

BAB II

TINJAUAN/KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori (Teori Pendukung)

1. Teori Perilaku

Teori perilaku merupakan disiplin ilmu yang mempelajari perilaku individu dan kelompok dalam suatu organisasi serta dampaknya terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Perilaku organisasi berfokus pada bagaimana individu bertindak dan berinteraksi dalam konteks kerja, serta bagaimana perilaku tersebut memengaruhi efektivitas organisasi[21]. Studi ini menggabungkan berbagai disiplin ilmu seperti psikologi, sosiologi, antropologi, dan ilmu politik untuk memahami dinamika organisasi secara menyeluruh.

Secara historis, perilaku organisasi berkembang sebagai respons terhadap kebutuhan untuk memahami perilaku manusia dalam lingkungan kerja yang semakin kompleks. Teori-teori awal perilaku organisasi banyak dipengaruhi oleh pendekatan klasik dan humanistik, yang menekankan pentingnya hubungan antar manusia dan motivasi dalam kerja[22]. Seiring waktu, teori perilaku organisasi semakin mengintegrasikan pendekatan ilmiah dan empiris untuk mengkaji perilaku manusia secara sistematis.

Salah satu konsep utama dalam teori perilaku organisasi adalah bahwa perilaku individu dalam organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk karakteristik pribadi, lingkungan kerja, dan interaksi

sosial. Perilaku ini tidak hanya berdampak pada individu itu sendiri, tetapi juga pada kelompok dan struktur organisasi secara keseluruhan[23]. Oleh karena itu, teori ini membantu manajer dan pemimpin organisasi untuk memahami dan mengelola perilaku karyawan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif.

Pendekatan dalam perilaku organisasi meliputi berbagai teori dan model, seperti teori pembelajaran sosial, teori motivasi, dan teori kepemimpinan. Misalnya, teori pembelajaran sosial menekankan pentingnya observasi dan imitasi dalam pembentukan perilaku karyawan, sedangkan teori motivasi membahas faktor-faktor yang mendorong individu untuk bekerja dengan baik[22]. Kepemimpinan juga menjadi fokus penting karena gaya dan perilaku pemimpin sangat memengaruhi perilaku bawahan dan budaya organisasi.

Sitorus, et al.[24] menyebutkan bahwa perilaku organisasi juga mengkaji dimensi kelompok dan dinamika sosial dalam organisasi. Kelompok kerja, norma, peran, dan komunikasi antar anggota menjadi aspek penting yang memengaruhi produktivitas dan kepuasan kerja. Teori perilaku organisasi membantu menjelaskan bagaimana kelompok dapat mempengaruhi perilaku individu dan bagaimana konflik serta kerjasama dapat dikelola secara efektif.

Budaya organisasi merupakan bagian integral dari teori perilaku organisasi. Budaya ini mencakup sistem nilai, norma, dan

keyakinan yang dianut bersama oleh anggota organisasi. Budaya organisasi memengaruhi perilaku individu dan kelompok serta menentukan bagaimana pekerjaan dilakukan dan bagaimana hubungan interpersonal terbentuk[23]. Pemahaman budaya organisasi membantu dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung perubahan positif.

Manfaat utama dari penerapan teori perilaku organisasi adalah peningkatan efektivitas manajemen sumber daya manusia. Dengan memahami perilaku karyawan, manajer dapat merancang strategi motivasi, komunikasi, dan pengembangan yang tepat sehingga meningkatkan kinerja dan komitmen karyawan[25]. Selain itu, teori ini juga membantu dalam mengatasi masalah seperti resistensi terhadap perubahan dan konflik.

Teori perilaku organisasi juga memiliki peran penting dalam pengembangan kepemimpinan. Pemahaman tentang perilaku individu dan kelompok memungkinkan pemimpin untuk mengadopsi gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kebutuhan karyawan. Kepemimpinan yang efektif berdasarkan teori perilaku organisasi dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, dan produktivitas tim[21]. Dalam konteks perubahan organisasi, teori perilaku organisasi memberikan kerangka kerja untuk memahami bagaimana individu dan kelompok merespons perubahan. Kesiapan dan adaptasi terhadap perubahan sangat dipengaruhi oleh faktor perilaku yang dipelajari

dalam disiplin ini[24]. Oleh karena itu, teori perilaku organisasi menjadi alat penting dalam manajemen perubahan dan pengembangan organisasi.

Berdasarkan pemaparan di atas, teori perilaku organisasi adalah bidang studi yang vital untuk memahami dan mengelola perilaku manusia dalam organisasi. Dengan mengintegrasikan berbagai pendekatan ilmiah dan praktis, teori ini membantu organisasi meningkatkan kinerja, mengelola dinamika kelompok, membangun budaya yang sehat, dan menghadapi tantangan perubahan secara efektif. Pemahaman yang mendalam tentang perilaku organisasi menjadi kunci keberhasilan manajemen modern.

2. Kesiapan untuk Berubah

Kesiapan untuk berubah adalah konsep yang menggambarkan sikap mental dan emosional individu atau kelompok dalam menerima, menyetujui, dan mengadopsi perubahan yang direncanakan dalam suatu organisasi atau lingkungan kerja. Kesiapan ini tidak hanya mencakup kemampuan beradaptasi, tetapi juga melibatkan persetujuan dan rencana spesifik untuk mengubah kondisi saat ini agar sesuai dengan tuntutan perubahan[26].

Menurut Holt et al.[5] kesiapan untuk berubah merupakan sikap eksploratif yang kompleks, dipengaruhi oleh kemampuan individu, proses perubahan, situasi perubahan, dan harapan organisasi terhadap perubahan tersebut. Sikap ini merupakan konstruksi mental

yang melibatkan keyakinan, sikap, dan niat individu dalam proses perubahan. Kesiapan individu untuk berubah memiliki dimensi kognitif dan emosional. Secara kognitif, individu menilai dan memahami kebutuhan perubahan, sedangkan secara emosional individu merasakan sikap menerima atau menolak perubahan tersebut. Kesiapan ini mencerminkan sejauh mana individu memiliki tendensi untuk menyetujui dan mendukung perubahan yang diusulkan[27].

Faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan untuk berubah antara lain *self-efficacy* (keyakinan diri untuk mampu melakukan perubahan), ketahanan psikologis, optimisme, dan kepemimpinan yang berorientasi pada perubahan. Individu dengan efikasi diri tinggi dan dukungan kepemimpinan yang baik cenderung lebih siap menghadapi perubahan[28]. Kesiapan untuk berubah juga berperan sebagai mediator penting dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang mampu menginspirasi dan memotivasi dapat meningkatkan kesiapan karyawan untuk berubah, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka[29].

Kesiapan untuk berubah dalam konteks organisasi tidak hanya bergantung pada individu tetapi juga kesiapan organisasi secara keseluruhan. Kesiapan organisasi mencakup komitmen terhadap perencanaan, inovasi, integrasi antar unit, serta pembelajaran dari

lingkungan eksternal[30]. Kesiapan individu dan organisasi yang selaras akan meningkatkan efektivitas implementasi perubahan.

Penolakan terhadap perubahan sering kali menjadi hambatan utama dalam proses perubahan organisasi. Oleh karena itu, membangun kesiapan untuk berubah melibatkan strategi untuk mengurangi resistensi dan meningkatkan dukungan karyawan terhadap perubahan, misalnya melalui komunikasi yang efektif, pelatihan, dan partisipasi aktif dalam proses perubahan. Kesiapan untuk berubah juga berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Karyawan yang siap berubah cenderung memiliki motivasi lebih tinggi, beradaptasi lebih cepat, dan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Hal ini terbukti secara empiris dalam berbagai penelitian yang menunjukkan hubungan positif signifikan antara kesiapan untuk berubah dan kinerja. Manfaat lain dari kesiapan untuk berubah adalah peningkatan komitmen afektif terhadap perubahan[31]. Karyawan yang merasa siap dan percaya diri dalam menghadapi perubahan akan lebih berkomitmen untuk mendukung dan menjalankan perubahan tersebut, sehingga meminimalisir kegagalan dalam implementasi perubahan organisasi.

Berdasarkan penjabaran di atas, kesiapan untuk berubah adalah aspek krusial dalam keberhasilan perubahan organisasi. Kesiapan ini melibatkan aspek kognitif, emosional, dan perilaku yang dipengaruhi oleh faktor individu dan organisasi. Membangun kesiapan untuk berubah membutuhkan pendekatan holistik yang menggabungkan

pengembangan diri individu, kepemimpinan yang efektif, serta dukungan organisasi yang kuat agar perubahan dapat berjalan sukses dan berdampak positif pada kinerja organisasi.

3. Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja merupakan konsep penting dalam psikologi industri dan organisasi yang menggambarkan sejauh mana individu secara mental dan emosional mengidentifikasi diri dengan pekerjaannya serta memberikan kontribusi optimal bagi pencapaian tujuan organisasi[32]. Keterlibatan kerja tidak hanya sekadar kehadiran fisik di tempat kerja, tetapi juga mencakup keterlibatan kognitif, afektif, dan perilaku dalam menjalankan tugas sehari-hari[33].

Menurut Luthans[34], keterlibatan kerja terjadi ketika anggota organisasi menempatkan dirinya secara fisik, kognitif, dan emosional selama bekerja. Sementara Lodahl & Kejner[35] menekankan bahwa keterlibatan kerja adalah sejauh mana seseorang mengidentifikasi secara psikologis dengan pekerjaannya atau menganggap pekerjaan tersebut penting dalam citra dirinya. Artinya, seseorang yang terlibat dalam pekerjaannya akan merasa bahwa pekerjaannya adalah bagian dari identitas pribadinya.

Keterlibatan kerja juga berkaitan erat dengan harga diri. Vroom[36] menyatakan bahwa tingkat keterlibatan kerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat harga diri yang didasarkan pada kinerja yang dicapai. Semakin baik kinerja, semakin tinggi harga diri dan keterlibatan kerja individu tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa

keterlibatan kerja dapat menjadi indikator penting bagi kesejahteraan psikologis karyawan.

Faktor-faktor yang memengaruhi keterlibatan kerja dapat dibedakan menjadi faktor personal dan situasional. Faktor personal meliputi usia, pendidikan, jenis kelamin, jabatan, dan senioritas. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang lebih tua cenderung memiliki keterlibatan kerja yang lebih tinggi karena merasa lebih puas dan terikat dengan pekerjaannya[36]. Faktor situasional meliputi lingkungan kerja, dukungan organisasi, dan kepemimpinan.

Motivasi intrinsik dan *self-efficacy* juga berperan penting dalam meningkatkan keterlibatan kerja. Karyawan yang memiliki motivasi intrinsik tinggi akan bekerja dengan penuh perhatian dan menghasilkan kualitas kerja yang tinggi tanpa terlalu memikirkan imbalan eksternal. *Self-efficacy* atau keyakinan diri dalam menyelesaikan tugas juga terbukti berkontribusi terhadap peningkatan keterlibatan kerja[37].

Penelitian Septiadi, et al.[38] menunjukkan bahwa keterlibatan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan serta komitmen organisasional. Karyawan yang terlibat cenderung menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi dan disiplin dalam menjalankan tugasnya. Komitmen organisasional juga terbukti memediasi hubungan antara keterlibatan

kerja dan kinerja, sehingga meningkatkan keterlibatan kerja dapat berdampak ganda pada kinerja dan loyalitas karyawan.

Kurangnya keterlibatan kerja menjadi tantangan besar bagi manajemen SDM karena dapat menurunkan produktivitas dan meningkatkan turnover. Karyawan yang tidak terlibat cenderung kurang termotivasi, tidak menunjukkan kinerja maksimal, dan lebih mudah keluar dari organisasi. Oleh karena itu, strategi seperti meningkatkan komunikasi internal, memberikan penghargaan, dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif sangat penting untuk meningkatkan keterlibatan karyawan.

Keterlibatan kerja juga berperan dalam membangun budaya organisasi yang positif. Karyawan yang terlibat akan menjadi agen perubahan dan teladan bagi rekan kerja lainnya, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan inovatif. Budaya kerja yang positif ini pada akhirnya akan mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi.

Keterlibatan kerja dalam konteks organisasi mendorong anggota tim untuk saling mendukung dan bekerja sama mencapai target bersama. Hal ini memperkuat solidaritas dan rasa memiliki terhadap organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan efektivitas tim dan organisasi secara keseluruhan. Maka dari itu, keterlibatan kerja merupakan indikator penting bagi kesehatan organisasi. Organisasi yang mampu meningkatkan keterlibatan kerja karyawannya akan

mendapatkan manfaat berupa peningkatan kinerja, loyalitas, dan daya saing yang lebih tinggi. Oleh karena itu, keterlibatan kerja harus menjadi perhatian utama dalam manajemen sumber daya manusia modern.

4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan konsep penting dalam dunia kerja yang menggambarkan perasaan positif atau negatif seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja sering diartikan sebagai respons afektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti tugas, lingkungan, rekan kerja, dan manajemen[39]. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda, tergantung pada nilai-nilai dan harapan yang mereka miliki terhadap pekerjaan tersebut.

Secara individual, kepuasan kerja dipengaruhi oleh sejauh mana pekerjaan memenuhi harapan dan kebutuhan dasar pekerja. Jika banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan nilai-nilai pribadi, maka tingkat kepuasan kerja cenderung tinggi[40]. Sebaliknya, jika terjadi ketidaksesuaian antara harapan dan kenyataan di tempat kerja, maka kepuasan kerja bisa menurun.

Menurut beberapa ahli, kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Sikap ini tercermin dalam perilaku sehari-hari, seperti antusiasme dalam bekerja, loyalitas, dan keinginan untuk berkontribusi lebih pada organisasi. Dengan kata lain, kepuasan kerja tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga pada organisasi secara keseluruhan. Ada berbagai

faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, di antaranya adalah jenis pekerjaan, gaji, hubungan dengan rekan kerja, keamanan kerja, kesempatan untuk berkembang, dan kondisi lingkungan kerja. Faktor-faktor psikologis seperti minat, ketenangan, dan sikap terhadap pekerjaan juga berperan penting. Selain itu, faktor sosial seperti interaksi dengan atasan dan rekan kerja, serta faktor fisik seperti kenyamanan lingkungan kerja, turut memengaruhi tingkat kepuasan kerja[16].

Faktor-faktor yang menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja antara lain adalah adanya fleksibilitas kerja, pengurangan stres, efisiensi waktu kerja, komunikasi yang baik, dorongan gaya hidup sehat, lingkungan kerja yang positif, dan rutinitas yang menyenangkan. Sebaliknya, kepuasan kerja bisa menurun jika karyawan merasa dibayar rendah, tidak ada peluang karier, kurang minat terhadap pekerjaan, atau manajemen yang buruk.

Kepuasan kerja memiliki dampak besar terhadap produktivitas dan kinerja karyawan. Karyawan yang puas cenderung lebih termotivasi, memiliki semangat kerja tinggi, dan berkontribusi lebih baik terhadap pencapaian tujuan organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa perusahaan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki profit yang lebih besar dan tingkat turnover karyawan yang lebih rendah[42].

Selain itu, kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki loyalitas tinggi dan bersedia untuk tetap bertahan serta berkembang bersama organisasi. Komitmen ini dapat memediasi hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

Indikator kepuasan kerja meliputi perasaan bahagia dalam bekerja, keterikatan dengan perusahaan, serta persepsi terhadap penghargaan dan pengakuan yang diterima. Jika indikator-indikator ini terpenuhi, maka karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Manfaat dari kepuasan kerja tidak hanya dirasakan oleh karyawan, tetapi juga oleh perusahaan. Dengan meningkatnya kepuasan kerja, perusahaan dapat mengurangi biaya akibat turnover karyawan, meningkatkan produktivitas, serta menciptakan budaya kerja yang positif dan inovatif. Hal ini pada akhirnya akan berdampak pada keberhasilan jangka panjang organisasi.

Berdasarkan pemaparan di atas, kepuasan kerja adalah aspek krusial yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi. Dengan memahami dan meningkatkan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang

sehat, produktif, dan berdaya saing tinggi, sekaligus meningkatkan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan untuk meninjau dan membandingkan antara temuan terdahulu dengan penelitian saat ini. Penulis telah mendapatkan 10 penelitian terdahulu yang akan dijadikan kajian pembandingan guna mendapatkan hasil penelitian yang lebih beragam dan menghadirkan temuan baru. Berikut merupakan beberapa penelitian terdahulu.



Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti, Tahun, Tema/topik	Fokus dan tujuan penelitian Populasi, sampel dan unit analisisnya Metode pengumpulan data dan analisis data			Temuan penelitian
Syukri Kurniawan Sidabutar[12], 2019, Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kesediaan Berubah pada Karyawan PT Budi Perkasa Alam	<p>Fokus Penelitian: Proses kesediaan untuk berubah, keterlibatan kerja, dan kepuasan kerja</p> <p>Tujuan: Melihat pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap kesediaan berubah pada karyawan PT Budi Perkasa Alam</p>	<p>Populasi: 252 karyawan</p> <p>Sampel: 110 karyawan</p> <p>Unit Analisis: Sekelompok karyawan PT Budi Perkasa Alam</p>	<p>Metode pengumpulan data: Metode skala dengan penyebaran kuesioner</p> <p>Analisis Data: Analisis regresi berganda, uji t, dan uji F</p>	<p>Penelitian ini menghasilkan temuan bahwa variabel keterlibatan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kesiapan untuk berubah. Variabel keterlibatan kerja dan kepuasan kerja secara keseluruhan berpengaruh sebesar 26,5% terhadap kesiapan untuk berubah, sehingga terdapat 73,5% lainnya yang dipengaruhi oleh variabel lain. Secara rinci, keterlibatan kerja memberikan pengaruh sebesar 7,182% dan kepuasan kerja memberikan pengaruh sebesar 26,5%.</p>
Kirana Humairoh[13], 2019, Peran Keterlibatan Kerja terhadap Kesiapan untuk Berubah pada Karyawan di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang	<p>Fokus Penelitian: Kesiapan untuk berubah, dan keterlibatan kerja</p> <p>Tujuan: Menguji peran keterlibatan kerja terhadap kesiapan untuk berubah pada karyawan di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang</p>	<p>Populasi: 2093 karyawan</p> <p>Sampel: 50 karyawan</p> <p>Unit Analisis: Sekelompok karyawan Pupuk Sriwidjaja Palembang</p>	<p>Metode pengumpulan data: Wawancara dan angket</p> <p>Analisis Data: uji asumsi (uji normalitas, uji linieritas), uji regresi linier sederhana</p>	<p>Penelitian ini memberikan hasil yaitu keterlibatan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kesiapan untuk berubah. Hal ini karena hasil pengujian $R = 0,230$ dengan $R\text{ Square} = 0,053$ serta $F = 16,546$ dengan $P = 0,000$ ($p < 0,05$). Artinya bahwa apabila semakin tinggi keterlibatan kerja karyawan maka akan semakin tinggi juga kesiapan mereka untuk berubah.</p>

Nama Peneliti, Tahun, Tema/topik	Fokus dan tujuan penelitian Populasi, sampel dan unit analisisnya Metode pengumpulan data dan analisis data			Temuan penelitian
Wewen Lestari, Maliah, dan Tri Darmawati[7], 2023, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Keterlibatan Kerja terhadap Kesiapan Perubahan Prajurit pada Korem 044/Garuda Dempo	<p>Fokus Penelitian: Tingkat kesiapan untuk berubah, kepemimpinan transformasional, dan keterlibatan kerja</p> <p>Tujuan: Menguji pengaruh kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja terhadap kesiapan perubahan prajurit pada Korem 044/Garuda Dempo</p>	<p>Populasi: Anggota prajurit Korem 044/Garuda Dempo dengan jumlah kurang dari 100</p> <p>Sampel: 53 anggota</p> <p>Unit Analisis: Sekelompok prajurit di Korem 044/Garuda Dempo</p>	<p>Metode pengumpulan data: Observasi dan kuesioner</p> <p>Analisis Data: Analisis regresi linier berganda, analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji t, dan uji F</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan prajurit dalam berubah. Sedangkan secara simultan, kedua variabel juga berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan prajurit untuk berubah. Hal ini menunjukkan bahwa semakin bagus kepemimpinan transformasional dan semakin tinggi keterlibatan kerja maka akan menghasilkan tingginya kesiapan prajurit untuk berubah.</p>
Fithri Nur Rochmah dan Lukmanul Hakim[14], 2020, Pengaruh <i>Leader Member Exchange</i> dan Kepuasan Kerja Terhadap Kesiapan Berubah Menuju Pendidikan Era Industri 4.0 pada Guru Madrasah	<p>Fokus Penelitian: Kesiapan untuk berubah, <i>leader member exchange</i>, dan kepuasan kerja</p> <p>Tujuan: Menguji hipotesis adanya pengaruh <i>leader member exchange</i> dan kepuasan kerja terhadap kesiapan berubah menuju</p>	<p>Populasi: 257 orang</p> <p>Sampel: 102 orang</p> <p>Unit Analisis: Sekelompok guru madrasah tingkat menengah di Kabupaten Sumbawa Barat</p>	<p>Metode pengumpulan data: Metode skala likert menggunakan penyebaran kuesioner</p> <p>Analisis Data: Analisis regresi berganda, uji t, dan uji F</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara <i>leader member exchange</i> dan kepuasan kerja terhadap kesiapan untuk berubah. Namun, dalam uji parsial, variabel <i>leader member exchange</i> tidak berpengaruh terhadap kesiapan untuk berubah. Sedangkan, variabel kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kesiapan untuk berubah.</p>

Nama Peneliti, Tahun, Tema/topik	Fokus dan tujuan penelitian Populasi, sampel dan unit analisisnya Metode pengumpulan data dan analisis data			Temuan penelitian
Tingkat Menengah di Kabupaten Sumbawa Barat	pendidikan era industri 4.0 pada guru Madrasah Tingkat Menengah di Kabupaten Sumbawa Barat			
Hendro Susyanto [15], 2019, Pengaruh Kepemimpinan, Keterlibatan Karyawan dan Kepuasan Kerja terhadap Kesiapan untuk Berubah dalam Menghadapi Perubahan Organisasi	<p>Fokus Penelitian: Kesiapan untuk berubah, kepemimpinan, keterlibatan karyawan, dan kepuasan kerja</p> <p>Tujuan: Menguji hipotesis adanya pengaruh kepemimpinan, keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja terhadap kesiapan untuk berubah dalam menghadapi perubahan organisasi</p>	<p>Populasi: 247 orang</p> <p>Sampel: -</p> <p>Unit Analisis: Seluruh karyawan PT. Holcim Indonesia Tbk.</p>	<p>Metode pengumpulan data: Kuesioner</p> <p>Analisis Data: Model <i>The Structural Equation Modelling</i> (SEM)</p>	Pada penelitian ini menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh secara langsung terhadap kesiapan untuk berubah, namun membutuhkan variabel intervening seperti keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja. Di sisi lain, keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan secara langsung terhadap kesiapan untuk berubah.
Donny Usman, & Ilzar Daud [16], Pengaruh Kepuasan dan Keerikatan Kerja	<p>Fokus Penelitian: Kesiapan untuk berubah, kepuasan kerja, dan keterikatan kerja</p>	<p>Populasi: Seluruh karyawan tetap perusahaan X</p> <p>Sampel:</p>	<p>Metode pengumpulan data: Kuesioner</p>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketika karyawan memiliki rasa puas yang tinggi terhadap pekerjaannya maka hal ini menimbulkan kecenderungan positif untuk siap terhadap perubahan. Sehingga

Nama Peneliti, Tahun, Tema/topik	Fokus dan tujuan penelitian Populasi, sampel dan unit analisisnya Metode pengumpulan data dan analisis data			Temuan penelitian
Karyawan pada Kesiapan untuk Berubah	<p>Tujuan: Menguji hipotesis adanya pengaruh kepuasan dan keerikatan kerja karyawan pada kesiapan untuk berubah</p>	<p>1.332 karyawan</p> <p>Unit Analisis: Seluruh karyawan tetap perusahaan X dari berbagai level</p>	<p>Analisis Data: Analisis regresi berganda</p>	kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kesiapan untuk berubah.
Irsad Andriyanto [17], 2016, Analisis Peran Keterlibatan Kerja dalam Hubungan Etika Kerja Islam dan Sikap terhadap Perubahan	<p>Fokus Penelitian: Kesiapan untuk berubah, keterlibatan kerja, hubungan etika kerja islam</p> <p>Tujuan: Menganalisis peran keterlibatan kerja yang digunakan sebagai variabel mediator untuk menghubungkan etika kerja islami dengan sikap terhadap perubahan</p>	<p>Populasi: Manajer atau direktur dari 155 unit BPRS (Bank pembiayaan Rakyat Syariah)</p> <p>Sampel: Sama dengan populasi</p> <p>Unit Analisis: Kelompok manajer atau direktur BPRS (Bank pembiayaan Rakyat Syariah) seluruh Indonesia</p>	<p>Metode pengumpulan data: Survey lapangan</p> <p>Analisis Data: Analisis multivariate dengan model persamaan struktural (Structural Equation Model/ SEM).</p>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja islam memiliki pengaruh positif terhadap sikap pada perubahan. Sementara itu, etika kerja islam juga berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja. Di sisi lain, penelitian juga membuktikan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif terhadap sikap pada perubahan karyawan.
Hamdani[18], 2019, Pengaruh Keterlibatan Kerja, Kepemimpinan	<p>Fokus Penelitian: Kesiapan untuk berubah, keterlibatan kerja, kepemimpinan</p>	<p>Populasi: 113 karyawan</p> <p>Sampel: 83 karyawan</p>	<p>Metode pengumpulan data: Kuesioner</p> <p>Analisis Data:</p>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kesiapan karyawan untuk berubah. Sedangkan, kepemimpinan

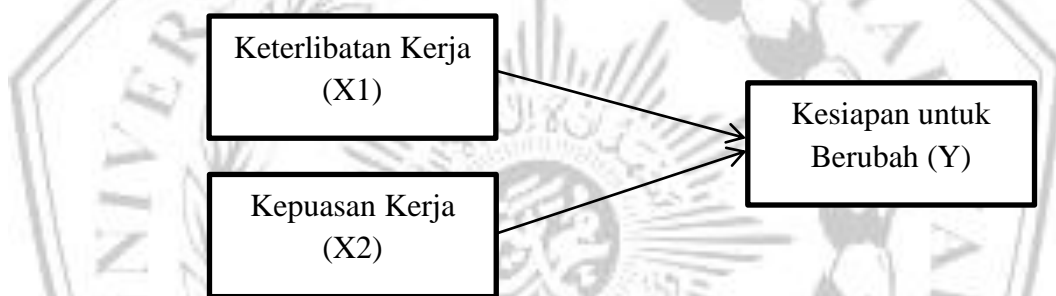
Nama Peneliti, Tahun, Tema/topik	Fokus dan tujuan penelitian Populasi, sampel dan unit analisisnya Metode pengumpulan data dan analisis data			Temuan penelitian
Transformasional dan Komitmen Organisasi terhadap Kesiapan Karyawan untuk Berubah dengan Perubahan Organisasi pada PDAM Tirta Khayangan Kota Sungai Penuh	transformasional, dan komitmen organisasi Tujuan: Menguji dan menganalisis pengaruh keterlibatan kerja, kepemimpinan transformasional, dan komitmen organisasi terhadap kesiapan karyawan untuk berubah	Unit Analisis: Sekelompok karyawan di PDAM Tirta Khayangan Kota Sungai Penuh	Uji Asumsi Klasik, Uji Regresi berganda, Uji t, Uji F	transformasional juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kesiapan untuk berubah. Pada variabel komitmen organisasi juga memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kesiapan karyawan untuk berubah. Oleh karena itu, dapat dilihat bahwa seluruh variabel X berpengaruh terhadap variabel Y.
Valencia Febriana, Korua, Olivia S. Nelwan, dan Greis M. Sendow [19], 2023, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Kebahagiaan dan Power Distance Terhadap Kesiapan Berubah pada Karyawan di PT. Royal Coconut	Fokus Penelitian: Kesiapan untuk berubah, gaya kepemimpinan transaksional, kebahagiaan, dan <i>power distance</i> Tujuan: Menguji dan menganalisis adanya pengaruh gaya kepemimpinan transaksional, power distance, dan kebahagiaan	Populasi: 400 karyawan Sampel: 80 karyawan Unit Analisis: Sekelompok karyawan di PT.Royal Coconut Airmadidi	Metode pengumpulan data: Observasi dan kuesioner Analisis Data: Uji Asumsi Klasik, Uji Regresi berganda, Uji t, Uji F	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel gaya kepemimpinan transaksional serta <i>power distance</i> memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kesiapan karyawan untuk berubah, sedangkan kebahagiaan juga memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kesiapan karyawan untuk berubah. Sementara itu, apabila diuji secara simultan, keseluruhan variabel berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan berubah pada karyawan PT Royal Coconut Airmadidi.

Nama Peneliti, Tahun, Tema/topik	Fokus dan tujuan penelitian Populasi, sampel dan unit analisisnya Metode pengumpulan data dan analisis data			Temuan penelitian
Airmadidi	terhadap kesiapan karyawan untuk berubah			
Stefanie Inggried Gorap[20], 2019, Analisis Determinan Kesiapan Berubah di Era Pandemi Covid 19 (Study Kasus pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar	<p>Fokus Penelitian: Kesiapan untuk berubah, <i>employee engagement</i>, <i>work value</i></p> <p>Tujuan: Mengetahui lalu menganalisis pengaruh antara <i>employee engagement</i> dan <i>work value</i> terhadap kesiapan untuk berubah</p>	<p>Populasi: 130 karyawan</p> <p>Sampel: 57 karyawan</p> <p>Unit Analisis: Sekelompok karyawan di PT.Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4</p>	<p>Metode pengumpulan data: Kuesioner</p> <p>Analisis Data: Uji deskriptif, Uji Asumsi Klasik, Uji Regresi berganda, Uji t, Uji F</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam uji parsial, variabel <i>employee engagement</i> berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan untuk berubah. Begitupun dengan variabel <i>work value</i> juga berpengaruh terhadap kesiapan karyawan untuk berubah. Sementara itu, jika diuji secara simultan keseluruhan variabel berpengaruh terhadap kesiapan karyawan untuk berubah.</p>

C. Kerangka Konsep dan Hipotesis

1. Kerangka Konsep

Kerangka konsep adalah suatu struktur teoretis yang digunakan untuk menggambarkan hubungan antar konsep yang relevan dalam suatu penelitian. Kerangka ini berfungsi sebagai panduan untuk memahami fenomena yang diteliti dengan menjelaskan bagaimana variabel-variabel atau konsep saling berkaitan secara logis dan sistematis. Melalui kerangka konseptual, peneliti dapat merumuskan asumsi dasar, arah penelitian, serta dasar untuk pengumpulan dan analisis data.



Gambar 2. 1 Kerangka Konsep

2. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan penjabaran pada bab sebelumnya, maka perumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- a. Pada penelitian Lestari, et al[7]. ditemukan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan untuk berubah. Lalu, pada penelitian Humairoh[13] juga ditemukan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kesiapan untuk berubah.

H1: Terdapat pengaruh antara keterlibatan kerja terhadap kesiapan untuk berubah pada karyawan café Berkat Terang Jaya Kota Malang.

- b. Pada penelitian Rochmah & Hakim[14], ditemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kesiapan untuk berubah. Lalu, pada penelitian Susyanto[15] juga ditemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan secara langsung terhadap kesiapan untuk berubah.

H2: Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kesiapan untuk berubah pada karyawan café Berkat Terang Jaya Kota Malang.

- c. Pada penelitian Sidabutar[12], ditemukan bahwa keterlibatan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh sebesar 26,5% terhadap kesiapan untuk berubah.

H3: Terdapat pengaruh antara keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap kesiapan untuk berubah pada karyawan café Berkat Terang Jaya Kota Malang.