

**PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP
KESIAPAN UNTUK BERUBAH PADA KARYAWAN PT. ANUGERAH
BARA KALTIM KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA**

Hurul Aini¹

Siti Khumaidatul Umaroh², MeyrithaTrifina Sari², Nuraida Wahyu Sulistyani²

¹Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Indonesia.

²Dosen Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Indonesia.

E-Mail : Hurulaini670@gmail.com

ABSTRAK

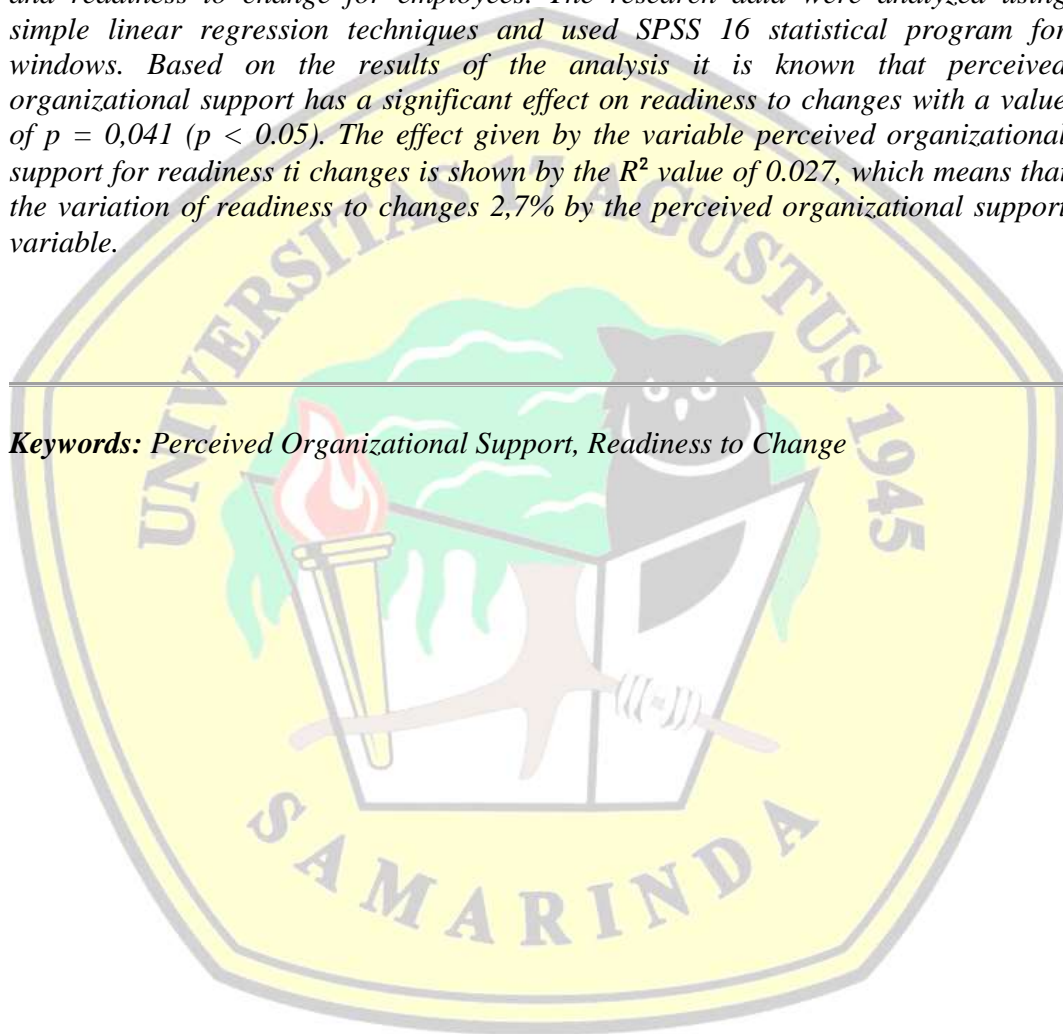
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara persepsi dukungan organisasi terhadap kesiapan untuk berubah. Sampel penelitian berjumlah 154 karyawan PT Anugerah Bara Kaltim Kabupaten Kutai Kartanegara. Teknik penetapan sampel ini menggunakan teknik *simple random sampling*. Data penelitian dikumpulkan menggunakan dua jenis kuesioner yang mengukur persepsi dukungan organisasi dan kesiapan untuk berubah pada karyawan. Teknik analisis data menggunakan regresi linear sederhana dengan bantuan program statistik *SPSS 16 for windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi terhadap kesiapan untuk berubah dengan nilai $p = 0,041$ ($p < 0,05$). Pengaruh yang diberikan oleh variabel persepsi dukungan organisasi terhadap kesiapan untuk berubah ditunjukkan oleh nilai R^2 sebesar 0,027 yang berarti bahwa variasi kesiapan untuk berubah dipengaruhi oleh variabel persepsi dukungan organisasi sebesar 2,7%.

Kata Kunci: Persepsi Dukungan Organisasi, Kesiapan untuk Berubah

ABSTRACT

This study aims to determine the difference between perceptions of supporting an organization for its readiness to change. The research sample consisted of 154 employees of PT Anugerah Bara Kaltim, Kutai Kartanegara Regency. This sampling technique uses a simple random sampling technique. Research data were collected using two types of questionnaires that measure perceptions of organizational support and readiness to change for employees. The research data were analyzed using simple linear regression techniques and used SPSS 16 statistical program for windows. Based on the results of the analysis it is known that perceived organizational support has a significant effect on readiness to changes with a value of $p = 0,041$ ($p < 0.05$). The effect given by the variable perceived organizational support for readiness to changes is shown by the R^2 value of 0.027, which means that the variation of readiness to changes 2,7% by the perceived organizational support variable.

Keywords: *Perceived Organizational Support, Readiness to Change*



PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perubahan merupakan suatu proses yang sangat diperlukan dalam kehidupan organisasi dan untuk saat ini perubahan termasuk dalam kebutuhan primer suatu perusahaan. Perubahan-perubahan yang dilakukan tidak lain karena untuk meningkatkan mutu kualitas sumber daya manusia dan memenuhi tujuan organisasi baik dalam hal barang, jasa, investasi maupun modal. Selain itu perubahan juga dilakukan untuk melihat kesiapan usaha pada organisasi kecil atau menengah yang berdampak pada produktifitas organisasi tersebut. Perkembangan ekonomi yang tidak menentu setiap tahunnya mendorong sektor industri untuk melakukan segala perubahan secara bertahap. Maka dari itu, upaya perubahan-perubahan infrastruktur dan perbaikan sistem logistik nasional, peningkatan kualitas sumberdaya manusia, dan membangun industri yang berbasis nilai tambah itu sangat penting dilakukan (dalam Sudiaman, 2014). Perubahan akan berhasil apabila mendapat dukungan yang kuat dari seluruh karyawan, jika terjadi penolakan atau resistensi karyawan terhadap perubahan yang akan terjadi, maka hal itu dapat menyebabkan kegagalan dalam melaksanakan perubahan organisasi tersebut.

Menurut Holt, dkk (2007) menyatakan bahwa kesiapan untuk

berubah merupakan suatu sikap komprehensif yang dipengaruhi secara simultan oleh konten/isi perubahan (apa yang diubah), proses perubahan (bagaimana perubahan itu dilaksanakan), konteks perubahan (keadaan di mana perubahan itu terjadi), dan atribut individu (karakteristik mereka yang diminta untuk berubah) yang terlibat dalam suatu perubahan. Menurut Palmer (dalam Mujiburrahman dkk, 2017) apabila suatu perubahan organisasi gagal dilakukan, maka timbul dampak negatif dari organisasi yaitu dapat menimbulkan keresahan bagi karyawan dan berakibat keruntuhan dari organisasi tersebut yang pada akhirnya proses perkembangan organisasi tersebut menjadi gagal total. Maka dari itu kesiapan untuk berubah merupakan peranan penting karena kesiapan karyawan untuk berubah mampu menjembatani strategi manajemen perubahan dengan hasil yang diharapkan, yaitu kesuksesan implementasi strategi.

Esensi kesiapan karyawan terhadap perubahan merupakan salah satu hal terpenting yang kemudian dibuktikan melalui penelitian-penelitian terdahulu. Dari beberapa penelitian yang sudah terbukti, bahwa ternyata kesiapan untuk berubah pada karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Veronika dan Prihatsanti (2017) bahwa kesiapan untuk berubah dipengaruhi oleh *leader member*

exchange. *Leader member exchange* berkorelasi positif terhadap kesiapan untuk berubah, jika bawahan menerima respon yang diberikan atasan secara positif maka bawahan akan memiliki penilaian yang tinggi terhadap *leader member exchange* dan bawahan akan siap atas perubahan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Hadiyani dan Zulkarnain (2017) komitmen organisasi dan *employee engagement* berkorelasi positif dengan kesiapan untuk berubah. Penelitian ini diperkuat dengan beberapa penelitian serupa yang dilakukan oleh Julita dan Rafaei (2010) yang menemukan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan melakukan usaha yang lebih dalam proyek perubahan guna membangun sikap positif terhadap perubahan.

Faktor lain yang mempengaruhi kesiapan untuk berubah adalah kepemimpinan transformasional. Pranowo dan Prihatsanti (2016) mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif terhadap kesiapan untuk berubah. Dimana pemimpin dengan gaya transformasional cenderung akan meningkatkan motivasi dan kinerja bawahannya dengan cara membuat mereka lebih menyadari pentingnya tugas di organisasi, bisa menjadi contoh positif bagi bawahan

dan memperhatikan kebutuhan bawahannya yang lebih tinggi.

Hasil penelitian Mujiburrahman dkk (2017) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara iklim psikologi dan komitmen afektif terhadap kesiapan untuk berubah. Iklim psikologis sendiri adalah pandangan setiap individu terhadap lingkungan kerja. Pandangan individu yang positif mendukung terjadinya perubahan organisasi. Persepsi positif tersebut dapat berupa kebebasan individu dalam berekspresi di tempat kerja, peran/tugas yang jelas, pekerjaan yang di hargai oleh orang lain dan dukungan dari manajemen. Begitu juga dengan komitmen afektif, bawahan yang mempunyai komitmen afektif yang tinggi terhadap organisasi akan memberikan pemikiran dan tenaganya untuk organisasi serta akan mendukung terhadap perubahan yang ada pada organisasi.

Selain itu terdapat faktor lain seperti gaya kepemimpinan melayani yang memiliki hubungan yang positif juga terhadap kesiapan untuk berubah. Gaya kepemimpinan melayani dapat menciptakan lingkungan dimana individu dapat berkembang yang menyebabkan meningkatnya kepercayaan pada diri individu tersebut, sehingga saat perusahaan mengalami perubahan, karyawan tetap berkomitmen terhadap pekerjaannya dan mampu menyesuaikan diri serta memiliki

kesiapan untuk berubah (Mahessa & Frieda, 2016).

Persepsi dukungan organisasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi keberhasilan dalam sebuah perubahan yang ada diperusahaan. Persepsi dukungan organisasi merupakan keyakinan global mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli tentang kesejahteraan karyawan. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Dharmawan dan Nurtjahjanti (2017) bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki hubungan yang positif terhadap kesiapan untuk berubah, hal ini menunjukkan bahwa karyawan sadar bahwa perubahan tepat dilakukan oleh perusahaan, adanya dukungan dari manajemen yang dapat dirasakan oleh karyawan seperti dalam bentuk pelatihan. Pelatihan juga dapat membuat karyawan semakin yakin dengan kompetensi yang dimilikinya untuk menjalankan perubahan. Selain itu, karyawan juga sadar bahwa saat perubahan berhasil maka laba perusahaan akan meningkat dan berpengaruh pada penghasilan yang diterima karyawan.

Seperti yang terjadi pada PT. Anugerah Bara Kaltim (PT.ABK) sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan batubara. Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada HRD manager PT. Anugerah Bara Kaltim pada tanggal 03 Mei 2018, mengatakan bahwa

perusahaan ini memiliki tiga kontraktor yang membantu proses produksi dalam penambangan batubara yaitu PT. RPP Kontraktor Indonesia, PT. Pamapersada Nusantara dan PT. Nusa Perdana Indah.

PT. Anugerah Bara Kaltim ini mengalami perubahan dalam hal perubahan strategis, perubahan strategis merupakan perubahan yang menimbulkan dampak luas dan memerlukan dukungan unit-unit terkait, atau bahkan seluruh komponen perusahaan. Jika satu komponen diubah maka komponen yang lain akan ikut berubah. Hal ini dapat menimbulkan dampak luas dan memerlukan dukungan unit-unit terkait, atau bahkan seluruh komponen perusahaan. Macam-macam perubahan strategis meliputi: Perubahan budaya dan nilai-nilai dasar perubahan, perubahan arah/fokus bisnis, perubahan cara kerja untuk meningkatkan efisiensi, peningkatan penghasilan (*revenue*) atau pemakaian sumber daya. Seperti yang telah dilakukan oleh PT. Anugerah Bara Kaltim yaitu penambahan alat baru, karena adanya tuntutan untuk peningkatan produksi yang harus dicapai perusahaan, dimana ketika alat kerja bertambah maka diharapkan hasil produksi akan meningkat. Sebagai perusahaan yang membawahi tiga kontaktor maka tanggung jawab yang dimiliki lebih besar dalam perubahan untuk meningkatkan produktifitas baik bagi

perusahaannya sendiri maupun bagi kontraktornya.

Dalam konteks perubahan yang terjadi di perusahaan, PT. Anugerah Bara Kaltim berupaya memberikan pelatihan atau program *training* yang dilakukan perusahaan untuk menunjukkan adanya dukungan perusahaan terhadap karyawan, sekaligus upaya mereka untuk mempersiapkan karyawan agar siap menghadapi perubahan. Karyawan akan di *training* untuk pemindahan jabatan, ini adalah bentuk dukungan perusahaan untuk karyawannya. Sedikit contoh dari posisi *checker* menjadi operator harus dilakukan melalui *training*. Namun, program *training* tidak berjalan semestinya. Itulah yang menjadi alasan karyawan merasa tidak mampu atau belum siap dengan perubahan, keterbatasan pengalaman dan pengetahuan juga menjadi salah satu alasan karyawan belum siap dalam menghadapi perubahan.

Hal ini dapat diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan pada beberapa karyawan PT. Anugerah Bara Kaltim pada tanggal 18 Juni 2018, mengatakan bahwa perubahan yang ada di perusahaan memang hal yang wajib dilakukan. Maka dari itu karyawan sangat berharap dengan adanya *training* yang rutin untuk menambah wawasan dan pengetahuan serta untuk melatih kesiapan untuk berubah pada karyawan. Apabila perusahaan atau organisasi

mendukung dalam adanya perubahan, karyawan akan merasa nyaman dan dapat melakukan tugasnya dengan baik dan benar. Ketika karyawan sudah memiliki kesiapan untuk berubah yang tinggi maka perubahan yang terjadi akan dapat diterima dan juga target yang ditentukan dapat terpenuhi oleh perusahaan.

Dalam sebuah organisasi harus memiliki kesamaan aspirasi terhadap perubahan yang akan berlangsung. Apabila pemimpin dan karyawan memiliki perbedaan pemahaman visi, maka akan terjadi kegagalan dalam sebuah proses perubahan. Bagi para pemimpin, perubahan berarti kesempatan baik secara bisnis maupun bagi dirinya sendiri. Hal inilah yang mendasari peneliti untuk mengkaji lebih lanjut mengenai “Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kesiapan untuk Berubah pada Karyawan PT. Anugerah Bara Kaltim”.

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kesiapan untuk berubah PT. Anugerah Bara Kaltim.

TINJAUAN TEORI

A. Perubahan Organisasi

Kusuma dalam Rahayuningsih (2016) menjelaskan bahwa perubahan merupakan sesuatu yang

tidak terhindarkan dalam kehidupan setiap organisasi. Tuntutan perubahan terjadi pada berbagai bidang kehidupan, baik individu, kelompok masyarakat, lembaga, organisasi maupun perusahaan. Sumber utama pendorong perubahan distimulasi dari faktor luar organisasi dan faktor dalam organisasi.

Kasali dalam Rahayuningsih (2016) menjelaskan terdapat dua jenis perubahan di dalam organisasi yaitu perubahan operasional dan perubahan strategis. Perubahan operasional yaitu perubahan-perubahan kecil yang bersifat parsial dan umumnya tidak berdampak luar biasa pada divisi-divisi atau unit-unit usaha lain dalam perusahaan. Perubahan strategis yaitu perubahan yang berdampak luas dan memerlukan dukungan dari unit-unit terkait atau bahkan seluruh komponen perusahaan, apabila ada satu komponen berubah maka akan berdampak pada perubahan komponen yang lain.

B. Kesiapan untuk Berubah

Holt, dkk (2007), mengatakan kesiapan untuk berubah adalah sejauh mana individu secara kognitif dan emosional memiliki kecenderungan untuk menerima, merangkul dan mengadaptasi rencana tertentu untuk sengaja merubah keadaan saat ini. Dimensi kesiapan untuk berubah menurut Holt (2007) ada empat, yaitu: 1.

Appropriateness (Ketepatan untuk melakukan perubahan), 2. *Management support* (Dukungan manajemen), 3. *Change self efficacy* (Rasa percaya terhadap kemampuan diri untuk berubah) dan, 4. *Personally beneficial* (Manfaat bagi individu).

C. Persepsi Dukungan Organisasi

Eisenberger dan Rhoades (2002) mengidentifikasi kejujuran, dukungan supervisor, *reward* organisasi dan kondisi kerja yang baik sebagai sifat organisasi yang berpengaruh positif terhadap persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*). Dukungan organisasi terhadap karyawan dapat meliputi: organisasi dapat diandalkan, organisasi dapat dipercaya, organisasi memperlihatkan minat anggota, dan organisasi memperhatikan kesejahteraan anggota. Kondisi kerja yang menyenangkan seperti adanya kesempatan promosi, *system reward*, pemberian fasilitas, dan kesempatan mendapatkan pelatihan juga akan memberikan kontribusi terhadap persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*).

Menurut Rhoades dan Eisenberger (dalam Fatdina, 2009), terdapat tiga bentuk umum perlakuan dari organisasi yang dianggap baik dan akan dapat meningkatkan dukungan organisasi yang dirasakan karyawan, yaitu : keadilan, dukungan atasan, imbalan-imbalan dari organisasi dan lingkungan kerja.

METODE PENELITIAN

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 154 karyawan PT. Anugerah Bra Kaltim Kabupaten Kutai Kartanegara dengan teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan *simple random sampling*.

Penelitian ini menggunakan 2 skala yaitu Kesiapan untuk berubah oleh Holt dkk., (2007) yang telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh Mahessa (2015), persepsi dukungan organisasi menurut Eisenberger, (2002) yang diadaptasi oleh Julita dan Andriani (2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan diketahui bahwa terdapat korelasi antara persepsi dukungan organisasi terhadap kesiapan untuk berubah dengan nilai R sebesar 0,165. Diketahui pula nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,027 dengan taraf signifikansi = 0,041 ($p < 0,05$). Hal ini berarti bahwa persepsi dukungan organisasi memberikan pengaruh sebesar 2,7% terhadap kesiapan untuk berubah.

Untuk melihat apakah terdapat pengaruh antara persepsi dukungan organisasi dengan dimensi-dimensi kesiapan untuk berubah maka pada penelitian ini diperoleh hasil uji regresi sebagai berikut:

Model	R	R Square	Sig
Dukungan - <i>Appropriateness</i>	0,197	0,039	0,014
Dukungan - <i>Self Efficacy</i>	0,205	0,042	0,011
Dukungan - <i>Management Support</i>	0,076	0,006	0,350
Dukungan - <i>Personal Benefit</i>	0,117	0,014	0,147

Didapati bahwa ada pengaruh antara persepsi dukungan organisasi terhadap dimensi *appropriateness*. Hal ini ditunjukkan dengan nilai sig dukungan sebesar 0,014 ini menunjukkan bahwa dengan adanya dukungan yang diberikan oleh perusahaan ataupun atasan akan mempengaruhi kesiapan untuk berubah karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Weiner (dalam Agustine, 2016) bahwa adanya kesadaran karyawan untuk melakukan perubahan, mengerahkan usaha yang lebih besar, usaha yang keras dan memberikan sikap yang kooperatif, dan hal tersebut akan memberikan hasil yang lebih efektif dalam implementasinya. Sebuah perubahan yang ada diperusahaan tepat dilakukan dan tidak akan berhasil tanpa adanya dukungan dari seluruh anggota perusahaan tersebut, maka dari itu dibutuhkan karyawan yang memiliki loyalitas tinggi, keterlibatan terhadap organisasi, dan identifikasi dalam organisasi tersebut.

Untuk dimensi *Self Efficacy* terdapat pengaruh dengan persepsi dukungan organisasi dengan nilai sig

sebesar 0,011 ini menunjukkan bahwa dengan adanya dukungan yang dilakukan perusahaan mampu membuat karyawan merasa yakin untuk menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Munawaroh dan Meiyanto (2017) bahwa pegawai yang mempersepsikan secara positif dukungan dari organisasinya, akan membuat pegawai tersebut memiliki harapan dan optimisme terhadap organisasi. Harapan, keyakinan diri, optimisme dan resiliensi itu merupakan bagian dari modal psikologis yang berperan terhadap kesiapan berubah bagi individu.

KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi terhadap kesiapan untuk berubah pada karyawan PT Anugerah Bara Kaltim Kabupaten Kutai Kartanegara.
2. Tingkat persepsi dukungan organisasi oleh karyawan yang tinggi akan meningkatkan kecenderungan kesiapan untuk berubah, begitu pula sebaliknya apabila tingkat persepsi dukungan organisasi oleh karyawan yang rendah akan memperkecil kecenderungan kesiapan untuk berubah.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, Z. I., & Yuda, K. R. (2017). Persepsi Mahasiswa PJKR Pada Matakuliah Pembelajaran Permainan Bola Voli di Universitas Singa Perbangsa Karawang.
- Agustina, H. (2012). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organization Support) Terhadap Kinerja Dosen Melalui Motivasi Kerja (Studi Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi-STIE Palangka Raya). *Sains Manajemen*, 1, 15-29.
- Agustine, F. (2016). Hubungan Komitmen Organisasi dengan Kesiapan untuk Berubah (Readiness For Changes) Karyawan (Doctoral dissertation, University of Muhammadiyah Malang).
- Arikunto, S. (1995). *Manajemen Penelitian*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Azwar, S. (2010). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Baliartati. (2016). Pengaruh organizational support terhadap job satisfaction tenaga edukatif tetap fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Trisakti. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*.
- Daft, R. (2004). *Management* buku satu edisi ke enam. Terjemahan Edward Tanujaya, S.E, Ak, M.Sc. Sherly Tiolina, S.E. Salemba empat, Jakarta.

- Dawley, D., Houghton, J. D., & Bucklew, N. S. (2010). Perceived organizational support and turnover intention: The mediating effects of personal sacrifice and job fit. *The Journal of Social Psychology*, 150(3), 238-257.
- Dharmawan, D. C., & Nurtjahjanti, H. (2017). Hubungan Antara Perceived Organizational Support Dan Kesiapan Untuk Berubah Pada Karyawan PT. KAI Commuter Jabodetabek. *Jurnal Psikologi*. Volume 6(1), 115-119.
- Elayati, M., (2015). Pengaruh keadilan imbalan dan gaya kepemimpinan berorientasi tugas terhadap perceived organizational support pada sales PT.Columbindo perdana cabang Semarang. Skripsi. Program Sarjana Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.
- Fatdina. (2009). Peran Dukungan Organisasi Yang Dirasakan Karyawan Sebagai Mediator Pengaruh Keadilan Prosedural Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi. *Jurnal Psikologi UGM*, 36(1).
- Holt, D.T., Armenakis, A.A., Field, H.S., & Harris, S.G. (2007). "Readiness for Organizational change: The systematic development of a scale". *Journal of Applied Behavioral Science*, 43(2): pp232-255.
- Julita, S., & Andriani, I. (2017). Dukungan Organisasi Yang Dirasakan Dan Keterikatan Karyawan Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Banda Aceh. *Jurnal Psikologi Undip*, 16(1), 40-53.
- Madsen, S. R., Miller, D., & John, C. R. (2005). Readiness for organizational change: do organizational commitment and social relationships in the workplace make a difference?. *Human Resource Development Quarterly*, 16(2), 213-234.
- Mahessa, N. F., & N. R. H. Frieda. (2017). Gaya Kepemimpinan Melayani Dan Kesiapan Untuk Berubah Pada Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan. *Jurnal Psikologi. Empati*, 5(1), 113-116.
- Mujiburrahman., Asmony, T., & Husnan, H. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Iklim Psikologis Terhadap Kesiapan Untuk Berubah Karyawan Puskesmas Kabupaten Lombok Barat Dalam Rangka Akreditasi Dan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen*.
- Munawaroh, L., & Meiyanto, I. S. (2017). Peranan psychological capital terhadap kesiapan individu untuk berubah yang dimoderatori oleh persepsi dukungan organisasi. *Jurnal Psikologi*, 44(3), 185. doi.org/10.22146/jpsi.25381

- Nasution, N.M. (2010). *Manajemen Perubahan*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Pranowo W.N.A., & Prihatsanti. (2016). Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kesiapan untuk Berubah pada Karyawan KPP Pratama Purworejo dan Temanggung DJP Wilayah Jawa Tengah II. *Jurnal Psikologi*. Volume 5(4), 678-682.
- Rahayuningsih I. (2016). Dinamika Psikologis dalam Perubahan Organisasi. *Jurnal Psikologi*.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of applied psychology*, 87(4), 698.
- Sudiaman, M (2014). Kesiapan Menghadapi MEA 2015 pada tanggal 29 Desember 2014. <http://www.republika.co.id/berita/jurnalismewarga/wacana/14/12/29/nhbp7h-kesiapan-menghadapi-mea-2015>.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. September 2017, ISBN 978-602-289-322-6.
- Susanto, A. B. (2008). Organizational readiness for change: A case study on change readiness in a manufacturing company in Indonesia. *International Journal of management perspectives Tarumanegara University*, 50-61.
- Veronika, T., & Prihatsanti U. (2017). Hubungan Antara Leader Member Exchange dengan Kesiapan untuk Berubah pada Pegawai Universitas Tidar di Magelang. *Jurnal Psikologi*. Volume 6(1), 407-410.
- Wibowo (2006). *Manajemen Perubahan*. Jakarta: Penerbit PT RajaGrafindo Persada.
- Zulkarnain & Hadiyani. (2014). Peranan Komitmen Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kesiapan Karyawan untuk Berubah. *Journal of Psychology*, 41(1).