

Peningkatan pemberdayaan psikologis untuk kesiapan berubah melalui pemberian workshop appreciative inquiry pada manajer di PT X = The increasing of psychological empowerment on readiness to change by providing appreciative inquiry workshop for managers in PT X

Rizka Sita Wibowo, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20433044&lokasi=lokal>

Abstrak

Tesis ini terfokus pada usaha untuk meningkatkan pemberdayaan psikologis terhadap kesiapan individu untuk perubahan organisasi. Pemberdayaan psikologis terkait dengan faktor individual dalam menghadapi perubahan organisasi, yaitu penggunaan sistem digitalisasi pada proses kerja sumber daya manusia. Karyawan pada level manajerial mempunyai tanggung jawab dalam implementasi perubahan terkait dengan implementasi dari sistem digitalisasi yang akan digunakan. Berdasarkan penggalan awal, masalah yang muncul merupakan kurangnya motivasi dalam diri karyawan pada level manajerial karena perubahan dianggap sebagai penambahan pekerjaan. Peneliti mengukur korelasi konstruk motivasional pemberdayaan psikologis dan kesiapan untuk berubah. Alat ukur pemberdayaan psikologis yang digunakan mengacu pada Spreitzer (2008) dan alat ukur kesiapan untuk berubah mengacu pada Holt, dkk (2007). Hasil perhitungan menggunakan Pearson Correlation dari 36 responden menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis berkorelasi positif secara signifikan dengan dimensi change-self efficacy pada kesiapan untuk berubah. Berdasarkan hasil tersebut, peneliti menetapkan program intervensi berupa workshop "Appreciative Inquiry" kepada karyawan di level manajerial. Selanjutnya, peneliti melakukan evaluasi level kedua program workshop dan hasilnya yaitu terdapat peningkatan skor pengetahuan setelah diberikan workshop "Appreciative Inquiry" pada karyawan level manajerial.

.....This thesis was focused on the efforts to improve psychological empowerment on readiness to change. Psychoogical empowerment is related to individual factor in facing organizational change, which is digitalization system used for human resources" process of work. Manajerial level has responsible as organizational change implementation in which digitalization will use. Based on the initial diagnosis, existing problems can be attributed to low motivation of managerial level, in which organizational change as considered to extra work. Researcher measured the correlation between psychological empowerment as motivational construct and readiness to change. Psychological empowerment scale for this research was developed by Spreitzer (1995) and readiness to change scale was developed by Holt et. al (2007). Result calculated using Pearson Correlation of 36 respondents showed that psychological empowerment, significantly positively correlated change self-efficacy dimension of readiness to change. Based on this result, researcher determined that intervention program was to provide an "appreciative inquiry" workshop to managerial level employees. Furthermore, researchers conducted a second level evaluation workshop program and the result that there was an increase in knowledge after the "appreciative inquiry" workshop was given to managerial level employees.