

Persepsi mengenai dampak perubahan sebagai mediator dalam hubungan antara keterikatan karyawan dan kesiapan individu dalam menghadapi perubahan = Perceived impact of change as a mediator of the relationship between employee engagement and individual readiness for change at x company / Anisa Febi Safrinda

Anisa Febi Safrinda, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20488876&lokasi=lokal>

---

Abstrak

**ABSTRAK**

Individu yang bekerja di suatu organisasi, memiliki peran yang signifikan dalam tingkat keberhasilan perubahan. Hal ini dipengaruhi oleh Kesiapan Individu untuk Perubahan. Tujuan dari ini studi ini untuk mengetahui apakah Perceived Impact of Change memediasi hubungan tersebut antara Keterlibatan Karyawan dan Kesiapan Individu untuk Perubahan. Ini adalah sebuah studi korelasional dengan karyawan yang telah bekerja setidaknya selama 6 bulan di Institusi X sebagai sampel (N = 109). Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini antara lain Skala untuk Kesiapan Individu untuk Perubahan Organisasi, Utrecht Work Engagement Scale (UWES), dan Scale for Perceived Impact of Change. Hasil mediasi Analisis telah menunjukkan pengaruh tidak langsung yang signifikan ( $\beta = .038, p < .01$ ) dan langsung ( $\beta = .336, p < .01$ ), yang mengindikasikan bahwa Perceived Impact of Change memediasi sebagian hubungan antara Keterlibatan Karyawan dan Kesiapan Individu untuk Perubahan. Di Dengan kata lain, Keterlibatan Karyawan dan Persepsi Dampak Perubahan memiliki a peran penting positif dalam mengejar Kesiapan Individu untuk Perubahan.

---

**ABSTRACT**

Employees who work in an organization, have a significant role in the success rate change. This is influenced by Individual Readiness for Change. The purpose of this this study to determine whether the Perceived Impact of Change mediates the relationship Between Employee Engagement and Individual Readiness for Change. This is a correlational study with employees who have worked for at least 6 months at Institute X as the sample (N = 109). The instruments used in this study, among others Scale for Individual Readiness for Organizational Change, Utrecht Work Engagement Scale (UWES), and Scale for Perceived Impact of Change. Results of mediation Analysis has shown a significant indirect ( $\beta = .038, p < .01$ ) and direct ( $\beta = .336, p < .01$ ), which indicates that the Perceived Impact of Change partially mediates the relationship between Employee Engagement and Individual Readiness for Change. In other words, Employee Engagement and Perceptions of Change Impact have a positive pivotal role in pursuing Individual Readiness for Change.