

SEMINAR NASIONAL
POSITIVE PSYCHOLOGY 2016

*“Strengthening
Humanity
by Promoting
Wellness”*

PROCEEDING

Surabaya, 17 Desember 2016
Fakultas Psikologi
Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya

ISBN 978-979-17880-2-1



PROCEEDING SEMINAR NASIONAL PSIKOLOGI POSITIF 2016
STRENGTHENING HUMANITY BY PROMOTING WELLNESS

Editor:

- Erlyn Erawan, Psy.D
- Agnes Maria Sumargi, Ph.D
- DR. Nurlaila Effendy, M.Si

Diterbitkan Oleh :



Fakultas Psikologi Universitas Katolik Widya Mandala
Surabaya
Jl. Raya Kalisari Selatan no.1
Pakuwon City – Laguna
Surabaya

ISBN : 978-979-1788-02-1

Dicetak oleh PT REVKA PETRA MEDIA

Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2002
Tentang Hak Cipta :

Hak cipta dilindungi undang-undang. Dilarang memperbanyak atau memindahkan sebagian atau seluruh isi buku ini ke dalam bentuk apapun, secara elektronik maupun mekanis, termasuk fotokopi, merekam, atau dengan teknik perekaman lainnya, tanpa izin tertulis dari penerbit, Undang-undang Nomor 19 Tahun 2002 tentang Hak Cipta, Bab XII Ketentuan Pidana, Pasal 72, AYAT (1), (2) DAN (6)

KATA PENGANTAR

Keilmuan psikologi dan penerapannya terus bertumbuh dan berkembang menuju pencapaian kualitas kehidupan manusia yang lebih baik. Perkembangan ini selaras dengan pendefinisian Angka Harapan Hidup (AHP) oleh *World Health Organization*, yang menyatakan angka harapan hidup tidak hanya ditentukan oleh seberapa lama usia kronologis manusia, namun lebih ditekankan pada seberapa berkualitas hidup (*quality of life*) yang dijalani oleh manusia sepanjang rentang usianya. Oleh karena itu, tidak bisa dipungkiri bahwa usaha peningkatan kualitas hidup manusia menjadi hal yang utama sekaligus syarat mutlak demi terwujudnya manusia sejahtera fisik maupun psikologis (*well being*).

Selaras dengan tujuan tersebut, Fakultas Psikologi Unika Widya Mandala Surabaya sejak 2015 berfokus pada pengembangan paradigma psikologi positif, yang sejatinya dicetuskan oleh presiden *America Psychology Association* (APA), Martin Seligman, pada tahun 1998. Psikologi positif berfokus pada pemberdayaan kekuatan (*strength*) manusia untuk mencapai kehidupan yang bermakna (*meaningful and fulfilling lives*). Tujuan ini merupakan pengembangan ilmu psikologi, yang sebelumnya hanya menaruh perhatian pada ketidakberdayaan manusia (*human suffering*), misalnya stres dan berbagai perilaku maladaptif lainnya; menjadi berfokus pada promosi sisi-sisi positif manusia.

Pada Seminar Nasional Psikologi Positif II kali ini, Fakultas Psikologi Unika Widya Mandala Surabaya menetapkan tema "*Strengthening Humanity by Promoting Wellness*". Seminar dan *call for paper* yang diselenggarakan pada 17 Desember 2016 ini mencakup 12 tema, yang dipresentasikan sebagai bentuk diseminasi hasil penelitian dan pemikiran mengenai upaya-upaya mempromosikan hal-hal yang memungkinkan individu, komunitas dan masyarakat tumbuh dan berkembang hingga mencapai kesejahteraan dalam hidupnya.

Atas suksesnya pelaksanaan Seminar Nasional Psikologi Positif II yang diselenggarakan oleh Fakultas Psikologi Unika Widya Mandala Surabaya sampai diterbitkannya *proceeding* ini, kami menyampaikan terimakasih kepada semua pihak yang telah berpartisipasi dalam seminar nasional ini. Kami berharap *proceeding* ini mampu memperluas khasanah keilmuan dan menjadi penggerak untuk pengembangan riset psikologi positif di Indonesia. Marilah senantiasa berkarya untuk pengembangan ilmu pengetahuan demi kehidupan manusia menjadi lebih baik.

Dekan
Fakultas Psikologi
Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya

Florentina Yuni Apsari, M.Si., Psikolog.

DAFTAR ISI

Presentasi Paper

Gambaran Kesejahteraan Psikologis Guru Pasca Program Sertifikasi (Putu Rahayu Ujianti)	1-7
<i>Well-Being</i> Ibu dan Faktor-Faktor yang Berkontribusi pada Pengasuhan Positif dalam Keluarga dengan Orangtua Tunggal (Putu Rahayu Ujianti)	8-17
Gambaran Kesesuaian Kerja dengan Keterikatan Karyawan (<i>Employee Engagement</i>) Percetakan X Banjarbaru (Rooswita Santia Dewi, Sa'adatul Husna).....	18-26
Resiliensi Pada Pasien Striktur Uretra yang Telah Menjalani 14 Kali Operasi (Rusdi Rusli, Merry Hotmaida Sitanggang)	27-34
Kebahagiaan (<i>Happiness</i>) komunitas pembuat perahu tradisional Banjar (Jukung) di Pulau Sewangi, Kecamatan Berangas, Kabupaten Barito Kuala (Sukma Noor Akbar, Jehan Safitri)	35-41
Dapatkah <i>Psychological Capital</i> Mengurangi Kecenderungan Menolak Perubahan? (Unika Prihatsanti)	42-48
Pembentukan Program Kualitas Kehidupan Kerja : Studi kasus di Perusahaan X (Verina H. Secapramana, Eko Nugroho dan V. Heru Hariyanto)	49-57
<i>Subjective well-being</i> warga binaan pemasyarakatan di Lembaga Pemasyarakatan Wanita Klas IIA Malang (Wahyu Andayati)	58-67
Faktor-faktor yang Berperan dalam Kebersyukuran (<i>Gratitude</i>) pada Orangtua Anak Berkebutuhan Khusus (Perspektif Psikologi Islam) (Adang Hambali, Irfan Fahmi, Asti Meiza)	68-75
<i>Positive Parenting</i>: Pendekatan Positif untuk Mengatasi Perilaku Mencari Perhatian pada Anak (Elisabet Widyaning Hapsari)	76-85

Pentingnya Pemetaan <i>Profiling</i> Secara Tepat Dalam Menyusun Program <i>Engagement</i> (Endang Retno Wardhani).....	86-93
Adaptasi Ryff's <i>Psychological Well-Being</i> dalam Konteks Indonesia (Engger Zheng).....	94-102
<i>Well-being</i> dalam Sudut Pandang Budaya: Sebuah Kajian Literatur (Handy Pratama).....	103-108
<i>Vicarious Futurity</i> Ibu dengan Anak <i>Down Syndrome</i> (Ika Febrian Kristiana).....	109-116
<i>Work Family Conflict</i> dan <i>Well-Being</i> pada Wanita Bekerja (Ika Zenita Ratnaningsih).....	117-125
Hubungan Antara Kebahagiaan (<i>Happiness</i>) di Tempat Kerja Dengan Kinerja Agent Asuransi PT.S Cabang Jember (Imory Rebecca Jayata Karundeng).....	126-134
<i>Positive Parenting</i>: Mengurangi Dampak Anak Tidak Siap Sekolah (Diana Rusmawati).....	135-143
<i>Subjective Well-Being</i> pada Wanita Dewasa Madya yang Mengalami Involuntary Childless (Ketidakhadiran Anak Tanpa Disengaja) (Desy Wulandari).....	144-152
Peran <i>Religious Coping</i> pada <i>Subjective Well Being</i> Perempuan Infertil (Detricia Tedjawidjaja).....	153-161
<i>Positive Parenting</i> pada Anak dengan <i>Autism Spectrum Disorder</i> (Elisa Arli Tunggal & Maria Angela Andriono).....	162-171
Penerimaan Diri pada Remaja yang Menyandang Tunadaksa Bawaan (Khairun Nisa).....	172-180
Gambaran <i>School Well-Being</i> pada Remaja di Kabupaten Jeneponto (M. Ahkam A., Nur Afni Indahari Arifin, S.Psi., M.Psi., Wawan Kurniawan)....	181-186
Penyesuaian Diri Anak Tunanetra (Studi Kasus pada Tunanetra yang Tinggal di Pondok Pesantren Tahfidzul Qur'an An-Najah, Cindai Alus, Martapura). (Marina Dwi Mayangsari dan Prima Yudha Fransistya).....	187-196

Pengaruh Resiliensi terhadap <i>Burnout</i> pada Perawat Rumah Sakit A dan Rumah Sakit P di Surabaya (Inge Kristiani).....	197-206
<i>Subjective Well-Being</i> pada Orang dengan Lupus (Odapus) (Nur Amin Barokah Asfari)	207-213
Perbandingan Respon Saksi <i>Bullying</i> di Sekolah Ditinjau dari Jenjang Pendidikan (Unita Werdi Rahajeng, Ari Pratiwi dan Selly Dian Widyasari).....	214-223
<i>Mother's Day</i>, Wujud Nyata Pendampingan Belajar Orangtua terhadap Anak (Wahyu Widiantoro, Tri Welas Asih dan Arundati Shinta)	224-229
Dampak Psikologis Dan Kualitas Hidup Pada Perempuan Dengan Sindrom <i>Mayer-Rokitansky-Küster-Hauser</i> (Mrkh) (Annastasia Ediati).....	230-238
Pengaruh Harga Diri Dan Kepercayaan Diri Terhadap <i>Psychological Wellbeing</i> Pada Pasien Penderita Stroke (Anastasia Sri Maryatmi).....	239-247
Kebahagiaan Mahasiswa Baru Dalam Menempuh Pendidikan Di Perguruan Tinggi Ditinjau Dari Jenis Kelamin (Faizah)	248-253
Menumbuh Kembangkan <i>Adversity Quotient</i> Melalui Pelatihan <i>Entrepreneur Skill</i> (Fx. Wahyu Widiantoro, Wahyu Relisa Ningrum, dan Arundati Shinta).....	254-259
<i>Subjective Well-Being</i> di Sekolah sebagai Mediator Pengaruh <i>Gratitude</i> terhadap Prestasi Akademik (Kuncono Teguh Yunanto)	260-268
Peran Harga Diri terhadap Kesejahteraan Psikologis Pada Karyawan yang Memasuki Masa Pensiun (Selly Dian Widyasari, S.Psi., M.Psi, Suri Dyan Pratama, Afia Fitriani, S.Psi., M.Psi)	269-277
Kebahagiaan Dalam Persepsi Orang Sunda Parahyangan (Tahrir, N. Kardinah, Dan Witrin Gamayanti)	278-286

Jenis Kelamin, Prokrastinasi Dan Kesejahteraan Psikologis (Thoyyibatus Sarirah, S.Psi., M.Si)	287-293
Bullying di Sekolah Dasar: Perspektif Orangtua dan Guru sebagai Mikrosistem (Ari Pratiwi, Afa Fitriani, Unita Werdi Rahajeng)	294-302
Intervensi Latihan Membaca Untuk Meningkatkan Kemampuan Membaca Pada Siswa <i>Slow Learner</i> (Ermida Simanjuntak)	303-312
Pengaruh Pemberian <i>Workshop Macroskill Counseling</i> Berdasarkan Teori Rogerian dalam Meningkatkan Kompetensi Konseling pada Guru BK Tingkat SMA Kota Malang (Yinda Megawati, Thoyyibatus Sarirah Dan Yulliezar Perwira Dara)	313-321
Buku Harian Positif bagi Orang dengan Gangguan Suasana Hati Bipolar: Studi Pendahuluan (Amalia Rahmandani)	322-332
Pencapaian Kinerja dan Kebahagiaan Manusia: Ditinjau dari Situasi Psikologis Organisasi (Maordiningsih)	333-342
<i>Coping Stress</i> dan Kesejahteraan Hidup Penyandang Tunanetra <i>Late-Blind</i> (Serafine Hosana Santoso)	343-352
Pengaruh <i>Work Engagement</i> terhadap <i>Subjective Well-Being</i> Karyawan (Abdul Rahman Shaleh)	353-362
Pengaruh Modal Psikologis terhadap Kesejahteraan Subjektif Tenaga Kerja Wanita Indonesia yang Bekerja di Luar Negeri (Anizar Rahayu)	363-371
Program <i>Mindfulness</i> untuk Meningkatkan Kesejahteraan Subjektif Perawat (Daisy Fachrudin)	372-381
Hubungan Model Kepemimpinan Ki Hajar Dewantoro Terhadap <i>School Wellbeing</i> Pada Mahasiswa Baru Di Universitas Negeri Malang (Ninik Setiyowati)	382-388

Gambaran Kebahagiaan Remaja Anggota <i>Altruistic Community</i> Pasca Tindakan Altruisme (Neka Erlyani).....	389-396
<i>Positive Parenting</i>: Peran Orangtua Membantu Anak Siswa SD Kelas I yang Mengalami Kesulitan Membaca (Yessyca Diana Gabrielle).....	397-406
Gambaran Kemandirian Pada Remaja Tunagrahita Ringan Di Yayasan Pembinaan Anak Cacat (YPAC) Medan-Sumatera Utara (Wilhelmina Sinaga & Ervina Siahaan).....	407-414
Gambaran Kecenderungan Perilaku Prososial pada Anak Usia Sekolah Dasar untuk Peningkatan <i>Well-Being</i> Siswa di Sekolah yang Menerapkan Konsep Inklusi (Eli Prasetyo)	415-424
Gambaran <i>Quality of Life</i> (QoL) pada Anggota Sanggar Yoga di Surabaya (Hilfiah Hilmy Bahasuan, Andrian Liem, Iman Setyabudi)	425-434
Efektivitas Pelatihan Supervisor Skill Terhadap Kepuasan pada Supervisor Karyawan Departemen Operasional Noormans Hotel Semarang (Andhika Alexander Repi)	435-445
Presentasi Poster	
Pengenalan Pendidikan Seks untuk Anak-Anak TK Sebagai Dasar Pendidikan Moral (Arundati Shinta, Sri Mulyaningsih , Wahyu Widianoro & Tri Welas Asih).....	447

Dapatkan *Psychological Capital* Mengurangi Kecenderungan Menolak Perubahan?

Unika Prihatsanti

Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro Semarang
unik0206@gmail.com

Abstraksi

Salah satu dampak perubahan organisasi adalah timbulnya resistensi atau penolakan pada perubahan yang dilakukan oleh pegawai. Penolakan terhadap perubahan didefinisikan sebagai karakteristik individu yang direpresentasikan melalui serangkaian respon negatif terhadap perubahan. *Psychological capital* adalah kapasitas positif individu yang dikarakteristikan dengan *hope*, *efficacy*, resiliensi dan optimisme. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris hubungan antara *psychological capital* dan kecenderungan menolak perubahan. Penelitian menggunakan skala *dispositional resistance to change* (15 aitem valid, dan *psychological capital questionnaire* (20 aitem valid, Responden penelitian 55 orang berasal dari dua institusi yang melakukan merger. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara *psychological capital* dan kecenderungan menolak perubahan ($r_{xy} = -0,318, p < 0,05$). Kondisi ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *psychological capital* maka semakin rendah kecenderungan menolak perubahan. Artinya, *psychological capital* dapat diprediksikan mengurangi kecenderungan menolak perubahan bagi pegawai yang institusinya mengalami perubahan organisasi.

Kata kunci: Merjer, Perubahan organisasi, Kecenderungan menolak perubahan, *Psychological capital*, Pegawai.

Pendahuluan

Perubahan organisasi merupakan kajian menarik untuk terus dipelajari. Seiring dengan perkembangan jaman dan era yang berubah maka organisasi perlu melakukan penyesuaian agar mampu bersaing dengan tuntutan yang ada. Perubahan terjadi dalam segala bidang, ya ekonomi, politik, budaya, teknologi bahkan ilmu pengetahuan yang semakin berkembang. Perubahan organisasi secara sederhana dapat diartikan pembahasan mengenai kapan, mengapa dan bagaimana organisasi melakukan perubahan (Hatch, 1997). Perubahan organisasi pada sektor pendidikan memberikan dampak pada terciptanya kondisi yang lebih dinamis untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas.

Perubahan sebagai upaya melakukan optimalisasi pada kinerja organisasi. Beberapa bentuk perubahan organisasi adalah restrukturisasi, *re-engineering*, *downsizing*, *culture's renewal*, dan akuisisi. Akuisisi adalah pengambilalihan suatu perusahaan dalam hal ini adalah pengelolaan organisasi. Perlu dilakukan perubahan organisasi baik dari sisi organisasi yang diakuisisi maupun organisasi yang mengakuisisi. Bentuk lain dari akuisisi adalah merjer dimana organisasi yang satu bergabung dalam satu pengelolaan untuk mendapatkan keuntungan. Penelitian ini dilakukan pada dua instansi yang melakukan merjer, yaitu sekolah tinggi ilmu kesehatan dan akademi keperawatan. Tujuannya untuk menjadikan kedua institusi pendidikan tersebut pada satu pengelolaan manajemen.

Perubahan organisasi selalu menyangkut perubahan individu, dan respon individu dalam menyikapi perubahan ini tidak semata-mata rasional tetapi juga melibatkan respon emosional. Sedangkan reaksi-reaksi emosional individu dalam menanggapi perubahan yang terjadi dalam organisasi dianggap sebagai suatu bentuk *resistance* (Yuwono & Putra, 2005). Rata-rata kegagalan organisasi dalam melakukan perubahan karena munculnya resistensi anggota organisasi. Bentuk resistensi ini dapat berupa kemarahan, rasa tidak nyaman, cemas, ketakutan menghadapi sesuatu yang baru karena keluar dari zona nyaman yang pernah mereka alami sebelumnya. Kegagalan perubahan memberikan dampak pada tidak tercapainya tujuan organisasi. Beberapa studi menunjukkan bahwa individu yang memiliki penolakan perubahan pada akhirnya akan berdampak pada perilaku mereka selanjutnya. Orang-orang dengan kecenderungan resistensi yang tinggi mengalami kesulitan menyesuaikan diri dengan berbagai situasi.

Perubahan organisasi terjadi melibatkan individu sebagai anggota organisasi yang menjalankan proses perubahan. Ada individu yang dapat berpartisipasi secara penuh, artinya memiliki kesediaan untuk terlibat pada proses perubahan tersebut namun ada pula yang mengabaikan perubahan dan memilih untuk tidak terlibat. Proses perubahan dan reaksi individu di dalamnya perlu dipahami, bahwa hal tersebut tidak semata-mata demi kepentingan organisasi yang dalam hal ini telah terjadi penggabungan dua sekolah kesehatan menjadi satu manajemen, tetapi juga perlu diperhatikan sumberdaya manusianya, yaitu pegawai atau karyawan.

Reaksi terhadap perubahan turut mempengaruhi efektifitas perubahan itu sendiri, baik untuk individu maupun organisasi (Eales-White, 1994). Saat terjadi perubahan di dalamnya, terdapat tantangan-tantangan atau muncul kekecewaan yang bersumber pada manusia. Salah satu masalah yang timbul bersumber dari sumber daya manusia pada organisasi yang kebal pada perubahan (*resistance to change*) yang menganggap bahwa perubahan tidak membawa ke arah perbaikan. Mereka lebih memilih cara-cara yang dilakukan sebelum perubahan dan puas terhadap hasil yang telah dicapai tanpa melihat kenyataan bahwa organisasi selalu menghadapi tantangan yang makin lama makin kompleks dan dituntut untuk berubah. Individu secara alami terburu-buru mempertahankan *status quo* jika mereka merasa bahwa status keamanan mereka terancam (Molignese, 2002).

Sikap dan perilaku pegawai merupakan kunci sukses suatu perubahan. Pegawai yang memiliki kecenderungan menolak perubahan menjadi penyebab utama kegagalan proses perubahan (Wanberg & Banas, 2000; Kotter & Cohen, 2002) sehingga perlu memastikan bahwa implementasi perubahan organisasi dilakukan dengan benar. Elemen psikologis individu, dalam hal ini *psychological capital*, menjadi penting. *Psychological capital* adalah kondisi psikologis individu yang berkembang dengan empat karakteristik psikologis, yaitu *hope*, *efficacy*, *resiliency* dan *optimism* (Luthans, Yousseff, & Avolio, 2007). Beberapa penelitian mendukung sumbangan *psychological capital* terhadap perubahan organisasi, diantaranya adalah penelitian Wanberg & Banas (2000) yang menemukan bahwa *personal resilience* yang terdiri dari *self-esteem*, *optimism* dan *perceived control*, berhubungan erat dengan penerimaan terhadap perubahan.

Sedangkan penelitian Herold (Wang, 2015) membuktikan bahwa *self-efficacy* individu memiliki hubungan positif dengan komitmen terhadap perubahan. Komitmen ini memberikan sumbangan lebih dibanding komitmen organisasi dalam menyumbang perilaku dukungan pada perubahan organisasi. Berdasarkan paparan di atas, maka penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan. Adapun tujuan penelitian ini adalah membuktikan secara empiris hubungan *psychological capital* dengan kecenderungan menolak perubahan. Apakah dalam hal ini *psychological capital* dapat memprediksi kecenderungan menolak perubahan?

Landasan Teori

Penolakan terhadap Perubahan (*Resistance to Change*)

Penolakan terhadap perubahan (*resistance to change*) adalah tanggapan emosional atau keperilakuan terhadap ancaman yang nyata atau yang dibayangkan, pada rutinitas kerja yang telah mapan. Robbins dan Judge (2008) menyatakan bahwa resistensi terhadap perubahan tidak harus muncul dalam cara-cara baku. Resistensi dapat terbuka, implisit, segera dan tertunda. Resistensi terbuka lebih mudah diatasi, misalnya sebuah perubahan diusulkan dan para karyawan serta menanggapi dengan menyampaikan keluhan, memperlambat kerja, mengancam akan mogok kerja dan sebagainya. Upaya-upaya resistensi implisit lebih tidak kentara, misalnya terkin kesetiaan pada organisasi, turunnya motivasi kerja, naiknya tingkat kesalahan atau kekeliruan meningkatnya kemangkiran karena 'sakit' atau berbagai alasan yang lain dan dengan demikian lebih sulit dikenali.

Oreg (2003) dalam penelitiannya menyatakan bahwa resistensi terhadap perubahan dikonseptualisasikan sebagai ciri kepribadian yang mencerminkan pendekatan negatif terhadap perubahan dan kecenderungan untuk menghindari atau menolaknya. Sifat tersebut terdiri dari empat dimensi yang melibatkan komponen kognitif, afektif dan perilaku, yaitu:

a. *Routine Seeking*

Routine seeking mencerminkan sejauh mana orang merasa nyaman dan menikmati, memiliki rutinitas dalam kehidupan mereka. Mereka yang tinggi pada dimensi ini cenderung untuk membentuk rutinitas yang stabil dalam kehidupan sehari-hari mereka, sedangkan orang-orang yang rendah biasanya mencari cara untuk memecahkan rutinitas tersebut. Mencari aktivitas lain yang membuat mereka dapat keluar dari rutinitas yang barangkali dirasa membosankan.

b. *Emotional Reaction*

Dimensi *emotional reaction* melibatkan perasaan orang dalam konteks perubahan yang terjadi. Beberapa orang merasa cemas dan stres ketika perubahan yang tidak direncanakan, sedangkan yang lain cukup santai atau bahkan antusias menghadapi perubahan tersebut.

c. *Short-term Focus*

Short-term focus merupakan dimensi ketiga yang juga melibatkan sisi afektif. Kebanyakan perubahan melibatkan periode reorientasi dimana penyesuaian perlu dibuat. Orang ser

melihat penyesuaian sebagai “kerepotan”. Mereka yang fokus pada ketidaknyamanan ini lebih mungkin untuk menolak perubahan dibandingkan dengan mereka yang fokus pada manfaat jangka panjang. Mereka dapat melihat potensi dimana hal tersebut diperlukan pada proses perubahan maupun setelahnya.

4. *Cognitive Rigidity*

Cognitive rigidity merupakan dimensi perlawanan keempat, yang mencerminkan bentuk keras kepala dan kesulitan untuk menerima beragam pendapat. Orang-orang yang tinggi pada dimensi ini cenderung memiliki pendapat yang kuat dan merasa lebih sulit untuk mengubah pikiran mereka setelah opini tersebut telah terbentuk.

Psychological Capital

Psychological capital (*PsyCap*) adalah sumber daya mental yang tumbuh ketika menghadapi situasi tertentu baik positif maupun negatif pada lingkungan organisasi (Pryce-Jones, 2010). Berbagai penelitian menemukan bahwa kapasitas sumber daya positif pada diri individu individu dapat digabungkan untuk membentuk *psychological capital* mengacu pada keadaan psikologis yang berkembang positif pada individu melalui empat komponen, yaitu *hope*, *efficacy*, *resiliency* dan *optimism*. *Efficacy* menggambarkan kepercayaan diri individu dalam menghadapi tugas yang menantang serta adanya usaha untuk meraih sukses sebagai upaya penyelesaian tugas yang dimaksud; *optimism* adalah harapan untuk berhasil sekarang dan di masa depan; *hope* memastikan tujuan akan berhasil dan terdapat rencana dalam upaya pencapaian tujuan tersebut; *resiliency* adalah kemampuan untuk berhasil dalam menghadapi berbagai kesulitan atau tantangan (Luthans, et al., 2007). Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa empat dimensi *psychological capital* secara konseptual independen (Luthans & Jensen, 2002; Luthans, Avolio, Avey, & Norman, 2007; Snyder, Rand, & Sigmon, 2002).

Metode

Partisipan

Responden penelitian adalah pegawai Stikes X dan Akper Y yang mengalami perubahan organisasi. Perubahan organisasi yang dimaksud adalah perubahan manajemen pengelolaan sekolah kesehatan, dimana Stikes X melakukan akuisisi terhadap Akper Y yang membuat pegawai kedua sekolah kesehatan tersebut berada dalam satu manajemen pengelolaan. Responden berjumlah 55 orang terdiri dari 18 orang pegawai laki-laki (32,73%) dan 37 orang pegawai perempuan (67,27%), dengan rentang pendidikan SMA-S2.

Alat Ukur

Instrumen penelitian menggunakan Skala *Dispositional Resistance to Change* yang dikembangkan oleh Oreg (2003), terdiri dari empat dimensi, yaitu *routine seeking*, *emotional reaction*, *short term focus*, *cognitive rigidity*. Skala dimodifikasi oleh peneliti sesuai kebutuhan dan melalui *expert judgement*. Digunakan 15 aitem valid.

Instrumen penelitian kedua dengan melakukan adaptasi terhadap *psychological capital questionnaire* yang dikembangkan oleh Luthans, dkk. (2007), terdiri dari empat dimensi, yaitu *hope, efficacy, resiliency, optimism*. Skala ini terdiri dari 20 aitem valid. Kepada responden diberikan skala dengan memilih enam pilihan jawaban: STS (Sangat Tidak Sesuai), TS (Tidak Sesuai), ATS (Agak Tidak Sesuai), AS (Agak Sesuai), S (Sesuai), SS (Sangat Sesuai). Rentan nilai/skor bergerak dari 1 (sangat tidak sesuai) sampai 6 (sangat sesuai). Semakin tinggi skor menunjukkan *psychological capital* pegawai semakin tinggi, demikian juga kecenderungan penolakan perubahan.

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana dengan bantuan program SPSS 23.0.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil analisis regresi menunjukkan terdapat korelasi negatif yang signifikan antara *psychological capital* dan kecenderungan menolak perubahan ($r_{xy} = -0,318, p < 0,05$). Kondisi ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *psychological capital* maka semakin rendah kecenderungan menolak perubahan. Menurut Kurt Lewin dalam teori *force-field* (Jones, 2004) kecenderungan menolak perubahan merupakan salah satu dampak dari proses perubahan, dimana terdapat dua kekuatan yang saling berlawanan dalam suatu organisasi, yaitu kekuatan yang mendorong perubahan (*driving force*) dan kekuatan yang menolak perubahan (*resistance*). Ketika anggota organisasi mengetahui adanya perubahan biasanya akan mempersepsikan proses perubahan tersebut memberikan dampak negatif bagi dirinya. Hart (Yuwono & Putra, 2005) menjelaskan bahwa perubahan membuat individu kehilangan segala sesuatu yang telah mereka jalani selama ini, diantaranya hubungan yang sudah terbentuk, pola pekerjaan, struktur organisasi.

Kecenderungan menolak perubahan berdasarkan penelitian sebanyak 10,9% (6 orang dari 55 orang pegawai) berada pada kategori rendah, 74,5% (41 orang dari 55 pegawai) berada pada kategori sedang, dan 14,5% (8 orang dari 55 pegawai) berada pada kategori tinggi. Kondisi ini dapat dijelaskan melalui hasil penelitian Zell (Yuwono & Putra, 2005) bahwa enam bulan sebelum perubahan organisasi hampir tidak ada seorangpun berada pada tahap penerimaan. Penelitian tersebut menemukan bahwa 60% anggota organisasi berada dalam tahap penyangkalan, 20% tahap marah, 10% tahap penawaran dan 10% tahap depresi. Dibutuhkan waktu yang cukup bagi anggota organisasi untuk dapat menerima perubahan bahkan dalam kurun waktu satu tahun sebelum perubahan mulai dilaksanakan. Bagi individu yang memiliki *psychological capital* akan mampu menghadapi situasi perubahan yang terjadi. *Psychological capital* adalah kapasitas psikologis yang membantu individu untuk menyesuaikan diri dengan perubahan yang ada di sekitarnya. Penelitian *psycap* telah menemukan hasil bahwa *psycap* dapat mengurangi dampak negatif di tempat kerja, seperti sinisme serta dapat meningkatkan perilaku positif seperti komitmen organisasi, kepuasan kerja, work engagement (Luthans, dkk., 2007). Demikian pula dengan

penelitian Avey, Wernsing dan Luthans (2008) yang menunjukkan bahwa *psychological capital* dan emosi pegawai yang positif dapat melawan sikap disfungsional, seperti sinisme dan perilaku menyimpang, yang seringkali dikaitkan dengan perubahan organisasi. Lebih lanjut dijelaskan oleh Beal III, Stavros, dan Cole (2013) bahwa dimensi yang terdapat dalam *psycap* turut membantu individu menghadapi perubahan organisasi. Seperti optimisme yang mengarahkan individu memiliki orientasi positif terhadap perubahan, efikasi turut membangun kepercayaan diri dan mengurangi rasa takut pada perubahan, resiliensi dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam beradaptasi dan mengatasi perubahan, serta *hope* yang membuat pegawai dapat menemukan cara lain menghadapi perubahan.

Berdasarkan analisis data ditemukan bahwa variabel *psycap* memiliki sumbangan efektif sebesar 10,1%, artinya bahwa *psycap* dapat memprediksi kecenderungan menolak perubahan pada perubahan organisasi dalam hal ini adalah akuisi antara dua institusi atau sekolah kesehatan dan keperawatan.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa *psychological capital* dapat memprediksi kecenderungan menolak perubahan, sehingga perlu dilakukan pengelolaan terhadap *psychological capital* individu sebagai anggota organisasi. Cara yang dilakukan dapat dengan memberikan pelatihan satu sampai tiga jam *micro intervention* (Luthans, Avey, Avolio, Norman dan Laris, 2006). Selanjutnya organisasi atau institusi dapat melakukan analisis SWOT organisasi maupun analisis SWOT individu, sehingga masing-masing dapat membuat target atau rencana yang mendukung tujuan organisasi khususnya di era perubahan. Penelitian ini memiliki keterbatasan yang dapat dijadikan kajian bagi peneliti selanjutnya, yaitu kurangnya eksplorasi sumber-sumber resistensi subjek penelitian.

Daftar Pustaka

- Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1), 48-60.
- Beal III, L., Stavros, J. M., & Cole, M. L. (2013). Effect of psychological capital and resistance to change on organisational citizenship behaviour. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 39(2), 1-11. <http://dx.doi.org/10.4102/sajip.v39i2.1136>
- Bergrose, A. F. (2002). *Employee resistance to organizational change*. Diunduh dari <http://www.newfoundations.com/OrgTheory/Bolognese721.html>
- Chen-White, R. (1994). *Creating growth from change – How you react, develop and grow*. UK: McGraw Hill International Ltd.

- Hatch, M. J. (1997). *Organization theory: Modern, symbolic and postmodern perspectives*. Oxford: Oxford University Press.
- Jones, G. R. (2004). *Organizational theory, design, and change: Text and cases (4th ed.)*. New Jersey: Pearson Education.
- Kotter, J. P. & Cohen, D. S. (2002). *The heart of change: Real-life stories of how people change their organizations*. Harvard: Harvard Business Press
- Luthans, F., Youssef, C.M., & Avolio, B.J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. New York: Oxford University Press.
- Luthans, F., & Jensen, S. M. (2002). Hope: A new positive strength for human resource development. *Human Resource Development Review, 1*(3), 304–322.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology, 60*(3), 541–572.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., & Combs, G. M. (2006). Psychological capital development: Toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior, 27*(3), 387–393.
- Oreg, S. (2003). Resistance to change: developing an individual differences measure. *Journal of Applied Psychology, 88*(4), 680-693.
- Robbins, S. P, & Judge, T. A. (2008). *Perilaku organisasi* (Edisi ke-12, Buku 1). Terjemahan Angelica. Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Pryce-Jones, J. (2010). *Happiness at work: Maximizing your psycap for success*. United Kingdom: John Willey & Son. Inc.
- Snyder, C. R., Rand, K. L., & Sigmon, D. R. (2002). Hope theory: A member of the positive psychology family. In C. R. Snyder, & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 257–276). New York, NY: Oxford University Press.
- Yuwono, C. D. I., & Putra, M. G. B. (2005). Faktor emosi dalam proses perubahan organisasi. *Insan, 7*(1), 250-263
- Wanberg, C. R., & Banas, J. T. (2000). Predictors and outcomes of openness to change in reorganizing workplace. *Journal of Applied Psychology, 85*, 132-142.
- Wang, L. J. (2015) The relationship between employee psychological capital and change-supportive behavior: Mediating effect of cognitive of change. *Open Journal of Social Sciences, 3*(1), 125-133.

ISBN 978-979-1788-02-1



9 789791 788021