

PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KESIAPAN INDIVIDU UNTUK BERUBAH DENGAN KOMITMEN NORMATIF SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA PENYIDIK RESKRIM DI WILAYAH HUKUM POLRES SLEMAN

Apfryadi Pratama¹, Achmad Sobirin²

^{1,2}Program Studi Magister Manajemen, Program Pasca Sarjana, Universitas Islam Indonesia Yogyakarta
e-mail: ¹ apfryyadigreen@gmail.com, ² asobirin@uii.ac.id

ABSTRAK

Penyidik Reskrim di wilayah hukum Polres Sleman belum semuanya mau untuk berubah dan menggunakan aplikasi e-Manajemen Penyidikan. Tujuan penelitian untuk menjawab rumusan masalah penelitian adalah (1) untuk mengetahui apakah self-efficacy berpengaruh terhadap komitmen normatif (2) Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen normatif (3) Untuk mengetahui apakah self-efficacy berpengaruh terhadap kesiapan individu untuk berubah (4) Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kesiapan individu untuk berubah (5) Untuk mengetahui apakah komitmen normatif berpengaruh terhadap kesiapan individu untuk berubah (6) Untuk mengetahui apakah komitmen normatif dapat menjadi variabel intervening pengaruh self-efficacy terhadap kesiapan individu untuk berubah (7) Untuk mengetahui apakah komitmen normatif dapat menjadi variabel intervening pengaruh budaya organisasi terhadap kesiapan individu untuk berubah pada Penyidik Reskrim di wilayah hukum Polres Sleman. Data dikumpulkan menggunakan kuisioner yang disebarakan kepada sampel penelitian yaitu Penyidik Reskrim Polres Sleman dan Polsek di wilayah Sleman sebanyak 124 orang. Analisis data yang digunakan adalah path analysis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) self-efficacy berpengaruh terhadap komitmen normatif (2) Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen normatif (3) self-efficacy berpengaruh terhadap kesiapan individu untuk berubah (4) budaya organisasi berpengaruh terhadap kesiapan individu untuk berubah (5) komitmen normatif berpengaruh terhadap kesiapan individu untuk berubah (6) komitmen normatif bukan merupakan variabel intervening pengaruh self-efficacy terhadap kesiapan individu untuk berubah (7) komitmen normatif bukan merupakan variabel intervening pengaruh budaya organisasi terhadap kesiapan individu untuk berubah pada Penyidik Reskrim di wilayah hukum Polres Sleman.

Kata Kunci: *self efficacy, budaya organisasi, kesiapan individu untuk berubah, komitmen normative*

1. PENDAHULUAN

Kepolisian Republik Indonesia (Polri) merupakan alat negara yang memiliki fungsi untuk melakukan pemeliharaan keamanan serta ketertiban masyarakat, perlindungan, penegakan hukum, pengayoman serta pelayanan kepada masyarakat. Salah satu wujud fungsi Polri tersebut adalah fungsi Penyidikan yaitu serangkaian tindakan Penyidik dalam hal dan menurut cara yang diatur dalam undang-undang ini untuk mencari serta mengumpulkan bukti yang dengan bukti itu membuat terang tentang tindak pidana yang terjadi dan guna menemukan tersangkanya (Perkap No 14 Tahun 2012 tentang Manajemen Penyidikan Tindak Pidana). Fungsi Penyidik juga dimiliki oleh Penyidik Reskrim di wilayah hukum Polres Sleman sebagai salah satu bagian dari Polri di wilayah Kabupaten Sleman.

Melalui Penyidikan diharapkan dalam tiap penanganan kasus tindak pidana dapat terselesaikan secara optimal. Namun kenyataannya banyak kasus yang memerlukan waktu yang lama dalam penyelesaiannya bahkan ada kasus yang tidak jelas kapan dapat diselesaikan. Oleh karena itu Bareskrim Polri berupaya meningkatkan kinerja Penyidik Reskrim dengan menggunakan teknologi dalam bentuk penerapan Elektronik Penyidik Reskrim atau e-Manajemen Penyidikan. Dengan e-Manajemen Penyidikan, masyarakat dilibatkan dalam pengawasan sehingga dapat memantau perkembangan kasus dari mana saja.

Berdasarkan observasi dan wawancara pendahuluan yang dilakukan dapat diketahui bahwa belum semua anggota Penyidik Reskrim di wilayah hukum Polres Sleman dapat menggunakan aplikasi e-Manajemen Penyidikan. Beberapa anggota Penyidik Reskrim di wilayah hukum Polres Sleman yang ditemui menyatakan bahwa dalam melakukan pemberkasan kasus anggota tersebut masih belum terbiasa menggunakan aplikasi e-Manajemen Penyidikan dan lebih nyaman dengan pemberkasan kasus dengan dokumen-dokumen kertas. Hal ini menunjukkan bahwa secara organisasi, Penyidik Reskrim di wilayah hukum Polres Sleman masih harus mengembangkan kesiapan untuk berubah dari organisasi itu sendiri. Upaya pengembangan kesiapan untuk berubah dapat dilakukan dengan melakukan kajian terhadap faktor-faktor yang mendominasi peningkatan.

Faktor kesiapan untuk berubah dapat diartikan sebagai sikap .komprehensif yang secara bersama-sama dipengaruhi oleh proses, isi, konteks serta person yang terlibat dalam suatu perubahan, mencerminkan kecenderungan sejauhmana seseorang untuk menyepakati, menerima, serta mengadopsi suatu rencana spesifik yang memiliki tujuan untuk menrubah kondisi saat ini [1]. Kesiapan organisasi untuk berubah mengacu pada komitmen anggota organisasi

untuk berubah dan kepercayaan dirinya untuk melaksanakan perubahan organisasi [2]. Komitmen Penyidik bersifat normatif (*Normative Commitment*). Aspek komitmen normative diantaranya ditunjukkan oleh para anggota Penyidik di wilayah hukum Polres Sleman dengan berbagai perilaku, diantaranya adalah kesediaan untuk tetap tinggal bekerja dalam institusi serta memiliki kewajiban-kewajiban sesuai dengan yang seharusnya diberikan pada institusi.

Kesiapan kelompok kerja dan organisasi terhadap perubahan merupakan kesamaan rasa individu dalam organisasi karena adanya proses interaksi sosial yang menciptakan kesatuan pemikiran sehingga berdampak pada fenomena kolektif di tingkat yang lebih tinggi [3]. Perubahan diperlukan sumber daya manusia yang memiliki keyakinan diri yang kuat serta siap untuk menghadapi perubahan organisasi tersebut. Bandura menjelaskan bahwa konsep keyakinan diri atau *self-efficacy* sebagai keyakinan bahwa seseorang mampu menghasilkan tingkat kinerja yang ditentukan yang berpengaruh terhadap kejadian yang mempengaruhi kehidupan mereka. Dengan demikian *self-efficacy* akan menentukan bagaimana orang merasa, berpikir, memotivasi diri dan perilaku [4]. Penelitian Hall et al. menjelaskan bahwa *self-efficacy* adalah prediktor yang jauh lebih kuat dibandingkan dengan pengetahuan untuk menghasilkan perilaku [5]. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, diantaranya penelitian tersebut menunjukkan bahwa sikap *self-efficacy* ternyata berpengaruh positif dan signifikan pada faktor kesiapan organisasi untuk berubah [6]. Penelitian lainnya juga menjelaskan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *Self-efficacy* dan *Readiness for Organizational Change* [7].

Faktor lain yang diidentifikasi dapat mempengaruhi organisasi untuk berubah adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah pandangan, nilai, dan kepercayaan anggota organisasi mengenai mekanisme kerja, keterlibatan karyawan, pola relasi, perilaku kerja, dan proses kepemimpinan dalam organisasi [8]. Budaya organisasi yang tidak tepat dapat membuat organisasi menjadi tidak adaptif dan tidak siap untuk berubah. Hal ini disebabkan karena budaya organisasi pada hakikatnya merupakan pola pikir dan keyakinan yang dipegang para karyawan. Itulah sebabnya, isu budaya organisasi harus diteliti, karena ketepatan sebuah pola pikir para karyawan dapat mempengaruhi tingkat kesiapan organisasi untuk berubah [8]. Budaya organisasi yang ada di Penyidik di wilayah hukum Polres Sleman untuk melakukan pelaporan Penyidikan adalah banyaknya Penyidik yang masih merasa nyaman dengan pelaporan berbasis kertas dan kurang mau untuk belajar e manajemen Penyidik Reskrim. Hal ini tentu saja berdampak negatif terhadap kesiapan organisasi untuk berubah.

Penelitian lain meneliti mengenai pengaruh komitmen terhadap organisasi terhadap perubahan dalam organisasi. Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi khususnya komitmen normatif terhadap kesiapan perubahan organisasi. Komitmen normative terhadap organisasi memegang peran kunci karena dengan komitmen organisasi berperan dalam mempertankan pekerja untuk tetap berada dalam organisasi meskipun dalam periode ketidakpastian [9]. Komitmen pegawai yaitu berbagai dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan tetap bertahan sebagai anggota organisasi [10].

Orang-orang dengan *self efficacy* yang tinggi cenderung memiliki komitmen dalam memecahkan masalahnya serta tidak akan mudah untuk menyerah saat menemukan bahwa strategi yang digunakan tidak mendatangkan hasil. Komitmen seperti itu dalam konteks dinamika kehidupan organisasi sangat diperlukan terutama untuk menyelesaikan berbagai persoalan organisasi. Ujung dari komitmen organisasi sendiri adalah dukungan dalam mencapai tujuan organisasi [11]. Pendapat lain mengemukakan bahwa kesulitan mencapai tujuan dan komitmen akan dipengaruhi oleh *self efficacy* berkaitan dengan penetapan tujuan. Hal lain yang berkaitan dengan komitmen karyawan adalah budaya organisasi [12]. Rasa memiliki serta komitmen anggota organisasi terhadap organisasi maupun kelompok kerjanya dapat ditingkatkan dengan budaya organisasi yang baik [13]. Beberapa studi lain menunjukkan juga bahwa faktor *self efficacy* serta budaya organisasi memiliki hubungan positif dan signifikan dengan komitmen organisasi [14][15].

Tujuan penelitian untuk menjawab rumusan masalah penelitian adalah (1) untuk mengetahui apakah *self-efficacy* berpengaruh terhadap komitmen normatif (2) Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen normatif (3) Untuk mengetahui apakah *self-efficacy* berpengaruh terhadap kesiapan individu untuk berubah (4) Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kesiapan individu untuk berubah (5) Untuk mengetahui apakah komitmen normatif berpengaruh terhadap kesiapan individu untuk berubah (6) Untuk mengetahui apakah komitmen normatif dapat menjadi variabel intervening pengaruh *self-efficacy* terhadap kesiapan individu untuk berubah (7) Untuk mengetahui apakah komitmen normatif dapat menjadi variabel intervening pengaruh budaya organisasi terhadap kesiapan individu untuk berubah pada Penyidik Reskrim di wilayah hukum Polres Sleman.

2. TINJAUAN PUSTAKA

a. Kesiapan Individu untuk Berubah

Kesiapan individu untuk berubah dipandang sebagai sikap komprehensif yang secara bersama-sama dipengaruhi oleh proses (bagaimana perubahan diimplementasikan), isi (apa yang berubah), konteks (dimana lingkungan perubahan bisa terjadi), serta individu (karakteristik person yang diminta untuk berubah) yang terlibat di dalam suatu perubahan [1]. Pendapat lain menyatakan bahwa kesiapan untuk berubah organisasi dipandang sebagai pemikiran serta kemauan karyawan ketika dihadapkan dalam suatu perubahan tertentu [16]. Kesiapan dapat direfleksikan dari serangkaian keyakinan, sikap, serta intensi dari masing-masing anggota organisasi ketika perubahan organisasi sangat diperlukan

serta seberapa besar kapasitas organisasi yang dimiliki ketika melaksanakan perubahan hingga sukses [17].

b. Self-efficacy (Efikasi diri)

Konsep efikasi dirisebenarnya adalah inti dari teori *social cognitive* yang dikemukakan oleh Albert Bandura yang menitikberatkan pada peran belajar observasional, pengalaman social, serta determinisme timbal balik dalam pengembangan kepribadian. Pengertian efikasi diri juga dikaitkan dengan bagaimana tingkat keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap fungsi orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan [18]. Efikasi diri juga digambarkan sebagai pengetahuan yang menentukan bagaimana seorang individu dalam menentukan tindakan. Termasuk diantaranya adalah bagaimana individu tersebut merencanakan pencapaian suatu tujuan termasuk di dalamnya serta memperkirakan berbagai kejadian yang mungkin akan dihadapi. Hal ini mengarahkan pengertian efikasi diri yaitu keyakinan bahwa seseorang bisa mengendalikan situasi serta mendapatkan hasil yang positif [19].

c. Komitmen Normatif (Normative Commitment)

Menurut Meyer dan Allen, komitmen Normatif (*Normative Commitment*) merupakan aspek yang berkaitan dengan bagaimana pegawai merasa seharusnya tetap tinggal dan bekerja dalam perusahaan serta merasa memiliki kewajiban yang seharusnya dilakukan [20]. Komitmen normatif merupakan perasaan-perasaan individu tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi, karena tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. Hal ini berarti individu dengan komitmen normatif yang tinggi akan merasa bahwamereka wajib (ought to) bertahan dalam organisasi dimana mereka bergabung [12].

d. Budaya Organisasi

Istilah "budaya organisasi" menyinggung dua "elemen penting": stabilitas struktural dan integrasi. Elemen pertama, stabilitas struktural, mengacu pada serangkaian nilai dan kepercayaan yang umum dipegang 'dalam' dalam organisasi, tidak mudah diidentifikasi saat melihat perilaku dan praktik permukaan. Nilai-nilai dan kepercayaan yang dipegang teguh ini membedakan satu budaya organisasi dari yang lain dan membangun identitas organisasi. Elemen kedua, integrasi, dicatat oleh Schein sebagai segudang pola perilaku, "ritual, iklim, dan nilai-nilai" yang bergabung untuk membentuk identitas organisasi [21]. Budaya organisasi merupakan asumsi-asumsi dasar yang dipelajari baik sebagai hasil memecahkan masalah yang muncul dalam proses penyesuaian dengan lingkungannya, maupun sebagai hasil memecahkan masalah yang muncul dari dalam organisasi sendiri [22]

e. Hipotesis Penelitian

H.1. *self-efficacy* berpengaruh terhadap komitmen normatif Penyidik Reskrim di wilayah hukum Polres Sleman

H.2. budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen normatif anggota Penyidik Reskrim di wilayah hukum Polres Sleman

H.3. *self-efficacy* berpengaruh terhadap kesiapan individu untuk berubah pada Penyidik Reskrim di wilayah hukum Polres Sleman

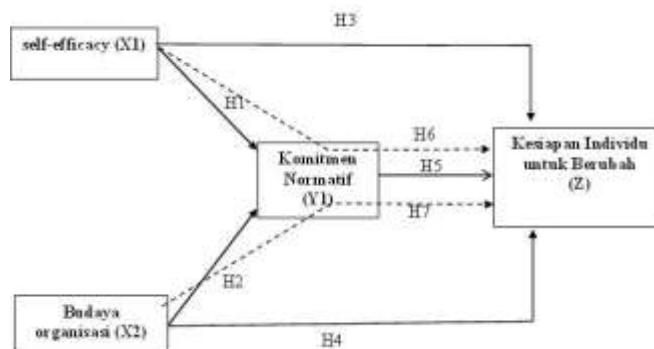
H.4. budaya organisasi berpengaruh terhadap kesiapan individu untuk berubah pada Penyidik Reskrim di wilayah hukum Polres Sleman

H.5. Komitmen normatif berpengaruh terhadap kesiapan individu untuk berubah pada Penyidik Reskrim di wilayah hukum Polres Sleman

H.6. komitmen normatif dapat menjadi variabel intervening pengaruh *self-efficacy* terhadap kesiapan individu untuk berubah pada Penyidik Reskrim Di wilayah hukum Polres Sleman

H.7. komitmen normatif dapat menjadi variabel intervening pengaruh budaya organisasi terhadap kesiapan individu untuk berubah pada Penyidik Reskrim di wilayah hukum Polres Sleman

Hipotesis penelitian di atas dapat digambarkan sebagai kerangka pikir penelitian pada gambar 1 sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

3. METODE PENELITIAN

Data dikumpulkan menggunakan kuisioner yang disebarakan kepada sampel penelitian yaitu Penyidik Reskrim Polres Sleman dan Polsek di wilayah Sleman sebanyak 124 orang yang dipilih secara proporsional di setiap Polsek di Wilayah Hukum Polres Sleman. Analisis data yang digunakan adalah path analysis dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \epsilon_1 \tag{1}$$

$$Z = \beta_0 + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \beta_3.Y + \epsilon \tag{2}$$

Keterangan :

- Z= Kesiapan individu untuk berubah
- β_0 = Konstanta
- β_{1-4} = Koefisien regresi untuk variabel ke-i
- ϵ = Standar Error
- X1 = *Self-efficacy*
- X2 = Budaya organisasi
- Y= Komitmen normatif

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif

Metode analisa deskriptif digunakan untuk mengetahui dan menganalisis data jawaban responden terhadap karakteristik pribadi responden dalam penelitian ini.

a. Jenis Kelamin

Penyidik Reskrim di wilayah hukum Polres Sleman terdiri dari laki-laki dan wanita. Meskipun jumlah anggotawanita masih sedikit, namun beberapatahun terakhir menunjukkan perkembangan yang baik atas minat wanita untuk menjadi Penyidik Reskrim Satreskrim. Ringkasan data hasil penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	%
Laki- laki	114	89.8%
Perempuan	10	7.9%
Jumlah	124	100,0%

Sumber : Data Primer (diolah), 2019

Tabel 4.3. menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah laki-laki, yaitu sebanyak 114 orang atau 89,8% dan hanya 10 orang atau 7,9% adalah wanita. Dalam praktek di lapangan jenis kelamin sangat mempengaruhi jenis pekerjaan yang dilakukan. Satreskrim merupakan salah satu bagian dari kepolisian yang tugasnya banyak di lapangan dan seringkali bersinggungan atau berhadapan langsung dengan berbagai jenis kejahatan baik ringan maupun berat. Oleh karena itu sebagian besar tugas ini dilaksanakan oleh laki-laki.

b. Masa Kerja

Dalam hal ini masa kerja dihitung dari sejak mereka mendapatkan Surat Keputusan sebagai Penyidik Reskrim Satreskrim hingga sekarang pada bidang yang sama, tidak termasuk masa kerja di bagian lain. Hasil penelitian tentang masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	%
≤10 Tahun	13	10.2%
11-20 Tahun	107	84.3%
>20 Tahun	4	3.1%
Total	124	100 %

Sumber : Data Primer (diolah), 2019

Berdasarkan Tabel 4.4. dapat dilihat bahwa sebagian besar responden telah bekerja selama 11-20 tahun yaitu sebanyak 107 orang atau 84,3%. menyatakan bahwa, masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan di antaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai akan merasa nyaman dengan pekerjaannya [23]. Selain itu, masa kerja merupakan penyebab meningkatnya kesiapan individu untuk berubah karena dengan masa kerja yang lama sudah barang tentu seorang pegawai akan mendapatkan mutu kerja yang lebih baik dari sebelumnya [24].

c. Data Tingkat Pendidikan Penyidik

Sudah tidak dapat ditawar lagi jenjang pendidikan bagi seorang polisi merupakan hal penting untuk mendukung keberlangsungan karir di dunia kepolisian. Apapun bidang kerja mereka pendidikan mempunyai peran yang besar dalam karir polisi, oleh karena itulah pimpinan selalu mendorong agar anak buahnya untuk melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi.

Hasil penelitian tentang karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	%
tamat SMP (sederajat)	0	0
tamat SMA (sederajat)	87	68.5%
tamat S1	37	29.1%
Total	124	100

Sumber : Data Primer (diolah), 2019

Kenyataannya dapat dilihat bahwa Penyidik Reskrim di wilayah hukum Polres Sleman sebagian besar merupakan lulusan SLTA (sederajat) yaitu sebanyak 87 orang atau 68,5%. Sedangkan yang sudah sarjana (S1) sebanyak 37 orang atau 29,1% saja. Pendidikan menjadi salah satu sarana yang sangat tepat bagi anggota kepolisian untuk mengembangkan potensi dan mengaktualisasikan diri, sehingga mereka dapat bekerja dengan berbagai metoda yang lebih efektif, dapat berpikir lebih kritis, dan mampu berargumentasi secara ilmiah. Hal ini tentu akan sangat menunjang perbaikan kesiapan individu untuk berubah mereka.

2. Hasil analisis uji regresi berganda dan Analisis Jalur (Path Analysis)

Berdasarkan hasil olah data menggunakan program SPSS maka dapat dibuat tabel hubungan antar variabel *self efficacy*, Budaya organisasi, dan komitmen normatif terhadap kesiapan individu untuk berubah yang disajikan dalam tabel 4 berikut:

Tabel 4. Hasil analisis regresi linear berganda

Variabel Dependen	Variabel Independen	Koefisien Regresi	Sgnifikansi t hitung	Koefisien Derrninasasi (R ²)	Signifikansi F hitung
Y1	X1	0.395	0.000	0.658	0.000
	X2	0.491	0.000		
Y2	X1	0.466	0.000	0.719	0.000
	X2	0.213	0.007		
	Y1	0.258	0.002		

Sumber : Data Primer (diolah), 2019

Koefisien determinasi untuk persamaan regresi diperoleh koefisien determinasi (Adjusted R²) persamaan 1 sebesar 0,658, artinya pengaruh variabel *Self efficacy* (X1), dan Budaya organisasi (X2), secara bersama-sama terhadap Komitmen normatif (Y1) sebesar 65,8 % sedangkan sisanya sebesar 34,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Koefisiendeterminasiuntukpersamaan regresi diperoleh koefisien determinasi (*Adjusted R²*) persamaan 2 sebesar 0,719, artinya pengaruh variabel *Self efficacy* (X1), Budaya organisasi (X2), dan Komitmen normatif (Y1) secara bersama-sama terhadap Kesiapan individu untuk berubah (Y2) sebesar 71,9 % sedangkan sisanya sebesar 28,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Berdasarkan tabel di atas dapat disusun persamaan regresi yang digunakan untuk menggambarkan analisis jalur sebagai berikut:

$$Y_1 = 0.395.X_1 + 0.491.X_2 \tag{3}$$

$$Y_2 = 0.466.X_1 + 0.213.X_2 + 0.258.Y_1 \tag{4}$$

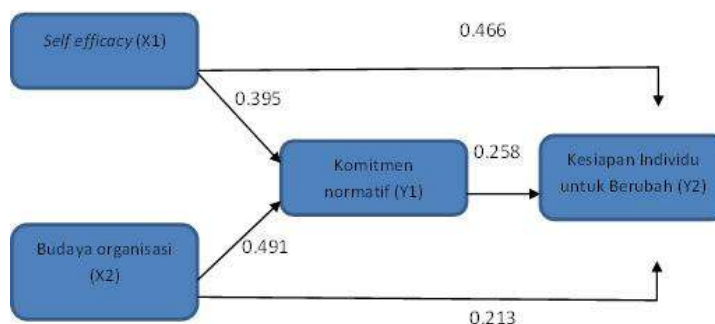
dengan

X1 = *Self efficacy*

X2 = Budaya organisasi

Y1 = Komitmen normatif

Y2 = Kesiapan individu untuk berubah



Gambar 2. Hasil analisis jalur

Dari gambar 2. di atas, dapat dihitung besarnya efek total dari keterlibatan *self efficacy*, dan Budaya organisasi terhadap kesiapan individu untuk berubah melalui komitmen normatif dalam tabel berikut:

Tabel 5. Hasil analisis pengaruh langsung dan tidak langsung

Model Pengaruh	Direct Effect	Indirect Effect	Total Effect	Status
X1 -> Y1	0.395			Signifikan
X2 -> Y1	0.491			Signifikan
X1 -> Y2	0.466			Signifikan
X2 -> Y2	0.213			Signifikan
Y1 -> Y2	0.258			Signifikan
X1 -> Y1 -> Y2		0.102	0.568	
X2 -> Y1 -> Y2		0.393	0.606	

Sumber : Data Primer (diolah), 2019

Berdasarkan gambar 2 dan tabel 5 di atas, maka dapat dijelaskan pengaruh tidak langsung dari variabel *self efficacy* dan variabel Budaya organisasi terhadap variabel kesiapan individu untuk berubah melalui variabel Komitmen normatif sebagai variabel *intervening*. Pengaruh tidak langsung variabel *self efficacy* terhadap kesiapan individu untuk berubah melalui komitmen normatif ternyata lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung pengaruh variabel *self efficacy* terhadap kesiapan individu untuk berubah. Pengaruh tidak langsung variabel Budaya organisasi terhadap kesiapan individu untuk berubah melalui Komitmen normatif ternyata lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung pengaruh variabel Budaya organisasi terhadap kesiapan individu untuk berubah. Hal ini berarti komitmen organisasi bukan merupakan variabel mediasi pengaruh *self efficacy* dan budaya organisasi terhadap kesiapan individu untuk berubah.

Pengaruh tidak langsung variabel *self efficacy* terhadap kesiapan individu untuk berubah melalui komitmen normatif ternyata lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung pengaruh variabel *self efficacy* terhadap kesiapan individu untuk berubah. Pengaruh tidak langsung variabel Budaya organisasi terhadap kesiapan individu untuk berubah melalui Komitmen normatif ternyata lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung pengaruh variabel Budaya organisasi terhadap kesiapan individu untuk berubah. Hal ini berarti komitmen organisasi bukan merupakan variabel mediasi pengaruh *self efficacy* dan budaya organisasi terhadap kesiapan individu untuk berubah.

Istilah kesiapan untuk berubah pertama kali dicetuskan oleh Amenarkis [3]. Pada mulanya, konsep ini mengarah pada kesiapan karyawan untuk berubah dalam konteks implementasi perubahan. Kapasitas organisasi untuk berubah dapat meningkat apabila organisasi memiliki seorang karyawan yang siap untuk berubah. Inilah modal awal yang harus

dimiliki organisasi. Maka, kesiapan karyawan untuk berubah di sini berkaitan dengan proses kognisi, perasaan, dan perilaku seorang karyawan dalam menghadapi perubahan [25].

5. KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah bahwa (1) self-efficacy berpengaruh terhadap komitmen normatif (2) Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen normatif (3) self-efficacy berpengaruh terhadap kesiapan individu untuk berubah (4) budaya organisasi berpengaruh terhadap kesiapan individu untuk berubah (5) komitmen normatif berpengaruh terhadap kesiapan individu untuk berubah (6) komitmen normatif bukan merupakan variabel intervening pengaruh self-efficacy terhadap kesiapan individu untuk berubah (7) komitmen normatif bukan merupakan variabel intervening pengaruh budaya organisasi terhadap kesiapan individu untuk berubah pada Penyidik Reskrim di wilayah hukum Polres Sleman.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Kepala Polres Sleman beserta jajarannya yang telah memberi izin dan dukungan terhadap pelaksanaan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Holt, D.T., Armenakis, A.A., Field, H.S. dan Harris, S.G. 2007. Readiness for Organizational Change: The Systematic Development of a Scale. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43(2): 232-255
- [2] Weiner, B.J. 2009, A Theory of Organizational Readiness For Change. *Implementation Science*, 4 (1): 67
- [3] Rafferty, A.E., Jimmieson, N.L., and Armenakis, A.A. 2012, Change Readiness A Multilevel Review. *Journal of Management*, 39, No. 1, Januari 2012, 110-135
- [4] Sutrisno dan, Zainal Mustafa, 2018. *Perceived Organizational Support Dan Self-Efficacy Terhadap Kesiapan Untuk Berubah Serta Dampaknya Terhadap Perilaku Pegawai Di KPP ABC, Prosiding National Conference on Applied Business 2018, 10-18*
- [5] Hall Elisha, WeiwenChai, and Julie A. Albrecht, 2016. Relationships between nutrition-related knowledge, self-efficacy, and behavior for fifth grade students attending Title I and non-Title I schools, *Appetite* Volume 96, 1 January 2016, Pages 245-253
- [6] Bagus E.P, Eliyana, A., & Istyarini, W. 2016. The Relationship Between Self Efficacy and Readiness for Change: The Mediator Roles of Employee Empowerment. *Mediterranean Journal of Social Sciences*. 7(3) 44-55
- [7] Andrew, Anthony & Mohankumar, S., 2017. The relationship between Self-efficacy and Employee Readiness for Organizational Change. *International Journal of Engineering Research and General Science*. 05. 16-27
- [8] Jones, R. A., Jimmieson, N. L. and Griffiths, A. 2005. The impact of organizational culture and reshaping capabilities on change implementation success: The mediating role of readiness for change. *Journal of Management Studies* 42 (2) 361-386.
- [9] Visagie, CM and C Steyn, 2011. Organisational commitment and responses to planned organisational change: An exploratory study, *Southern African Business Review*, Vol 15, No 3 (2011), 3-20
- [10] Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. CV. Andi Offset : Yogyakarta
- [11] Gillham, J. E., Reivich, K., & Shatté, A. 2002. Positive youth development, prevention, and positive psychology: Commentary on "Positive youth development in the United States." *Prevention & Treatment*, 5(1). Article ID 18, 1-15
- [12] Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Companies, Inc. New
- [13] Robbins SP, dan Judge. 2011. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta
- [14] Manatje, O., & Martins, N. 2009....The relationship between...organisational culture and organisational commitment....*Southern African Business Review*, 13(1), 87-111
- [15] Akhtar, S., ...Ghayas, S., & Adil, A. ...2013. Self-efficacy and optimism as predictors of organizational commitment among bank employees. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 2(2), 33-42.
- [16] 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
- [17] Lehman, Wayne E.K., Greener, Jack M., Simpson, D. Dwayne., (2002), Assessing organizational readiness for change, *Journal of Substance Abuse Treatment* 22, 197-209).
- [18] Feist, Jess dan Gregory J. Feist. 2010. *Teori Kepribadian*. Jakarta: Salemba Empat
- [19] Santrock. (2007). *Remaja*. Edisi 11 Jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- [20] Fuad, Mas'ud. 2012. *Survei Diagnosis organisasional: Konsep & Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- [21] Schein, 2009, *Organizational Culture and Leadership*, Josey Bass, San. Fransisco

- [22] Munandar A.S.2006.*Psikologi Industri dan Organisasi*.Jakarta:Universitas Indonesia(UI-Press)
- [23] Kreitner, R. and Kinicki, A. 2004. *Organizational Behavior*. Fifth Edition. McGraw Hill. New York
- [24] Bejo Siswanto. 2011. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan. Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [25] Alas, R. (2008). The impact of work-related values on the readiness to change in Estonian organizations. *Journal of Business Ethics*, 86, 113-124