

Rancangan pelatihan daring psychological capital untuk meningkatkan individual readiness for change karyawan PT. STI = Online psychological capital training design to improve individual readiness for change of PT. STI employee.

Oktaviani Aditia Ningrum, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20514455&lokasi=lokal>

Abstrak

Faktor penting keberhasilan inisiatif perubahan adalah kesiapan individu menghadapi perubahan. Perubahan organisasi yang dilakukan PT STI melalui inisiatif Optimus menuntut karyawan untuk siap dalam menghadapi perubahan yang terjadi. Kesiapan individu dalam menghadapi perubahan dapat ditingkatkan melalui peningkatan psychological capital yang dimiliki individu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh psychological capital terhadap individual readiness for change. Penelitian ini merupakan studi kuantitatif dengan subjek pada penelitian ini adalah 123 orang karyawan sales di divisi area operation PT. STI. Instrumen penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah skala individual readiness for change ($=0,939$) yang dikembangkan oleh Holt, Armenakis, Field dan Harris (2007) dan skala psychological capital questionnaire ($=0,922$) yang dikembangkan oleh Luthans dkk (2007). Hasil analisis korelasi menunjukkan secara simultan, keempat dimensi psychological capital berkorelasi positif dengan individual readiness for change dengan nilai $r = 0,520$. Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan simple linear regression menunjukkan nilai $r^2 = 0,270$ maka 27% variasi dari readiness for change dapat dijelaskan oleh psychological capital dan 73% dijelaskan oleh sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Penelitian ini menunjukkan Psychological capital secara signifikan dapat memprediksi readiness for change dengan $F=10,923$, $sig=0.000$. Berdasarkan hasil tersebut, maka untuk meningkatkan individual readiness for change karyawan dapat dilakukan dengan meningkatkan psychological capital melalui psychological capital intervention (PCI), yaitu intervensi mikro berdurasi 3 jam yang diberikan secara daring. pelaksanaan pengembangan empat komponen yang mendasari konstruk (hope, optimism, self-efficacy, dan resilience) psychological capital secara keseluruhan. PCI ini menggabungkan modul yang mencakup praktek pengembangan dan prosedur untuk masing-masing empat sumber daya state-like. Peserta dari pelatihan merupakan karyawan sales yang skor individual readiness for change dan psychological capital termasuk ke dalam kategori rendah.

.....An important factor of successful change implementation is the individual readiness for change.

Organizational changes made by PT STI through the Optimus initiative require employees to be ready to face changes that occur. Individual readiness for change can be improved by increasing the psychological capital the individual has. This study aims to determine the influence of psychological capital on individual readiness for change. This research is a quantitative study with the subjects in this study are salesforce in of PT. STI. The research instrument used in this study was the individual readiness for change scale ($=0.939$) developed by Holt, Armenakis, Field, and Harris (2007) and the psychological capital questionnaire scale ($=0.922$) developed by Luthans et al. (2007). The results of the correlation analysis showed that simultaneously, the four dimensions of psychological capital were positively correlated with individual readiness for change with a value of $r = 0.520$. The results of hypothesis testing using simple linear regression showed a value of $r^2 = 0.270$, then 27% of the variation in readiness for change could be

explained by psychological capital and 73% could be explained by other reasons not examined in this study. This study shows that psychological capital can significantly predict readiness for change with $F = 10.923$, $sig = 0.000$. Based on these results, increasing individual readiness for change of employees could be done by increasing psychological capital through psychological capital intervention (PCI), which is a 3-hour micro online intervention. Implementation of the development of the four components that underlie the overall construct (hope, optimism, self-efficacy, and resilience) psychological capital. This PCI combines modules covering development practices and procedures for each of the four state-like resources. Participants in the training were sales employees whose individual readiness for change scores and psychological capital were in the low category.