

***Readiness For Change Lembaga Pendidikan Perkebunan Ditinjau Dari
Psychological Capital dan Perceived Organizational Support***

Dwi Ari Setyo Nugroho & Isaac Jogues Kiyok Sito Meiyanto
Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada

ABSTRAK

Perubahan atau transformasi merupakan hal yang harus dilakukan oleh organisasi agar mampu bertahan di tengah ketatnya persaingan dan tuntutan *stakeholder*. Namun dalam prakteknya tidak semua organisasi yang melakukan transformasi dapat berhasil dengan baik, dimana sebagian besar kegagalannya diakibatkan adanya penolakan dan ketidaksiapan sumber daya manusia di dalamnya sebagai pelaku utama transformasi perusahaan. Oleh karena itu untuk melaksanakan dan mencapai tujuan transformasi perusahaan dibutuhkan suatu kesiapan untuk berubah dari seluruh elemen organisasi khususnya karyawan agar perubahan dapat berjalan sesuai dengan yang direncanakan. Di sisi lain yang menjadi persoalan adalah tidak semua karyawan yang ada di organisasi siap dan mau menerima perubahan yang terjadi. Oleh karena itu *Psychological capital* dan *perceived organizational support* diprediksi menjadi faktor penting untuk meningkatkan kesiapan untuk berubah (*readiness for change*). Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *psychological capital* dan *perceived organizational support* terhadap *readiness for change* pada Lembaga Pendidikan Perkebunan (LPP), yang mana saat ini LPP sedang melakukan transformasi bisnis dan kelembagaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana data penelitian dikumpulkan menggunakan skala *readiness for change*, *psychological capital* dan *perceived organizational support*, dan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Analisis dilakukan untuk mengetahui *readiness for change* ditinjau dari *psychological capital* dan *perceived organizational support* pada karyawan LPP. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *psychological capital* dan *readiness for change* merupakan predictor dari *readiness for change* khususnya pada karyawan LPP. Pengaruh prediktor sebesar 69% terhadap tingkat *readiness for change*.

Kata Kunci: *readiness for change, psychological capital, perceived organizational support, transformasi*

***Readiness For Change Lembaga Pendidikan Perkebunan Reviewed From
Psychological Capital dan Perceived Organizational Support***

Dwi Ari Setyo Nugroho & Isaac Jogues Kiyok Sito Meiyanto
Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada

ABSTRACT

Abstract. Change or transformation is something that must be done by the organization to be able to survive during intense competition and stakeholder needs. However, in practice, not all organizations that carry out transformation can be successful, where most of the failures are caused by the rejection and unreadiness of human resources in it as the main actors in the transformation of the company. Therefore Psychological capital and perceived organizational support are predicted to be important factors to increase readiness for change. This study uses a quantitative approach, where research data are collected using a scale of readiness for change, psychological capital and perceived organizational support, and data analysis is performed using multiple regression analysis. The analysis was conducted to find out readiness for change in terms of psychological capital and perceived organizational support for LPP employees. The results showed that psychological capital and readiness for change were predictors of readiness for change, especially for LPP employees. The effect of predictor is 69% on the level of readiness for change

Keywords: *readiness for change, psychological capital, perceived organizational support, transformation*