

## Hubungan antara *Self Efficacy* dengan *Readiness to Change* pada Karyawan PT. X

### *The Relationship between Self Efficacy and Readiness to Change among Employees PT. X*

**Anggun Cahya Alami**

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: [anggun.20130@mhs.unesa.ac.id](mailto:anggun.20130@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**

Kesiapan berubah untuk karyawan sangat penting dalam melanjutkan kelancaran perusahaan. Karyawan yang memiliki *self efficacy* yang baik, akan berhasil dalam menjalani permasalahan secara efektif dan mereka memiliki keyakinan yang kuat untuk menangani masalah atau tantangan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *readiness to change* dengan *self efficacy* pada karyawan PT. X. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif korelasional. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dengan populasi berjumlah 50 karyawan yang memiliki kriteria karyawan tetap bagian produksi yang bekerja pada PT. X. Teknik pengumpulan data yaitu dengan pembagian kuesioner yang disusun menggunakan skala *readiness to change* dan skala *self efficacy*. Analisis data pada penelitian ini menggunakan uji korelasi *Pearson product moment*. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel *readiness to change* memiliki hubungan dengan variabel *self efficacy*. Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0.000 ( $p < 0.05$ ) dengan nilai korelasi sebesar 0,775. Dapat disimpulkan bahwa variabel *readiness to change* memiliki hubungan yang signifikan dan bersifat kuat dan positif dengan variabel *self efficacy*.


**Kata kunci :** *Self efficacy, readiness to change, karyawan*

#### **Abstract**

*Readiness to change for employees is essential in continuing the smooth running of the company. Employees who have good self-efficacy, will succeed in navigating problems effectively and they have a strong belief in handling problems or challenges. The research aims to investigate the relationship between readiness to change and self-efficacy among employees of PT. X. The method used in this research is quantitative correlational. The sampling technique employed was a complete sampling method with a population of 50 employees who meet the criteria of being permanent production department employees working at PT. X. Data collection was done through the distribution of questionnaires designed using readiness to change and self-efficacy scales. Data analysis in this research used the Pearson product moment correlation test. The results obtained show that the readiness to change variable has a relationship with the self-efficacy variable. The obtained significance value was 0.000 ( $p < 0.05$ ) with a correlation value of 0.775. It can be concluded that*

*the readiness to change variable has a significant and strong positive correlation with the self-efficacy variable.*

**Key word :** *Self-efficacy, readiness to change, employees*

<b>Article History</b>	 <p><i>This is an open access article under the <a href="#">CC-BY</a> license</i></p> <p><i>Copyright © 2024 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya</i></p>
<i>Submitted : 08-07-2024</i>	
<i>Final Revised : 16-07-2024</i>	
<i>Accepted : 19-07-2024</i>	

Revolusi industri kian mengalami perkembangan yang sangat pesat. Menurut Nugroho (2023), konsep industri 4.0 semakin ditingkatkan menjadi 5.0 yang melibatkan integrasi teknologi digital dengan dunia fisik dan manusia. Transformasi ini tidak hanya berfokus pada otomatisasi dan efisiensi, tetapi juga mempertimbangkan keterlibatan manusia dalam mengoptimalkan proses produksi. Dengan adanya perkembangan ini, diharapkan bahwa industri 5.0 dapat mengakselerasi peningkatan produktivitas secara signifikan, merangsang laju inovasi, membuka peluang baru dalam berbagai sektor, dan mengubah fundamental cara kerja di dalam pabrik dan lingkungan industri lainnya. Revolusi ini menjadi tonggak penting dalam menghadirkan perubahan positif dan mendorong kemajuan ekonomi serta sosial melalui sinergi antara teknologi canggih, manusia, dan dunia produksi.

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peran krusial dalam mendukung operasional, keberlanjutan dan kesuksesan sebuah perusahaan. Maka dari itu, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia dengan keterampilan dan kualitas yang baik agar sasaran perusahaan dapat tercapai (Tampubolon, 2020). Hal ini membuat tuntutan memiliki kemampuan bagi sumber daya manusia sangat kuat seperti dapat bekerja cepat, mengerjakan dua atau lebih pekerjaan secara sekaligus, menguasai teknologi serta hasil kerja yang baik. Perubahan sistem kerja di perusahaan diterapkan untuk pengembangan, mempertahankan keberlanjutan perusahaan serta meningkatkan efektivitas dan kinerja perusahaan. Maka dari itu, karyawan memiliki andil yang besar dalam keberhasilan perubahan dan persiapan diri untuk berubah perlu disiapkan oleh para karyawan.

Kesiapan berubah untuk karyawan sangat penting dalam melanjutkan kelancaran perusahaan. Hal ini berawal dari perubahan yang efektif dipengaruhi oleh karyawan yang siap untuk melakukan perubahan. Menurut Holt et al. (2007) *readiness to change* adalah suatu sikap eksploratif yang kompleks yang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Kesiapan ini melibatkan kemampuan individu untuk berubah, proses perubahan yang dilakukan, situasi di mana perubahan terjadi, serta perubahan yang diharapkan oleh perusahaan atau organisasi. Dalam hal ini, kesiapan individu untuk berubah tidak hanya terbatas pada kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan, tetapi juga melibatkan perubahan dalam karakter individu yang diharapkan oleh organisasi. Merefleksikan sejauh mana individu tersebut melakukan persetujuan, penerimaan, dan rencana spesifik diadopsi untuk mengubah kondisi saat ini. Sikap positif dan negatif akan muncul saat perubahan ini dilakukan. Pada umumnya, *readiness to change* ialah suatu konstruksi mental atau psikologis yang melibatkan keyakinan sikap dan niat dari individu yang terlibat dalam proses perubahan (Hustus & Owens, 2018). Menurut Desplaces (2005) pikiran, perasaan dan niat dapat mencerminkan kesiapan untuk berubah bagi individu yang sehingga menyebabkan perilaku tertentu yang berkaitan dengan sikapnya. Menurut Budiani et al. (2020) *readiness to change* merupakan mekanisme internal individu yang mengindikasikan

kesiapan dan kemampuan untuk menjalani perubahan. Berdasarkan beberapa pengertian di atas, *readiness to change* menjadi sebuah sikap krusial yang harus dimiliki oleh individu. Sikap ini mencakup kemampuan untuk menerima perubahan yang terjadi di lingkungan sekitar dan bersedia untuk beradaptasi dengan kondisi baru. Kesiapan untuk berubah dapat mencakup kemauan untuk terlibat aktif dalam proses pengembangan perusahaan agar dapat menghadapi tantangan dan peluang yang muncul dalam upaya menginisiasi dan mengimplementasikan perubahan. Dengan demikian, *readiness to change* menjadi sebuah landasan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan inovatif. Aspek *readiness to change* menurut Holt et al. (2007), yaitu *appropriateness*, *change specific efficacy*, *management support*, dan *personal benefit*. Berdasarkan aspek kesiapan berubah, karyawan yang memiliki *readiness to change* ialah karyawan yang mempunyai keyakinan besar dan memiliki pemahaman cara mengatasi permasalahan yang terjadi ialah dengan melakukan perubahan dan dapat memberikan manfaat bagi karyawan.

Perusahaan ini merupakan anak perusahaan dari BUMN yang memiliki keunggulan dalam produksi karung plastik. Kegiatan pembuatan karung plastik dilaksanakan oleh karyawan yang dijalankan melalui pemantauan. Pemeriksaan secara berkala dilaksanakan untuk mengawasi proses produksi yang dilakukan oleh karyawan. Setiap karyawan di bagian produksi harus menguasai semua perubahan yang terjadi karena mereka adalah barisan terdepan perusahaan sebagai penggerak dan pekerja yang berinteraksi langsung di lapangan. Terlebih lagi, tidak semua pekerja di bagian produksi berusia muda dan mampu menerima perubahan, terutama perubahan yang melibatkan teknologi..

Berdasarkan hasil survei awal yang dilakukan sebagai studi pendahuluan oleh peneliti di PT. X melalui wawancara dengan pihak HRD perusahaan serta beberapa karyawan di bagian produksi, terdapat informasi terkait adanya beberapa perubahan seperti teknologi. Seperti pada pengolahan data di perusahaan tersebut, sebelum terjadinya perubahan sistem input data masih menggunakan manual dan untuk mengetahui karyawan yang melakukan kesalahan atau tidak tertib masih dicek secara langsung di lapangan benar atau tidak melalui tim SDM perusahaan tersebut. Kejadian yang melatarbelakangi adanya perubahan ini yakni banyaknya karyawan yang tidak menaati peraturan sehingga tim SDM menginisiasi pembuatan *ID card* yang dalamnya terdapat *barcode*. Dalam hal ini, perusahaan memanfaatkan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK) untuk menertibkan karyawannya dengan men scan *barcode* yang akan terintegrasi pada *database* perusahaan. Pihak SDM juga menceritakan bagaimana sistematika perusahaan pada zaman dahulu yang dipimpin oleh kepala perusahaan yang dinilai kurang efektif dalam menjalankan perusahaan. Permasalahan lainnya yaitu perusahaan tersebut masih kurang disiplin dalam *recruitment* karyawan dikarenakan banyak karyawan yang keluar masuk, terdapat beberapa karyawan yang keluar masuk sebanyak 4 kali atau lebih sehingga dinilai kurang efektif bagi perusahaan.

Selain itu terdapat pula perubahan sistem manajemen kerja. Latar belakangnya adalah struktur organisasi yang kurang tertata dengan baik oleh karena itu, dibutuhkan perombakan sistem dengan adanya pembagian kerja yang tertulis sehingga tidak terjadi ketimpangan *jobdesk*. Dengan adanya pembagian tersebut, karyawan tidak terlalu terbebani dengan tugas yang *overload*. Perubahan pada proses produksi juga terjadi seperti karyawan dituntut untuk bisa memproduksi karung plastik dalam jumlah yang telah ditentukan oleh perusahaan dengan menggunakan mesin yang lebih canggih. Peristiwa tersebut muncul karena adanya pergantian pimpinan yang menuntut perubahan agar menjadi efektif bagi perusahaan.

Perubahan ini dimulai dengan hal kecil seperti memperhatikan kemampuan yang dimiliki karyawan. Bilamana karyawan tersebut memiliki kemampuan yang belum tepat dengan standar yang telah ditentukan, perusahaan akan melakukan pendataan, selanjutnya mengadakan pelatihan dan pendampingan yang sesuai dengan bidang kerja karyawan tersebut. Perusahaan juga lebih ketat dalam masalah kedatangan karyawan atau absensi, dengan

melakukan pengecekan data absen secara berkala. Pemberlakuan ini bertujuan agar karyawan diharapkan lebih disiplin untuk menjalankan kewajibannya. Hal ini menunjukkan adanya *management support*, menjelaskan bahwa pemimpin perusahaan memberikan dukungan yang tepat dalam melakukan perubahan. Diharapkan karyawan dapat meningkatkan kemampuan yang dimiliki dan menyesuaikan dengan kebijakan baru yang telah diterapkan. Karyawan di PT. X didapatkan jawaban yang berbeda berkenaan dengan perubahan yang dilakukan, ada karyawan yang menerima perubahan dengan senang hati, namun juga ada karyawan yang kurang menerima dengan adanya perubahan tersebut. Perubahan pada perusahaan ini yaitu mewajibkan karyawan untuk selalu bersiap dalam menghadapi perubahan yang dilakukan oleh perusahaan untuk kesejahteraan bersama, terdapat beberapa karyawan memberikan respons yang berbeda, dengan adanya respon ini karyawan dapat menunjukkan kesiapan terhadap perubahan. Konsep kesiapan untuk berubah pada karyawan dapat dijadikan pengkajian dalam fenomena ini.

Terdapat berbagai faktor yang memengaruhi *readiness to change* yang dikemukakan Holt et al. (2007) diantaranya yaitu *change specific content*, *change process*, *internal context* dan *individual attributes*. Faktor *change specific content* merujuk pada jenis perubahan yang diterapkan oleh perusahaan. *Change process* mendeskripsikan tahapan pelaksanaan perubahan yang telah disiapkan. *Internal context* menjelaskan tentang keadaan yang memberikan gambaran organisasi ketika perubahan tersebut dimulai. *Individual attributes* merupakan faktor yang mempengaruhi perbedaan dan penerimaan perubahan di antara anggota organisasi. Faktor penting dalam *readiness to change* yaitu faktor internal individu yang memiliki kaitan erat dengan model psikologi. Keadaan psikologis dari individu akan berdampak besar bagi *readiness to change* (Nurhaliza & Mulyana 2022). Model psikologis merupakan perkembangan dari psikologi positif yang dimiliki oleh individu yakni efikasi diri, harapan, optimis dan ketahanan. *Self efficacy* merupakan konstruksi motivasi yang dinilai penting dan memiliki pengaruh terhadap individu dalam melakukan usaha untuk mencapai hasil yang telah ditentukan. Sedangkan *individual attributes* menjadi faktor pada perbedaan dan penerimaan perubahan yang dilakukan oleh anggota perusahaan. Keyakinan pada kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, dalam hal ini akan menentukan tanggapan dan perilaku yang dilakukan. Penelitian ini memiliki dasar bahwa setiap organisasi pasti mengalami perubahan.

Menurut Bandura (1994), *self-efficacy* adalah keyakinan individu terhadap kapasitasnya untuk mencapai tingkat kinerja yang telah ditentukan dan berdampak pada peristiwa yang mempengaruhi kehidupan mereka. Keyakinan efikasi diri menentukan persepsi, pemikiran, motivasi, dan perilaku individu. Menurut Meria & Tamzil (2021) efikasi diri merupakan sebuah penilaian evaluasi individu terhadap kemampuannya untuk melaksanakan tugas, menghasilkan tujuan dan mencapai hasil yang diinginkan. Berdasarkan beberapa pengertian yang sudah dijelaskan, maka dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan internal individu terhadap kompetensinya dalam menyelesaikan suatu tugas atau mencapai suatu tujuan. Dalam kedua teori ini, pentingnya keyakinan individu terhadap kemampuan untuk mencapai hasil tertentu sangat ditekankan karena hal ini dapat memengaruhi sikap, motivasi, dan perilaku individu dalam menghadapi berbagai situasi dan tugas.

Menurut Bandura (1997) keyakinan terhadap kapasitas individu dapat beragam dalam setiap aspeknya. Aspek-aspek tersebut, yaitu tingkat kesulitan atau *magnitude*, tugas yang mudah, hingga sulit dapat dikerjakan karena individu tersebut merasa memiliki kemampuan. Aspek kekuatan atau *strength*, individu memiliki keyakinan yang kuat bisa dilihat dari gambaran daya tahan individu dalam menghadapi hambatan atau tantangan dalam melaksanakan tugasnya. Aspek generalisasi, keadaan di mana keyakinan atas kemampuannya menyertai dalam melaksanakan tugasnya dalam bidang tertentu atau bidang lainnya.

Seseorang dengan *self efficacy* yang baik akan berhasil dalam menjalani permasalahan secara efektif dan mereka memiliki keyakinan yang kuat untuk menangani

masalah atau tantangan. Selain itu, mereka cenderung melihat permasalahan itu sebaiknya dihadapi bukan untuk dihindari, mereka juga memiliki kekuatan dalam menyelesaikan permasalahan, memiliki kepercayaan diri yang tinggi, antusias dalam mengeksplorasi hal baru, memiliki kemampuan untuk bangkit dari kegagalan (Nurhaliza & Mulyana, 2022).

Menurut Izzati & Pramudhita (2022) efikasi diri dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk penguasaan keterampilan. Dalam konteks ini, peningkatan kinerja yang baik dapat meningkatkan efikasi diri dan mengurangi kemungkinan kegagalan. Dalam konteks pemodelan ini, efikasi diri akan meningkat Ketika individu mengamati efikasi yang tinggi, sedangkan observasi tentang keberhasilan rekan sebaya dapat meningkatkan efikasi sosial. Selain itu, faktor seperti kondisi fisik dan emosional juga memiliki peran, dimana tingkat emosi yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja individu.

Peneliti melakukan wawancara kepada beberapa karyawan dan pihak SDM ditemukan bahwa di PT. X mayoritas karyawan merasa kurang yakin dengan kemampuan yang dimiliki, merasa kesulitan untuk fokus ketika menjalankan dan menyelesaikan tugas sesuai dengan prosedur dan belum siap sepenuhnya untuk mengikuti perubahan yang diterapkan sehingga dibutuhkan dorongan yang kuat untuk memajukan perusahaan. Dapat dilihat dari absen kedatangan, yang dimana terdapat beberapa karyawan masih bisa belum bisa datang tepat waktu dan berdasarkan penilaian kerja yang dilakukan oleh pihak SDM. Studi pendahuluan yang telah dilakukan perubahan sistem kerja, metode, serta perubahan teknologi. Karyawan PT. X ditemukan aksi yang berbeda terhadap perubahan tersebut dikarenakan kemampuan yang dimiliki. Sebagian karyawan menerima perubahan dengan positif, namun sebagian lainnya merasa kurang percaya diri karena sudah merasa puas dengan kemampuan saat ini. Hal ini sesuai dengan aspek *self efficacy* yaitu *magnitude*, dimana situasi ini berkaitan dengan kesulitan untuk menyelesaikan tugas tersebut. Semakin meningkatnya kompleksitas tugas, maka semakin berkurang kepercayaan diri untuk menyelesaikannya. Selain itu, karyawan juga membutuhkan waktu untuk adaptasi kemampuan mereka dengan sistem perubahan yang telah dilakukan oleh perusahaan untuk membangun perusahaan yang akan datang.

*Self Efficacy* menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *readiness to change*, penelitian yang dilakukan oleh Nurhaliza & Mulyana (2022) menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan dan memiliki arah positif dengan variabel *readiness to change*. Wilbert et al. (2021) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *readiness for change* yang diantaranya ialah *self efficacy*. Penelitian ini mendapatkan bahwa masyarakat memiliki kepercayaan diri yang kuat untuk bisa sukses dalam perubahan tersebut. Sebagai akibatnya, mereka cenderung siap untuk berubah. Namun, sebaliknya, jika kepercayaan dirinya rendah terhadap kemungkinan kesuksesan dalam mengikuti perubahan, maka keraguan akan muncul dalam diri mereka. Hal ini membuat mereka enggan untuk berubah, terutama jika sudah merasa nyaman berada di zona yang familiar. Mereka mungkin ragu bahwa mereka dapat mencapai keberhasilan atau kesejahteraan mengikuti perubahan yang terjadi.

Sumber daya manusia berperan penting dalam menunjang keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang memiliki kesiapan yang baik sangat dibutuhkan oleh perusahaan agar tujuan dapat tercapai. Kesiapan berubah untuk karyawan sangat penting dalam melanjutkan kelancaran organisasi, dan menjadi sikap krusial yang dimiliki oleh individu. Perubahan pada perusahaan ini mengharuskan karyawan untuk memiliki kesiapan dalam menghadapi perubahan yang dilakukan oleh perusahaan untuk kesejahteraan bersama, sehingga karyawan penting memiliki *self efficacy* yang tinggi untuk meyakinkan kemampuan yang ada dalam dirinya dalam mengerjakan tugas serta kewajibannya sehingga dapat membantu melaksanakan perubahan yang dilakukan oleh perusahaan. Karyawan yang percaya dengan kemampuan yang dimiliki akan dapat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi. Urgensi dari penelitian ini adalah *self efficacy* yang dimiliki oleh karyawan PT. X menentukan kesiapan

perubahan yang dilakukan oleh perusahaan. Maka dari itu, dibutuhkan adanya penelitian yang lebih jauh tentang hubungan *self efficacy* dengan *readiness to change* pada karyawan PT. X.

## Metode

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif. Menurut Jannah (2018), metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang datanya berbentuk angka dan dianalisis menggunakan metode statistika yang bertujuan menjawab hipotesis penelitian. Metode yang digunakan yaitu korelasional bertujuan guna mengeksplorasi keterkaitan antar variabel penelitian. (Anggraeni & Jannah, 2014).

### *Sampel/populasi*

Partisipan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada PT. X dengan jumlah sebanyak 80 karyawan. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu menggunakan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2016) sampel jenuh ialah cara penarikan sampel di mana semua individu dalam populasi digunakan sebagai sampel. Subjek dalam penelitian ini adalah 80 karyawan dimana 30 karyawan sebagai subjek *try out* dan 50 karyawan lainnya sebagai subjek penelitian.

### *Pengumpulan data*

Terdapat dua metode dalam pengumpulan data yang dipakai oleh peneliti yaitu hasil dari skala ukur psikologi dari variabel *self efficacy* dan *readiness to change*. Pengukuran skala ini dilakukan dengan meminta responden untuk mengisi salah satu jawaban yang tersedia dengan empat jawaban alternatif, yaitu “SS” (Sangat Sesuai), “S” (Sesuai), “TS” (Tidak Sesuai), dan “STS” (Sangat Tidak Sesuai). Instrumen penelitian yang dibuat oleh peneliti berisi pernyataan yang bersifat *favourable* dan *unfavourable*.

### *Analisis data*

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi *Kolmogorov-Smirnov*, dimana sampel dan populasi dengan spesifik tertentu ditentukan pada penelitian ini. Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan bantuan program *software* SPSS versi 26.0 *for windows* yang memiliki ketentuan apabila hasil signifikansi data  $>0,05$  maka data dianggap memiliki distribusi normal. Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan metode *pearson product moment* yang memiliki tujuan guna mengetahui tingkat korelasi antara dua variabel yang terkait. Uji hipotesis pada penelitian ini memakai bantuan *software* SPSS versi 26.0 *for windows*.

## Hasil

Data penelitian yang telah dikumpulkan dari 50 responden kemudian diolah menggunakan SPSS versi 26.0. Hasil analisis statistik deskriptif pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

### *Deskripsi data penelitian*

Tabel 1. Statistik Deskriptif

N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
---	-----	-----	------	----------------

<i>Readiness to Change</i>	50	45	76	58.94	5.915
<i>Self Efficacy</i>	50	66	100	78.58	6.998

Tabel di atas menunjukkan nilai minimum, nilai maksimum, mean, serta standar deviasi pada data penelitian. Menurut tabel tersebut diketahui bahwa variabel *readiness to change* dengan nilai rata-rata sebesar 58.94, nilai terendah sebesar 45 dan nilai tertinggi yaitu 76 sedangkan variabel *self efficacy* memiliki nilai rata-rata sebesar 78.58, Nilai terendah sebesar 66 dan nilai tertinggi sebesar 100. Nilai standar deviasi variabel *readiness to change* sebesar 5.915 sedangkan variabel *self efficacy* sebesar 6.998.

### Uji Normalitas

Uji asumsi berupa uji normalitas dalam penelitian dilakukan bertujuan untuk mengetahui data penelitian ini. Pada uji normalitas peneliti menggunakan teknik *kolmogorov-smirnov* dengan bantuan *software IBM SPSS Statistic 26.0 for windows* yang memiliki ketentuan apabila hasil signifikansi data  $>0,05$  maka data yang diperoleh normal.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Kedua Variabel

Variabel	Signifikansi	Keterangan
<i>Readiness to Change</i>	0.196	Distribusi normal
<i>Self Efficacy</i>	0.200	Distribusi normal

Tabel diatas menunjukkan nilai signifikansi pada variabel *readiness to change* sebesar 0.196 ( $p>0,05$ ) dan variabel *self efficacy* sebesar 0.200 ( $p>0,05$ ). Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa kedua variabel memiliki data normal karena kedua variabel tersebut memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05.

### Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan antara *readiness to change* dengan *self efficacy*. Hipotesis pada penelitian ini adalah “terdapat hubungan antara *readiness to change* dengan *self efficacy*”. Guna untuk membuktikan hal ini perlu dilakukan uji hipotesis. Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji korelasi menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment*. Proses pengujian ini dilakukan dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistic 26.0 for Windows.

Tabel 3. Hasil Uji Korelasi

		Correlation	
		RTC	SE
<i>Readiness to Change</i>	Pearson Correlation	1	.775**
	Sig. (2tailed)		.000

	N	50	50
<i>Self Efficacy</i>	Pearson Correlation	.775**	1
	Sig. (2tailed)	.000	
	N	50	50

Uji korelasi berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa kedua variabel yaitu *readiness to change* dan *self efficacy* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Nilai signifikansi tersebut menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *readiness to change* dengan *self efficacy*. Tabel diatas juga menunjukkan koefisien korelasi kedua variabel sebesar 0,775 ( $r = 0,775$ ). Berdasarkan kategori menurut Sugiyono (2019), nilai koefisien pada penelitian ini termasuk kategori kuat dan positif, karena tidak terdapat tanda negatif pada nilai.

## Pembahasan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara *readiness to change* dengan *self efficacy*. Hipotesis yang digunakan ialah terdapat hubungan antara *readiness to change* dengan *self efficacy* karyawan PT. X. Analisis data menggunakan bantuan *software IBM SPSS Statistic 26.0 for windows*. Hasil analisis statistik dengan uji korelasi menggunakan *pearson product moment* diperoleh nilai signifikansi antara *readiness to change* dengan *self efficacy* sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Hasil tersebut mempunyai arti bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *readiness to change* dengan *self efficacy*. Hipotesis pada penelitian ini diterima.

Uji hipotesis menghasilkan koefisien korelasi *person product moment* sebesar 0,775 ( $r = 0,755$ ) termasuk dalam kategori kuat karena tidak ada tanda negatif pada angka, nilai koefisien juga berbentuk positif. Jadi, terdapat hubungan yang kuat dan positif antara *readiness to change* dengan *self efficacy*.

Faktor penting dalam *readiness to change* yaitu faktor internal individu yang memiliki kaitan erat dengan model psikologi. Keadaan psikologis dari individu akan berdampak besar bagi *readiness to change* (Nurhaliza & Mulyana 2022). Model psikologis merupakan perkembangan dari psikologi positif yang dimiliki oleh individu yakni efikasi diri, harapan, optimis dan ketahanan. Efikasi diri merupakan konstruksi motivasi yang dinilai penting dan memiliki pengaruh terhadap individu dalam melakukan usaha untuk mencapai hasil yang telah ditentukan. *Individual attributes* menjadi faktor pada perbedaan dan penerimaan perubahan yang dilakukan oleh anggota perusahaan. Keyakinan terhadap kemampuan karyawan memiliki peran penting dalam menentukan respons dan tindakan yang diambil.

*Readiness to change* memiliki arti sebagai sikap simultan yang dipengaruhi proses perubahan, apa yang sedang berubah, bagaimana perubahan tersebut akan dilakukan, keadaan perubahan terjadi dan perubahan karakter individu (Holt dkk, 2007). Menurut Budiani dkk (2020) *readiness to change* merupakan sebuah proses internal yang ada di dalam individu menunjukkan bahwa ia siap dan mampu dalam menjalankan perubahan. Sedangkan menurut Simatupang dkk (2022) menjelaskan bahwa kesiapan untuk berubah pada karyawan merefleksikan sejauh mana karyawan melakukan persetujuan, penerimaan dan merancang rencana untuk melakukan perubahan pada perusahaan.

Berdasarkan beberapa aspek *readiness to change* menurut Holt dkk (2007) didapatkan hasil perhitungan rata-rata setiap aspek pada karyawan yang bekerja pada PT. X menunjukkan



bahwa aspek *change specific efficacy* memiliki nilai rata-rata sebesar 31,76 kemudian aspek *appropriateness* sebesar 28,24. Nilai rata-rata aspek *personal benefit* sebesar 25,30 sedangkan aspek *management support* memiliki nilai sebesar 21,28.

Tingkatan nilai rata-rata diatas, aspek yang memiliki nilai tertinggi yaitu aspek *change specific efficacy* dengan nilai 31,76. *Change specific efficacy* memiliki pengertian tentang keyakinan yang dimiliki oleh individu terhadap kemampuannya dalam menerapkan perubahan (Holt dkk, 2007). Aspek *change specific efficacy* terhadap perubahan pada karyawan PT. X menunjukkan keyakinan yang kuat terhadap kemampuan untuk mengimplementasi perubahan. Para karyawan percaya bahwa mereka memiliki keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan perubahan yang diterapkan, sehingga mereka mampu menjalankan perubahan tersebut dan berkontribusi pada pencapaian keberhasilannya.

Aspek kedua yaitu *appropriateness* dengan nilai 28,24. Keyakinan yang dimiliki oleh individu bahwa perubahan yang dilakukan dinilai tepat dan efisien (Holt dkk, 2007). Aspek *appropriateness* pada penelitian ini karyawan PT. X meyakini bahwa perubahan yang dilakukan sudah tepat bagi perusahaan dan percaya bahwa perubahan membawa keuntungan bagi perusahaan.

Aspek ketiga yaitu *personal benefit* atau bisa diartikan sebagai keuntungan yang diperoleh dari perubahan yang telah diimplementasikan oleh perusahaan memiliki nilai 25,30. Armenekis dan Haris (2002) menyatakan bahwa individu yang merasa perubahan yang dilakukan oleh perusahaan tidak memberikan manfaat bagi dirinya, maka cenderung menolak perubahan tersebut. Aspek ini digambarkan karyawan PT. X mendapatkan keuntungan dan pengalaman dikarenakan perusahaan melakukan perubahan, seperti memiliki ilmu baru dan mendapatkan kesempatan untuk memperbarui kemampuan. Walaupun pekerjaan mereka mengalami perubahan, tetapi mereka yakin akan mendapatkan pengalaman baru.

Aspek keempat yaitu *management support* yang dapat diartikan sebagai keyakinan individu bahwa pemimpin perusahaan memberikan dukungan yang tepat dalam melakukan perubahan, pada aspek ini memiliki nilai sebesar 21,58. Pada penelitian ini pemimpin perusahaan turut andil dalam melakukan perubahan seperti memberikan fasilitas kepada karyawan PT. X untuk mengembangkan kemampuannya. Karyawan memiliki kesiapan untuk melakukan perubahan apabila mendapatkan dukungan dari lingkungan kerja (Nurhaliza & Mulyana, 2022). Salah satu bentuk *support* dari pihak manajemen perusahaan PT. X terhadap karyawan yaitu dengan cara memberikan bantuan dalam pengembangan kemampuannya dengan mengadakan pelatihan dan pendampingan sesuai dengan bidang pekerjaan karyawan tersebut. Dukungan ini membuat karyawan memiliki pemikiran bahwa perubahan perusahaan tidak hanya tanggung jawab dari karyawan saja.

Salah satu faktor yang mampu mempengaruhi *readiness to change* yaitu *individual attributes*. Faktor ini berpengaruh terhadap *self efficacy* apabila karyawan memiliki keyakinan terhadap kemampuan mereka akan melakukan penerimaan atas perubahan yang dilakukan oleh perusahaan. Menurut Bandura (1994) *self efficacy* yaitu keyakinan yang dimiliki oleh individu mengenai kemampuan mereka untuk menghasilkan tingkat kinerja yang dapat memengaruhi kehidupan mereka. Efikasi diri memiliki peran yang krusial dalam proses perubahan karena dengan adanya efikasi diri, individu dapat mengembangkan keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya dalam menangani tugas yang diberikan oleh perusahaan. (Meria & Tamzil, 2021).

Menurut Raditya dkk (2019) *self efficacy* merupakan keyakinan diri yang merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam situasi tertentu. Sedangkan menurut Meria

& Tamzil (2021) mendefinisikan efikasi diri sebagai penilaian individu terhadap kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu.

*Self efficacy* memiliki tiga aspek, melalui perhitungan statistik diperoleh hasil pada aspek *strength* memiliki skor rata-rata paling tinggi sebesar 32,16 kemudian aspek *magnitude* memiliki nilai rata-rata sebesar 28,06. Terakhir aspek yang memiliki nilai rata-rata paling rendah ialah aspek *generality* dengan nilai 18,36.

Berdasarkan hasil yang telah dijelaskan diatas, aspek *strength* pada karyawan PT. X dinilai sangat kuat. Mereka merasa mampu dan kuat untuk mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan, apabila terdapat permasalahan dalam mengerjakan tugas, mereka memiliki pemikiran untuk mencari jalan keluar dari permasalahan tersebut. Sesuai dengan pernyataan Bandura dalam Susilowati (2019), efikasi diri mencakup keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengendalikan lingkungannya.

Aspek yang kedua yaitu *magnitude* dengan nilai 28,06. *Magnitude* menggambarkan tingkat kompleksitas tugas yang mempengaruhi keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas tersebut. Pada penelitian ini karyawan PT. X merasa mampu untuk mengerjakan tugas. Karyawan PT. X berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan tingkat kesulitan yang tinggi.

Aspek terakhir yang memperoleh rerata paling rendah dalam penelitian ini adalah aspek *generality* dengan nilai 18,36. Aspek *generality* dalam efikasi diri akademik mengacu pada situasi dalam menyelesaikan pekerjaannya serta disertai dengan keyakinan tentang keahlian yang dimilikinya dalam mengerjakan pekerjaan dalam bidang tertentu. Dalam konteks penelitian ini, beberapa karyawan PT. X memiliki kemampuan untuk menguasai secara mendalam berbagai bidang pekerjaan pada perusahaan tersebut. Namun, nilai rata-rata yang relatif rendah untuk aspek *generality* menunjukkan bahwa beberapa karyawan tersebut mungkin memiliki kekurangan dalam mengaplikasikan kemampuan mereka dalam situasi yang berbeda atau memiliki kekurangan dalam keyakinan terhadap kemampuan mereka dalam mengerjakan pekerjaan yang spesifik. Dengan demikian, penting untuk mengupayakan peningkatan kemampuan karyawan dalam mengimplementasikan kemampuan mereka secara efektif dan meningkatkan keyakinan mereka terhadap kemampuan mereka dalam mengerjakan pekerjaan yang spesifik.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Nurhaliza & Mulyana (2022) dengan subjek 80 karyawan. Penelitian ini menyatakan bahwa *self efficacy* berkorelasi positif terhadap *readiness to change*. *Self efficacy* memiliki peran yang krusial terhadap kesiapan perubahan dalam perusahaan, dimana kepercayaan pada individu menandakan kesanggupan untuk menghadapi perubahan yang diinisiasi oleh perusahaan. Sesuai dengan penelitian ini, diketahui bahwa karyawan PT. X memiliki keyakinan atas kemampuannya dalam menghadapi perubahan yang dilakukan oleh perusahaan.

Penelitian berikutnya ialah penelitian yang dilakukan Maria dan Tamzil (2021) dengan partisipan yang berjumlah 120 karyawan. Temuan dari penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap *readiness to change*. Teori kognitif sosial mengidentifikasi efikasi diri sebagai keyakinan individu bahwa ia mampu menyelesaikan tugas yang diembannya (Suherman & Savitri, 2018). Karyawan yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi akan lebih siap dalam menjalankan perubahan yang dilakukan oleh perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Wilbert dkk (2021) memiliki hasil uji linearitas sebesar 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini terdapat hubungan yang linier antara *self efficacy* dengan *readiness for change*. Hasil dari uji hipotesis dalam penelitian ini mendapatkan koefisien korelasi sebesar 0,596 sehingga menunjukkan hipotesis diterima dan

terdapat hubungan positif antara *self efficacy* dengan *readiness for change*. Guna membangun perasaan individu dalam melakukan perubahan, tahap pertama yang harus dilakukan ialah membina efikasi diri seseorang agar termotivasi untuk melakukan perubahan.

Penelitian selanjutnya yaitu dilakukan oleh Vanny et al. (2022) dengan judul penelitian "Kesiapan Untuk Berubah: *Self Efficacy* dan Komitmen Organisasi" hasil nilai koefisien sebesar 0,238 yang menyatakan bahwa bernilai positif, semakin baik *self efficacy* yang dimiliki oleh individu maka akan terjadi peningkatan terhadap kesiapan untuk berubah pada karyawan. Partisipan yang terlibat dalam penelitian sebanyak 80 orang. Penelitian ini menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan untuk berubah, sehingga dapat diberikan kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara *self efficacy* dengan kesiapan berubah pada karyawan PT. Pegadaian.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Budiani et al. (2020) dengan judul "Peran Kepercayaan Diri dan *Multitasking* terhadap *Readiness to Change* pada Mahasiswa" menunjukkan hasil yang relevan dengan penelitian ini. Hasil analisis koefisien korelasi menunjukkan adanya hubungan yang kuat, signifikan, dan positif antara variabel kepercayaan diri dan kemampuan multitasking dengan variabel *readiness to change*. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,609 menunjukkan bahwa keduanya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan perubahan.

## Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara *self efficacy* dengan *readiness to change* pada karyawan PT. X. Hasil analisis hipotesis menggunakan uji korelasi *pearson product moment* dengan bantuan *software SPSS versi 26.0 for windows* menunjukkan nilai signifikansi korelasi sebesar 0,775 ( $r=0,775$ ). Nilai signifikansi kurang dari 0,05 ( $p<0,05$ ), penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan kuat serta positif antara kesiapan perubahan dengan efikasi diri pada karyawan PT. X.

## Saran

Disarankan kepada perusahaan sebelum melakukan perubahan perlu diselenggarakan sosialisasi dan pelatihan terlebih dahulu mengenai efikasi diri karyawan. Meningkatnya efikasi diri pada karyawan mendorong kesiapan yang besar dalam melakukan perubahan. Pada peneliti selanjutnya dapat dilakukan analisis lebih lanjut pada variabel lain yang terkait dengan kesiapan perubahan (*readiness to change*) untuk meningkatkan referensi bagi perusahaan. Khususnya, penelitian tentang *readiness to change* dengan *self-efficacy* di lingkup perusahaan masih relatif terbatas. Untuk meningkatkan reliabilitas hasil penelitian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian selanjutnya harus lebih besar sehingga hasilnya dapat digunakan oleh banyak perusahaan. Peneliti selanjutnya juga disarankan untuk meneliti serta mengkaji aspek kesiapan perubahan *management support* dan *generality*.

## Daftar Pustaka

- Azwar, S. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif*. In Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Armenakis, A. A., & Harris, S. G. (2002). Crafting a Change Message to Create Transformational Readiness. *Journal of Organizational Change Management*, 15(2), 169-183. <https://doi.org/10.1177/001872679304600601>

- Budiani, M. S., Mulyana, O. P., & Puspitadewi, N. W. S. (2020). Peran Kepercayaan Diri dan Kemampuan Multitasking terhadap Readiness to Change pada mahasiswa. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 10(2), 150. <https://doi.org/10.26740/jptt.v10n2.p150-162>
- Bandura, A. (1997). *Self efficacy in Changing Societies*. Cambridge University Press.
- Holt, D. T., Armenakis, A. A., Field, H. S., & Harris, S. G. (2007). Readiness for Organizational Change: The Systematic development of a scale. *Journal of Applied Behavioral Science*, 43(2). <https://doi.org/10.1177/0021886306295295>
- Hikmawati, F. (2020). *Metodologi Penelitian*. Kharisma Putra Utama Offset.
- Indah, F. (2019). Hubungan antara Efikasi Diri dengan Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Semester Akhir Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Jannah, M. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi*. Surabaya: Unesa University Press.
- Kustini, Izaak, W. C., & Rini, H. P. (2020). Pengaruh Kesiapan untuk Berubah dan Proactive Behavior terhadap Kinerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 14(3), 180-190. <https://doi.org/10.19184/bisma.v14i3.15251>
- Meria, L., & Tamzil, F. (2021). Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kesiapan untuk Berubah dan Kinerja Karyawan. *Forum Ilmiah*. 18 (2). <https://ejurnal.esaunggul.ac.id/index.php/Formil/article/view/4336>
- Nurhaliza, M. W., & Mulyana, O. P. (2022). Hubungan antara Efikasi Diri dengan Kesiapan untuk Berubah pada Karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*. 9 (4) : 12-23. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v9i4.46612>
- Novitasari, D., Sasono, I., Santoso, J., Sudiyono, R., & Asbari, M. (2020). Pengaruh Kesiapan untuk Berubah pada Karyawan Manufaktur: Analisis Praktek Kepemimpinan di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (JUMBO)*.
- Pramudhita, G., & Izzati, U. (2022). Hubungan antara Efikasi Diri dengan Keterikatan Kerja pada Karyawan Bagian Welder. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(4), 210-220. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v9i4.46796>
- Raditya, Y., Wibowo, S., & Mukti, M. A. (2019). Pengaruh Self Efficacy dan Perceived Organizational Support terhadap Resistance to Change Dimediasi Readiness for Change. <http://jp.feb.unsoed.ac.id/index.php/sca-1/article/view/1436>

- Susilowati, A. S., Wicaksana, S. A., & Wardhani F. D. H. (2019). Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kesiapan Individu untuk Berubah pada Karyawan Senior di PT. XYZ.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. Penerbit KBM Indonesia.
- Sugiyono (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta
- Tampubolon, M. P. (2020). *Change Management*. Mitra Wacana Media Press.
- Vanny, C., Jufri, A., Hadiwibowo, I., Nurjannah, K., & Yulianty, P.D. (2022). Kesiapan untuk Berubah: Self Efficacy dan Komitmen Organisasi. *Jurnal MANOVA*. 5(2).
- Wilbert, Tandriani, C., Gozali, W., & Elvinawanty, R. (2021). Efek Self-Efficacy terhadap Readiness for Change Masyarakat Samosir dalam Menyambut Bali Baru. <https://doi.org/10.36276/mws.v19i2.86>
- Wulandari, D., Valentine, F., Melinda, M., Regilsa, M., & Andini, R. C. (2022). Pengaruh Self-Efficacy dalam Budaya pada Mahasiswa. *Jurnal Pendidikan Tambusai*. 6 (2) : 9875-9879. <https://doi.org/10.31004/jptam.v6i2.3984>