

EFIKASI DIRI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KESIAPAN UNTUK BERUBAH PADA KARYAWAN

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana dalam Bidang
Psikologi



Oleh:

Nabillah Azzahra

41183507220038

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS ISLAM 45**

BEKASI

2026

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Efikasi Diri dan Komitmen Organisasi terhadap Kesiapan
untuk Berubah pada Karyawan

Penyusun : Nabillah Azzahra

NPM : 41183507220038

Bekasi, 26 Juni 2026

Menyetujui:

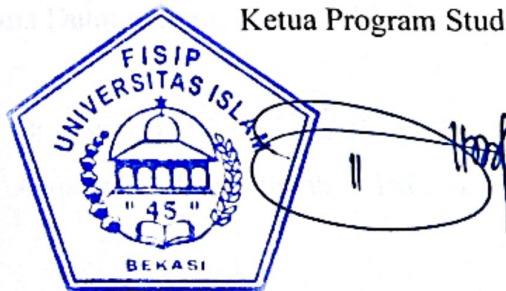
Pembimbing,



Novita Dian Iva Prestiana, S.Psi., M.Psi, Psikolog.

Mengetahui:

Ketua Program Studi



Novita Dian Iva Prestiana, S.Psi., M.Psi., Psikolog.

HALAMAN PENGESAHAN

Efikasi diri dan Komitmen Organisasi terhadap Kesiapan untuk Berubah pada Karyawan

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Nabillah Azzahra

41183507220038



Telah diujikan di hadapan Dewan Penguji

pada tanggal: 26 Juni 2026

dan telah dinyatakan Lulus/Disahkan

di Universitas Islam 45

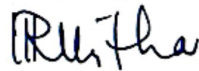
pada tanggal: 26 Juni 2026

Dewan Penguji:

Ketua : Novita Dian Iva Prestiana, S.Psi., M.Psi, Psikolog.

()

Sekretaris : Ratna Duhita Pramintari, S.K.M., M.Si.

()

Anggota : 1. Dr. Agustina Ekasari, S.Psi., M.Psi., Psikolog.

()

2. Alfiana Indah Muslimah, S.Psi., M.Psi., Psikolog.

()

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI



Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nabillah Azzahra

NPM : 41183507220038

Judul Skripsi : Efikasi Diri dan Komitmen Organisasi terhadap Kesiapan untuk Berubah pada Karyawan

Menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, skripsi ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister, dan atau doktor), baik di Universitas Islam 45 maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, yang dibimbing oleh Dosen Pembimbing Skripsi yang ditentukan atau dosen lain yang kompeten.
3. Karya tulis ini terbebas dari:
 - a. *Fabrikasi*, yaitu membuat data dari yang tidak ada menjadi seolah-olah ada (pemalsuan hasil penelitian), yaitu mengarang, mencatat dan atau mengumumkan hasil penelitian tanpa pembuktian telah melakukan proses penelitian;
 - b. *Falsifikasi*, yaitu pengubahan data dengan maksud agar sesuai yang dikehendaki (pemalsuan data penelitian), yaitu memanipulasi bahan penelitian, peralatan atau proses, mengubah atau tidak mencantumkan data atau hasil sedemikian rupa, sehingga penelitian itu tidak disajikan secara akurat dalam catatan penelitian;
 - c. *Plagiarisme*, yaitu pencurian gagasan, pemikiran, proses, objek dan hasil penelitian, baik dalam bentuk data atau kata-kata, termasuk bahan yang diperoleh melalui penelitian terbatas (bersifat rahasia), usulan rencana penelitian, dan atau naskah orang lain tanpa menyatakan penghargaan.
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Islam 45.

Bekasi, 26 Juni 2026
Yang Mer



Nabillah Azzahra
41183507220038

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat, karunia, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “*Efikasi Diri dan Komitmen Organisasi terhadap Kesiapan untuk Berubah pada Karyawan*” dengan maksimal. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Islam 45 Bekasi.

Berbagai tahapan dalam proses penelitian ini merupakan pengalaman baru yang memberikan wawasan serta pengembangan diri bagi peneliti. Oleh karena itu, peneliti meyakini bahwa pengalaman tersebut akan menjadi bekal yang bermanfaat dalam menjalani kehidupan maupun menghadapi tantangan di masa mendatang. Melalui proses ini, peneliti belajar mengenai ketekunan, kesabaran, dan keikhlasan dalam mencapai tujuan. Selain itu, peneliti juga menyadari bahwa doa serta dukungan sosial dari berbagai pihak merupakan sumber kekuatan yang sangat berarti. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, peneliti menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Novita Dian Iva Prestiana, M.Psi., Psikolog, selaku dosen pembimbing dan Ketua Program Studi Psikologi yang telah dengan sabar memberikan arahan, bantuan dan semangat selama penyusunan skripsi.
2. Seluruh dosen penguji yang dengan lapang hati memberikan saran dan masukan pada peneliti agar skripsi ini lebih baik lagi.
3. Bapak Drs. Yanto Supriyatno, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam 45 Bekasi, terima kasih atas dukungan dan kebijakan yang mendukung proses pembelajaran serta penyusunan skripsi ini.
4. Seluruh dosen, khususnya dosen Program Studi Psikologi, yang telah memberikan ilmu pengetahuan, pengalaman, inspirasi, serta berbagai kesempatan berharga selama masa studi. Peneliti mengucapkan terima kasih atas segala bimbingan dan pembelajaran yang telah diberikan.

5. Seluruh partisipan penelitian, yaitu karyawan Universitas Islam 45 Bekasi, yang telah bersedia meluangkan waktu dan berkontribusi dalam proses pengambilan data. Kemudian, peneliti mengucapkan terima kasih pada Universitas Islam 45 Bekasi atas izin dan bantuannya selama proses penelitian berlangsung.
6. Mamah atas segala doa dan dukungannya kepada peneliti selama proses studi dan penyusunan skripsi ini. Kepada alm Abah atas nilai-nilai kehidupan, keteladanan, dan kasih sayang yang telah diberikan serta menjadi sumber inspirasi bagi peneliti hingga saat ini. Kakak-kakak peneliti yang selalu berusaha membantu dan menyayangi peneliti dengan caranya masing-masing.
7. Kepada teman sepayungan peneliti, Alfina Rizky Damayanti, terima kasih atas kerja sama dan dukungan selama proses skripsi ini.
8. Teman-teman peneliti. Aisyah, Aulia, Khotim, Aini, Husna, Shandra, Khilwa, Shania, Meita, Caca, Widia, Eni, Lala, terima kasih banyak untuk seluruh dukungan, perhatian, inspirasi, kehangatan, dan kesempatan yang diberikan pada peneliti selama masa studi berlangsung dan saat penyusunan skripsi.
9. Lee ji hoon a.k.a Woozi, SEVENTEEN, Hindia, Jay Park untuk seluruh musik yang menenangkan dan menggairahkannya juga untuk inspirasi dan sumber penguat bagi peneliti.
10. Teman-teman angkatan 2022, Ka Gista, Ka Alya, Ka Risa, dan Adik-adik tingkat yang membantu peneliti selama studi berlangsung.

Bekasi, 26 Juni 2026

Nabillah Azzahra

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	1
HALAMAN PENGESAHAN.....	1
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian	12
D. Manfaat Penelitian	12
1. Manfaat Teoritis	12
2. Manfaat Praktis	12
3. Bagi responden.....	13
4. Bagi Manajer SDM universitas.....	13
5. Bagi Instansi.....	13
6. Bagi Peneliti Selanjutnya	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	14
A. Kajian Pustaka.....	14
1. Kesiapan untuk Berubah	14
a. Definisi Kesiapan untuk Berubah	14
b. Dimensi Kesiapan untuk Berubah.....	15
c. Faktor yang mempengaruhi kesiapan untuk berubah.....	17
2. Efikasi Diri.....	22
a. Definisi Efikasi Diri	22
b. Dimensi Efikasi Diri	23
c. Faktor yang mempengaruhi efikasi diri	25
d. Ciri-Ciri Efikasi Diri yang Seimbang	27
3. Komitmen Organisasi.....	27
a. Definisi Komitmen Organisasi.....	27
b. Dimensi Komitmen Organisasi.....	29
c. Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi	31
4. Karyawan	32
a. Definisi Karyawan	32
b. Tugas perkembangan karyawan.....	33
B. Kerangka Berpikir.....	35
C. Hipotesis.....	41
D. Orisinalitas dan Perbedaan dengan Penelitian Sebelumnya.....	42
BAB III METODE PENELITIAN.....	46
A. Desain Penelitian.....	46
B. Identifikasi dan Operasional Variabel.....	47
1. Identifikasi Variabel.....	47

2.	Definisi Konseptual.....	48
3.	Definisi Operasioanal.....	49
C.	Subjek, Tempat, & Waktu Penelitian.....	50
1.	Subjek Penelitian.....	50
2.	Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel.....	51
3.	Tempat dan Waktu Penelitian.....	55
D.	Teknik Pengumpulan Data.....	56
1.	Wawancara.....	56
2.	Skala Psikologi.....	57
E.	Teknik Analisis Data.....	77
1.	Teknik Deskriptif.....	77
2.	Teknik Pengujian Asumsi.....	78
3.	Teknik Pengujian Hipotesis.....	81
a.	Uji Korelasi.....	81
b.	Uji Regresi Linear Berganda.....	82
F.	Etika Penelitian.....	83
1.	Partisipasi Penelitian.....	83
2.	Prosedur Penelitian.....	84
3.	Keamanan dan Kerahasiaan Data.....	84
4.	Risiko, Efek Samping Penelitian, dan Penanganannya.....	84
5.	Manfaat Penelitian bagi Subjek.....	85
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI.....		86
A.	Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	86
B.	Deskripsi Demografis Subjek Penelitian.....	88
C.	Deskripsi Variabel Penelitian.....	101
D.	Hasil Penelitian.....	103
E.	Diskusi.....	105
F.	Keterbatasan Penelitian.....	126
BAB V PENUTUP.....		128
A.	Simpulan.....	128
B.	Saran.....	129
DAFTAR PUSTAKA.....		132
LAMPIRAN.....		140

DAFTAR TABEL

Tabel 1. <i>Pre-eliminary</i> study variabel Kesiapan untuk Berubah	3
Tabel 2. <i>Pre-eliminary</i> study variabel Efikasi Diri.....	7
Tabel 3. <i>Pre-eliminary</i> study variabel Komitmen Organisasi	8
Tabel 4. Klasifikasi sampel penelitian	54
Tabel 5. Waktu dan tempat penelitian.....	55
Tabel 6. Kategorisasi skor item Kesiapan untuk Berubah	58
Tabel 7. Kategorisasi skor item Efikasi Diri.....	59
Tabel 8. Kategorisasi skor item Komitmen Organisasi	60
Tabel 9. <i>Blue print</i> Kesiapan untuk Berubah	62
Tabel 10. <i>Blue print</i> Efikasi Diri.....	64
Tabel 11. <i>Blue print</i> Komitmen Organisasi	65
Tabel 12. Hasil Expert Judgment	68
Tabel 13. Hasil Indeks Diskriminasi Item Skala Kesiapan untuk berubah (Y)	69
Tabel 14. Hasil Indeks Diskriminasi Item Skala Efikasi Diri (X1)	70
Tabel 15. Hasil Indeks Diskriminasi Item Skala Komitmen Organisasi (X2).....	71
Tabel 16. Validitas Konstruk Skala Kesiapan untuk Berubah.....	72
Tabel 17. Validitas Konstruk Efikasi Diri.....	74
Tabel 18. Validitas Konstruk Komitmen Organisasi	75
Tabel 19. Kategorisasi Reliabilitas	76
Tabel 20. Hasil uji reliabilitas	77
Tabel 21. Kategorisasi Analisis Deskriptif	78
Tabel 22. Hasil Uji Normalitas	79
Tabel 23. Hasil Uji Linearitas	80
Tabel 24. Interpretasi koefisien korelasi	82
Tabel 25. Demografis Jenis Kelamin	88
Tabel 26. Hasil uji <i>Mann-Whitney U Test</i> berdasarkan Jenis Kelamin.....	88
Tabel 27. Demografis Usia	89
Tabel 28. Hasil uji <i>Kruskal-Wallis Test</i> berdasarkan Usia	90
Tabel 29. Demografis Status Pernikahan	91
Tabel 30. Demografis Tingkat Pendidikan	91
Tabel 31. Hasil uji <i>Kruskal-Wallis Test</i> berdasarkan Pendidikan Terakhir	92
Tabel 32. Demografis Status Kepegawaian	93
Tabel 33. Demografis Masa Kerja	93
Tabel 34. Hasil uji <i>Kruskal-Wallis Test</i> berdasarkan Masa Kerja	94
Tabel 35. Demografis Bagian kerja	95
Tabel 36. Hasil uji <i>Kruskal-Wallis Test</i> berdasarkan Bagian Kerja.....	96
Tabel 37. Demografis Jabatan/Posisi	97
Tabel 38. Hasil uji <i>Kruskal-Wallis Test</i> berdasarkan Jabatan Kerja.....	98
Tabel 39. Demografis Unit Kerja.....	100
Tabel 40. Demografis Jam Kerja per minggu	100
Tabel 41. Demografis pernah/tidak mengikuti sosialisasi/pelatihan.....	101
Tabel 42. Deskripsi Variabel Penelitian	101
Tabel 43. Hasil uji korelasi <i>rank spearman's</i> efikasi diri dengan kesiapan untuk berubah.....	103

Tabel 44. Hasil uji korelasi <i>rank spearman's</i> komitmen organisasi dengan kesiapan untuk berubah.....	103
Tabel 45. Hasil uji regresi linear berganda efikasi diri dan komitmen organisasi dengan kesiapan untuk berubah	104

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Berpikir	41
Gambar 2. Rumus Propotional sampling	54
Gambar 3. Rumus Aiken's V	67

EFIKASI DIRI DAN KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KESIAPAN UNTUK BERUBAH PADA KARYAWAN

Nabillah Azzahra (nabillahazzahra76@gmail.com)
Novita Dian Iva Prestiana (novitadianivaprestiana@gmail.com)
Universitas Islam 45

ABSTRACT

The shift toward transformational leadership at Universitas Islam 45 Bekasi requires employees to be prepared to adapt to organizational change. Self-efficacy and organizational commitment are hypothesized to play a role in enhancing readiness for change. This study aims to examine the relationship and influence of self-efficacy and organizational commitment on readiness for change. This quantitative correlational study involved 86 employees selected using proportionate stratified random sampling. Data were collected through interviews and psychological scales, namely the Self-Efficacy Scale ($\alpha = 0.909$), the Organizational Commitment Scale ($\alpha = 0.925$), and the Readiness to Change Scale ($\alpha = 0.912$). Data analysis utilized descriptive statistics, t-tests, Spearman's rho correlation, and multiple linear regression. The results indicate that self-efficacy ($p = 0.523$; $p < 0.001$) and organizational commitment ($p = 0.514$; $p < 0.001$) are positively and significantly associated with readiness to change. Self-efficacy and organizational commitment also had a significant simultaneous effect on readiness to change ($F = 50.594$; $p < 0.001$; $R^2 = 0.549$). These findings indicate that the higher the self-efficacy and organizational commitment, the higher the readiness to change.

Keyword: readiness for change, self-efficacy, organizational commitment, employees.

ABSTRAK

Perubahan tata kelola transformasional di Universitas Islam 45 Bekasi menuntut kesiapan karyawan dalam menghadapi perubahan organisasi. Efikasi diri dan komitmen organisasi X berperan dalam meningkatkan kesiapan untuk berubah. Penelitian ini bertujuan menguji hubungan dan pengaruh efikasi diri serta komitmen organisasi terhadap kesiapan untuk berubah. Penelitian kuantitatif korelasional ini melibatkan 86 karyawan yang dipilih menggunakan teknik proportionate stratified random sampling. Data dikumpulkan melalui wawancara dan skala psikologi, yaitu Skala Efikasi Diri ($\alpha = 0,909$), Skala Komitmen Organisasi ($\alpha = 0,925$), dan Skala Kesiapan untuk Berubah ($\alpha = 0,912$). Analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji beda, korelasi Spearman's rho, dan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri ($p = 0,523$; $p < 0,001$) dan komitmen organisasi ($p = 0,514$; $p < 0,001$) berhubungan positif dan signifikan dengan kesiapan untuk berubah. Efikasi diri dan komitmen organisasi juga berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kesiapan untuk berubah ($F = 50,594$; $p < 0,001$; $R^2 = 0,549$). Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi efikasi diri dan komitmen organisasi, semakin tinggi kesiapan untuk berubah.

Kata kunci: Kesiapan untuk berubah, efikasi diri, komitmen organisasi, karyawan

16%

SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

1	repository.unismabekasi.ac.id Internet	1674 words — 3%
2	etheses.uin-malang.ac.id Internet	375 words — 1%
3	repository.upi.edu Internet	314 words — 1%
4	ejournal.unesa.ac.id Internet	299 words — 1%
5	repository.uin-suska.ac.id Internet	229 words — < 1%
6	eprints.uny.ac.id Internet	178 words — < 1%
7	digilib.uin-suka.ac.id Internet	168 words — < 1%
8	proceedings.unisba.ac.id Internet	163 words — < 1%
9	repository.ub.ac.id Internet	148 words — < 1%
10	repository.uma.ac.id Internet	