

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perubahan merupakan keniscayaan dalam dinamika organisasi modern. Globalisasi, kemajuan teknologi, serta ketidakpastian lingkungan mendorong organisasi untuk beradaptasi secara cepat dan berkelanjutan. Pada era saat ini, organisasi beroperasi di tengah kondisi VUCA (*Volatility, Uncertainty, Complexity, dan Ambiguity*), yaitu lingkungan yang ditandai oleh perubahan yang cepat, ketidakpastian tinggi, kompleksitas persoalan, dan ambiguitas dalam pengambilan keputusan (Bakti, 2022). Situasi tersebut menuntut organisasi untuk melakukan transformasi agar tetap relevan, fleksibel, responsif, dan inovatif dalam menghadapi dinamika bisnis yang terus berkembang (Bakti, 2022). Dalam menghadapi perubahan organisasi perlu menyusun strategi dan kebijakan baru agar bisa beradaptasi tidak hanya itu keberhasilan implementasi perubahan sangat bergantung pada tingkat kesiapan organisasi untuk berubah. *Survey* yang dilakukan oleh McKinsey & Company (Alfais & Veri, 2025) menyebutkan bahwa 70% upaya perubahan organisasi berakhir gagal. Dalam prosesnya kesiapan akan perubahan pada organisasi sangat dipengaruhi oleh kesiapan para karyawan sebagai individu yang menjalankan proses perubahan. Tanpa keterlibatan dan kesiapan mereka, inisiatif perubahan sangat rentan mengalami kegagalan (Merdiaty dkk., 2022).

Penelitian Roos & Nilsson (2020) juga menegaskan bahwa kegagalan perubahan sering kali bukan disebabkan oleh lemahnya strategi organisasi, melainkan karena individu di dalamnya tidak memiliki keyakinan bahwa mereka mampu menjalankan perubahan tersebut. Dengan kata lain, keberhasilan transformasi organisasi sangat ditentukan oleh kesiapan psikologis karyawan untuk menerima, mendukung, dan menjalankan perubahan. Karyawan yang tidak siap menghadapi perubahan cenderung merasa kewalahan dan mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri, sehingga memperlambat proses adaptasi

implementasi perubahan dalam organisasi (Fazzari dkk., 2021). Ketidaksiapan ini juga sering memicu resistensi, yang menurut Regar dkk (Darmawan & Azizah, 2020), menjadi salah satu faktor utama kegagalan upaya perubahan organisasi. Selain itu, penelitian Khaw dkk., (2023) menunjukkan bahwa kondisi tersebut dapat mendorong turunnya motivasi dan produktivitas, meningkatkan ketidakhadiran, memunculkan perilaku kerja yang tidak optimal, bahkan menimbulkan keinginan untuk keluar atau melakukan sabotase. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Suginantra dkk., (2025) yang mengungkapkan bahwa ketidaksiapan terhadap perubahan dapat menurunkan komitmen terhadap organisasi serta berdampak negatif pada kinerja karyawan yang menjadi tidak produktif. Dengan demikian, kesiapan individu menjadi elemen krusial dalam memastikan keberhasilan perubahan organisasi.

Transformasi kelembagaan pendidikan tinggi terus berlangsung di Indonesia, salah satunya transformasi yang terjadi pada Universitas Islam 45 Bekasi (UNISMA Bekasi). Pada 16 September 2025, Pimpinan Pusat Muhammadiyah secara resmi mengambil alih pengelolaan UNISMA Bekasi dan mengubahnya menjadi Universitas Muhammadiyah Indonesia. Langkah ini diposisikan sebagai strategi pengembangan institusional untuk meningkatkan kualitas tata kelola, memperkuat daya saing akademik, serta menghadirkan standar pendidikan tinggi yang lebih modern dan adaptif terhadap perkembangan global. Ketua Umum PP Muhammadiyah menyatakan bahwa transformasi ini tidak hanya berupa pergantian nama, tetapi merupakan upaya komprehensif untuk memperluas kontribusi Muhammadiyah dalam penguatan pendidikan nasional (Arjawinangun, 2025).

Berdasarkan temuan penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa ketidaksiapan individu terhadap perubahan dapat memicu resistensi, menurunkan motivasi dan produktivitas, serta berdampak negatif pada komitmen dan kinerja. Peneliti melakukan studi pendahuluan pada tanggal 21 dan 24 November 2025 dengan cara mewawancarai tujuh karyawan

Universitas Islam 45 Bekasi, yang terdiri dari tenaga pendidik (dosen), tenaga kependidikan, tenaga pendukung, dan *security*. Wawancara ini bertujuan untuk menggali tingkat kesiapan mereka dalam menghadapi perubahan kelembagaan serta mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhinya.

Tabel 1. *Pre-eliminary study* variabel Kesiapan untuk Berubah

No	Dimensi	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7
1.	<i>Appropriateness</i> ,	√	√	√	-	-	√	√
2.	<i>Management Support</i>	-	√	-	√	-	√	√
3.	<i>Change Efficacy</i>	-	√	-	√	-	√	√
4.	<i>Personal Valance</i>	√	√	-	√	-	√	√

(Sumber: diolah oleh peneliti. Lampiran 11)

Dimensi pertama dari kesiapan untuk berubah adalah *Appropriateness*, keyakinan individu organisasi bahwa perubahan yang diusulkan merupakan hal yang tepat bagi perusahaan, perusahaan akan mendapatkan keuntungan dari implementasinya dan sesuai dengan tujuan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa 4 dari 7 responden menilai perubahan kepemilikan dan tata kelola UNISMA tidak sepenuhnya dibutuhkan, atau setidaknya belum diyakini sebagai langkah yang benar-benar tepat bagi kondisi organisasi saat ini. Sebagian responden mengakui bahwa perubahan arah memang diperlukan, namun mereka memandang bahwa transformasi tersebut seharusnya dapat dilakukan tanpa harus berpindah kepemilikan. Responden lain merasa bahwa secara konsep perubahan terlihat baik, tetapi implementasinya dinilai terburu-buru yang membuat kebingungan. Kebingungan ini semakin diperkuat oleh minimnya komunikasi dan dukungan pimpinan, terutama ketika aturan atau prosedur baru muncul tanpa penjelasan atau pelatihan yang memadai. Meskipun ada responden yang menilai Muhammadiyah sebagai lembaga berpengalaman sehingga perubahan dipandang membawa harapan positif, perasaan yang muncul tetap bercampur antara senang dan cemas. Kekhawatiran muncul terkait ketidakpastian masa depan, kemungkinan perubahan aturan, serta peningkatan beban kerja. Bahkan beberapa responden menyatakan belum memahami apakah perubahan ini benar-benar diperlukan, sementara yang

lain merasa bahwa UNISMA sebenarnya masih dapat berkembang dengan kepemilikan yang lama.

Kedua dimensi *Management Support*, yaitu sejauh mana anggota organisasi merasa bahwa pemimpin senior mendukung perubahan yang direncanakan, hasil wawancara menunjukkan bahwa 4 dari 7 responden merasa dukungan pimpinan belum terpenuhi secara memadai. Beberapa responden memang mengakui adanya dukungan dasar dari pimpinan, seperti penyampaian informasi mengenai alih kelola serta jaminan bahwa status kepegawaian tetap aman selama transisi. Ada pula responden yang menilai sebagian pimpinan, seperti rektor maupun atasan langsung, cukup responsif, transparan, dan informatif dalam menyampaikan perkembangan perubahan. Namun, beberapa responden menilai komunikasi dari pimpinan tidak disertai bimbingan teknis saat terjadi kebingungan. Beberapa responden merasakan bahwa mereka hanya menerima instruksi tanpa ruang dialog, tanpa penjelasan rinci, bahkan tanpa pernah ditanyakan mengenai kesulitan yang mereka alami dalam proses adaptasi. Selain itu, kondisi organisasi yang masih berada di bawah tata kelola yayasan lama membuat beberapa proses dan keputusan berjalan lamban, sehingga memperkuat persepsi bahwa dukungan pimpinan belum optimal. Secara keseluruhan, dukungan pimpinan terhadap perubahan cenderung belum merata pada setiap karyawan dan belum cukup kuat, terutama dalam aspek komunikasi proaktif, pendampingan teknis, dan keterlibatan beberapa elemen karyawan dalam proses transisi.

Ketiga dimensi *Change Efficacy*, sejauh mana karyawan merasa yakin mampu beradaptasi dan berkinerja baik selama perubahan, hasil wawancara menunjukkan bahwa 4 dari 7 responden merasa ragu terhadap kemampuan diri mereka dalam menghadapi perubahan transformasional UNISMA. Keraguan ini terutama muncul karena kekhawatiran terkait tuntutan kerja baru, sistem yang lebih modern, risiko melakukan kesalahan, serta usia yang membuat proses belajar menjadi lebih sulit. Beberapa responden juga menyampaikan ketidakpastian mengenai posisi mereka

setelah perubahan, kekhawatiran bersaing dengan SDM baru, serta kurangnya pelatihan yang dapat membantu proses adaptasi. Meskipun ada responden yang merasa mampu beradaptasi karena pengalaman kerja sebelumnya atau tuntutan pekerjaan yang sudah berat, mayoritas tetap menunjukkan rasa tidak percaya diri dan kecemasan menghadapi perubahan yang dinilai besar dan cepat.

Keempat dimensi *Personal Valence*, bagaimana anggota organisasi menganggap perubahan yang akan terjadi menguntungkan mereka secara personal, hasil wawancara menunjukkan bahwa 4 dari 7 responden mengungkapkan bahwa mereka belum merasakan keuntungan personal dari perubahan organisasi karena proses transisi masih berlangsung dan belum ada kebijakan baru yang diterapkan. Beberapa responden menyatakan perasaan bingung, cemas, dan terbebani, terutama karena belum jelasnya alur kerja baru, potensi peningkatan beban kerja, serta kekhawatiran tidak mampu mengikuti tuntutan perubahan. Sebagian lainnya menyebutkan bahwa perubahan ini mungkin membawa dampak positif bagi institusi, seperti citra yang lebih baik atau peluang kemajuan, namun manfaat tersebut belum dirasakan secara langsung pada level individu. Sementara itu, dua responden lainnya menunjukkan sikap lebih netral, dengan menyampaikan bahwa mereka belum bisa menilai dampaknya karena perubahan struktural dan kepemimpinan belum benar-benar berjalan. Secara keseluruhan, responden menunjukkan sikap yang cenderung hati-hati dan belum yakin apakah perubahan akan memberi keuntungan pribadi bagi mereka.

Berdasarkan telaah literatur yang telah dilakukan oleh peneliti, kesiapan untuk berubah pada karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor psikologis dan organisasional, di antaranya komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional, *efikasi diri*, modal psikologis, *perceived organizational support*, dan *workplace wellbeing*. Komitmen organisasi yang mencakup komitmen afektif, berkelanjutan, dan normatif mencerminkan keterikatan psikologis karyawan terhadap organisasi sehingga mendorong kesediaan mereka untuk menerima dan mendukung

perubahan (Alamsari & Laksmiwati, 2021), yang terbukti memiliki hubungan positif signifikan dengan kesiapan untuk berubah (Havizah & Dwatra, 2025). Kepemimpinan transformasional berperan dalam meningkatkan motivasi dan kesadaran karyawan untuk terlibat aktif dalam perubahan secara sukarela (Novitasari dkk., 2020), serta menunjukkan hubungan positif dengan kesiapan untuk berubah (Asbari dkk., 2021; Santoso & Irfanto, 2024). Selain itu, *efikasi diri* sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menghadapi tuntutan perubahan turut meningkatkan kesiapan karyawan untuk berubah (Alami & Budiani, 2024; Rismansyah dkk., 2024; Suharmanto dkk., 2024). Modal psikologis juga berperan penting dalam meningkatkan kesiapan individu untuk berubah (Ningrum & Salendu, 2021; Koesindratmono dkk., 2024). Selanjutnya, *perceived organizational support* yang mencerminkan persepsi karyawan terhadap dukungan dan kepedulian organisasi terbukti berpengaruh positif terhadap kesiapan untuk berubah (Mursalim dkk., 2023; Patricia dkk., 2020; Mursalim dkk., 2023; Dirgantara dkk., 2025). Terakhir, *workplace wellbeing* yang mencakup kesejahteraan mental, emosional, dan fisik karyawan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung adaptasi dan resiliensi dalam menghadapi perubahan organisasi (Akhbar dkk., 2020; Pratiwi & Masputri, 2025).

Berdasarkan berbagai faktor yang memengaruhi kesiapan untuk berubah, peneliti memilih efikasi diri dan komitmen organisasi sebagai variabel penelitian. Efikasi diri dipilih karena keyakinan karyawan terhadap kemampuannya dapat memengaruhi kesiapan dalam menghadapi tugas dan tuntutan kerja. Sementara itu, komitmen organisasi dipilih karena keterikatan karyawan terhadap organisasi dapat mendorong kesediaan mereka untuk bertahan, berkontribusi, dan mendukung perubahan.

Untuk memperoleh gambaran awal mengenai efikasi diri karyawan, peneliti melakukan wawancara kepada 7 karyawan. Wawancara dilakukan untuk mengetahui keyakinan karyawan terhadap kemampuannya dalam

menyelesaikan tugas dan menghadapi kendala kerja. Hasil wawancara disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2. *Pre-eliminary study* variabel Efikasi Diri

No	Dimensi	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7
1.	<i>Level</i> (tingkat)	√	-	-	√	-	√	√
2.	<i>Generality</i> (generalisasi)	-	√	-	√	√	√	√
3.	<i>Strength</i> (kekuatan)	-	-	-	-	-	√	√

(Sumber: diolah oleh peneliti. Lampiran 11)

Dimensi pertama efikasi diri adalah *Level*, yaitu keyakinan seseorang dalam menghadapi tugas dengan tingkat kesulitan berbeda. Hasil wawancara menunjukkan bahwa 4 dari 7 responden masih merasa ragu ketika berhadapan dengan tugas yang lebih rumit. Keraguan ini terutama muncul saat mereka menerima tugas baru, kompleks, atau berada di luar keahlian mereka. Beberapa responden mengaku sering merasa bingung di awal, membutuhkan waktu lebih lama untuk memahami prosedur, serta takut melakukan kesalahan. Responden yang merasa usianya lebih senior juga menyebut lebih sulit menyesuaikan diri dengan sistem atau tuntutan baru. Meskipun demikian, mereka tetap berusaha menyelesaikan tugas, namun prosesnya disertai kecemasan dan ketidakpastian terhadap kemampuan diri. Temuan ini menunjukkan bahwa keyakinan pada kemampuan menghadapi tugas sulit masih belum sepenuhnya kuat bagi sebagian responden.

Dimensi kedua efikasi diri, yaitu *Generality*, menjelaskan apakah keyakinan seseorang berlaku hanya pada tugas tertentu atau meluas ke berbagai situasi. Hasil wawancara menunjukkan bahwa 5 dari 7 responden memiliki efikasi diri yang belum stabil di berbagai konteks kerja. Mereka umumnya percaya diri pada tugas yang sudah familiar, namun keyakinan tersebut menurun ketika menghadapi hal baru atau tugas di luar keahlian. Responden menggambarkan sering merasa bingung di awal saat diberi tugas yang di luar bidang keahlian. Ada pula yang takut salah dan merasa cemas ketika mengalami rotasi unit kerja karena merasa tidak mampu menghadapi

tugas baru. Beberapa responden merasa lebih lambat memahami aturan atau prosedur baru sehingga kepercayaan diri mereka menurun.

Dimensi *Strength* menggambarkan seberapa kokoh keyakinan seseorang terhadap kemampuannya. Dari hasil wawancara, 2 dari 7 responden menunjukkan keraguan akan kemampuan diri sendiri dalam menghadapi tugas yang sulit. Mereka mudah goyah ketika menghadapi hambatan misalnya tugas yang tidak berjalan sesuai rencana atau koreksi dari atasan hingga langsung merasa tidak mampu dan menunda pekerjaan atau meminta bantuan. Sebaliknya, beberapa responden lain mengaku cukup yakin dengan kemampuan mereka dan tidak mudah menyerah ketika menghadapi tugas sulit. Namun mereka juga menyebut bahwa respons pertama saat diberi tugas baru yang menantang sering kali berupa keraguan apakah mereka mampu, meskipun pada akhirnya tetap mereka hadapi dengan usaha dan kemampuan sendiri.

Untuk memperoleh gambaran awal mengenai komitmen organisasi, peneliti melakukan wawancara kepada 7 karyawan. Wawancara dilakukan untuk mengetahui keterikatan dan kesediaan karyawan untuk berkontribusi dalam organisasi. Hasil wawancara disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3. *Pre-eliminary study* variabel Komitmen Organisasi

No	Dimensi	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7
1.	Komitmen Afektif	-	-	-	-	-	√	√
2.	Komitmen Kontinuitas	-	√	√	√	-	√	-
3.	Komitmen Normatif	√	-	√	√	-	√	√

(Sumber: diolah oleh peneliti. Lampiran 11)

Dimensi pertama komitmen organisasi adalah komitmen afektif, yaitu ikatan emosional identifikasi, dan keterlibatan karyawan terhadap organisasi. Berdasarkan hasil wawancara, 2 dari 7 responden menunjukkan tidak merasa terikat secara emosional dan menganggap organisasi hanya sebagai tempat mencari nafkah saja. Responden mengungkapkan bahwa ia belum merasa benar-benar terikat secara emosional dengan organisasi dan cenderung mengikuti kegiatan internal hanya sebatas memenuhi tanggung jawab.

Dimensi kedua komitmen organisasi adalah komitmen kontinuitas, yaitu kesadaran karyawan akan besarnya konsekuensi jika meninggalkan organisasi, serta kesediaan mereka untuk memberi usaha ekstra melebihi ekspektasi. Berdasarkan hasil wawancara, 4 dari 7 responden menunjukkan Beberapa responden menyampaikan bahwa ia tidak terlalu khawatir mengenai kemungkinan berpindah pekerjaan karena merasa masih memiliki peluang di luar organisasi dan jika diberikan tawaran yang lebih baik akan diambil. Kemudian, beberapa mengungkapkan bahwa ia bersedia bekerja sesuai tanggung jawab utama, namun belum merasa terdorong untuk mengambil pekerjaan tambahan yang tidak termasuk dalam perannya, jika diharuskan mengambil pekerjaan tambahan responden berhadapan mendapat bayaran lebih atau merasa berat untuk mengerjakannya.

Dimensi ketiga komitmen organisasi adalah komitmen normatif, individu berada dan bertahan dalam organisasi karena memiliki adanya rasa kewajiban kepada organisasi yang telah berinvestasi kepada individu baik berupa manfaat secara langsung atau tidak. Dari hasil wawancara 5 dari 7 beberapa responden merasa bahwa tidak ada hutang budi responden dengan organisasi responden merasa apa yang diberikan organisasi adalah hak dari anggota organisasi contohnya seperti gaji, tunjangan, pelatihan. Beberapa responden juga menyatakan jika mendapatkan kesempatan yang lebih baik di luar organisasi akan mengambil kesempatan tersebut.

Penelitian ini dilakukan di Universitas Islam 45 Bekasi yang berlokasi di Jl. Cut Meutia No. 83 Bekasi RT.004/RW.009, Margahayu, Kec. Bekasi Tim., Kota Bks, Jawa Barat 17113, Indonesia. Universitas Islam 45 Bekasi dianggap sebagai salah satu kampus tertua di Bekasi yang berdiri sejak tahun 1982 melalui Yayasan Pendidikan Islam (YPI) 45. UNISMA Bekasi memiliki 7 fakultas dengan 21 program studi S1 serta 3 program magister (S2).

Peneliti memilih Universitas Islam 45 Bekasi sebagai lokasi penelitian karena kampus ini tengah berada pada fase transformasi besar yang sangat relevan dengan fokus penelitian mengenai kesiapan untuk

berubah. UNISMA Bekasi sedang dalam proses alih kelola oleh Pimpinan Pusat Muhammadiyah dan bertransformasi menjadi Universitas Muhammadiyah Indonesia. Transformasi ini berlangsung cepat dan mencakup restrukturisasi tata kelola, pembenahan sistem manajerial, serta pengembangan sumber daya manusia secara menyeluruh. Kondisi tersebut menjadikan UNISMA Bekasi konteks yang tepat untuk meneliti kesiapan terhadap perubahan, khususnya di kalangan karyawan universitas yang terlibat langsung dalam proses transformasi.

Keterkaitan lokasi penelitian dengan topik ini terletak pada kenyataan bahwa perubahan besar di UNISMA Bekasi menuntut kesiapan mental, emosional, dan perilaku dari seluruh anggota organisasi. Hal ini memberikan peluang bagi peneliti untuk mengkaji peran efikasi diri dan komitmen organisasi dalam membentuk kesiapan individu menghadapi perubahan di lingkungan kerja. Selain itu, transformasi UNISMA Bekasi tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga merupakan langkah strategis PP Muhammadiyah menuju universitas unggul berskala nasional hingga internasional. Proses perubahan yang cepat dan menyeluruh ini menjadi daya tarik tersendiri karena menghadirkan tantangan unik dalam hal penguatan kompetensi, komitmen, dan adaptabilitas sumber daya manusia.

Penelitian yang dilakukan oleh Fitriyah & Laksmiwati, (2022) berjudul *“Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Kesiapan untuk Berubah pada Karyawan PT X”* menggunakan teori Holt dkk sebagai landasan dalam mengukur kesiapan untuk berubah. Dalam penelitian tersebut, kesiapan untuk berubah ditetapkan sebagai variabel terikat, sedangkan iklim organisasi sebagai variabel bebas. Penelitian ini melibatkan 76 karyawan tetap PT X. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara iklim organisasi dan kesiapan untuk berubah, yang mengindikasikan bahwa semakin positif iklim organisasi, maka semakin tinggi pula kesiapan karyawan untuk menghadapi perubahan, dan sebaliknya.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Akhbar dkk., (2020) dengan judul *“Peran Kesejahteraan di Tempat Kerja terhadap Kesiapan untuk Berubah”*, yang juga menggunakan teori Holt dkk sebagai dasar pengukuran kesiapan untuk berubah. Pada penelitian ini, kesiapan untuk berubah berperan sebagai variabel terikat, sementara kesejahteraan di tempat kerja sebagai variabel bebas. Subjek penelitian terdiri atas 98 karyawan tetap pada salah satu organisasi Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap kesiapan untuk berubah dengan kontribusi sebesar 35,5%, yang berarti bahwa tingkat kesejahteraan yang dimiliki karyawan turut berperan dalam meningkatkan kesiapan mereka untuk menghadapi perubahan.

Penelitian sebelumnya, seperti Fitriyah & Laksmiwati (2022) dan Akhbar et al. (2020), meneliti pengaruh iklim organisasi dan kesejahteraan kerja terhadap kesiapan untuk berubah pada karyawan di sektor bisnis dan BUMN menggunakan teori. Penelitian ini menghadirkan keterbaruan dengan meneliti peran efikasi diri dan komitmen organisasi terhadap kesiapan untuk berubah pada karyawan Universitas Islam 45 Bekasi. Fokus pada dimensi psikologis ini memberikan pemahaman lebih mendalam tentang bagaimana keyakinan individu terhadap kemampuan diri dan keterikatan mereka pada organisasi memengaruhi kesiapan menghadapi perubahan institusional di lingkungan pendidikan tinggi.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana deskripsi efikasi diri, komitmen organisasi dan kesiapan untuk berubah pada karyawan di Universitas Islam 45 Bekasi?
2. Apakah ada hubungan antara efikasi diri dengan kesiapan untuk berubah pada karyawan di Universitas Islam 45 Bekasi?
3. Apakah ada hubungan antara komitmen organisasi dengan kesiapan untuk berubah pada karyawan di Universitas Islam 45 Bekasi?
4. Apakah ada pengaruh efikasi diri dan komitmen organisasi terhadap kesiapan untuk berubah pada karyawan di Universitas Islam 45 Bekasi?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana deskripsi efikasi diri, komitmen organisasi dan kesiapan untuk berubah pada karyawan di Universitas Islam 45 Bekasi.
2. Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara efikasi diri dengan kesiapan untuk berubah pada karyawan di Universitas Islam 45 Bekasi.
3. Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara komitmen organisasi dengan kesiapan untuk berubah pada karyawan di Universitas Islam 45 Bekasi.
4. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh efikasi diri dan komitmen organisasi terhadap kesiapan untuk berubah pada karyawan di Universitas Islam 45 Bekasi.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi serta manajemen sumber daya manusia, dengan menjelaskan hubungan antara efikasi diri, komitmen organisasi, dan kesiapan untuk berubah pada konteks karyawan universitas. Secara teoritis, hasil penelitian ini dapat memperkaya kajian empiris mengenai peran faktor psikologis, yaitu efikasi diri dan faktor afektif, yaitu komitmen organisasi dalam mempengaruhi kesiapan individu menghadapi perubahan organisasi. Lebih lanjut, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi pengembangan model konseptual yang menggambarkan mekanisme psikologis individu dalam menghadapi perubahan organisasi, sehingga dapat dijadikan acuan bagi penelitian selanjutnya di bidang perilaku organisasi dan manajemen perubahan.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan implikasi langsung bagi pengelolaan sumber daya manusia di

lingkungan universitas maupun organisasi lainnya yang sedang atau akan melakukan perubahan.

3. Bagi responden

Hasil penelitian diharapkan membantu responden merefleksikan keyakinan terhadap kemampuan diri serta sikap komitmen terhadap organisasi, sehingga mendorong kesiapan yang lebih adaptif dan positif dalam menghadapi perubahan organisasi.

4. Bagi Manajer SDM universitas

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam merancang strategi pengembangan karyawan melalui peningkatan efikasi diri dan penguatan komitmen organisasi agar lebih siap menghadapi proses perubahan.

5. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dasar bagi perumusan kebijakan internal, seperti pelatihan, komunikasi perubahan, dan program pembinaan yang mendukung kesiapan mental serta loyalitas karyawan terhadap organisasi.

6. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi peneliti selanjutnya sebagai rujukan empiris terkait pengaruh efikasi diri dan komitmen organisasi terhadap kesiapan untuk berubah. Temuan penelitian ini juga diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai dasar dalam pengembangan instrumen penelitian, perluasan kajian terhadap variabel-variabel yang relevan, serta pelaksanaan penelitian komparatif pada berbagai institusi maupun sektor organisasi.