

ABSTRACT

The effectiveness of change implementation in an organization depends on the level of individual readiness for change. Low level of individual readiness can cause resistance to change. This study was aimed to test the role of psychological capital to individual readiness for change moderated by perceived organizational support. The method of data collection was done through the survey by spreading the individual readiness for change scale, the psychological capital scale and the perceived organizational support scale. The subjects were 351 employees of Local Government in Yogyakarta Region that embrace changing position (inpassing). Moderated regression analysis was used to test the hypothesis. Data analysis showed that both of psychological capital and perceived organizational support play role as predictors to individual readiness for change ($R^2=0.350; p<0.05$), but perceived organizational support does not moderates the of effect psychological capital on individual readiness for change ($F=2.267; p>0.05$). This research underlines the importance of resilience as psychological capital's dimension to increase the individual readiness for change in an organization.

Keywords: individual readiness for change, psychological capital, perceived organizational support

INTISARI

Efektivitas intervensi perubahan dalam organisasi dipengaruhi oleh tingkat kesiapan berubah individunya. Rendahnya kesiapan berubah dapat memicu munculnya penolakan terhadap inisiatif perubahan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran psychological capital terhadap kesiapan individu untuk berubah, dengan persepsi dukungan organisasi sebagai moderator. Metode pengambilan data dilakukan melalui survei dengan menyebarkan skala kesiapan individu untuk berubah, skala psychological capital, dan skala persepsi dukungan organisasi. Subjek penelitian ini adalah 351 pegawai yang tersebar di instansi Pemerintah Daerah DIY yang akan menghadapi perubahan (inpassing) jabatan. Analisis data dilakukan dengan moderated regression analysis. Hasil analisis menunjukkan bahwa psychological capital dan persepsi dukungan organisasi secara bersama-sama memiliki peranan dalam memprediksi kesiapan individu untuk berubah ($R^2=0.350; p<0.05$), namun persepsi dukungan organisasi tidak terbukti memoderasi peranan psychological capital dengan kesiapan individu untuk berubah ($F=2.267; p>0.05$). Penelitian ini menegaskan pentingnya peranan resiliensi sebagai salah satu dimensi psychological capital dalam meningkatkan kesiapan berubah individu dalam organisasi.

Kata kunci : Kesiapan individu untuk berubah, psychological capital, persepsi dukungan organisasi