

**PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* TERHADAP *READINESS FOR CHANGE* PADA GURU SMA DAN SMK DI KOTA MAKASSAR**

**SKRIPSI**

**Pembimbing:  
Muhammad Tamar, M.Psi.,  
Suryadi Tandiayuk, S.Psi., M.Psi., Psikolog**

**Oleh:  
Nano Gustavo Natsir Djide  
NIM: C021171320**



**UNIVERSITAS HASANUDDIN  
FAKULTAS KEDOKTERAN  
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
MAKASSAR  
2022**

**PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* TERHADAP *READINESS FOR CHANGE* PADA GURU SMA DAN SMK DI KOTA MAKASSAR**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk menempuh Ujian Sarjana  
Pada Fakultas Kedokteran  
Program Studi Psikologi  
Universitas Hasanuddin

**Pembimbing:**

**Muhammad Tamar, M.Psi.,  
Suryadi Tandiayuk, S.Psi., M.Psi., Psikolog**

**Oleh:**

**Nano Gustavo Natsir Djide  
NIM: C021171320**



**UNIVERSITAS HASANUDDIN  
FAKULTAS KEDOKTERAN  
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
MAKASSAR  
2022**

Halaman Pengajuan Seminar Hasil

SKRIPSI

**PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* TERHADAP  
*READINESS FOR CHANGE* PADA GURU SMA DAN SMK DI KOTA  
MAKASSAR**

disusun dan diajukan oleh:

Nano Gustavo Natsir Djide

C021171320

Telah disetujui oleh Tim Pembimbing untuk diseminarkan pada tanggal seperti  
tertera di bawah ini:

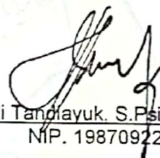
.....  
Makassar, Februari 2022

Pembimbing I




Dr. Muhammad Tamar, M.Psi.  
NIP. 19641231 199002 1 004

Pembimbing II



Suryadi Tandilayuk, S.Psi., M.Psi., Psikolog  
NIP. 19870922 202005 3 001

Ketua Program Studi Psikologi  
Fakultas Kedokteran  
Universitas Hasanuddin



Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., M.A.  
NIP. 19810725 202012 1004

SKRIPSI

Pengaruh Psychological Capital terhadap Readiness for Change pada Guru SMA dan SMK di Kota Makassar

disusun dan diajukan oleh  
Nano Gustavo Natsir Djide  
C021171320

Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi  
Pada tanggal 06 April 2022

Menyetujui,

Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Muhammad Tamar, M.Psi	Ketua	
2.	Mayenrisari Arifin, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Sekretaris	
3.	Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc.	Anggota	
4.	Suryadi Tandayuk, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	
5.	Grestin Sandy R., S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	
6.	Rezky Ariany Aras, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	

Mengetahui,

Wakil Dekan Bidang Akademik, Riset dan Inovasi  
Fakultas Kedokteran  
Universitas Hasanuddin

Ketua Program Studi Psikologi  
Fakultas Kedokteran  
Universitas Hasanuddin



Dr. dr. Irfan Idris, M.Kes.  
NIP. 19671103 199892 1 001

Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., M.A.  
NIP. 19810725 201012 100 4

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister, dan doctor) baik di Universitas Hasanddin maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali Tim Pembimbing dan masukan Tim Penelaah/Tim Penguji.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar Pustaka.
4. Pernyataan ini telah saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, Maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Makassar, 06 April 2022,  
pernyataan,



Natio Gustavo  
Nim. C021171320

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT karena atas segala berkat, rahmat, dan karunia-Nya lah sehingga peneliti dapat menyelesaikan proses penyusunan skripsi ini sebagai salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Psikologi (1) pada Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Hasanuddin. Suatu nikmat yang luar biasa bagi peneliti karena dapat melewati segala proses dengan setiap dinamika dan pembelajaran yang luar biasa. Peneliti menyadari bahwa penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan banyak pihak. Oleh karena itu, dengan penuh rasa hormat peneliti mengucapkan terima kasih, terkhusus kepada:

1. Orang tua tercinta yaitu Natsir Djide dan Sartini, saudara peneliti yaitu Nina Pratiwi, Nana Juniarti, Nani Apriani serta kakak Saipul Simollah dan Muslihuddin Nawawi yang senantiasa mendoakan, memberikan limpahan kasih sayang, dan dukungan yang tiada hentinya kepada peneliti sehingga peneliti memiliki kekuatan dan ketangguhan untuk melewati segala tantangan hingga sampai pada tahap menyelesaikan skripsi.
2. Muhammad Tamar, S.Psi., selaku dosen pembimbing I dan Bapak Suryadi Tandiyuk S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku dosen pembimbing II yang senantiasa memberikan waktu dan tenaga untuk memberikan bimbingan dan umpan balik kepada peneliti selama penyusunan skripsi. Terima kasih atas segala dukungan, ilmu, dan saran yang diberikan agar peneliti dapat lebih berkembang. Terima kasih telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk terus berproses sejak awal hingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Ibu Grestin Sandy R, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku dosen Pendamping Akademik yang senantiasa mendampingi peneliti sejak awal menjadi mahasiswa di Program Studi Psikologi hingga peneliti memperoleh gelar sarjana Psikologi. Terima kasih atas segala dukungan, bimbingan, ilmu, dan saran yang telah diberikan selama peneliti berproses sebagai mahasiswa Program Studi Psikologi.

4. Ibu Elvita Bellaini S.Psi, M.Sc Dr. ichlas Nanang Afandi, S.Psi,. M.A selaku dosen pembahas I dan Ibu Rezky Ariani Aras, S.Psi., M.Psi,. Psikolog selaku dosen pembahas II sejak seminar proposal. Terima kasih atas segala masukan yang diberikan agar peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini sebaik mungkin.
5. Ibu Nur Aswi, S.Pi (Ibu Wiwik) yang berperan besar dalam proses administrasi selama penelitian hingga pada saat peneliti menyelesaikan studi.
6. Bapak/Ibu Dosen dan seluruh Staf Program Studi Psikologi Universitas Hasanuddin yang telah membantu, mendukung, dan memberikan ilmu selama peneliti berproses di Program Studi Psikologi Universitas hasanuddin.
7. Rama, Ian, Fatur, Zur, Husain, Albi, dan Ihza yang merupakan sahabat baik peneliti selama berproses di Prodi Psikologi. Terima kasih untuk waktu, kebahagiaan, pelajaran, dan kebersamaan yang diberikan. Terima kasih sudah menjadi sahabat yang baik, pengertian, dan selalu mendukung peneliti dari awal berproses hingga akhir.
8. Yulfita yang merupakan teman dekat peneliti. Terima kasih atas kebahagiaan, pelajaran, dan saran yang selalu diberikan dalam membantu peneliti berkembang. Terima kaish atas dukungan, doa, dan selalu bersedia menemani baik suka maupun duka peneliti selama proses skripsi.
9. Nurul, Icha, Sisi, Kak Ayach, Kak Alif , Neny, dan Tiwi, selaku teman diskusi selama proses pengerjaan skripsi. Terima kasih atas segala masukan, ilmu, waktu, dan dukungan yang diberikan kepada peneliti.
10. Teman-teman Angkatan 2017 Psikologi PROXIMI7Y yang selalu memberikan keceriaan, dukungan, pelajaran, doa dan bantuan selama berproses di Prodi Psikologi. Terima kasih atas segala doa dan semangat yang diberikan kepada peneliti selama mengerjakan skripsi.
11. Yulfita yang merupakan teman dekat peneliti. Terima kasih atas kebahagiaan, pelajaran, dan saran yang selalu diberikan dalam membantu peneliti berkembang. Terima kaish atas dukungan, doa, dan selalu bersedia menemani peneliti selama suka maupun duka dalam proses skripsi.

12. Ridwan, Nace, Ilham, Nopal, Rafly, Miko, Callu, dan lain lain yang merupakan sahabat baik peneliti. Terima kasih atas perhatian, dukungan dan doa yang selalu diberikan kepada peneliti. Terima kasih sudah selalu mendorong peneliti untuk tetap semangat.
13. Seluruh orang-orang yang bersedia menjadi responden pada penelitian ini. Terima kasih atas kesediaan waktu dan bantuannya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi.
14. Serta seluruh pihak yang mungkin tidak dapat disebutkan satu per satu oleh peneliti. Terima kasih telah memberikan bantuan, baik secara langsung maupun tidak secara langsung dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan berkat, rahmat, dan nikmat-Nya kepada semua yang telah memberikan bantuan kepada peneliti. Peneliti viii menyadari bahwa dalam penelitian skripsi ini masih terdapat kekurangan, sehingga dengan segala kerendahan hati peneliti mengharapkan saran dan umpan balik yang dapat membangun agar kedepannya peneliti bisa lebih baik lagi. Semoga segala hal yang telah tertulis pada skripsi ini, dapat memberikan kontribusi dan manfaat bagi banyak pihak, khususnya remaja, pihak sekolah, komunitas psikologi, dan pihak lainnya yang tidak dapat peneliti sebutkan satu per satu. Terima kasih banyak atas segala ilmu, bantuan, dukungan, dan umpan balik yang telah diberikan kepada peneliti selama pengerjaan skripsi ini.



## ABSTRAK

Nano Gustavo, C021171320, Pengaruh *Psychological Capital* Terhadap *Readiness For Change* Pada Guru Sma Dan Smk Di Kota Makassar, Skripsi, Fakultas Kedokteran, Program Studi Psikologi, Universitas Hasanuddin Makassar, 2022.

xiii, 64 halaman, 11 lampiran

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari factor *psychological capital* terhadap *readiness for change* pada guru SMA dan SMK di Kota Makassar dalam menghadapi kondisi kondisi yang terjadi pada saat perubahan sedang berlangsung khususnya selama pandemic .Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain penelitian deskriptif. Sampel Pada penelitian ini terdiri dari 230 guru SMA dan SMK di Kota Makassar. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik *non-probability accidental sampling*. Instrumen yang digunakan adalah skala *Psychological Capital Questionnaire* dan Skala *Readiness For Change*. Teknik analisis yang digunakan adalah uji regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *psychological capital* secara signifikan berkontribusi terhadap *readiness for change* sebesar 2% ( $R^2 = 0,02$ ; Sig=0,0029) dan 98% lainnya berasal dari variable yang tidak diteliti pada penelitian ini.

**Kata kunci:** *Psychological Capital, Readiness For Change, Guru, SMA dan SMK*

Daftar Pustaka, 38 (1993,2020)

## ABSTRACT

Nano Gustavo, C021171320, The Effect of Psychological Capital on Readiness For Change in high school and vocational high school teachers in Makassar City, Thesis, Medical Faculty, Departement of Psychology, Hasanuddin University, Makassar, 2022.

Xiii, 64 pages, 11 attachment

This study aims to determine The Effect of Psychological Capital on Readiness For Change in high school and vocational high school teachers in Makassar City. This research is a quantitative research with descriptive research design. The study sample consisted of 230 high school teachers. The sampling technique used in this study is non probability accidental sampling. Research data is collected with psychological capital Questionnaire and Readiness For Change Scale. Data was analyzed by using the simple linear regression analysis. The result of this study showed that there is significant effect of psychological capital to Readiness For Change in high school and vocational high school teachers in Makassar City. The effect of Psychological capital readiness for change is 2% ( $R^2 = 0,02$ ;  $Sig = 0,0029$ ) while the rest of 98% is affected by others variabels not examined in this study.

**Key Word:** *Psychological Capital, Readiness For Change, Teachers, High School and Vocational High School*

Bibliography, 38 (1993, 2021)

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	10
1.3. Tujuan Penelitian .....	11
1.4. Manfaat Penelitian .....	11
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	11
1.4.2 Manfaat Praktis.....	11
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>12</b>
2.1 <i>Readiness for Change</i> .....	12
2.1.1 Definisi <i>Readiness for Change</i> .....	12
2.1.2 Dimensi <i>Readiness for Change</i> .....	12
2.1.3 Faktor <i>Readiness for Change</i> .....	13
2.2 <i>Psychological Capital</i> .....	15
2.2.1 Definisi <i>Psychological Capital</i> .....	15

2.2.2 Dimensi <i>Psychological Capital</i> .....	16
2.4 Hubungan <i>Psychological Capital</i> Terhadap <i>Readiness For Change</i> .....	19
2.5 Kerangka Konseptual .....	23
2.6 Hipotesis Penelitian .....	26
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>27</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	27
3.2 Variabel Penelitian .....	27
3.3 Definisi Oprasional Variabel Penelitian .....	28
3.3.1 <i>Readiness For Change</i> .....	29
3.3.2 <i>Psychological Capital</i> .....	29
3.4 Partisipan Penelitian .....	30
3.4.1 Populasi .....	30
3.4.2 Sampel .....	30
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	31
3.5.1 Skala <i>Psychological Capital</i> .....	31
3.5.2 Skala <i>Readiness For Change</i> .....	31
3.6 Validitas dan Reliabilitas .....	32
3.6.1 Uji Validitas .....	32
3.6.2 Uji Reliabelitas .....	32
3.7 Analisis Data .....	33
3.7.1 Analisis Data Deskriptif .....	33
3.7.2 Uji Asumsi .....	34
3.8 Persiapan Penelitian .....	35
3.8.1 Tahap Pengambilan Data .....	35
3.8.2 Tahap Analisis Data .....	36

3.8.3 Tahap Penyusunan Laporan.....	36
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>37</b>
4.1. Hasil Penelitian.....	37
4.1.1 Data Demografi Responden.....	38
4.1.2 Profil Responden Berdasarkan Variabel <i>Readiness for Change</i> .....	41
4.1.3 Profil Responden Berdasarkan Variabel <i>Psychological capital</i> .....	46
4.2. Uji Asumsi.....	51
4.2.1. Uji Hipotesis .....	53
4.3. Pembahasan .....	54
4.4. Limitasi Penelitian .....	61
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>63</b>
5.1. Kesimpulan .....	63
5.2. Saran.....	64
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 <i>Blue Print</i> Asli Alat Ukur <i>Psychological Capital</i> .....	32
Tabel 3.2 <i>Blue Print</i> Asli Alat Ukur <i>Readiness for Change</i> .....	32
Tabel 3.3 Koefisien Reliabilitas .....	34
Tabel 3.4 Reliabilitas Alat Ukur <i>Psychological Capita</i> .....	34
Tabel 3.5 Reliabilitas Alat Ukur <i>Readiness for Change</i> .....	34
Tabel 3.8 <i>Timeline</i> Prosedur Kerja.....	36
Tabel 4.1 Penormaan Variabel <i>Readiness for Change</i> .....	42
Tabel 4.2 Penormaan Variabel <i>Psychological Capita</i> .....	47
Tabel 4.3 Uji Linearitas.....	52
Table 4.4 Uji Hipotesis .....	53
Tabel 4.4 Nilai Kontribusi <i>Psychological Capital</i> terhadap <i>Readiness for Change</i> .....	53

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	24
Gambar 3.1 Variabel Penelitian .....	28
Gambar 4.1 Profil Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	37
Gambar 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia .....	38
Gambar 4.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	39
Gambar 4.4 Profil Responden Berdasarkan Tempat Bekerja .....	40
Gambar 4.5 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	41
Gambar 4.6 Profil Responden Berdasarkan Variabel <i>Readiness for Change</i> .....	43
Gambar 4.7 Profil <i>Readiness for Change</i> Berdasarkan Jenis Kelamin .....	44
Gambar 4.8 Profil <i>Readiness for Change</i> Berdasarkan Usia.....	45
Gambar 4.9 Profil Responden Berdasarkan Variabel <i>Psychologycal Capital</i> .....	48
Gambar 4.10 Profil <i>Psychologycal Capital</i> Berdasarkan Jenis Kelamin .....	49
Gambar 4.11 Profil <i>Peer Social Support</i> Berdasarkan Usia .....	50

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Perubahan merupakan hal yang pasti terjadi di dalam sebuah organisasi. Madsen, dkk. (2005) melaporkan bahwa perubahan dapat terjadi karena laju perkembangan global yang pesat, resiko bisnis yang baru ditemukan, kesempatan yang menggairahkan, inovasi, serta sistem kepemimpinan yang baru. Oleh karena itu, organisasi dihadapkan pada situasi yang dinamis dan harus siap untuk berubah. Perkembangan global menyebabkan terjadinya perubahan lingkungan yang terus menerus, dinamis, dan kompetitif. Armenakis (1993) memaparkan bahwa dengan meningkatnya lingkungan yang dinamis maka individu dan organisasi secara terus menerus di konfrontasi oleh adanya kebutuhan untuk melakukan perubahan pada strategi, struktur, proses, dan budaya. Kesuksesan dalam menghadapi perubahan dipengaruhi oleh kesiapan untuk berubah dan mengatasi resistensi terhadap perubahan. Cumming (2008) menyebutkan bahwa kebanyakan penyebab kegagalan dalam suatu perubahan dikarenakan pandangan mengenai perubahan sebagai tujuan daripada memandang perubahan sebagai sebuah proses yang memerlukan perencanaan, persiapan, manajemen, dan perhatian yang konsisten.

Pada tahun 2020, seluruh belahan dunia mengalami pandemi virus corona yang berawal dari Wuhan, China, pada akhir tahun 2019. Penyebaran virus corona menyebar dengan sangat cepat dan masuk ke 118 negara serta menginfeksi ratusan ribu orang, termasuk di Indonesia. Pada tanggal 2 Maret 2020, pemerintah mengumumkan kasus pertama virus corona yang membawa banyak perubahan pada negara serta masyarakat Indonesia hingga sekarang



seperti adanya himbauan yang dikeluarkan oleh Presiden Joko Widodo bagi masyarakat Indonesia agar mulai mengurangi aktivitas di luar rumah demi meminimalisir penyebaran serta memutus mata rantai penularan virus corona.

Pandemi Covid-19 yang menghantam dunia membawa perubahan yang signifikan terhadap sistem dan cara kerja individu dalam organisasi. Salah satu perubahan tersebut adalah dengan beralihnya sistem kerja yang biasanya dilakukan di kantor berubah menjadi bekerja dari rumah. Hal ini sebagai dampak dari kebijakan pemerintah untuk memutus mata rantai penularan virus. Baron dan Greenberg (1997) menyebutkan bahwa perubahan seperti ini termasuk dalam perubahan tidak terencana karena berada di luar kendali organisasi.

Salah satu organisasi yang terdampak kebijakan untuk bekerja dari rumah adalah organisasi pendidikan—khususnya sekolah. Perubahan ini membuat tatap muka langsung ditiadakan dan digantikan dengan pembelajaran jarak jauh (PJJ). Perubahan yang terjadi memaksa organisasi dan sumber daya manusia untuk melakukan perubahan secara besar besaran. Kondisi *work from home* (WFH) serta pembelajaran jarak jauh akibat dari perubahan akibat pandemi ini perlu untuk mendapatkan perhatian, terutama pada guru—sebagai aktor utama yang melakukan pembelajaran. Selain itu, kesiapan siswa dalam mengikuti pembelajaran, keterlibatan orangtua dan kebijakan pemerintah dalam menjaga stabilitas kondisi belajar mengajar agar dapat berjalan dengan baik menjadi faktor yang menunjang kesuksesan PJJ. Pembelajaran *online* juga dilakukan dengan menyesuaikan kemampuan dari masing masing sekolah dalam mendukung pembelajaran jarak jauh. Penelitian yang dilakukan Felstead *et al.* (2020) menunjukkan bahwa bekerja dari rumah memiliki dampak positif serta dampak negatif bagi dan guru. Dampak positifnya, guru dapat lebih fleksibel

dalam melakukan pekerjaan dan melakukan pembelajaran serta meningkatkan kenyamanan kerja, namun, dampak negatif dari kebijakan sistem ini adalah meningkatnya tingkat stress, kehilangan motivasi kerja, dan penyakit fisik seperti keluhan otot rangka. Penelitian oleh Boston (2012) menggambarkan dampak negatif yang ditimbulkan oleh WFH, yakni, pemindahan tempat kerja ke lingkungan rumah memiliki potensi untuk memperburuk konflik dengan anggota keluarga sehingga membuat kurangnya motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dan mengakibatkan *stress*.

Hal ini menuntut guru untuk siap berubah mengikuti perubahan yang terjadi di organisasi. Namun, pada kenyataannya guru belum siap untuk berubah. Ketidaksiapan guru untuk berubah ditandai dengan guru merasa kesulitan dalam menghadapi perubahan yang berlangsung akibat banyaknya aturan baru sehingga sulit menerapkan aturan baru tersebut. Kebijakan yang dibentuk akibat pandemi menyebabkan sekolah menerapkan sistem pembelajaran daring untuk siswa dan bekerja dari rumah atau WFH bagi tenaga pendidik dan guru. Berdasarkan hasil wawancara dan survei peneliti terhadap beberapa guru SMA di Makassar, ditemukan bahwa perubahan yang berlangsung selama pandemi ini mengakibatkan beberapa guru merasa bosan akibat adanya pemberlakuan WFH dalam jangka waktu yang panjang. Dari hasil survei, beberapa guru juga mengatakan bahwa ruang gerak yang dimiliki menjadi terbatas serta perubahan sistem pembelajaran yang terjadi pada dunia pendidikan dirasa semakin tidak efektif. Selain itu, pandemi yang berlangsung mengakibatkan guru merasa kesulitan dalam menghadapi perubahan yang berlangsung akibat banyaknya aturan baru sehingga guru belum terbiasa dalam menerapkan aturan dari dampak perubahan yang ada akibat pandemi.

Berdasarkan beberapa penelitian mengenai dampak yang menimpa guru akibat perubahan pandemi salah satunya yang dilakukan Agus (2020) menunjukkan adanya dampak yang dirasakan guru dalam melakukan pembelajaran daring yaitu: tidak semua guru mahir menggunakan teknologi internet atau media sosial sebagai sarana pembelajaran; beberapa guru senior belum sepenuhnya mampu menggunakan perangkat atau fasilitas untuk menunjang kegiatan pembelajaran *online* sehingga perlu pendampingan dan pelatihan terlebih dahulu. Hal ini penting untuk diperhatikan karena kompetensi guru dalam menggunakan teknologi akan mempengaruhi kualitas program belajar. Kendala selanjutnya yaitu para guru belum terbiasa dengan budaya belajar jarak jauh karena selama ini sistem belajar dilaksanakan adalah melalui tatap muka. Para guru terbiasa berada di Sekolah untuk berinteraksi dengan murid-murid, sehingga dengan adanya metode pembelajaran jarak jauh membuat para guru perlu waktu untuk beradaptasi dalam menghadapi perubahan baru.

Selain itu, Mastura (2020) juga menjelaskan bahwa dampak pandemi terhadap proses pengajaran bagi guru. Sebelumnya, guru melakukan pembelajaran dengan langsung berinteraksi dengan peserta didik sehingga terbiasa dengan situasi tersebut, kemudian dihadapkan dengan situasi pembelajaran di rumah membuat guru merasa jenuh (Mastura, 2000). Yang biasanya guru bertemu dan bersosialisasi dengan guru lainnya, sekarang guru harus mengajar di rumah. Hal ini membuat guru bosan dan membuat guru merasa asing dengan dunia luar jika terlalu lama mengajar di dalam rumah (Mastura, 2020). Selain itu, dikarenakan setiap peserta didik memiliki daya serap yang berbeda, guru dituntut untuk merombak kembali rencana pembelajaran

dengan metode daring, metode pembelajaran juga harus efektif sehingga proses pengajaran berjalan efektif dan ilmu dapat tersampaikan (Mastura, 2000). Sehingga hal ini menjadi tantangan tersendiri untuk guru dalam menghadapi perubahan yang terjadi.

Hanpachern (1998) mengemukakan bahwa pengimplementasian perubahan harus didukung oleh kesiapan individu untuk berubah. Ketika suatu organisasi mempunyai sumber daya manusia yang sudah siap untuk melakukan perubahan maka pengimplementasian perubahan dalam organisasi dapat berjalan dengan baik. Sebaliknya, apabila individu tidak siap untuk menerapkan perubahan maka individu akan merasa kesulitan dalam menghadapi perubahan dan bahkan menolak perubahan yang ada.

Armenakis *et al.* (1993) memaparkan bahwa ketika terjadi perubahan maka akan muncul dua sikap yaitu positif dan negatif. Sikap positif ditunjukkan dengan adanya kesiapan untuk berubah sedangkan sikap negatif ditunjukkan dengan adanya ketidaksiapan atau penolakan terhadap perubahan (*resistance to change*). Ketidaksiapan atas perubahan tidak selalu muncul dalam bentuk standar (eksplisit) seperti mengajukan protes, mengancam mogok, demonstrasi dan sejenisnya tetapi juga ada penolakan secara noneksplisit dan lambat laun seperti loyalitas pada organisasi menurun, motivasi berkurang, kesalahan kerja meningkat, serta kedisiplinan berkurang (Sopiah, 2008). Selain itu, ketidaksiapan karyawan untuk berubah juga akan mengakibatkan karyawan tidak dapat mengikuti perubahan dan akan merasa kesulitan dengan perubahan yang terjadi pada organisasi (Hanpachern, 1998).

Selain itu, *Readiness for Change* merupakan faktor penting dalam kesuksesan perubahan dimana kesiapan akan perubahan merupakan dasar

apakah individu akan menolak atau memahami perubahan (Holt, 2007). *Readiness for Change* merefleksikan anggapan berupa: keyakinan, sikap, terhadap usaha perubahan, mengenai kesiapan lebih dari memahami perubahan, serta percaya bahwa akan ada perubahan. Tingkat kesiapan dari individu dalam perubahan dipandang sebagai hal yang utama. Seorang individu yang siap untuk berubah akan menunjukkan perilaku menerima dan mendukung rencana perubahan yang akan dilakukan dengan merefleksikan perubahan apa yang akan dilakukan, proses perubahan, dan kondisi lingkungan yang ada (Ahadian, 2012).

*Readiness for Change* merupakan hal yang penting baik bagi individu maupun organisasi, kesiapan berubah akan diwujudkan dalam sejumlah sikap kerja yang berbeda dimana perubahan menuntut sumber daya manusia untuk ikut berubah (Sherry & Zulkarnain, 2011). Armenakis et al. (1993) mengatakan bahwa ketika terjadi perubahan maka akan muncul dua sikap yaitu positif dan negatif. Sikap positif ditunjukkan dengan adanya kesiapan untuk berubah sedangkan sikap negatif ditunjukkan dengan adanya ketidaksiapan atau penolakan terhadap perubahan. Ketidaksiapan karyawan untuk berubah akan mengakibatkan karyawan tidak dapat mengikuti perubahan dan akan merasa kesulitan dengan perubahan yang terjadi (Hanpachern, 1998).

Untuk menghadapi perubahan individu perlu untuk mempersiapkan sumber daya psikologis (*psychological resource*) pada diri mereka sendiri dalam menghadapi perubahan (Kerrane, 2016). Berdasarkan penelitian yang dilakukan Luthans (2010), *psychological capital* merupakan sumber daya psikologis yang tidak terbatas di diri manusia dan dapat ditingkatkan serta dikembangkan oleh individu untuk sendiri dalam mencapai kesuksesan dalam meraih tujuan yang

dimilikinya. Luthans (2008) menjelaskan bahwa *psychological capital* menjadi faktor penting dalam menghadapi kondisi kritis yang mungkin saja akan terjadi saat proses perubahan di organisasi berlangsung. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan Jabbarian dan Chegini yang mengungkapkan bahwa *psychological capital* memiliki pengaruh positif terhadap kesiapan individu dalam menghadapi perubahan. Penelitian yang dilakukan Jabbarian pada tahun 2016 menunjukkan bahwa tingkat *psychological capital* tinggi pada diri individu memiliki dampak pada kesiapan individu yang meningkat dalam menghadapi perubahan organisasi.

Holt *et al.* (2007) mengemukakan bahwa terdapat 4 dimensi atau aspek dalam *readiness for change*. Aspek pertama adalah *appropriateness* yang mengacu tentang aspek keyakinan individu bahwa perubahan yang diajukan akan tepat bagi organisasi serta organisasi akan mendapatkan keuntungan dari penerapan perubahan. Berdasarkan survei yang dilakukan pada guru SMA di Kota Makassar, ditemukan bahwa guru merasa penetapan pembelajaran jarak jauh merupakan hal yang harus dilakukan agar sistem belajar mengajar tetap berjalan walaupun adanya pandemi. Aspek kedua adalah *change specific efficacy* yang mengacu pada rasa percaya terhadap kemampuan diri untuk berubah. Berdasarkan hasil survei yang dilakukan pada guru SMA di Kota Makassar, ditemukan bahwa guru merasa kesulitan dalam menghadapi perubahan yang berlangsung akibat banyaknya aturan baru sehingga guru belum terbiasa dalam menerapkan aturan dari dampak perubahan yang ada akibat pandemi.

Dimensi ketiga adalah *management support* yang mengacu pada dukungan dari manajemen dan organisasi dalam menghadapi perubahan. Berdasarkan

survei yang dilakukan pada guru SMA di Kota Makassar, ditemukan bahwa guru kesulitan dalam terbiasa dan menghadapi perubahan yang terjadi akibat kurangnya fasilitas dan sarana yang disediakan oleh pihak sekolah dalam melakukan pembelajaran jarak jauh. Hal ini membuat guru sebagai sumber daya manusia kesulitan dalam mengikuti dan menerapkan perubahan yang terjadi sehingga tidak dapat mendukung organisasi dalam mengikuti perubahan. Dimensi keempat adalah *personal valance*, yang mengacu pada perasaan akan adanya manfaat yang dirasakan pada perubahan yang terjadi. Berdasarkan hasil survei yang dilakukan didapati bahwa guru merasa bahwa makin mengenali budaya dalam belajar yaitu budaya belajar jarak jauh dan juga mengenali memanfaatkan teknologi dalam melakukan proses belajar mengajar. Namun, perubahan yang berlangsung membuat guru perlu untuk melakukan adaptasi yang lebih untuk bertahan dan berkembang di masa pandemi ini.

Luthans *et al.* (2015) memaparkan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi *readiness for change* adalah faktor *individual attribute*. Faktor ini mengacu kepada mengacu pada kondisi internal individu yang dapat mempengaruhi kepercayaan, sikap, niat, dan perilaku saat menghadapi perubahan. Faktor ini memiliki hubungan dengan *psychological capital* yang didefinisikan sebagai kondisi psikologi atau model psikologi positif yang dapat membantu individu dalam berkembang. Individu yang memiliki *psychological capital* yang tinggi memiliki kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas yang menantang, membentuk sikap positif tentang kesuksesan dimasa kini dan masa depan, tekun dalam mencapai dan mencari jalan menuju *goals*, dan dapat bertahan dalam menghadapi keterpurukan demi mencapai kesuksesan.

Luthans (2010) menjelaskan bahwa *psychological capital* merupakan sumber daya psikologis yang tidak terbatas pada diri manusia dan dapat ditingkatkan serta dikembangkan oleh individu itu sendiri untuk mencapai kesuksesan dan tujuan yang individu miliki. *Psychological capital (Psycap)* adalah kondisi dimana individu memiliki efikasi diri agar dapat bertahan dalam menghadapi suatu tantangan/permasalahan, memiliki sikap optimisme bahwa dirinya akan berhasil sekarang dan dimasa mendatang, menekuni tujuan/harapan dari individu agar berhasil dan memiliki ketahanan (*resilience*) agar mampu untuk bertahan ataupun melampauinya sehingga dapat meraih kesuksesan (Luthans *et al*, 2007). *Psychological capital* berfungsi untuk membuat hidup individu menjadi lebih produktif, bermanfaat, menyadari potensi serta berfokus kepada apa yang sedang terjadi dengan individu sekarang alih alih mencoba memperbaiki kesalahan yang individu miliki (Luthans & Youssef, 2004).

Adapun komponen *Psychological capital* terdiri dari 4 dimensi (Luthans, 2004). Dimensi yang pertama adalah Efikasi diri yang diartikan sebagai bentuk kepercayaan mengenai kemampuan diri individu dalam mengarahkan motivasi, kemampuan kognitif serta tindakan yang diperlukan sehingga individu dapat melaksanakan tugas yang diberikan dengan optimal. Dimensi yang kedua adalah Optimisme yang diartikan sebagai kondisi individu memiliki keinginan dan harapan terhadap suatu peristiwa di masa depan dengan pikiran serta gaya yang positif, Dimensi yang ketiga adalah Harapan yang diartikan sebagai kondisi individu memiliki motivasi positif dalam mencapai tujuan dan memiliki pandangan positif terhadap hasil di masa depan dari usaha yang individu lakukan. Dimensi keempat adalah resiliensi yang diartikan sebagai kondisi dimana individu memiliki kemampuan untuk menghadapi kekecewaan terhadap hasil individu



dapatkan atau mengalami kegagalan dan melakukan adaptasi dengan situasi tersebut serta mengelola trauma yang diakibatkan dari kegagalan yang individu alami (Luthans, 2004).

Berdasarkan dari penjelasan dan hasil penelitian yang telah dipaparkan di atas mengenai hubungan dari kedua variabel tersebut, peneliti ingin melihat pengaruh dari faktor *psychological capital* terhadap *Readiness for Change* pada individu. Peneliti menyadari bahwa pentingnya penelitian ini karena dapat membantu guru dalam menghadapi kondisi kondisi yang terjadi pada saat perubahan sedang berlangsung selama pandemi. Yang dimana subjek dari penelitian ini adalah guru SMA/SMK di Makassar, melalui penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Psychological Capital* Terhadap *Readiness for Change* Pada Guru SMA/SMK di kota Makassar”**.

### **1.2. Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah terdapat pengaruh *psychological capital* terhadap kesiapan untuk berubah pada Guru SMA dan SMK di Kota Makassar?
- 2) Berapa Besar pengaruh *Psychological capital* terhadap Kesiapan untuk berubah pada guru SMA dan SMK di kota Makassar?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah penelitian, maka tujuan dari penelitian ini yaitu:

- 1) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *psychological capital* terhadap kesiapan untuk berubah pada Guru SMA/SMK di Kota Makassar.

- 2) Penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *psychological capital* terhadap kesiapan untuk berubah pada Guru SMA dan SMK di Kota Makassar.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

##### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

- 1) Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangsih terhadap ilmu Psikologi, khususnya Psikologi Industri dan Organisasi yang berkaitan dengan konstruk *Psychological Capital* dan kesiapan untuk berubah pada Guru SMA dan SMK di Kota Makassar.
- 2) Penelitian ini juga diharapkan mampu menjadi referensi dan mendukung penelitian kedepannya berkaitan dengan *Psychological Capital* dan kesiapan untuk berubah pada setting Psikologi Industri dan Organisasi. Selain itu, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran serta berkontribusi terhadap perkembangan Psikologi Industri Dan Organisasi.

##### **1.4.2. Manfaat Praktis**

- 1) Manfaat penelitian ini secara praktis dapat menjelaskan fenomena terkait *readiness for change* yang terjadi di lingkup organisasi khususnya Guru dalam menghadapi perubahan khususnya akibat pandemi Covid-19.
- 2) Manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai kapasitas individual yang dapat dikembangkan guna meningkatkan kesiapan dalam perubahan yang terjadi di organisasi sehingga dapat mengoptimalkan kinerja dan mencapai kesuksesan dan tujuan yang individu milik.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Kesiapan untuk Berubah

##### 2.1.1. Definisi Kesiapan Untuk Berubah

Kesiapan untuk berubah didefinisikan oleh Armenakis (1993) yaitu. Kesiapan individu dalam berubah merefleksikan kepercayaan, sikap, dan intensi individu mengenai tingkat perubahan yang dibutuhkan dan kapasitas organisasi untuk melakukan perubahan agar mencapai kesuksesan. Individu yang siap untuk berubah percaya bahwa organisasi akan mengalami kemajuan apabila organisasi melakukan perubahan. Individu yang siap akan perubahan memiliki sikap positif terhadap perubahan dan memiliki keinginan terlibat dalam pelaksanaan perubahan organisasi keyakinan, sikap, dan intensi perilaku terhadap usaha perubahan (Desplaces, 2005).

Hanpachern (1998) mengemukakan *Readiness for Change* adalah sejauh mana individu siap secara mental psikologis atau fisik dan bersedia untuk berpartisipasi dalam aktivitas pengembangan organisasi. Terdapat 3 dimensi yang dipaparkan oleh Hanpachern. yaitu *Promoting*, *Participating*, *Resisting*. *Promoting* adalah kondisi individu dimana ia mendorong adanya perubahan. *Participating* merupakan kondisi individu dimana individu tersebut berpartisipasi dalam menjalani proses perubahan. *Resisting* adalah kondisi saat individu tidak mendukung adanya perubahan. *Readiness for Change* yang dijelaskan Holt (2007) berarti individu yang menunjukkan sikap atau perilaku menerima, merangkul dan mengadopsi rencana mengenai perubahan yang dilakukan. Mereka juga mampu melaksanakan perubahan yang diusulkan, perubahan yang

diusulkan tepat untuk dilakukan oleh organisasi, pemimpin berkomitmen dalam perubahan yang diusulkan, dan perubahan yang diusulkan akan memberikan keuntungan bagi organisasi.

Holt (2007) memaparkan bahwa *Readiness for Change* adalah sikap komprehensif yang dipengaruhi oleh isi (apa yang berubah), proses (bagaimana perubahan diimplementasikan), konteks (lingkungan dimana perubahan terjadi), dan Individu (karakteristik individu yang diminta untuk berubah) yang terlibat didalam suatu perubahan yang individu alami didalam suatu organisasi. Kesiapan individu untuk berubah dapat secara kolektif tercermin dari sejauh mana individu atau kelompok menyetujui, menerima, dan mengadopsi rencana spesifik yang bertujuan untuk mengubah keadaan.

*Readiness for Change* yang tinggi dapat membuat sumber daya manusia merasa perubahan sebagai suatu inovasi baru dan berpartisipasi dalam proses pelaksanaan perubahan. Sedangkan, *Readiness for Change* yang tergolong rendah akan membuat sumber daya manusia memandang perubahan sebagai suatu hal yang tidak diinginkan dan perlu dihindari. Bahkan sumber daya manusia tersebut dapat menolak untuk berpartisipasi dalam proses perencanaan serta pelaksanaan perubahan (Shea, 2014).

Dari beberapa penjelasan ahli diatas, maka definisi dari *Readiness For Change* adalah perilaku individu yang merefleksikan sikap menerima, menyetujui, berpartisipasi dan menunjukkan keinginan dan bahwa berpartisipasi dengan rencana perubahan yang dilakukan.

### **2.1.2. Dimensi Kesiapan Untuk Berubah**

Terdapat empat dimensi kesiapan untuk berubah yang dikemukakan oleh Hanpachern *et al* (1998), yaitu:

1. *Promoting Change* (Ketepatan untuk melakukan perubahan)

Dimensi ini mengacu tentang aspek keyakinan individu bahwa perubahan yang diajukan akan tepat bagi organisasi serta organisasi akan mendapatkan keuntungan dari penerapan perubahan. Individu akan meyakini adanya alasan yang logis untuk berubah dan adanya kebutuhan untuk berubah yang diusulkan, serta berfokus pada manfaat dari perubahan.

2. *Participating change* (Berpartisipasi dalam perubahan)

Dimensi ini mengacu kepada aspek keyakinan individu tentang kemampuannya untuk menerapkan perubahan yang diinginkan. Keyakinan tersebut membuat individu merasa mempunyai keterampilan serta sanggup untuk menyelesaikan tugas dan aktivitas yang berkaitan dengan pelaksanaan perubahan yang diusulkan. Dimensi ini menjelaskan mengenai tingkat kepercayaan diri individu untuk dapat mensukseskan perubahan yang telah direncanakan.

3. *Resisting Change* (Menolak Perubahan)

Dimensi ini mengacu pada aspek keyakinan atau persepsi individu bahwa para pemimpin atau manajemen akan mendukung dan berkomitmen terhadap perubahan yang diusulkan. Ketika organisasi memberikan dukungan kepada sumber daya manusia, maka sumber daya manusia di organisasi tersebut siap untuk memberikan dukungan kepada organisasi, dalam hal ini juga dapat untuk siap mendukung perubahan.

**2.1.3. Faktor yang mempengaruhi kesiapan untuk berubah**

Holt (2007) memaparkan bahwa terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi kesiapan untuk berubah, yaitu:

### 1. *Change-Specific Content*

*Change-specific content* mengacu pada hal yang akan diubah oleh organisasi. Hal ini mengacu pada pertimbangan individu untuk menentukan apa yang sedang diubah, seperti perubahan strategi dan struktur, teknologi, administrasi, serta inovasi dari sumber daya manusia. *Change-specific content* dikaitkan dengan dimensi *appropriateness*, yaitu melakukan pertimbangan dalam perubahan yang berlangsung dimana individu sedang mengevaluasi dan bereaksi terhadap perubahan.

### 2. *Change Process*

*Change process* mengacu bagaimana proses pelaksanaan yang telah direncanakan sebelumnya, strategi spesifik yang digunakan agen perubahan untuk menerapkan perubahan organisasi. *Change process* juga dapat dipengaruhi oleh dukungan yang diberikan, perencanaan, yang dilakukan, dan informasi yang disampaikan oleh para pemimpin.

### 3. *Internal Context*

*Internal context* mengacu pada keadaan yang menggambarkan organisasi saat memulai perubahan. *Internal context* bisa juga disebut dengan *organizational context* yang pada dasarnya konteks ini dapat mempengaruhi persepsi, sikap, niat, dan perilaku pada individu dalam memandang perubahan.

### 4. *Individual attributes*

*Individual attributes* mengacu pada kondisi internal individu yang dapat mempengaruhi kepercayaan, sikap, niat, dan perilaku saat menghadapi perubahan. Selain itu, *individual attributes* terbagi menjadi dua, yaitu aspek pertama adalah efikasi diri yang berkaitan dengan keyakinan diri.

## 5. *Intentions and reactions*

*Intentions and reactions* mengacu pada sikap atau perilaku yang mungkin dilakukan individu untuk menunjukkan penerimaan atau penolakan terhadap perubahan.

### **2.2. *Psychological Capital***

#### **2.2.1. Definisi *Psychological Capital***

*Psychological capital* merupakan sumber daya psikologis yang tidak terbatas pada diri manusia dan dapat ditingkatkan serta dikembangkan oleh individu itu sendiri untuk mencapai kesuksesan dan tujuan yang individu miliki dengan adanya efikasi diri, optimis. Harapan, dan resiliensi (Luthans & Youssef, 2017). *Psychological capital (Psycap)* adalah kondisi dimana individu memiliki efikasi diri agar dapat bertahan dalam menghadapi suatu tantangan/permasalahan, memiliki sikap optimisme bahwa dirinya akan berhasil sekarang dan dimasa mendatang, menekuni tujuan/harapan dari individu agar berhasil dan memiliki ketahanan (*resilience*) agar mampu untuk bertahan ataupun melampauinya sehingga dapat meraih kesuksesan (Luthans dkk., 2007). *Psychological capital* berfungsi untuk membuat hidup individu menjadi lebih produktif, bermanfaat, menyadari potensi serta berfokus kepada apa yang sedang terjadi dengan individu sekarang alih alih mencoba memperbaiki kesalahan yang individu miliki (Luthans & Youssef, 2004).

Luthans dan Youssef (2013) menjelaskan bahwa *psychological capital* merupakan susunan inti dari konsep *positive organizational behavior* atau yang disingkat *POB*. *Positive Organizational Behavior* merupakan studi dan aplikasi yang berorientasi positif pada kekuatan sumber daya manusia dan kapasitas

psikologis yang dapat diukur, dikembangkan, dan secara efektif dapat memberikan peningkatan performa ditempat kerja (Luthans, 2007). Konsep dari *Psychological capital* sendiri berupa suatu pendekatan baru yang dikembangkan dengan tujuan meningkatkan kemampuan kompetitif dari organisasi yang didasari oleh Empat Karakteristik dari *psychological capital* dapat memprediksi performa dan kepuasan kerja dari suatu individu (Luthans, 2015).

Luthans (2015) menjelaskan bahwa *psychological capital* merupakan keadaan psikologis positif pada individu yang ditandai dengan adanya kepercayaan diri dalam berani mengambil atau melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai *goals* atau tujuan dari tugas yang ada, menciptakan atribusi positif yang berkaitan dengan kesuksesan di masa kini serta di masa mendatang, memiliki kegigihan dalam mencapai tujuan dan juga dapat mengarahkan jalan menuju tujuan dalam rangka mencapai keberhasilan, dan yang ketika dilanda masalah atau kesulitan individu dapat bangkit dari keterpurukan bahkan berusaha lebih baik untuk mencapai kesuksesan.

### **2.2.2. Dimensi *Psychological Capital***

Terdapat empat dimensi dalam *psychological capital*, yaitu *Hope*, *Optimism*, *Self Efficacy*, dan *Resilience* (Luthans, 2004). Penjelasan keempat dimensi di atas dijelaskan dalam uraian berikut:

#### **1. *Hope* (Harapan)**

Luthans (2007) memaparkan bahwa *Hope* merupakan keadaan motivasi positif yang didasarkan pada perasaan untuk mencapai tujuan. *Hope* memiliki 2 Komponen yang mendasarinya, yaitu *Agency* (Energi yang diarahkan pada tujuan) serta *pathways* (Perencanaan untuk mencapai tujuan). *Agency* didefinisikan sebagai kemauan untuk mencapai tujuan dengan determinasi,



energy, serta kontrol diri dari individu. Komponen kedua yaitu *pathway* merupakan kemampuan individu untuk membuat jalur alternatif atau *plan B* untuk mencapai tujuan ketika terdapat rintangan rintangan yang akan individu hadapi (Luthans, 2007).

Luthans *et al* (2015) menjelaskan bahwa terdapat karakteristik pekerja yang memiliki harapan, yaitu cenderung menunjukkan tingkat pemikiran yang lebih tinggi, memiliki *locus of control internal* untuk mewujudkan kesuksesan dalam mencapai *goals*, memiliki keinginan kuat untuk tumbuh dan memiliki pencapaian, tidak mudah menyerah dan mencari alterantif *pathway*, kreatif dan memiliki banyak akal, dan berani menerima tantangan serta mengambil resiko. Luthans (2009) mengemukakan bahwa *hope* dapat mengatasi hambatan serta membantu individu dalam menghadapi rintangan dan mencegah terjadinya stress pada individu.

## 2. *Self Efficacy* (Efikasi diri)

*Self efficacy* merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk memaksimalkan sumber daya kognitif, mengerahkan motivasi, dan tindakan yang diperlukan untuk berhasil melakukan tugas yang diberikan dalam konteks tertentu (Luthans & Youssef, 2017). Seseorang yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan secara terus menerus menantang dirinya sendiri dengan menetapkan tujuan yang lebih tinggi dan mencari tantangan yang lebih sulit dari yang individu dapat sebelumnya (Luthans & Yousef, 2017). Hal ini karena individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi memiliki kemampuan untuk meningkatkan motivasi sehingga ketika individu memiliki tugas yang menantang, individu tersebut dapat mengatasi hambatan serta tantangan yang dihadapi.

Luthans, Youssef & Avolio pada tahun 2015 memaparkan bahwa individu yang memiliki efikasi diri tinggi memiliki 5 karakteristik, yaitu mereka menentukan target yang tinggi untuk mereka sendiri dan memilih untuk mengerjakan tugas berat, mereka menerima dan berkembang melalui tantangan yang dikerjakan, mereka memiliki *self-motivation* yang tinggi. Mereka akan berupaya sebaik mungkin untuk mencapai tujuan, dan ketika menghadapi tantangan, mereka akan berusaha dengan gigih.

a. *Optimism* (Optimisme)

Optimisme merupakan konstruksi kognitif tentang harapan mengenai masa depan yang berhubungan dengan motivasi individu dalam mengerahkan usaha untuk mencapai kesuksesan (Carver & Scheier, 2014). Seligman menjelaskan tentang optimisme dalam konteks *psychological capital* bahwa orang yang memiliki rasa optimis memiliki kepercayaan bahwa peristiwa yang baik akan meningkatkan apa pun yang dilakukan oleh orang tersebut. Selain itu, dalam konsep *psychological capital* optimism memiliki sifat realistis dan fleksibel. Realistis dan fleksibel dalam optimism yaitu tidak hanya menggambarkan ketika seseorang dalam waktu yang baik. Juga diwaktu yang buruk seseorang dapat menjaga optimism dalam dirinya.

Luthans *et al* (2015) memaparkan bahwa individu yang memiliki optimisme tinggi memiliki tujuh karakteristik, yaitu dapat mengambil keputusan yang realistis dan fleksibel, memilih dan memperhitungkan resiko yang perlu, antusias untuk meraih cita-cita yang diinginkan, dapat mengetahui dan menangani kelebihan dan kekurangan yang dimiliki, selalu mengembangkan dan memperbaiki diri, melihat sisi positif dan

realistis, dan tidak merasa iri dan ikut merasa senang saat orang lain sukses.

b. *Resilience* (Resiliensi)

Resiliensi oleh Scholars & Millon (dalam Luthans *et al.*, 2015) didefinisikan sebagai kapasitas positif psikologis untuk bangkit dari keterpurukan, kesulitan, ketidakpastian, kegagalan, atau perubahan positif, kemajuan, dan peningkatan tanggung jawab. Resiliensi tidak hanya mengenai kemampuan individu untuk kembali ke keadaan normal setelah mengalami konflik, namun resiliensi merupakan kemampuan individu untuk menyesuaikan diri terhadap kesulitan yang dialami sebagai pembelajaran sehingga dapat berkembang untuk kedepannya. Coutu (dalam Luthans & Youseff, 2007) memaparkan bahwa orang yang memiliki resiliensi menunjukkan tiga karakteristik, yaitu menerima kenyataan yang terjadi, mempunyai keyakinan yang mendalam, serta memiliki kemampuan luar biasa dalam beradaptasi dan manajemen perubahan dalam kehidupan.

### **2.3. Pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Readiness for Change***

Sebagai sumber daya Psikologis yang dimiliki individu, *Psychological Capital* dibutuhkan oleh individu agar memiliki kesiapan untuk menghadapi perubahan. Hal didasari oleh pemaparan Bandura (Van den Heuvel, Demerouti, & Baker, 2014) bahwa *personal resources* yang dimiliki individu dapat mendorong kesiapan dan tindakan yang dibutuhkan dalam proses perubahan agar individu dapat mengubah perilakunya dalam situasi kerja. *Psychological Capital* merupakan Konstruk yang dapat dilatih dan dikembangkan, dimana

*Psychological Capital* terdiri dari 4 komponen yang secara teoritis dapat mempengaruhi kesiapan individu untuk berubah.

Pada komponen pertama yaitu efikasi diri, individu memerlukan efikasi diri agar dapat melakukan inisiatif untuk melakukan perubahan yang dirancang oleh organisasi. Individu yang tidak memiliki rasa percaya diri terhadap kemampuan dirinya (efikasi diri) akan mengalami kesulitan dalam melakukan perubahan dengan baik (Armenakis *et al.*, 2013). Pada komponen kedua yaitu optimism, individu memerlukan rasa optimis dalam memandang masa depan dalam perubahan yang terjadi. Hal ini didasari karena perubahan akan ditanggapi secara positif oleh individu jika individu tersebut melihat keuntungan pribadi (*personal valance*) dan keuntungan organisasi (*organizational valance*) dari proses perubahan yang diterapkan (Holt, 2007).

Pada komponen ketiga yaitu harapan, individu memerlukan menetapkan tujuan sehingga membuat cara cara untuk mencapai tujuan (*pathways*) sehingga individu dapat mencapai *goals* yang diharapkan pada masa depan dalam kondisi tidak menentu yang disebabkan oleh perubahan yang terjadi (Hoffman *et al.*, 2004). Pada komponen keempat yaitu resiliensi, individu memerlukan *coping* yang tepat dalam menangani kondisi yang dihasilkan dari perubahan sehingga mampu menangani tekanan tekanan dalam organisasi bahkan meningkatkan performa kerja individu.

Berdasarkan penelitian dari Lizar, Mangundjaya & Rachmawan (2015) ditemukan bahwa secara simultan terdapat peran dari *psychological empowerment* dan *psychological capital* terhadap kesiapan untuk berubah karyawan. Hal ini didasari karena individu memerlukan *resources* untuk membentuk sikap positif dalam menghadapi perubahan yang ada. Sehubungan

dengan itu, Penelitian yang dilakukan oleh Luthans & Youssef-Morgan (2017) menjelaskan bahwa *psychological capital* merupakan sumber kapasitas psikologis utama yang dimiliki oleh individu yang dapat membantu individu lebih baik dalam bekerja. di sisi lain, apabila individu tidak memiliki *resources* yang baik, maka individu tersebut dapat membentuk reaksi negatif terhadap perubahan (Lee, Wang & Liu, 2017)

Selain itu, alasan yang mendukung penggunaan *psychological capital* dalam penelitian *Readiness for Change* adalah karena sudah terdapat penelitian yang menyebutkan bahwa *psychological capital* merupakan anteseden utama dalam menghadapi perubahan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Kirrane (2016) yang menjelaskan bahwa dalam menghadapi perubahan, individu perlu untuk mempersiapkan sumber daya psikologis untuk diri sendiri. *Psychological capital* merupakan sumber daya psikologis yang tidak terbatas pada diri manusia dan dapat ditingkatkan serta dikembangkan oleh individu itu sendiri untuk mencapai kesuksesan dalam meraih tujuan yang dimilikinya. Penelitian yang dilakukan Ming-chu dan Meng-hsiu (2015) menunjukkan bahwa *psychological capital* dapat membantu pegawai untuk lebih memiliki kesiapan untuk perubahan, dimana kondisi *psychological capital* positif memiliki dampak yaitu meningkatkannya kesiapan untuk berubah pada individu. Hal ini dibuktikan dari penelitian yang dilakukan terhadap 288 karyawan di perusahaan elektronik di Taiwan.

Alasan yang mendukung peran *psychological capital* dalam penelitian mengenai *Readiness for Change* ini juga dikarenakan sudah terdapat penelitian yang dilakukan Munawaroh (2017) mengatakan bahwa *psychological capital* positif memiliki peranan dalam meningkatkan kesiapan berubah melalui beberapa hal. Pertama dimensi efikasi diri membuat seorang pekerja memiliki

kepercayaan diri untuk melakukan tugas-tugas menantang termasuk tugas perubahan dan melakukan berbagai upaya untuk meraih kesuksesan berbagai tugas, termasuk tugas perubahan. Kedua, dimensi harapan membuat pekerja tidak mudah menyerah saat menghadapi rintangan untuk mencapai tujuan, termasuk tujuan perubahan. Ketiga, dimensi resiliensi membuat seorang pekerja mampu bangkit dari keterpurukan serta mampu beradaptasi dengan perubahan. *Psychological capital* positif yang dimiliki seorang individu akan menciptakan suasana hati positif yang pada akhirnya dapat menjadi pemicu munculnya perubahan organisasi yang positif (Luthans *et al.*, 2006).

Luthans *et al.* (2015) memaparkan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi *readiness for change* adalah faktor *individual attribute*. Faktor ini mengacu kepada mengacu pada kondisi internal individu yang dapat mempengaruhi kepercayaan, sikap, niat, dan perilaku saat menghadapi perubahan. Faktor ini memiliki hubungan dengan *psychological capital* yang didefinisikan sebagai kondisi psikologi atau model psikologi positif yang dapat membantu individu dalam berkembang. Individu yang memiliki *psychological capital* yang tinggi memiliki kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas yang menantang, membentuk sikap positif tentang kesuksesan dimasa kini dan masa depan, tekun dalam mencapai dan mencari jalan menuju *goals*, dan dapat bertahan dalam menghadapi keterpurukan demi mencapai kesuksesan.

Uraian di atas menunjukkan adanya korelasi antara *psychological capital* dengan *readiness for change*. Sebagian besar penelitian tersebut menyatakan bahwa hubungan kedua variabel memiliki korelasi positif. Berdasarkan sejumlah penelitian di atas juga menggambarkan bahwa dinamika tinggi rendahnya *psychological capital* berkorelasi dengan tingkat *readiness for change* yang dapat

dialami oleh sejumlah pekerja atau karyawan. Ketika skor *psychological capital* yang dimiliki oleh karyawan rendah, maka tingkat *readiness for change* dari karyawan tersebut rendah. Hal ini berlaku sebaliknya, yaitu ketika skor *psychological capital* yang dimiliki oleh karyawan tinggi, maka tingkat *readiness for change* dari karyawan tersebut tinggi. Dimensi yang dimiliki oleh *psychological capital* yaitu harapan, efikasi diri, resiliensi, dan optimisme dapat dikatakan berkorelasi positif dengan *readiness for change* dari individu atau karyawan.

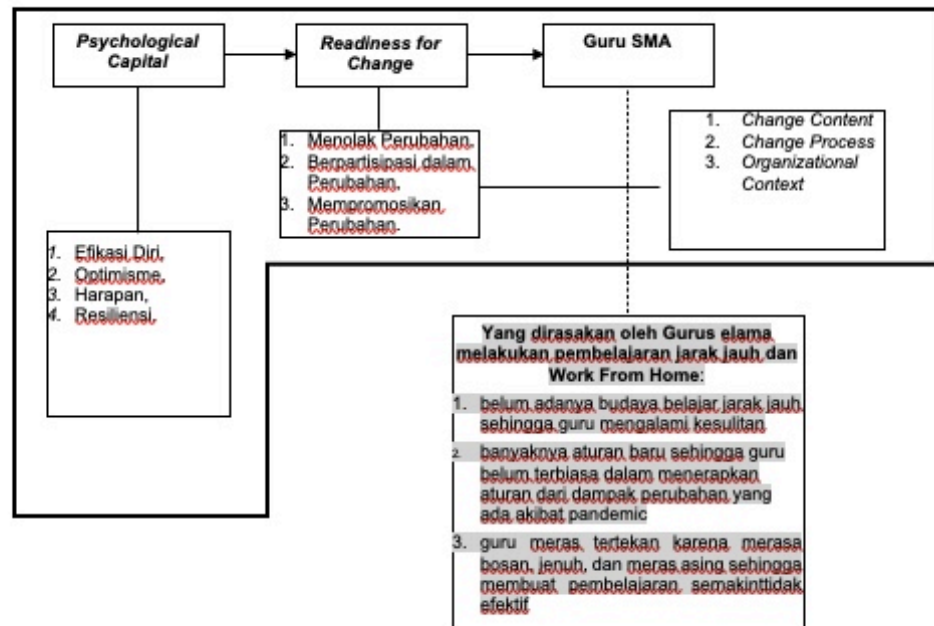
## 2.2. Kerangka Konseptual

Keterangan:

→ : Arah panah, hubungan yang diteliti.

□ : Variabel yang diteliti.

□ : Fokus penelitian.



Berdasarkan kerangka konseptual yang dibuat oleh peneliti, peneliti ingin meneliti mengenai kontribusi dari *psychological capital* terhadap *readiness for change* pada Guru SMA dan SMK di kota Makassar. Bagian di atas menggambarkan bahwa Guru SMA dan SMK di kota Makassar sedang menghadapi perubahan akibat Pandemi yang berlangsung sehingga menuntut organisasi tersebut untuk melakukan proses perubahan. Proses dari perubahan yang terjadi memerlukan kesiapan dari masing masing anggota dari organisasi. Hanpachern (1998) memaparkan bahwa *Readiness for Change* adalah sejauh mana individu siap secara mental psikologis atau fisik dan bersedia untuk berpartisipasi dalam aktivitas pengembangan organisasi dan merujuk kepada perilaku individu yang merefleksikan sikap menerima, menyetujui, berpartisipasi dan menunjukkan keinginan dan bahwa berpartisipasi dengan rencana perubahan yang dilakukan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Kirrane (2016) menjelaskan bahwa dalam menghadapi perubahan, individu perlu untuk mempersiapkan sumber daya psikologis untuk diri sendiri. *Psychological capital* merupakan sumber daya psikologis yang tidak terbatas pada diri manusia dan dapat ditingkatkan serta dikembangkan oleh individu itu sendiri untuk mencapai kesuksesan dalam meraih tujuan yang dimilikinya. *Psychological capital* merupakan sumber daya psikologis yang tidak terbatas pada diri manusia dan dapat ditingkatkan serta dikembangkan oleh individu itu sendiri untuk mencapai kesuksesan dan tujuan yang individu miliki dengan adanya empat dimensi yaitu efikasi diri, optimis. Harapan, dan resiliensi (Luthans & Youssef, 2017). Keempat dimensi *psychological capital* merupakan komponen yang dibutuhkan individu agar memiliki *readiness for change*, dimana semakin tinggi *psychological capital* yang



dimiliki individu maka semakin tinggi *readiness for change* yang dimilikinya. Sebaliknya semakin rendah *psychological capital* yang dimiliki individu maka semakin rendah *readiness for change* yang dimiliki individu dalam menghadapi perubahan organisasi.

Sebagai sumber daya Psikologis yang dimiliki individu, *Psychological Capital* dibutuhkan oleh individu agar memiliki kesiapan untuk menghadapi perubahan. Hal didasari oleh pemaparan Bandura (Van den Heuvel, Demerouti, & Baker, 2014) bahwa *personal resources* yang dimiliki individu dapat mendorong kesiapan dan Tindakan yang dibutuhkan dalam proses perubahan agar individu dapat mengubah perilakunya dalam situasi kerja. *Psychological Capital* merupakan Konstruk yang dapat dilatih dan dikembangkan, dimana *Psychological Capital* terdiri dari 4 komponen yang secara teoritis dapat mempengaruhi kesiapan individu untuk berubah.

Pada komponen pertama yaitu efikasi diri, individu memerlukan efikasi diri agar dapat melakukan inisiatif untuk melakukan perubahan yang dirancang oleh organisasi. Individu yang tidak memiliki rasa percaya diri terhadap kemampuan dirinya (efikasi diri) akan mengalami kesulitan dalam melakukan perubahan dengan baik (Armernakis et al., 2013). Pada komponen kedua yaitu optimism, individu memerlukan rasa optimis dalam memandang masa depan dalam perubahan yang terjadi. Hal ini didasari karena perubahan akan ditanggapi secara positif oleh individu jika individu tersebut melihat keuntungan pribadi (*personal valance*) dan keuntungan organisasi (*organizational valance*) dari proses perubahan yang diterapkan (Holt, Armenakis, Field, et al., 2007).

Pada komponen ketiga yaitu harapan, individu memerlukan menetapkan tujuan sehingga membuat cara cara untuk mencapai tujuan (*pathways*) sehingga

individu dapat mencapai *goals* yang diharapkan pada masa depan dalam kondisi tidak menentu yang disebabkan oleh perubahan yang terjadi (Hobman *et al.*, 2004). Pada komponen keempat yaitu resiliensi, individu memerlukan *coping* yang tepat dalam menangani kondisi yang dihasilkan dari perubahan sehingga mampu menangani tekanan tekanan dalam organisasi bahkan meningkatkan performa kerja individu.

Oleh karena itu, fokus dari penelitian ini adalah menganalisis kontribusi dari *psychological capital* terhadap *readiness for change* pada Guru SMA dan SMK di kota Makassar dalam menghadapi Pandemi.

#### **2.4. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan penjelasan dari kajian teori hingga pendapat dari para ahli yang sesuai dengan tujuan penelitian, maka Hipotesis dari penelitian ini adalah:

H<sub>0</sub>: Tidak Terdapat pengaruh *Psychological Capital* Terhadap *Readiness for Change* Pada Guru SMA dan SMK di Kota Makassar.

H<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh *Psychological Capital* Terhadap *Readiness for Change* Pada Guru SMA dan SMK di Kota Makassar