career identity explanation. Career Development International*, 20(1), 38–62. <https://doi.org/10.1108/CDI-03-2014-0042>
- Men, L. R., Yue, C. A., & Liu, Y. (2020). “*Vision, passion, and care:*” *The impact of charismatic executive leadership communication on employee trust and support for organizational change. Public Relations Review*, 46(3), 101927. <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2020.101927>
- Menpanrb. (n.d.). Adaptif jadi kunci perubahan bagi ASN. Diakses 26 Februari 2024, dari <https://menpan.go.id/site/berita-terkini/adaptif-jadi-kunci-perubahan-bagi-asn>
- Neiva, E. R., Macambira, M. O., & Ribeiro, E. M. B. A. (2020). *Mmanagement Practices, Well-Being and Supportive Behavior. RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 21(1). <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eramd200098>
- Nurhaliza, M., & Mulyana, O. (2022). Hubungan antara efikasi diri dengan kesiapan untuk berubah pada karyawan PT. X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(4), 12-22. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v9i4.46612>
- Prabowo, et al. (2022). Inovasi pelayanan pada organisasi publik. Republik Indonesia. <https://setkab.go.id/revolusi-industri-4-0-dan-transformasi-organisasi-pemerintah/>
- SETKAB. (n.d.). *Revolusi industri 4.0 dan transformasi organisasi pemerintah*. Diakses 10 Februari 2024, dari <https://setkab.go.id/revolusi-industri-4-0-dan-transformasi-organisasi-pemerintah/>

- Si Bekisar. (2023). SI BEKISAR - Sistem Integrasi Bersama Kinerja Implementasi Budaya CETTAR. <https://sibekisar.jatimprov.go.id/>
- Sugiyono. (2013). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D. Bandung: ALFABETA. Inc
- Wang, L. (2015). *The Relationship between Employee Psychological Capital and Change-Supportive Behavior—Mediating Effect of Cognitive of Change*. *Open Journal of Social Sciences*, 03(04), 125–133. <https://doi.org/10.4236/jss.2015.34015>
- Witjaksono, H. (2016, August). Transformasi Organisasi Pemerintahan melalui Penataan Struktur dan Pengembangan Budaya Kerja. *Menpan. Go. Id*. Retrieved February 20, 2023. <https://www.menpan.go.id/site/cerita-sukses-rb/transformasi-organisasi-pemerintahan-melalui-penataan-struktur-dan-pengembangan-badaya-kerja>