

Abstrak

Proses awal yang harus dilakukan dalam perubahan organisasi adalah proses asesmen untuk mengetahui sejauh mana kesiapan pegawai. Salah satu skala yang mengukur kesiapan terhadap perubahan adalah skala dari Holt dkk. (2007). Penelitian yang menggunakan skala tersebut di Indonesia memiliki keterbatasan pengukuran hanya pada analisis daya beda aitem dan uji reliabilitas sehingga penelitian ini bermaksud menguji Validitas Konstruk dari adaptasi skala tersebut. Penelitian telah dilakukan di Kementerian XYZ yang merupakan salah satu organisasi sektor publik di Indonesia yang sedang dalam proses pelaksanaan program perubahan nilai dan budaya kerja. Tujuan penelitian adalah untuk menghasilkan instrumen pengukuran Kesiapan terhadap Perubahan yang valid dan reliabel melalui adaptasi skala *Readiness to Change* dari Holt dkk. (2007). Aspek atau faktor dalam skala kesiapan terhadap perubahan meliputi *appropriateness*, *management support*, *change efficacy*, dan *personal valence*. Korelasi antar masing-masing indikator dengan total skor yang signifikan dengan daya beda aitem (r_{ix}) bergerak antara 0,563 hingga 0,915 serta reliabilitas ($r_{xx'}$) untuk seluruh aitem yang menunjukkan hasil sebesar 0,936. Uji validitas konstruk dilakukan dengan *confirmatory factor analysis* menggunakan software IBM SPSS AMOS versi 22 dengan hasil *model fit* setelah penyesuaian kovarian pada 7 pasang *error terms* dan pengguguran 5 aitem. Uji *convergent validity*, *construct reliability*, dan *discriminant validity* menunjukkan hasil yang baik. Uji perbedaan *chi-square* menunjukkan bahwa tidak terdapat *measurement invariances* secara metrik yang berarti terdapat perbedaan respon antar gender dalam tingkatan model. Secara keseluruhan, skala kesiapan terhadap perubahan dari Holt dkk. (2007) versi Bahasa Indonesia valid dan reliabel untuk digunakan dalam asesmen kesiapan pegawai Kementerian XYZ dalam menghadapi perubahan.

Kata kunci: kesiapan, berubah, perubahan, adaptasi skala

Abstract

The initial process of organizational change should be done through assessment to measure the extent of employees' readiness. One of the scale that measures readiness for change comes from Holt et al. (2007). Previous study using the scale in Indonesia has limited measurement only to analyze item discrimination and reliability testing so that this study intends to measure construct validity of scale adaptation. Study has been conducted at Ministry of XYZ, one of public sector organization in Indonesia in the process of implementing value and work culture change. This study intends to develop a valid and reliable measurement instrument of readiness for change through adaptation of scale from Holt et al. (2007) consists of four factors i.e. appropriateness, management support, change efficacy, and personal valence. Data analysis results

show each item-total item correlate significantly with item discrimination (r_{ix}) at 0.563 to 0.915 point and reliable ($r_{xx'}$) at 0.936 for all items. Confirmatory factor analysis using IBM SPSS AMOS software version 22 resulting in model fit after covariances adjustment for 7 pairs of error terms and deletion of 5 items. The convergent validity, construct reliability, and discriminant validity test shows good results. Chi-square difference test shows that there is no metric measurement invariances which means that there is a difference of gender responses within the model level. Overall, the Indonesian version scale of readiness for change from Holt et al. (2007) valid and reliable to be used in assessment of employee readiness for change in Ministry of XYZ.

Keywords: readiness, change, scale adaptation