



PERAN MINDSET TERHADAP INDIVIDUAL READINESS FOR CHANGE PADA KARYAWAN

Fadhillathif Farras Arifin¹, Indrayanti²

^{1,2} Fakultas Psikologi, Universitas Gadjah Mada

Abstrak

Globalisasi, perkembangan teknologi, dan pandemi COVID-19 mendorong perubahan organisasi. Perubahan tersebut membutuhkan kesiapan karyawan terhadap perubahan. Di sisi lain, terdapat kecenderungan karyawan tidak siap dalam menghadapi perubahan. Oleh karena itu, dibutuhkan strategi untuk meningkatkan *individual readiness for change* pada karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran *mindset* terhadap *individual readiness for change* pada karyawan. Sejumlah 84 karyawan pada tingkat staf, spesialis, supervisor, dan manajer dari perusahaan/instansi publik dan privat yang akan menghadapi perubahan besar terlibat dalam penelitian ini. Instrumen penelitian ini menggunakan skala *individual readiness for change* yang terdiri dari 23 aitem serta skala *mindset* yang terdiri dari 12 aitem pada kategori *growth mindset* dan 12 aitem pada kategori *fixed mindset*. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan *growth mindset* dan *fixed mindset* berperan signifikan secara simultan terhadap *individual readiness for change* dengan $R^2 = 0,240$ ($p < 0,01$), serta sumbangan efektif *growth mindset* sebesar 16,275% dan *fixed mindset* sebesar 7,7315%. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat peran *growth mindset* dan *fixed mindset* terhadap *individual readiness for change*.

Kata Kunci: *fixed mindset, growth mindset, individual readiness for change, mindset*

Abstract

Globalization, technological advancement, and COVID-19 pandemic drive organizational changes. These changes need employees' readiness for change. However, there is a tendency of employees to not ready for change. On the other side, individual readiness for change needs to be increased strategically. The purpose of this research is to explore the role of mindset towards individual readiness for change in employees. 84 employees in staff, specialist, supervisor, and manager level from public and private company/institute that facing big changes are involved in this research. This research used 23 items of individual readiness for change scale and 12 items of growth mindset and 12 items of fixed mindset from mindset scale. Multiple regression results indicated growth mindset and fixed mindset have a significant role toward individual readiness for change simultaneously with $R^2 = 0,240$ ($p < 0,01$), and effective contribution 16,275% of



growth mindset and 7,7315% of fixed mindset. This research shows that growth mindset and fixed mindset have a role in individual readiness for change.

Keywords: *fixed mindset, growth mindset, individual readiness for change, mindset*