

DAFTAR PUSTAKA

- Ahadian Almizan Gani, Seta A. Wicaksaana, Silverisu Y. Soearso. 2017. Pengaruh *Psychological Capital* Terhadap *Readiness for Change* Pada Karyawan Penjaga Gardu Tol di Jabodetabek. *Jurnal Psikologi*; Universitas Pancasila.
- Armenakis, A. A., Harris, S. G., & Mossholder, K. W. 1993. *Creating Readiness for Organizational Change. Human Relations* ,46(6),681703.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Baron & Greenberg. (1997). *Behavior in Organization Understanding and Managing the Human Side of Work*. 6th edition. USA: Prentice Hall
- Dewi, W. A. F. (2020). Dampak Covid-19 Terhadap Implementasi Pembelajaran Daring di Sekolah Dasar. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 2(1), 55-61.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied psychology*, 86(3), 499.
- Felstead, A., & Jewson, N. (2000). *In Work, At Home: Towards An Understanding Of Homeworking*. Psychology Press.
- Cummings, T. G., Worley, C. G. (2008). *Organization Development & Change, 9th Edition*. USA: South-Western Cengage Learning
- Fredy, F., Prihandoko, L. A., & Anggawirya, A. M. (2020). *The Effect of Learning Experience on the Information Literacy of Students in the Ri-Png Border During Corona Period*. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(10), 171-180.
- Grover, S. L., Teo, S. T., Pick, D., Roche, M., & Newton, C. J. (2018). Psychological capital as a personal resource in the JD-R model. *Personnel Review*.
- Hanpachern, C., Morgan, G. A., & Griego, O. V. (1998). An extension of the theory of margin: A Framework for assessing readiness for change. *Humas Resource Development Quarterly*, 9(4), 339-350
- Holt, D. T., Armenakis, A. A., Feild, H. S., & Harris, S. G. (2007). Readiness for Organizational Change: The Systematic Development Of A Scale. *The Journal Of Applied Behavioral Science*, 43(2), 232-255.
- Hussey, D.E. (2000). *How to Manage Organization Change*. London: Kogan Page.

- Jabbarian, J., & Chegini, M. G. (2017). The Effect Of Perceived Organizational Support On Employee Resistance To Change: A Study On Guilan Municipal Staff. *Journal of History Culture and Art Research*, 5(4), 642-654.
- Kirrane, M., Lennon, M., O'Connor, C., & Fu, N. (2016). Linking Perceived management Support With Employees' Readiness For Change: The Mediating Role Of *psychological Capital*. *Journal of Change Management*
- Luthans, F. et al. (2004). *Positive Psychological Capital; Beyond Human and Social Capital*. *Business Horizon*, 45-50; Vol. 47 No.1
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2015). *Psychological Capital and Beyond*. Oxford University Press, USA.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., & Peterson, S. J. (2010). The development and Resulting Performance Impact of Positive *Psychological Capital*. *Human Resource Development Quarterly*, 21(1), 41-67.
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological Capital: An Evidence- Based Positive Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(1). 339-366.
- Madsen, S. R., Miller, D. & John, C. R. 2005. Readines for Organizational Change: Do Organizational Commitment And Social Relationships In The Workplace Make A Difference?. *Human Resource Development Quarterly*, 16(2), 213. [Http://doi.org/10.1002/hrdq.1134](http://doi.org/10.1002/hrdq.1134).
- Mastura, M., & Santaria, R. (2020). Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Proses Pengajaran Bagi Guru Dan Siswa. *Jurnal Studi Guru Dan Pembelajaran*, 3(2), 289-295.
- Ming-Chu, Y., & Meng-Hsiu, L. (2015). Unlocking the Black Box: Exploring The Link Between Perceive Organizational Support And Resistance To Change. *Asia Pacific Management Review*, 20(3), 177-183.
- Munawaroh, L., & Meiyanto, I. S. (2017). Peranan *Psychological capital* terhadap *Readiness for Change* Yang Dimoderatori Oleh Persepsi Dukungan Organisasi. *Jurnal Psikologi*, 44(3), 198-210.
- Myerson, A.S. (2002). *Handbook of Industrial Crystallization*^{2nd}ed. Butterworth Heineman
- Nurlitasari, N. (2017). *Psychological Capital Pegawai Kontrak Ditinjau dari Jenis Kelamin di Dinas Cipta Karya dan Tata Kota Samarinda* (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Semarang).
- Octaviani, Leni., Ilhamuddin., Susilawati, I. R. (2012). Peran Psychological Capital terhadap Konflik Peran ganda Pada Wanita Bekerja Di kantor Pusat

PT Semen Indonesia (Persero), Tbk. *Jurnal Psikologi*, Universitas Brawijaya, 1- 13.

Patton, Wendy., Bartrum, D. A., Creed, P. A. (2004). *Gender Differences For Optimism, Self Esteem, Ecpectations And Goals In Predicting Career Planning And Exploration In Adolescent. Journal for Educational and Vocational Guidance*, Vol 4, No. 3, 193-209

Purwanto, A., Pramono, R., Asbari, M., Hyun, C. C., Wijayanti, L. M., & Putri, R. S. (2020). Studi Eksploratif Dampak Pandemi COVID-19 Terhadap Proses Pembelajaran *Online* Di Sekolah Dasar. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 1-12.

Richter, P., Wagner, T., Heger, R., & Weise, G. (1998). Psychophysiological analysis of mental load during driving on rural roads-a quasi-experimental field study. *Ergonomics*, 41(5), 593-609.

Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.

Siregar, S. (2010). *Statistika Deskriptif Untuk Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo.

Sheery Hadiyani, Zulkarnain. (2011). Peranan Komitmen Organisasi dan *Employee Engagement* terhadap Kesiapan Karyawan untuk Berubah. *Jurnal Psikologi*. 41(1)., 19-35.

Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Van den Heuvel, M., Demerouti, E., Schreurs, B. H., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2009). Does meaning-making help during organizational change? Development and validation of a new scale. *Career Development International*.

Wood, Jack M.,. *Et al.*. (2001). *Organizational Behavior: A Global Perspective 2nd Edition*. Australia. John Wiley and Sons Australia, Ltd.

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International journal of stress management*, 14(2), 121.

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational behavior*, 74(3), 235-244.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1: SKALA PENELITIAN

Skala *Readiness for Change* dan *Psychological Capital*

Identitas diri:

Nama/Inisial:

Usia:

Jenis Kelamin:

Pendidikan Terakhir:

Lama bekerja:

Sekolah Tempat Mengajar:

Nomor telepon:

Bagian A

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya bersedia bekerja dan belajar lebih keras untuk mencapai keberhasilan program perubahan yang dijalankan oleh organisasi					
2	Saya bersedia terlibat dalam berbagai kegiatan baru sebagai akibat dari perubahan yang terdapat pada pekerjaan saya					
3	Saya merasa setengah hati untuk melakukan perubahan, bila perubahan tersebut saya anggap tidak berguna					
4	Saya bersedia memecahkan permasalahan yang timbul akibat adanya perubahan					
5	Saya mendukung sepenuhnya pelaksanaan perubahan di tempat kerja saya					
6	Saya berusaha menggagalkan upaya perubahan yang terjadi di tempat kerja saya					
7	Saya akan merubah cara kerja saya agar sejalan dengan upaya perubahan dalam rangka meningkatkan efektivitas kerja					
8	Saya bersedia mensosialisasikan manfaat perubahan kepada rekan rekan lainnya					
9	Saya akan meningkatkan cara kerja saya dan tidak perlu untuk mengikuti perubahan organisasi					
10	Saya berusaha memberikan ide baru yang sejalan dengan perubahan untuk mencapai efektivitas kinerja saya					
11	Saya bersedia belajar hal hal baru demi kesuksesan perubahan di tempat kerja saya					
12	Bukan salah saya bila perubahan organisasi di tempat saya gagal					
13	Saya bersedia mengambil bagian dalam berbagai upaya perubahan untuk mencapai					

	keberhasilan perubahan					
14	Saya bersedia mempromosikan perubahan organisasi ke rekan kerja saya					
15	Saya enggan melaksanakan tugas baru yang dilakukan sebagai akibat perubahan perusahaan					

Bagian B

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	S	N	S	SS
1	Saya merasa percaya diri terlibat dalam diskusi mengenai perubahan yang terjadi					
2	Saya merasa percaya diri untuk memberikan informasi pada rekan kerja saya					
3	Saat ini saya bersemangat dalam melakukan pekerjaan walaupun ada perubahan yang terjadi					
4	Saya merasa percaya diri mewakili rekan kerja saya dalam rapat dengan atasan mengenai perubahan yang terjadi					
5	Jika saya menemukan hambatan dalam pekerjaan saya, saya dapat memikirkan banyak jalan untuk menyelesaikannya					
6	Saya dapat memikirkan banyak jalan untuk mencapai tujuan pekerjaan saya saat ini					
7	Pada saat ini saya sedang dalam proses memenuhi target pekerjaan saya yang saya terapkan untuk diri saya sendiri					
8	Saya dapat menjadi diri sendiri di tempat kerja saya apabila saya harus melakukannya					
9	Saya biasanya menangani hal hal yang menengangkan di tempat kerja tanpa harus menjadi emosional					
10	Saya biasanya dapat mengatasi masa masa sulit dalam pekerjaan saya karena saya telah mengalami kesulitan lain sebelumnya					
11	Saya selalu melihat sisi cerah mengenai hal hal yang berkaitan dengan pekerjaan saya					
12	Saya optimis mengenai aoa yang akan terjadi pada saya di masa depan selama itu berkaitan dengan pekerjaan saya					

Keterangan :

- STS =Sangat Tidak Setuju
- TS =Tidak Setuju
- S =Sedang
- S =Setuju
- SS =Sangat Setuju

	Sig. (2-tailed)	.007	.001	.592	.825	.000	.000	.000	.000	.570	.000	.000	.000	.000	.000	.049	.000
	N	230	230	230	230	230	230	230	230	230	230	230	230	230	230	230	230
roc12	Pearson	.050	.178**	.297**	-.210**	.119	-.110	.073	.054	.227**	.292**	.259**	1	.164*	.202**	.288**	.411**
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	.449	.007	.000	.001	.072	.097	.269	.418	.001	.000	.000		.013	.002	.000	.000
	N	230	230	230	230	230	230	230	230	230	230	230	230	230	230	230	230
roc13	Pearson	.266**	.320**	.120	.107	.270**	.149*	.356**	.338**	.100	.340**	.412**	.164*	1	.569**	.383**	.625**
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.070	.105	.000	.024	.000	.000	.132	.000	.000	.013		.000	.000	.000
	N	230	230	230	230	230	230	230	230	230	230	230	230	230	230	230	230
roc14	Pearson	.246**	.318**	.005	.165*	.366**	.234**	.368**	.400**	.185**	.425**	.408**	.202**	.569**	1	.239**	.641**
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.936	.012	.000	.000	.000	.000	.005	.000	.000	.002	.000		.000	.000
	N	230	230	230	230	230	230	230	230	230	230	230	230	230	230	230	230
roc15	Pearson	.090	.084	.268**	-.135*	-.002	.007	.107	.123	.063	.029	.130*	.288**	.383**	.239**	1	.383**
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	.175	.203	.000	.040	.970	.916	.105	.063	.339	.663	.049	.000	.000	.000		.000
	N	230	230	230	230	230	230	230	230	230	230	230	230	230	230	230	230
roctotal	Pearson	.542**	.608**	.376**	.296**	.543**	.378**	.666**	.641**	.444**	.548**	.521**	.411**	.625**	.641**	.383**	1
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	230	230	230	230	230	230	230	230	230	230	230	230	230	230	230	230

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

pc12	Pearson Correlation	.238**	.228**	.200**	.299**	.274**	.289**	.200**	.276**	.307**	.313**	.443**	1	.583**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000		.000
	N	230	230	230	230	230	230	230	230	230	230	230	230	230
pctotal	Pearson Correlation	.467**	.495**	.397**	.746**	.652**	.693**	.621**	.631**	.605**	.593**	.546**	.583**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	230	230	230	230	230	230	230	230	230	230	230	230	230

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

LAMPIRAN 3: RELIABILITAS

Skala Readiness for Change

Case Processing Summary

	N	%
Valid	230	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	230	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.769	15

Skala Psychological Capital

Case Processing Summary

	N	%
Valid	230	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	230	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.827	12

LAMPIRAN 4: UJI ASUMSI

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		230
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.79437463
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.063
	Negative	-.083
Kolmogorov-Smirnov Z		1.254
Asymp. Sig. (2-tailed)		.086

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Linearitas

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
roctotal * pctotal	230	100.0%	0	0.0%	230	100.0%

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
roctotal * pctotal	(Combined)		781.566	20	39.078	1.778	.025
	Between	Linearity	111.891	1	111.891	5.090	.025
	Groups	Deviation from Linearity	669.675	19	35.246	1.603	.057
	Within Groups		4594.126	209	21.981		
	Total		5375.691	229			

Uji Hipotesis

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.144 ^a	.021	.017	4.805

a. Predictors: (Constant), pctotal

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	52.371	4.285		12.223	.000
	pctotal	.195	.088	.144	2.201	.029

a. Dependent Variable: roctotal

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	111.891	1	111.891	4.847	.029 ^b
	Residual	5263.800	228	23.087		
	Total	5375.691	229			

a. Dependent Variable: roctotal

b. Predictors: (Constant), pctotal