

## Pelatihan *Self Efficacy* Untuk Meningkatkan *Readiness for Change* pada Teknisi di PT "X" Bandung

### *Self-Efficacy Training to Improve Readiness for Change on the technicians of "X" Ltd*

Azalia Cindy Permadi, Jane Savitri & Indah Soca Kuntari\*

Magister Profesi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Kristen Maranatha, Indonesia

Diterima: 04 Juli 2022; Direview: 05 Juli 2022; Disetujui: 16 September 2022

\*Corresponding Email: [psychopurple24@gmail.com](mailto:psychopurple24@gmail.com)

#### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh pelatihan *Self Efficacy* untuk meningkatkan *readiness for change* pada teknisi PT."X". Alat ukur yang digunakan berupa kuesioner RFCQ II dari Holt (2003) yang telah dimodifikasi oleh Puspitasari dengan angka validitas 0,321 – 0,807 dan angka reliabilitas 0,843. Uji validitas alat ukur dilakukan dengan menggunakan *construct validity*. Data yang diperoleh pada penelitian ini akan dianalisis dengan menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan terdapat perbedaan skor *readiness for change* pada kelompok eksperimen teknisi PT. "X" sebelum dan sesudah diberikan pelatihan *self efficacy*. Saran teoritis untuk penelitian selanjutnya adalah Melakukan penelitian eksploratif untuk menggali faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi dimensi *appropriateness* agar dapat disusun program pelatihan yang efektif untuk meningkatkan dimensi *appropriateness*. Saran praktis untuk PT. "X" dapat menggunakan pelatihan *self efficacy* ini untuk diterapkan bukan hanya di area Jawa Barat namun juga dapat digunakan diseluruh unit kerja PT. "X" di seluruh Indonesia

**Kata kunci:** *Readiness For Change; Self Efficacy; Appropriateness*

#### Abstrak

*This research is aimed at investigating the impact of the Self-Efficacy Training to Improve Readiness for Change on the technicians of "X" Ltd. The research instrument used was Holt's (2003) RFCQ II questionnaire which has been modified by Puspitasari with the validity number of 0.321 to 0.807 and reability number of 0.843. The validity test of the research tool was conducted using the construct validity. The quantitative research method was employed to analyze the data obtained in this research. The research result has shown that there is a difference in the self-efficacy scores obtained by the experimental group consisting of Telkom Ltd. technicians before and after the training. A theoretical suggestion for following research is to conduct explorative research to find out other factors affecting the dimension of appropriateness. This is so that an effective training program can be arranged to increase the aforementioned dimension. A practical suggestion for Telkom Akses Ltd. is that the self- efficacy training is not only held for the company's units in West Java Area, but also for all units in its other operating areas all over Indonesia.*

**Keywords:** *Readiness For Change; Self Efficacy; Appropriateness*

**How to Cite:** Permadi, A.C., Savitri, J., & Kuntari, I.C., (2022), Pelatihan *Self Efficacy* Untuk Meningkatkan *Readiness for Change* pada Teknisi di PT "X" Bandung, *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)* 5(2): 1019-1026



## PENDAHULUAN

Industri telekomunikasi saat ini memiliki peran signifikan dalam mendorong perkembangan ekonomi digital karena secara umum pertumbuhan ekonomi di Indonesia cukup bagus. Telekomunikasi di Indonesia menjadi sektor vital bagi perekonomian nasional dan dapat memfasilitasi pertumbuhan bagi sektor lainnya, seperti perbankan, perdagangan, pariwisata, pendidikan, dan pemerintah yang sangat bergantung kepada layanan dan infrastruktur telekomunikasi bagi sektor - sektor tersebut. PT "X" merupakan perusahaan informasi dan komunikasi serta penyedia jasa dan jaringan telekomunikasi secara lengkap di Indonesia. PT "X" yang saat ini sedang melakukan peningkatan pada produk yang dimiliki, tentunya membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas agar mampu bersaing. Melihat kondisi persaingan yang semakin ketat, sumberdaya manusia sendiri menjadi faktor yang memberikan pengaruh terhadap kualitas kinerja sebagai kekuatan pendorong yang mampu memberikan percepatan ke arah tujuan organisasi.

PT "X" memiliki visi dan misi. Untuk mencapai visi dan misi tersebut, PT"X" memiliki target pekerjaan yang terus meningkat setiap tahunnya. Target pekerjaan tersebut adalah meningkatkan jumlah pelanggan, memberikan pelayanan yang cepat kepada pelanggan terkait keluhan gangguan jaringan, melakukan *maintenance* secara preventif(berkala) dan korektif kepada para pengguna layanan. Strategi yang dilakukan oleh PT "X" untuk mencapai target tersebut adalah dengan senantiasa memberikan pelatihan secara rutin baik *softskill* maupun *hardskill* kepada seluruh karyawan agar kompetensi karyawan meningkat. Di tahun 2019, tepatnya di bulan Februari 2019, nilai / *value* dari PT "X" berubah. Perubahan nilai tersebut berdampak juga pada berubahnya struktur organisasi, kebijakan-kebijakan perusahaan, serta penambahan tugas dan tanggung jawab karyawan di berbagai unit PT "X".

Jones (2007) mengatakan bahwa perubahan organisasi adalah proses dimana organisasi bergerak dari keadaan saat ini menuju pada keadaan yang diharapkan untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Salah satu upaya yang dapat dilakukan organisasi untuk mengimbangi perkembangan lingkungan global dan tetap mampu bertahan dalam ketatnya persaingan adalah dengan melakukan perubahan (Robbins & Judge, 2009). Perubahan dapat menjadi suatu hal yang harus dilakukan apabila berkaitan dengan eksistensi dan keberlangsungan dari organisasi. Menurut Madsen et al, (2005), kunci penting dan variabel utama dalam menentukan keberhasilan atau kesuksesan dari perubahan organisasi adalah kesiapan atau keterbukaan orang-orang di dalam organisasi untuk melakukan perubahan. Terdapat hal penting yang harus diperhatikan dalam melaksanakan perubahan organisasi, yaitu sumber daya manusia perlu memiliki kesiapan untuk berubah dalam rangka menyesuaikan diri dengan perubahan organisasi (Hatch, 1997).

*Readiness for Change* adalah sikap yang meliputi banyak hal yang secara simultan dipengaruhi oleh konten (hal apa yang berubah), proses (bagaimana perubahan diimplementasikan), konteks (lingkungan dimana perubahan terjadi, dan karakteristik individu yang terlibat dalam suatu perubahan salah satunya adalah *self efficacy*, yaitu keyakinan individu tentang keterampilan serta kesanggupan untuk melaksanakan tugas yang berkaitan dengan perubahan yang terlibat dalam suatu perubahan (Holt, Armenakis, Field & Harris, 2007). Kesiapan individu untuk menjalankan perubahan meliputi empat dimensi, yaitu: *appropriateness*, *management support*, *change efficacy*, dan *personal valence*.

Di PT "X", sebagian besar karyawan terutama yang berada di level teknisi belum memiliki sikap bahwa perubahan yang dilakukan perusahaan membawa manfaat bagi perusahaan karena para teknisi kurang memiliki keyakinan diri terhadap kemampuannya untuk menyesuaikan dengan perubahan yang terjadi, sehingga para teknisi juga belum merasakan manfaat untuk dirinya sendiri terkait perubahan yang terjadi di perusahaan. Konten yang berubah di PT "X" adalah nilai / *value* perusahaan, struktur organisasi, kebijakan-kebijakan perusahaan, serta penambahan tugas dan tanggung jawab untuk beberapa unit, yaitu unit Provisioning dan unit Assurance. Proses perubahan diimplementasikan melalui sosialisasi perubahan nilai / *value* yang dilakukan setiap minggu, hanya saja sebagian besar karyawan yang berada di level teknisi tidak mengetahui adanya perubahan nilai / *value* perusahaan.

Reaksi pekerja terhadap perubahan dapat berupa reaksi positif (komitmen, penerimaan terhadap perubahan), maupun reaksi negatif (penolakan, *stress*, sikap sinis terhadap perubahan), atau ambivalen, dimana terjadi konflik emosi dan kognitif mengenai perubahan tersebut (Piderit, 1999). Di PT "X", berdasarkan hasil wawancara kepada 15 orang teknisi unit Provisioning, sebanyak 60% karyawan menunjukkan reaksi negatif terhadap perubahan yang terjadi di perusahaan. Hasil wawancara tersebut ditunjang juga oleh hasil dari kuesioner *Organizational Development Questionnaire* (ODQ) yang disebarikan kepada 75 karyawan. Preziosi (1978) mengemukakan bahwa *organizational diagnosis questionnaire* digunakan untuk menentukan aspek yang perlu diperbaiki dalam upaya pengembangan organisasi yang bertujuan untuk menganalisa fungsi-fungsi yang ada di dalam organisasi. Berdasarkan hasil dari kuesioner ODQ, area permasalahan utama di PT "X" salah satunya adalah sikap karyawan yang tidak siap dengan perubahan.

Berneth (2004) mengidentifikasi *self-efficacy* sebagai faktor penting untuk keberhasilan suatu perubahan organisasi. *Self-efficacy* didefinisikan sebagai penilaian individu atas kemampuannya untuk melakukan tugas-tugas tertentu (Bandura, 1993). Dalam istilah kontekstual, *self-efficacy* dari upaya perubahan adalah keyakinan bahwa "kita bisa melakukan ini". Karyawan yang mempunyai *self efficacy* yang tinggi akan mampu menerima dan menyesuaikan diri dengan perubahan organisasi daripada karyawan yang memiliki *self efficacy* yang rendah (Van Dam et al (2008). Hal ini diperkuat oleh Cankir (2016) menemukan bahwa hubungan antara *self efficacy* dan resistensi terhadap perubahan adalah hubungan yang signifikan dan negatif ditemukan antara kedua variabel. Sejumlah penulis telah mengemukakan bahwa *self- efficacy* adalah anteseden penting dari kesiapan perubahan (Armenakis & Bedeian, 1999; Eby et al., 2000).

*Self efficacy* mempengaruhi *learning* dan *performance* dalam 3 cara (Lunenburg, 2011): yaitu (1) *Self efficacy* mempengaruhi tujuan yang karyawan pilih untuk diri mereka sendiri. (2) *Self efficacy* mempengaruhi usaha mereka saat mempelajari hal baru. (3) *Self efficacy* mempengaruhi *persistence*/ketekunan saat menghadapi tugas-tugas yang sulit. Pelatihan merupakan pengembangan secara sistematis dalam hal *attitude* (sikap), *knowledge* (pengetahuan), *skill* (keterampilan), dan pola perilaku yang diperlukan oleh individu untuk memberikan performansi adekuat dalam melakukan tugas atau pekerjaan (Bramley, 1996). Intervensi berupa pelatihan *self efficacy* belum pernah diberikan pada teknisi di PT "X". Oleh karena itu peneliti akan membuat modul pelatihan *self efficacy* untuk mengetahui apakah pelatihan *self efficacy* ini dapat meningkatkan *readiness for change* pada teknisi di PT "X".

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode eksperimen. Menurut Sugiyono (2016) metode eksperimen dapat diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk mencari pengaruh perlakuan tertentu terhadap yang lain dalam kondisi yang terkendali. Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Nonequivalent Control Group Design* (Campbell, 1969 dalam Graziano & Raulin, 2000). Penelitian ini akan melihat pengaruh *treatment (independent variable)* terhadap perubahan variabel lain (*dependent variable*) pada *experimental group*, kemudian dibandingkan dengan *control group* yang tidak diberikan *treatment*. Variabel dalam penelitian ini adalah *readiness for change* sebagai *dependent variable*, yaitu variabel yang akan menjadi terpengaruh karena adanya manipulasi *independent variable*. Adapun yang menjadi *independent variable* dalam penelitian ini adalah pelatihan *self-efficacy*

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur *readiness for change* adalah kuesioner RFCQ II dari Holt (2003) yang telah dimodifikasi oleh Puspitasari dengan angka validitas 0,321 – 0,807 dan angka reliabilitas 0,843. Alat ukur ini merujuk pada empat dimensi *readiness for change* yang terdiri atas 32 butir pertanyaan. Prosedur pengujian validitas yang digunakan adalah *construct validity*, yaitu metode validitas yang dipakai untuk melihat antara hasil pengukuran satu alat tes dengan konsep teoritik yang dimilikinya. Reliabilitas alat ukur diuji dengan menggunakan rumus koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach*.



Populasi sasaran pada penelitian ini adalah 50 orang teknisi unit Provisioning dan unit Assurance PT "X". Karakteristik subjek dalam penelitian ini adalah teknisi unit *Provisioning* dan *Assurance* PT "X", dan masa kerja minimal 2 tahun di PT "X" sebagai teknisi. Peneliti menggunakan teknik *nonprobability sampling*. Dalam pengambilan sampel dari populasi, bentuk dari *nonprobability sampling* yang akan digunakan adalah *Purposive sampling*. Dalam pelatihan ini evaluasi yang digunakan berdasarkan teori dari Kirkpatrick (1998) yaitu, level reaksi (*reaction*) dan level belajar (*learning*). Evaluasi level *reaction* dilakukan untuk mengukur tingkat kepuasan peserta pelatihan. Evaluasi level *learning* bertujuan agar peserta dapat memiliki peningkatan pengetahuan dan penghayatan mengenai *self-efficacy* sebagai cara untuk meningkatkan *self efficacy*.

Teknik analisis yang digunakan adalah analisis *non-parametric* dengan uji statistik *Mann-Whitney U-test* dan uji statistik *Wilcoxon Signed Rank Test*. Uji statistik *Mann-Whitney U-test* untuk menguji skor *Pre-Test Readiness for Change* kelompok eksperimen dan kelompok kontrol, dan untuk menguji skor *Post-Test Readiness for Change* kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. *U-test* ini digunakan untuk menguji hipotesis komparatif dua sampel independen dengan bentuk data ordinal (Sugiyono, 2016). Uji statistik *Wilcoxon Signed Rank Test* untuk menguji skor *Pre-Test* dan *Post-Test* kelompok kontrol, dan skor *Pre-Test* dan *Post-Test* kelompok eksperimen.

Hipotesis statistik:

1. H0: Tidak terdapat perbedaan derajat *readiness for change* pada kelompok eksperimen dan kelompok kontrol sebelum pelatihan.  
H1: Terdapat perbedaan derajat *readiness for change* pada kelompok eksperimen dan kelompok kontrol sebelum pelatihan.
2. H0: Tidak terdapat perbedaan derajat *readiness for change* pada kelompok eksperimen dan kelompok kontrol setelah pelatihan.  
H1: Terdapat perbedaan derajat *readiness for change* pada kelompok eksperimen dan kelompok kontrol setelah pelatihan.

Selain itu dilakukan juga uji statistik *Wilcoxon Match Pair Test* untuk uji bedadua sampel berpasangan (*before-after*) dengan data ordinal (Sugiyono, 2016).

1. H0: Tidak terdapat perbedaan derajat *readiness for change* pada kelompok eksperimen sebelum dan sesudah diberikan pelatihan.  
H1: Terdapat perbedaan derajat *readiness for change* pada kelompok eksperimen sebelum dan sesudah diberikan pelatihan.
2. H0: Tidak terdapat perbedaan derajat *readiness for change* pada kelompok kontrol sebelum dan sesudah pelatihan.  
H1: Terdapat perbedaan derajat *readiness for change* pada kelompok kontrol sebelum dan sesudah pelatihan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Peneliti merancang intervensi pelatihan *self-efficacy*, melaksanakan kegiatan intervensi pelatihan *self- efficacy*, serta melakukan pengambilan data pre-test dan post-test baik terhadap kelompok kontrol maupun terhadap kelompok eksperimen yang masing-masing terdiri dari 25 responden. Pada penelitian ini , responden memiliki usia, jenis kelamin, lama bekerja dan unit kerja yang beragam.

Tabel 1. Gambaran Karakteristik Responden

No.	Karakteristik Responden	Kelompok Kontrol		Kelompok Eksperimen	
		Mean	SD	Mean	SD
1	Usia	29.5 tahun	4.204	32 tahun	5.354
2	Jenis Kelamin	Laki-laki	0.000	Laki-laki	0.2
3	Lama Bekerja	3 tahun	1.384	3.5 tahun	1.711
4	Unit Kerja	Provisioning	0.5	Provisioning	0.458

Analisis statistik deskriptif bertujuan untuk memaparkan dan menggambarkan data penelitian, mencakup jumlah data, nilai minimal, nilai maksimal, nilai rata-rata dan standar deviasi. Berikut merupakan hasil analisis statistik deskriptif :

Tabel 2 Hasil Analisis Statistik Deskriptif

<i>Descriptive Statistics</i>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pre-test KE	25	83	116	94.48	7.292
Post-test KE	25	91	118	101.24	8.110
Pre-test KK	25	79	106	94.72	8.008
Post-test KK	25	80	106	94.12	7.507
Valid N (listwise)	25				

Tabel 2 menunjukkan rata-rata *pretest* kelompok eksperimen 94.48 dengan SD 7.292 dan rata-rata *post-test* kelompok eksperimen 101.24 dengan SD 8.110. Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan rata-rata *pretest* dan *posttest* kelompok eksperimen meningkat.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Kelompok	<i>Tests of Normality</i>					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistics	df	Sig.	Statistics	df	Sig.
Pretest Ekperimen	.180	25	.035	.896	25	.015
Posttest Ekperimen	.183	25	.031	.894	25	.013
Pretest Control	.118	25	.200*	.924	25	.062
Posttest Control	.131	25	.200*	.936	25	.119

Tabel 3 diketahui data penelitian tidak berdistribusi normal, sehingga akan dilakukan pengujian statistic non-parametrik yaitu Uji Wilcoxon dan Uji Mann-Whitney.

Tabel 4 Hasil Uji Beda Skor Dimensi *Readiness for Change* Dua Kelompok

Appropriateness	Management Support		Change Efficacy	Personal Valence
Z	-1.861b	-1.990b	-3.406b	-2.685b
Asymp.Sig (2-tailed)	0.063	0.047	0.001	0.007

Berdasarkan tabel 4 didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,047 untuk dimensi *Management Support* dan 0,001 untuk dimensi *Change Efficacy*, serta 0,007 untuk dimensi *Personal Valence*. Ketiga nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, maka H<sub>0</sub> ditolak. Artinya, terdapat perbedaan skor dimensi *Management Support*, *Change Efficacy* dan *Personal Valence* yang signifikan antara kelompok eksperimen dengan kelompok kontrol sesudah diberi intervensi. Sedangkan, untuk dimensi *Appropriateness* didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,063. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, maka H<sub>0</sub> diterima. Artinya, tidak terdapat perbedaan skor dimensi *Appropriateness* yang signifikan antara kelompok eksperimen dengan kelompok kontrol sesudah diberikan intervensi.

Tabel 5 Hasil Uji Beda Skor Pre-Test *Readiness for Change* Dua Kelompok

	Skor Pretest
Mann-Whitney U	295.500
Wilcoxon W	620.500
Z	-.331
Asymp. Sig. (2-tailed)	.741

Berdasarkan tabel 5 diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,741 untuk *pre-test* kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, artinya tidak

terdapat perbedaan skor *Readiness for Change* yang signifikan pada kelompok eksperimen dan kelompok kontrol sebelum diberikan intervensi. Hal ini menunjukkan bahwa kedua kelompok kontrol dan kelompok eksperimen memiliki kondisi sebanding sebelum dilakukannya intervensi.

**Tabel 6 Hasil Uji Beda Skor Post-Test *Readiness for Change* Dua Kelompok**

	Skor Pretest
Mann-Whitney U	197.000
Wilcoxon W	522.000
Z	-2.245
Asymp. Sig. (2-tailed)	.025

Berdasarkan tabel 6 diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,025. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, artinya terdapat perbedaan yang signifikan antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol setelah diberikan pelatihan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pelatihan *self efficacy* dapat meningkatkan skor *Readiness for Change* yang signifikan pada kelompok eksperimen.

**Tabel 7 Hasil Uji Beda Skor Pre-Post *Readiness for Change* Kelompok Kontrol**

Pretest Control Group – Posttest Control Group	
Z	-1.620b
Asymp.Sig (2-tailed)	.105

Berdasarkan tabel 7, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,105 untuk *pre-post* kelompok kontrol. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, artinya tidak terdapat perbedaan skor *Readiness for Change* yang signifikan pada kelompok kontrol sebelum dan sesudah diberikan intervensi.

**Tabel 8 Hasil Uji Beda Skor Pre-Post *Readiness for Change* Kelompok Eksperimen**

Pretest Eksperimen Group – Posttest Eksperimen Group	
Z	-3.464 <sup>b</sup>
Asymp.Sig (2-tailed)	.001

Berdasarkan tabel.8 diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, artinya terdapat perbedaan skor *Readiness for Change* yang signifikan pada kelompok eksperimen sebelum dan sesudah diberikan intervensi. Hal ini berarti terdapat peningkatan skor *Readiness for Change* dari kelompok eksperimen setelah diberikan pelatihan *Self Efficacy*.

Berdasarkan hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa pelatihan *self efficacy* mampu meningkatkan *readiness for change* pada teknisi PT "X". Hal ini sejalan dengan teori dari Graham (2011) yang menyatakan bahwa *self efficacy* merupakan faktor yang menentukan kesiapan untuk berubah. Berdasarkan hasil pengujian statistik, mengacu pada table 4 pada kelompok eksperimen didapatkan bahwa dimensi *Management Support*, *Change Efficacy*, dan *Personal Valence* memiliki nilai signifikansi yang tinggi setelah diberikan intervensi. Sedangkan satu dimensi lainnya yaitu dimensi *Appropriateness* tidak mengalami perubahan yang signifikan setelah diberikan intervensi. Hal tersebut menunjukkan bahwa intervensi *Self Efficacy* kurang meningkatkan *readiness for change* teknisi PT. "X" pada dimensi *Appropriateness*.

Dimensi *appropriateness* menjelaskan mengenai sikap individu terhadap perubahan yang dilakukan organisasi adalah yang paling tepat dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Menurut Amis et al (2002), anggota organisasi akan merasa perubahan yang terjadi sudah tepat untuk organisasi apabila perubahan yang diterapkan sesuai dengan visi dan nilai-nilai dari organisasi itu sendiri. Oleh karena itu, pelatihan *self efficacy* kurang dapat meningkatkan dimensi *appropriateness* pada teknisi PT "X".

Dalam pelatihan *self efficacy* yang diberikan kepada teknisi PT Telkom Akses, pelatihan diberikan mengacu kepada teori *Active Training*. Menurut Silberman (2005) *Active Training* merupakan salah satu metode pelatihan yang bertujuan untuk memperdalam pemahaman dan penyimpanan peserta. Secara umum *readiness for change* responden meningkat setelah diberikan pelatihan *self efficacy*. Kondisi ini tidak hanya tampak dari respon positif selama pelatihan saja, namun dari hasil post test kuesioner juga. Hal ini menunjukkan bahwa *readiness for change* mengalami perubahan yang signifikan setelah diberikan pelatihan *self efficacy*. Oleh karena itu pelatihan *self efficacy* merupakan metode efektif yang dapat digunakan untuk meningkatkan *readiness for change* teknisi PT. "X".

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah diperoleh melalui pengolahan data mengenai *readiness for change* pada kelompok eksperimen dan kelompok kontrol karyawan PT. "X" sebelum dan sesudah diberikan intervensi berupa pelatihan *self efficacy*, maka diperoleh kesimpulan : Intervensi pelatihan *self efficacy* menggunakan metode *active training* dapat meningkatkan *readiness for change* karyawan PT. "X", Pelatihan *Self Efficacy* menggunakan metode *active training* dapat meningkatkan dimensi *Management Support*, *Change Efficacy*, dan *Personal Valence* pada *readiness for change* karyawan di PT. "X", serta Pelatihan *Self Efficacy* tidak terbukti dapat meningkatkan dimensi *Appropriateness* pada *readiness for change* karyawan PT. "X".

## DAFTAR PUSTAKA

- Armenakis, A.A. and Bedeian, A.G. (1999) Organizational Change: A Review of Theory and Research in the 1990s. *Journal of Management*, 25, 293-315. <http://dx.doi.org/10.1177/014920639902500303>
- Bandura, A. (1993). Perceived Self-Efficacy in Cognitive Development and Functioning, *Educational Psychologist*, 28:2, 117-148, DOI: 10.1207/s15326985ep2802\_3
- Bernerth, J. (2004). Expanding Our Understanding of the Change Message. *Human Resource Development Review*, vol. 3, no. 1, pp. 36-52. <https://doi.org/10.1177/1534484303261230>
- Bramley, P. (1996). *Evaluating Training Effectiveness; 2nd edition*. England: McGraw Hill Publishing Company.
- Cankir, B. (2016). Correlations between students' self-efficacy, resistance to change and entrepreneurship. *International Journal of Social Sciences and Education Research*. 2 (4). 1161-1170. <https://doi.org/10.24289/ijsser.27899>
- Graham, S. (2011). Self-efficacy and academic listening. *Journal of English for Academic Purposes* 10, 113-117.
- Graziano, A. M., & Raulin, M. L. (2000). *Research methods, a process of inquiry, 4th edition*. United States of America: A Pearson Education Company
- Hatch, M.J. (1997). *Organization Theory (Modern, Symbolic, and Postmodern Perspectives)*. Oxford University Press. United States.
- Holt, D.T., Armenakis, A.A., Feild, H.S. and Harris, S.G. (2007) Readiness for Organizational Change: The Systematic Development of a Scale. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43, 232-255. <https://doi.org/10.1177/0021886306295295>
- Jones, G. R. (2007). *Organizational theory, design and change*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Kasali, R. (2007). *Change! Tak Peduli Berapa Jauh Jalan Salah yang Anda Jalani, Putar Arah Sekarang Juga (Manajemen Perubahan dan Manajemen Harapan)*, Jakarta: Gramedia.
- Kirkpatrick, D. L. (1998). *Evaluating training programs, the four levels, 2nd edition*. San Fransisco: Berrett-Koehler Pub. Inc.
- Lunenburg, F.C. (2011). Self-efficacy in the work place: Implication for motivation and performance. *International journal of management, business, and administration*, 14.
- 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), 213-233. <https://doi.org/10.1002/hrdq.1134>
- Piderit, S. K. (1999). *Wavignating relationships with coworkers: Understanding employees' attitudes toward an organizational change*. Unpublished doctoral dissertation. University of Michigan, Ann Arbor.
- Robbins, P. S. (2001). *Perilaku Organisasi. Jilid 1*. Edisi Delapan. Diterjemahkan oleh: Dr. Hadyana Pujaatmaka. Erlangga, Jakarta.



**Azalia Cindy Permadi, Jane Savitri & Indah Soca Kuntari**, Pelatihan *Self Efficacy* Untuk Meningkatkan *Readiness for Change* pada Teknisi di PT “X” Bandung

- Robbins, S. P., & Judge, T. (2009). *Organizational behavior*. Pearson South Africa.
- Silberman, M., Biech, E. & Auerbach, C.. (2015). *Active training: A handbook of techniques, designs, case examples, and tips*: Fourth edition. John Wiley & Sons, Inc. : New Jersey. 10.1002/9781119154778
- Sugiyono. (2016). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Van Dam, K., Oreg, S., & Schyns, B. (2008). Daily work contexts and resistance to organisational change: The role of leader-member exchange, development climate, and change process characteristics. *Applied psychology*. 57(2). 313- 334. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00311.x>

