

Hubungan Antara *Perceived Organizational Support* Dengan *Readiness for Change* Pada Karyawan BRI Di Banda Aceh

Firas Mahdani^{1*}, Elida Syahriati², Mirza³, Eka Dian Aprilia⁴

¹²³⁴Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Syiah Kuala, Indonesia

Abstract

Aceh Banking must have sharia status (Aceh Qanun No. 11/2018). It has affected BRI in Banda Aceh. The research purpose is to see the relationship between Perceived Organizational Support (POS) and Readiness for Change (RfC) for BRI employees in Banda Aceh. The method is quantitative (198 BRI employees) and the sampling type is simple random sampling (87 men and 111 women). POS scale, Survey POS, and RfC scale as measuring tools. SBF correlation analysis shows that there is a positive relationship between PSO and RfC for BRI employees in Banda Aceh. Conversely, the lower the PSO, the lower the RfC.

Keywords: *perceived organizational support; readiness for change; employee of BRI*

Abstrak

Perbankan di Aceh wajib berstatus syariah (Qanun Aceh No. 11/2018). Peraturan ini berdampak pada BRI di Banda Aceh. Tujuan penelitian, melihat hubungan antara *Perceived Organizational Support* (POS) dengan *Readiness for Change* (RfC) pada karyawan BRI di Banda Aceh. Metodenya kuantitatif (198 karyawan BRI di Banda Aceh) dan jenis samplingnya simple random sampling (87 pria dan 111 wanita). Skala POS, Survey POS, dan skala RfC sebagai alat ukurnya. Dari analisis korelasi Spearman Brown Formula (SBF), menunjukkan terdapat hubungan positif antara PSO dengan RfC pada karyawan BRI di Banda Aceh. Sebaliknya, semakin rendah PSO, maka semakin rendah RfC-nya.

Kata Kunci: *perceived organizational support; readiness for change; karyawan BRI*

Pendahuluan

Sebagaimana tertulis pada peraturan daerah Aceh atau Qanun Aceh Nomor 11 Tahun 2018 tentang lembaga keuangan syariah menetapkan perbankan di Aceh wajib berstatus syariah. Adanya peraturan ini maka berdampak langsung terhadap bank konvensional yang beroperasi di Aceh, salah satunya adalah BRI di Banda Aceh yang juga akan melakukan proses konversi dari bank konvensional menjadi bank berbasis syariah. Samsu (2016) berpendapat bahwa bank konvensional adalah bank yang menjalankan kegiatan usahanya secara konvensional, sedangkan bank syariah adalah bank yang menjalankan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah, atau prinsip hukum Islam.

Perubahan sistem menjadi bank syariah ini akan mempengaruhi tugas dari karyawan pada beberapa bagian tertentu. Karyawan akan mendapatkan perubahan tugas untuk menyesuaikan sistem baru tersebut. Perubahan dalam organisasi merupakan suatu tantangan tersendiri bagi pelaku organisasi, baik pemimpin maupun bawahannya (Nindyati, 2009). Menurut Yudhaningsih (2011) bahwa individu yang menyukai perubahan tidak banyak, namun perubahan harus tetap di jalani. Dampak positif dari perubahan tersebut yaitu lebih efisien dan adil dalam proses pendapatan, sedangkan dampak negatif dari perubahan tersebut adalah menambah beban pekerjaan bagi karyawan dalam melakukan proses pendapatan karena kemungkinan salah hitung setiap saat bisa terjadi sehingga diperlukan kecermatan yang lebih besar.

Selanjutnya kondisi ini membawa dampak pada psikologis di antaranya munculnya perasaan bimbang karena dituntut lebih teliti dalam bekerja, adanya perasaan cemas dan khawatir apabila pekerjaan yang sudah diselesaikan terdapat kesalahan, tetapi karyawan tetap siap menghadapi perubahan tersebut dengan mempelajarinya agar terbiasa

dengan sistem yang berubah. Ivancevich, Konapaske, dan Matteson (2007) mengatakan bahwa perubahan yang terjadi di sebuah organisasi pada umumnya melahirkan rasa khawatir dan cemas. Selain itu Armenakis dan Bedeian (1999) juga mengatakan bahwa dampak yang dirasakan oleh karyawan karena perubahan tersebut membawa tekanan yang berat, stres dan ketidakpastian bagi karyawan. Oleh karena itu salah satu faktor keberhasilan bagi perubahan organisasi adalah perlunya memiliki *readiness for change* (Bernerth, 2004).

Readiness for change adalah sejauh mana individu secara kognitif dan emosional memiliki keinginan untuk menerima, merangkul dan mengadaptasi rencana perubahan (Holt, Armenakiss, Feild & Harris, 2007). Selain itu Madsen, Miller dan John (2005) juga berpendapat bahwa *readiness for change* adalah sekumpulan pemikiran dan keinginan individu untuk menghadapi perubahan tertentu.

Ada dua respon dalam menyikapi *readiness for change* yaitu tinggi dan rendah, ciri-ciri *readiness for change* yang tinggi yaitu karyawan akan lebih berpegang pada perubahan yang dilakukan dan menunjukkan dukungan yang lebih baik dan sebaliknya *readiness for change* yang rendah yaitu karyawan tidak berpegang pada perubahan dan kurangnya dukungan terhadap perubahan yang sedang berlangsung (Holt, Armenakis, Feild, & Harris, 2007).

Karyawan menyatakan bahwa perubahan mempengaruhi *readiness for change* dimana karyawan memiliki kesiapan yang rendah dalam menerima dan beradaptasi atas perubahan yang berjalan pada saat sekarang ini. Shea, Jacobs, Esserman, Bruce dan Weiner (2014) berpendapat bahwa *readiness for change* rendah akan membuat karyawan melihat perubahan sebagai sebuah hal yang belum diinginkan dan mencoba untuk menghindari. Pramadani dan Fajrianti (2012) juga

Firas Mahdani, Elida Syahriati, Mirza, Eka Dian Aprilia

berpendapat bahwa *readiness for change* yang tinggi karyawan akan menunjukkan perilaku menerima, menjalankan, dan mengadopsi rencana perubahan yang dilakukan. Selain itu Armenakis, Harris dan Mossholder (1993) juga berpendapat bahwa karyawan yang memiliki *readiness for change* yang tinggi percaya bahwa organisasi akan mengalami kemajuan apabila organisasi melakukan perubahan, selain itu mereka memiliki sikap positif terhadap perubahan organisasi dan memiliki keinginan untuk terlibat dalam pelaksanaan perubahan organisasi.

Organisasi yang melakukan perubahan sangat memerlukan dukungan karyawan yang terbuka, mempersiapkan diri dengan baik dan siap untuk berubah (Eby, Adams, Russel dan Garby, 2000). Selain itu menurut Armenakis, Harris, dan Mossholder (1993) bahwa perlunya untuk mengetahui sejauh mana *readiness for change* karyawan dalam menghadapi perubahan. *Readiness for change* merupakan faktor yang penting dalam keberhasilan organisasi untuk melakukan perubahan (Berneth, 2004). Sebagaimana dijelaskan oleh Mahessa dan NRH (2016) bahwa *readiness for changes* sebagai kesiapan secara mental, psikologis dan fisik serta kepercayaan, sikap, dan intensi individu yang mendukung terhadap perubahan.

Pada kesiapan untuk berubah karyawan akan memiliki orientasi positif terhadap organisasi saat memiliki *perceived organizational support* yang tinggi (Kurtessis et al, 2015). Menurut Robbins dan Judge (2015), mendefinisikan *perceived organizational support* sebagai keyakinan individu mempercayai bahwa organisasi memperhatikan kesejahteraan karyawan dan menilai apa yang sudah dilakukan individu bagi organisasi. *Perceived organizational support* juga didefinisikan sebagai penilaian mengenai kepedulian organisasi terhadap kebutuhan sosial, emosional, usaha, komitmen dan loyalitas dari pegawai (Shukla,

Firas Mahdani, Elida Syahriati, Mirza, Eka Dian Aprilia (2015). Sebagaimana dijelaskan oleh Munawaroh dan Meiyanto (2017) mengenai hubungan *perceived organizational support* dengan *readiness for change*, yang menghasilkan temuan bahwa *perceived organizational support* berperan dalam memprediksi kesiapan individu untuk berubah dalam suatu organisasi.

Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti ingin meneliti hubungan antara *perceived organizational support* dengan *readiness for change* pada karyawan BRI di Banda Aceh. Hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya hubungan antara *perceived organizational support* dengan *readiness for change* pada karyawan BRI di Banda Aceh.

Perceived Organizational Support

Rhoades dan Eisenberger (2002) memperkenalkan istilah *perceived organizational support*, yang dapat didefinisikan sebagai persepsi karyawan mengenai tingkat kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan mereka dan tingkat penilaian organisasi terhadap kontribusi mereka. Menurut Kurtessis et al (2015) menyempurnakan definisi *perceived organizational support* dengan diartikan sebagai atribusi yang berfokus pada penerimaan respon organisasi setelah individu melakukan pekerjaan, baik langsung ataupun tidak langsung. Edwards dan Peccei (2010) juga berpendapat bahwa *perceived organizational support* didefinisikan sebagai sejauh mana karyawan percaya bahwa organisasi yang mempekerjakan mereka menghargai kontribusi mereka, menghargai upaya mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.

Firas Mahdani, Elida Syahriati, Mirza, Eka Dian Aprilia
Readiness For Change

Holt, Armenakiss, Feild dan Harris (2007) mendefinisikan *readiness for change* sebagai sejauh mana individu secara kognitif dan emosional memiliki keinginan untuk menerima, merangkul dan mengadaptasi rencana perubahan. Rafferty, Jimmienson, dan Armenakis (2013) berpendapat bahwa *readiness for change* merupakan evaluasi yang dilakukan individu secara keseluruhan dan menyimpulkan bahwa individu tersebut siap untuk mengikuti perubahan. Mahessa dan NRH (2016) juga menjelaskan bahwa *readiness for change* sebagai kesiapan secara mental, psikologis dan fisik serta kepercayaan, sikap, dan intensi individu yang mendukung terhadap perubahan.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasi. Karakteristik sampel melibatkan karyawan laki-laki dan perempuan BRI di Banda Aceh. Teknik pengampilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Simple Random Sampling dengan jumlah sampel 198 sampel. *Perceived organizational support* diukur dengan *Survey of Perceived Organizational Support* (SPOS) yang dikembangkan oleh Eisenberger et.al., (1986), sedangkan *readiness for change* diukur dengan alat ukur yang dikembangkan oleh Holt, Armenakis, Feild dan Harris (2007).

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* terhadap variabel *perceived organizational support* memperoleh nilai signifikansi (p) = 0,000 ($p < 0,05$) dan variabel *readiness for change* (p) = 0,000 ($p < 0,05$) yang menunjukkan data tidak berdistribusi normal.

Firas Mahdani, Elida Syahriati, Mirza, Eka Dian Aprilia

Hasil uji linearitas melalui ANOVA *test linearity* menunjukkan nilai signifikansi (p) = 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang linear antara kedua variabel. Selanjutnya berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan analisis statistik non parametrik dengan teknik *Rank Spearman* yaitu melihat hubungan antara variabel *perceived organizational support* dan *readiness for change* menunjukkan nilai signifikansi (p) = 0,000 ($p < 0,05$) dimana terlihat bahwa nilai $p = 0,000$ lebih kecil dari pada $p = 0,05$, dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *perceived organizational support* dengan *readiness for change* pada karyawan BRI di Banda Aceh. Dengan demikian, hipotesis penelitian ini diterima.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *perceived organizational support* dengan *readiness for change* pada karyawan BRI di Banda Aceh dengan nilai koefisien korelasi sebesar (r) = 0,437, yang artinya semakin tinggi *perceived organizational support* maka semakin tinggi pula *readiness for change* pada karyawan BRI di Banda Aceh. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian-penelitian terdahulu yang menemukan bahwa *perceived organizational support* berkaitan dengan *readiness for change*. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Raditya, Wibowo dan Mukti (2018) menunjukkan bahwa *perceived organizational support* yang tinggi sangat berpengaruh positif terhadap perubahan pada organisasi.

Hasil analisis tambahan juga dilakukan untuk melihat hubungan antara *perceived organizational support* dengan *readiness for change* berdasarkan kategorisasi secara deskriptif, hasil penelitian

Firas Mahdani, Elida Syahriati, Mirza, Eka Dian Aprilia

menunjukkan bahwa *perceived organizational support* pada karyawan BRI di Banda Aceh pada umumnya tergolong tinggi, hal ini terlihat dari hasil kategorisasi bahwa terdapat 166 subjek atau 83% memiliki *perceived organizational support* dengan kategorisasi tinggi. Sedangkan, 32 subjek atau 17% lainnya berada pada kategori *perceived organizational support* sedang. Tingginya *perceived organizational support* yang dirasakan karyawan dapat dikarenakan adanya keyakinan jika perusahaan menghargai kinerja yang telah dilakukan oleh karyawan dan adanya perlakuan yang adil dari perusahaan (Setiawan, 2012).

Hasil analisis tambahan juga dilakukan berdasarkan hasil uji deskriptif terhadap jenis kelamin, menunjukkan bahwa perempuan memiliki *perceived organizational support* yang lebih tinggi. Hal ini terlihat dari 99 subjek atau (50%) perempuan memiliki *perceived organizational support* yang tinggi sedangkan laki-laki 67 subjek atau (33%). Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Cherington (dalam Rizki & Lubis, 2013) yang menyatakan bahwa karyawan perempuan cenderung memiliki *perceived organizational support* yang lebih tinggi dibandingkan karyawan laki-laki. Hal ini disebabkan karena perempuan lebih bersedia menyesuaikan diri dengan lingkungan daripada laki-laki berdasarkan pertimbangan konsekuensi yang diasumsikannya (Maccoby & Jacklin, 1974).

Analisis tambahan juga dilakukan pada nilai uji deskriptif terhadap masa kerja, berdasarkan uji tersebut menunjukkan bahwa karyawan BRI di Banda Aceh yang memiliki masa kerja diatas enam tahun memiliki *perceived organizational support* yang tinggi, hal ini terlihat bahwa terdapat 108 subjek atau (55%) berada pada tingkat *perceived organizational support* yang tinggi dibandingkan dengan yang memiliki masa kerja kurang dari enam tahun. Rhoades dan Eisenberger (2002)

Firas Mahdani, Elida Syahriati, Mirza, Eka Dian Aprilia

mengtakan bahwa masa kerja merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi *perceived organizational support*.

Selanjutnya analisis tambahan juga dilakukan berdasarkan hasil uji deskriptif usia yang menunjukkan bahwa pada usia dewasa awal yaitu 20-40 tahun memiliki tingkat *perceived organizational support* yang lebih tinggi dibandingkan dengan usia dewasa madya yaitu 40-60 tahun. Hal ini terlihat bahwa pada usia dewasa awal yaitu 20-40 tahun terdapat 136 subjek atau (69%) memiliki tingkat *perceived organizational support* tinggi. Menurut Mewengkang dan Panggabean (2016) bahwa usia ini disebut usia produktif yaitu seseorang akan berusaha mempertahankan kestabilan pekerjaan yang ditekuni, sudah memiliki pengetahuan, pengalaman dan keterampilan yang cukup untuk memberikan yang terbaik demi kemajuan organisasi, serta senantiasa meningkatkan kinerja dan engaged terhadap organisasinya.

Hasil analisis tambahan juga dilakukan pada analisis deskriptif untuk kategorisasi *readiness for change* yang menunjukkan terdapat 137 subjek atau 69% pada kategorisasi tinggi. Sedangkan 56 subjek atau 28% berada pada kategori *readiness for change* yang sedang dan 5 subjek atau 3% berada pada kategori rendah. Hal ini disebabkan oleh karyawan BRI di Banda Aceh mendukung perubahan yang terjadi dan memiliki kepercayaan yang kuat terhadap kemampuan diri untuk mensukseskan perubahan. Karyawan BRI di Banda Aceh memiliki kepercayaan yang kuat terhadap kemampuan diri untuk mensukseskan perubahan karena diperkuat dengan adanya pelaksanaan syariat Islam di Aceh yang berlaku sejak disahkannya Undang-Undang Nomor 44 Tahun 1999. Legalitas itu kemudian diperkuat lagi dengan Nomor 11 Tahun 2006 yang kemudian dilaksanakan dengan aturan turunan berupa Qanun Nomor 8 Tahun 2004 tentang pelaksanaan syariat Islam

Firas Mahdani, Elida Syahriati, Mirza, Eka Dian Aprilia

termasuk di bidang ekonomi. Menurut Hossain (2014) yang juga menjelaskan bahwa perilaku ekonomi seorang muslim diikat oleh tiga prinsip umum yang salah satunya kepercayaan akan adanya akhirat. Menurut hasil penelitian dari Nurdin (2015) menunjukkan secara keseluruhan tahap kesetiaan karyawan muslim di perbankan syariah di Banda Aceh adalah di tahap tinggi. Selain tentang norma agama, karyawan yang memiliki *readiness for change* yang tinggi akan lebih mudah untuk memulai perubahan, mengarahkan upaya lebih besar dalam mendukung, mengubah, dan menunjukkan ketekunan untuk menghadapi rintangan atau kemunduran selama pelaksanaan (Cunningham, 2002).

Analisis tambahan berdasarkan hasil uji deskriptif terhadap jenis kelamin, menunjukkan bahwa perempuan memiliki *readiness for change* yang lebih tinggi. Hal ini terlihat pada perempuan bahwa terdapat 80 subjek atau (40%) memiliki tingkat *readiness for change* lebih tinggi sedangkan laki-laki terdapat 57 subjek atau (30%) berada pada *readiness for change* yang rendah. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Miller (dalam Wittenstein, 2008) yang mengatakan bahwa jenis kelamin memiliki pengaruh terhadap *readiness for change*.

Selain itu hasil uji analisis tambahan pada deskriptif terhadap masa kerja, menunjukkan bahwa masa kerja diatas enam tahun memiliki *readiness for change* yang lebih tinggi dengan masa kerja dibawah enam tahun. Hal ini terlihat bahwa terdapat 88 subjek atau (44%) memiliki tingkat *readiness for change* yang tinggi dibandingkan dengan masa kerja dibawah enam tahun. Hal ini senada dengan Madsen, Miller dan John (2005) yang mengatakan bahwa masa kerja berhubungan dengan

Firas Mahdani, Elida Syahriati, Mirza, Eka Dian Aprilia
readiness for change, dimana tingkat *readiness for change* lebih tinggi pada masa kerja di atas enam tahun.

Selanjutnya hasil uji analisis tambahan pada deskriptif berdasarkan usia yang menunjukkan bahwa pada usia dewasa awal yaitu 20-40 tahun memiliki tingkat *readiness for change* yang lebih tinggi dibandingkan dengan usia dewasa madya yaitu 40-60 tahun. Hal ini terlihat bahwa pada usia dewasa awal yaitu 20-40 tahun terdapat 114 subjek atau (58%) memiliki tingkat *readiness for change* tinggi. Shah dan Shah (2010) juga melakukan studi mengenai perbedaan demografis dalam hal kesiapan karyawan untuk berubah.

Berdasarkan hasil data, ditemukan nilai koefisien determinasi *perceived organizational support* dengan *readiness for change* pada karyawan BRI di Banda Aceh sebesar 19.1%, sedangkan 80.9% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Beberapa faktor yang diprediksi mempengaruhi *readiness for change* adalah kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, *leader member exchange*, gaya kepemimpinan melayani, dan komunikasi tentang perubahan.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada 198 subjek yang berstatus pekerjaan sebagai karyawan BRI di Banda Aceh dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Penelitian ini telah membuktikan bahwa adanya hubungan antara kedua variabel yaitu *perceived organizational support* dengan *readiness for change* pada karyawan BRI di Banda Aceh serta menunjukkan arah hubungan yang positif sehingga didapatkan hasil semakin tinggi *perceived organizational support* maka semakin tinggi pula *readiness for change*, sebaliknya semakin rendah *perceived organizational support* maka semakin rendah

Firas Mahdani, Elida Syahriati, Mirza, Eka Dian Aprilia

juga *readiness for change*. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan penelitian ini dapat dijadikan referensi, inspirasi, wawasan atau untuk melakukan penelitian selanjutnya dalam metode yang berbeda seperti kualitatif serta guna pengembangan pengetahuan dengan melakukan penelitian menggunakan variabel berbeda.

Daftar Pustaka

- Armenakis, A. A. & Bedeian, A. G. (1999). Organizational change: a review of theory and research in the 1990s. *Journal of Management*, 25(3), 293 – 315. doi:10.1016/s0149-2063(99)00004-5
- Armenakis, A. A., Harris, S. G., & Mossholder, K. W. (1993). Creating Readiness for Organizational Change. *Human Relations*, 46(6), 681–703. <https://doi.org/10.1177/001872679304600601>
- Berneth, J. (2004). Expanding Our Understanding of the Change Message. *Human Resource Development Review*, 3(1), 36–52. <https://doi.org/10.1177/1534484303261230>
- Cunningham, G. B. (2006). The Relationship Among Commitment to Change, Coping with Change, and Turnover Intentions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15(1). 29 – 45. <https://doi.org/10.1080/13594320500418766>
- Eby, L. T., Adams, D. M., Russell, J. E. A., & Gaby, S. H. (2000). Perceptions of Organizational Readiness for Change: Factors Related to Employees' Reactions to the Implementation of Team-Based Selling. *Human Relations*, 53(3), 419 – 442. <https://doi.org/10.1177/0018726700533006>
- Edwards, M. R., & Peccei, R. (2010). Perceived organizational support, organizational identification, and employee outcomes: Testing a

- simultaneous multifoci model. *Journal of Personnel Psychology*, 9(1), 17–26. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000007>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organisational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500 – 507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- 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. <https://doi.org/10.1177/0021886306295295>
- Hossain, B. (2014). Economic Rationalism and Consumption: Islamic Perspective. *International Journal of Economics, Finance and Management*, 3(6), 273 – 281.
- Ivancevich, J. M, Konopaske, R. & Matteson, M. T. (2007). *Perilaku Dan Manajemen Organisasi* (Alih Bahasa Gina Gania). Edisi Tujuh. Jakarta: Erlangga.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2015). Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854–1884. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>
- Maccoby, E. E., & Jacklin, C. N. (1974). *The Psychology of Sex Differences*. Stanford: Stanford University
- 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. <https://doi.org/10.1002/hrdq.1134>

- Mahessa, N. F. & NRH, F. (2016). Gaya Kepemimpinan Melayani Dan Kesiapan Untuk Berubah Pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Empati*, 5(1), 113 – 116.
- Mewengkang, M., & Panggabean, H. (2016). Work Engagement Karyawan MSN Terhadap Implementasi Data Analisis SDM. *Jurnal Ilmiah Psikologi MANASA*, 5(1), 1-14. <https://ejournal.atmajaya.ac.id/index.php/Manasa/article/view/182>
- Munawaroh, L. & Meiyanto, S. (2017). Peranan Psychological Capital terhadap Kesiapan Individu untuk Berubah yang Dimoderatori oleh Persepsi Dukungan Organisasi. *Jurnal Psikologi*, 44(3), 198 – 210. <http://dx.doi.org/10.22146/jpsi.25381>.
- Nindyati, A. D. (2009). Pengaruh Resistance to Change Terhadap Perilaku Inovative: Kecerdasan Emosi Sebagai Mediator. *Jurnal Universitas Paramadina*, 6(1), 94–110.
- Nurdin, R. (2015). Kesetiaan Karyawan Perbankan Syariah Di Banda Aceh. *JPED (Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam)(Darussalam Journal of Economic Perspectives)*, 1(1), 85-105. DOI: <https://doi.org/10.24815/jped.v1i1.7161>
- Pramadani, A. B. & Fajrianti. (2012). Hubungan Antara Komitmen Organisasi dengan Kesiapan untuk Berubah pada Karyawan Divisi Enterprise Service (DES), Telkom Ketintang Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. 1(2), 102 – 109. ISSN : 2301-7090
- Raditya, Y., Wibowo, S. & Mukti, M. A. (2019). Pengaruh Self Efficacy Dan Perceived Organizational Support Terhadap Resistance to Change Dimediasi Readiness for Change. *Sustainable Competitive*

- Rafferty, A. E., Jimmieson, N. L., & Armenakis, A. A., (2013). Change readiness: A multilevel review. *Journal of Management*, 29(1), 110 – 135.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698 – 714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Rizki, P. A., & Lubis, R. (2013). Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Gender Karyawan PT. Indomarco Prismata Medan. *Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 8(1), 19-24. DOI:<https://doi.org/10.32734/psikologia.v8i1.2561>
- Robbins, S. P. & Judge, T.A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Timothy, A. J. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Samsu, L. (2016). Bedah Ulang Perbankan Konvensional Versus Perbankan Syari'Ah Dalam Realitas Sosiologis. *Jurnal Tahkim*, 12(1), 17-34. DOI: <http://dx.doi.org/10.33477/thk.v12i1.26>
- Setiawan, I. A. (2012). Hubungan Antara Perceived Organizational Support, Job Engagement, dan Task Performance, Dengan Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi*, 4(2), 1 – 14. ISSN: 2715-520X
- Shah, N., & Shah, S. G. S. (2010). Relationship Between Employee Readiness for Organisational Change, Supervisor and Peer Relations and Demography. *Journal of Enterprise Information Management*, 23(5), 640-652. <https://doi.org/10.1108/17410391011083074>

Firas Mahdani, Elida Syahriati, Mirza, Eka Dian Aprilia

- Shea, C. M., Jacobs, S. R., Esserman, D. A., Bruce, K., & Weiner, B. J. (2014). Organizational readiness for implementing change: a psychometric assessment of a new measure. *Implementation Science*, 9(7), 1 – 15. <https://doi.org/10.1186/1748-5908-9-7>
- Shukla, A., & Rai, H. (2015). Linking Perceived Organizational Support to Organizational Trust and Commitment: Moderating Role of Psychological Capital. *Global Business Review*, 16(6), 981 – 996. <https://doi.org/10.1177/0972150915597599>
- Undang-undang Nomor 11 Tahun 2006. tentang Pemerintahan Aceh. <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/40174/uu-no-11-tahun-2006>
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 1999. Tentang Penyelenggaraan Keistimewaan Propinsi Daerah Istimewa Aceh. Propinsi Daerah Istimewa Aceh. <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/45380>
- Yudhaningsih, R. (2011). Peningkatan Efektivitas Kerja Melalui Komitmen, Perubahan dan Budaya Organisasi. *Jurnal Pengembangan Humaniora*, 11(1), 40 – 50.
- Zulkarnain & Hadiyani, S (2014). Peranan Komitmen Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kesiapan Karyawan untuk Berubah. *Jurnal Psikologi*, 41(1), 17–33. DOI: 10.22146/jpsi.6955