

PERAN *JOB CRAFTING* DAN *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* TERHADAP *READINESS FOR CHANGE* PADA KARYAWAN *STARTUP*



SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Persyaratan Memperoleh Gelar
Sarjana Psikologi**

OLEH:

GHINA ATHIYA

04041382025062

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
INDRALAYA
2024**

HALAMAN PENGESAHAN

**PERAN *JOB CRAFTING* DAN *ORGANIZATIONAL COMMITMENT*
TERHADAP *READINESS FOR CHANGE* PADA KARYAWAN *STARTUP***

SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh

GHINA ATHIYA

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal 24 Juli 2024

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing I



Marisyah Pratiwi, M.Psi., Psikolog
NIP. 198703192019032010

Pembimbing II



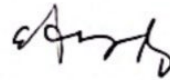
Indra Prapto Nugroho, S.Psi., M.Si
NIP. 199407072018031001

Penguji I



Dewi Anggraini, S.Psi., MA
NIP. 198311022023212022

Penguji II



Ayu Purnamasari, S.Psi., MA
NIP. 198612152015042004

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk
memperoleh gelar Sarjana Psikologi
Rabu, 24 Juli 2024



Seyang Ajeng Mardiyah, S.Psi., M.Si
NIP. 197805212002122004

**LEMBAR PERSETUJUAN
UJIAN SKRIPSI**

Nama : Ghina Athiya
NIM : 04041382025062
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Kedokteran
Judul Skripsi : Peran *Job Crafting* dan *Organizational Commitment*
terhadap *Readiness for Change* pada Karyawan *StartUp*

Palembang, 19 Juli 2024

Menyetujui,

Dosen Pembimbing Skripsi I

Dosen Pembimbing Skripsi II



Marisya Pratiwi, M.Psi., Psikolog
NIP. 198703192019032010



Indra Prpto Nugroho, S.Psi., M.Si
NIP. 199407072018031001



Mengetahui,

Ketua Bagian Psikologi



Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si
NIP. 197805212002122004

SURAT PERNYATAAN

Saya, Ghina Athiya, dengan disaksikan oleh tim penguji skripsi dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan karya sendiri dan belum pernah diajukan sebelumnya untuk memperoleh derajat kesarjanaan di suatu perguruan tinggi manapun. Tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam penelitian ini dan dicantumkan dalam daftar pustaka. Apabila terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan, maka saya bersedia untuk dicabut derajat kesarjanaannya.

Palembang, 24 Juli 2024

Peneliti,



Ghina Athiya

NIM. 04041382025062

HALAMAN PERSEMBAHAN

Peneliti mempersembahkan hasil penelitian skripsi ini dan mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Kepada Mama, Papa, Kak Zahra dan Rayhan yang dengan penuh kasih sayang dan kesabaran selalu mendampingi peneliti dalam setiap langkah. Terima kasih atas cinta, dukungan tanpa henti, serta doa yang tak pernah putus. Kehadiran kalian menjadi sumber kekuatan dan semangat terbesar bagi penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
2. Kepada teman – teman *Bussines Initiative Movement* (BIM) Bandung dan seluruh tim *startup* yang terlibat dalam penelitian ini. Terima kasih atas ketersediannya dengan sepenuh hati dan kehangatan yang diberikan serta kalimat yang menyemangati penulis dalam menyelesaikan tugas akhir.
3. Kepada teman – teman seperjuangan saya sejak sekolah, Firdha Azizah, Angellica Griselda Zahra, Salwa Syakira, Sofia Vahuriyan serta teman-teman lain yang tidak bisa penulis sebutkan satu-satu yang telah memberikan semangat dan dukungan kepada penulis.
4. Kepada Elsabrina Allesha Madinazahra, Agustina Verawati, Mutiara Elfina, Khoirunissa A.S Tanjung, Clarissa Januaristy, Abie Satria Ananda, dan Adhimas Rizqal yang menemani dari awal semester hingga penyelesaian tugas akhir ini.
5. Kepada teman – teman angkatan Owlster Fighter 2020 yang telah kebersamai dan mendukung selama proses perkuliahan.

6. Terakhir, kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu namun turut memberikan kontribusi dan dukungan dalam berbagai bentuk selama proses penelitian. Terima kasih atas segala bantuan, nasihat dan dorongan yang sangat berarti untuk penulis.

HALAMAN MOTTO

*“i’ll survive,
somehow i always do”*

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT. yang telah memberikan rahmat dan karunia Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan Proposal Penelitian yang berjudul “Peran *Job Crafting* dan *Organizational Commitment* terhadap *Readiness for Change* pada karyawan *startup*” tepat pada waktunya. Selama proses pengerjaan skripsi ini peneliti banyak mendapat bimbingan, dukungan serta bantuan dalam menghadapi segala hambatan dan kesulitan yang dialami oleh peneliti. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, SE., M.Si, selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
2. Bapak Dr. H. Syarif Husin, M.S, selaku Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.
3. Ibu Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si., selaku ketua bagian Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.
4. Ibu Marisya Pratiwi, M.Psi., Psikolog selaku Koordinator Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya dan selaku dosen pembimbing I dalam penyusunan skripsi yang mendukung, mendengarkan serta menyediakan waktu untuk memberikan pengarahan yang bermanfaat.
5. Bapak Indra Prapto Nugroho, S.Psi., M.Si selaku dosen pembimbing II dalam penyusunan skripsi yang telah membimbing dan memberikan arahan.

6. Ibu Dewi Anggraini, S.Psi., MA selaku dosen penguji skripsi I yang telah bersedia memberikan arahan, bimbingan dan menyediakan waktu untuk peneliti dalam melakukan penelitian.
7. Ibu Ayu Purnamasari, S.Psi., MA selaku dosen penguji skripsi II yang telah bersedia menyediakan waktu, memberikan arahan dan berdiskusi dengan peneliti dalam melakukan penelitian.
8. Seluruh dosen dan staf Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.
9. Serta teman – teman angkatan Owlster Fighter 2020 yang telah kebersamai dan mendukung selama proses perkuliahan.

Peneliti menyadari bahwa masih terdapat berbagai kekurangan dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini, hal ini tidak lepas dari keterbatasan pengetahuan, pengalaman, serta waktu yang dimiliki peneliti. Oleh karena itu, peneliti dengan rendah hati mengharapkan kritik, saran, dan masukan yang membangun dari para pembaca dan pihak terkait, demi perbaikan di masa mendatang. Peneliti berharap bahwa skripsi ini dapat memberikan kontribusi yang positif dan bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

Indralaya, 15 Juli 2024

Ghina Athiya
NIM. 04041382025062

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	<i>ii</i>
LEMBAR PERSETUJUAN.....	<i>iii</i>
SURAT PERNYATAAN.....	<i>iv</i>
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	<i>v</i>
HALAMAN MOTTO.....	<i>vii</i>
KATA PENGANTAR.....	<i>viii</i>
DAFTAR ISI.....	<i>ix</i>
DAFTAR TABEL.....	<i>xiv</i>
DAFTAR LAMPIRAN.....	<i>xvi</i>
ABSTRAK.....	<i>xvii</i>
<i>ABSTRACT</i>	<i>xviii</i>
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	15
C. Tujuan Penelitian.....	16
D. Manfaat Penelitian.....	16
1. Manfaat Teoritis.....	16
2. Manfaat Praktis	17
E. Keaslian Penelitian	18
BAB II	26
LANDASAN TEORI	26
A. <i>Readiness for Change</i>	26
1. Pengertian <i>Readiness for Change</i>	26
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Readiness for Change</i>	27
3. Dimensi <i>Readiness for Change</i>	29

B.	<i>Job Crafting</i>	32
1.	Pengertian <i>Job Crafting</i>	32
2.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Job Crafting</i>	33
3.	Dimensi <i>Job Crafting</i>	35
C.	<i>Organizational Commitment</i>	38
1.	Pengertian <i>Organizational Commitment</i>	38
2.	Faktor - Faktor yang Mempengaruhi <i>Organizational Commitment</i>	39
3.	Aspek <i>Organizational Commitment</i>	40
D.	Peran <i>Job Crafting</i> dan <i>Organizational Commitment</i> terhadap <i>Readiness for Change</i> pada Karyawan <i>Startup</i>	43
E.	Kerangka Berpikir	47
F.	Hipotesis Penelitian.....	47
BAB III	48
METODE PENELITIAN	48
A.	Identifikasi Variabel Penelitian	48
B.	Definisi Operasional Variabel Penelitian	48
1.	<i>Readiness for Change</i>	48
2.	<i>Job Crafting</i>	49
3.	<i>Organizational Commitment</i>	49
C.	Populasi dan Sampel Penelitian.....	50
1.	Populasi Penelitian	50
2.	Sampel Penelitian.....	50
3.	Teknik Sampling	52
D.	Metode Pengumpulan Data	52
E.	Validitas dan Reliabilitas.....	56
1.	Validitas	56
2.	Reliabilitas.....	57
F.	Metode Analisis Data	57
1.	Uji Asumsi	57
2.	Uji Hipotesis.....	59
BAB IV	60
HASIL DAN PEMBAHASAN	60

A.	Orientasi Kancan Penelitian	60
B.	Laporan Pelaksanaan Penelitian	63
1.	Persiapan Administrasi.....	63
2.	Persiapan Alat Ukur	64
3.	Pelaksanaan Penelitian	74
C.	Hasil Penelitian.....	82
1.	Deskripsi Subjek Penelitian	82
2.	Deskripsi Data Penelitian.....	85
3.	Uji Analisis Data Penelitian	88
a.	Uji Asumsi Penelitian	88
1)	Uji Normalitas	88
2)	Uji Linearitas.....	89
3)	Uji Multikolinearitas	90
4)	Uji Heteroskedastisitas.....	91
b.	Uji Hipotesis.....	92
D.	Hasil Analisis Tambahan.....	96
1.	Hasil Uji Beda <i>Readiness for Change, Job Crafting</i> dan <i>Organizational Commitment</i> Berdasarkan Jenis Kelamin.....	96
2.	Hasil Uji Beda <i>Readiness for Change, Job Crafting</i> dan <i>Organizational Commitment</i> Berdasarkan Usia	97
3.	Hasil Uji Beda <i>Readiness for Change, Job Crafting</i> dan <i>Organizational Commitment</i> Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	99
4.	Hasil Uji Beda <i>Readiness for Change, Job Crafting</i> dan <i>Organizational Commitment</i> Berdasarkan Sektor atau Bidang Perusahaan	100
5.	Hasil Uji Beda <i>Readiness for Change, Job Crafting</i> dan <i>Organizational Commitment</i> Berdasarkan Domisili	102
6.	Hasil Uji Beda <i>Readiness for Change, Job Crafting</i> dan <i>Organizational Commitment</i> Berdasarkan Lama Bekerja.....	103
7.	Hasil Uji Beda <i>Readiness for Change, Job Crafting</i> dan <i>Organizational Commitment</i> Berdasarkan Usia Perusahaan.....	106
8.	Sumbangan Efektif.....	108
9.	Uji Mean <i>Readiness for Change</i>	110
10.	Uji Mean <i>Job Crafting</i>	110
11.	Uji Mean <i>Organizational Commitment</i>	111

E. Pembahasan	112
BAB V	122
KESIMPULAN DAN SARAN.....	122
A. Kesimpulan.....	122
B. Saran	122
1. Bagi Subjek Penelitian	122
2. Bagi Perusahaan <i>StartUp</i>	123
3. Bagi Peneliti Selanjutnya	124
DAFTAR PUSTAKA	125
LAMPIRAN	134

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skoring Skala Likert	53
Tabel 3.2 Kisi-Kisi Skala <i>Readiness to Change</i>	54
Tabel 3.3 Kisi-Kisi Skala <i>Job Crafting</i>	55
Tabel 3.4 Kisi-Kisi Skala <i>Organizational Commitment</i>	56
Tabel 4. 1 Distribusi Skala <i>Readiness for Change</i> Valid dan Gugur	67
Tabel 4. 2 Distribusi Penomoran Baru Skala <i>Readiness for Change</i>	68
Tabel 4. 3 Distribusi Skala <i>Job Crafting</i> Valid dan Gugur	70
Tabel 4. 4 Distribusi Penomoran Baru Skala <i>Job Crafting</i>	71
Tabel 4. 5 Distribusi Skala <i>Organizational Commitment</i> Valid dan Gugur	73
Tabel 4. 6 Distribusi Penomoran Baru Skala <i>Organizational Commitment</i>	74
Tabel 4. 7 Distribusi Data Penyebaran Skala Uji Coba	78
Tabel 4. 8 Penyebaran skala	81
Tabel 4. 9 Deskripsi Usia Subjek Penelitian	82
Tabel 4. 10 Deskripsi Jenis Kelamin Subjek Penelitian	82
Tabel 4. 11 Deskripsi Pendidikan Terakhir Subjek Penelitian	83
Tabel 4. 12 Deskripsi Domisili Subjek Penelitian	83
Tabel 4. 13 Deskripsi Usia Perusahaan	83
Tabel 4. 14 Deskripsi Sektor atau Bidang Perusahaan	84
Tabel 4. 15 Deskripsi Masa Kerja	84
Tabel 4. 16 Data Deskripsi Data Penelitian	85
Tabel 4. 17 Formulasi Kategorisasi	86
Tabel 4. 18 Deskripsi Kategorisasi Skala <i>Readiness for Change</i> Subjek Penelitian	86
Tabel 4. 19 Deskripsi Kategorisasi Skala <i>Job Crafting</i> Subjek Penelitian	87
Tabel 4.20 Deskripsi Kategorisasi Skala <i>Organizational Commitment</i> Subjek Penelitian	88
Tabel 4. 21 Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian	88
Tabel 4. 22 Hasil Uji Linearitas Variabel Penelitian	90
Tabel 4. 23 Hasil Uji Multikolinearitas Variabel Penelitian	91
Tabel 4. 24 Uji Heteroskedastisitas Variabel Penelitian	92

Tabel 4. 25 Hasil Uji Hipotesis Mayor	93
Tabel 4. 26 Hasil Uji Hipotesis Minor1	94
Tabel 4. 27 Hasil Uji Hipotesis Minor2.....	95
Tabel 4. 28 Hasil Uji Beda Berdasarkan Jenis Kelamin.....	96
Tabel 4. 29 Hasil Uji Beda Berdasarkan Usia	98
Tabel 4. 30 Hasil Uji Beda Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	99
Tabel 4. 31 Hasil Uji Beda Berdasarkan Sektor atau Bidang Perusahaan.....	101
Tabel 4. 32 Hasil Uji Beda Berdasarkan Domisili.....	102
Tabel 4. 33 Hasil Uji Beda Berdasarkan Lama Bekerja	104
Tabel 4. 34 Hasil Uji Beda <i>Post Hoc</i>	105
Tabel 4. 35 Hasil Perbedaan Mean Berdasarkan Lama Bekerja.....	105
Tabel 4. 36 Hasil Uji Beda Berdasarkan Usia Perusahaan	106
Tabel 4. 37 Hasil Uji Beda <i>Post Hoc</i>	107
Tabel 4. 38 Hasil Perbedaan Mean Berdasarkan Usia Perusahaan.....	108
Tabel 4.39 Deskripsi Data Sumbangan Efektif <i>Job Crafting</i> dan <i>Organizational Commitment</i> Terhadap <i>Readiness for Change</i>	109
Tabel 4.40 Deskripsi Sumbangan Efektif Dimensi <i>Job Crafting</i> dan <i>Organizational Commitment</i> Terhadap <i>Readiness for Change</i>	109
Tabel 4.41 Hasil Uji Mean Dimensi <i>Readiness for Change</i>	110
Tabel 4. 42 Hasil Uji Mean Dimensi <i>Job Crafting</i>	110
Tabel 4. 43 Hasil Uji Mean Aspek <i>Organizational Commitment</i>	111

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A.....	133
LAMPIRAN B.....	148
LAMPIRAN C.....	160
LAMPIRAN D.....	166
LAMPIRAN E.....	182
LAMPIRAN F.....	188
LAMPIRAN G.....	193
LAMPIRAN H.....	197

PERAN *JOB CRAFTING* DAN *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* TERHADAP
READINESS FOR CHANGE PADA KARYAWAN *STARTUP*

Ghina Athiya¹, Marisya Pratiwi²

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui peran *job crafting* dan *organizational commitment* terhadap *readiness for change* pada karyawan *startup*. Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah terdapat peran *job crafting* dan *organizational commitment* terhadap *readiness for change* pada karyawan *startup*.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang bekerja di perusahaan *startup* yang telah berdiri selama 1 – 5 tahun. Peneliti menggunakan teknik *purposive sampling*. Pada penelitian ini, alat ukur yang digunakan adalah berdasarkan dimensi *readiness for change* dari Holt, Helfrich, Hall & Weiner (2010), dimensi *job crafting* dari Tims, Bakker, dan Derks (2012) dan aspek *organizational commitment* dari Mowday, Steers & Porter (1979). Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi berganda.

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, menunjukkan bahwa nilai *R square* peran *job crafting* dan *organizational commitment* terhadap *readiness for change* adalah sebesar 0,383 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini diketahui bahwa *job crafting* dan *organizational commitment* memiliki peran yang signifikan terhadap *readiness for change* dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

Kata Kunci: *Readiness for Change, Job Crafting, Organizational Commitment, Startup*

¹Mahasiswa Program Studi Psikologi FK Universitas Sriwijaya

²Dosen Program Studi Psikologi FK Universitas Sriwijaya

Dosen Pembimbing I



Marisya Pratiwi, M.Psi., Psikolog
NIP. 198703192019032010

Dosen Pembimbing II



Indra Prapto Nugroho, S.Psi., M.Si
NIP. 199407072018031001

Mengetahui,
Ketua Bagian Psikologi



Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si
NIP. 197805212002122004

**THE ROLE OF JOB CRAFTING AND ORGANIZATIONAL
COMMITMENT ON READINESS FOR CHANGE IN STARTUP EMPLOYEES**

Ghina Athiya¹, Marisy Pratiwi²

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the role of job crafting and organizational commitment on readiness for change in startup employees. The hypothesis used in this study is that there is a role of job crafting and organizational commitment to readiness for change in startup employees.

The population used in this study are permanent employees who work in startup companies that have been established for 1 - 5 years. Researchers used purposive sampling technique. In this study, the measuring instrument used is based on the dimensions of readiness for change from Holt, Helfrich, Hall & Weiner (2010), the dimensions of job crafting from Tims, Bakker, and Derks (2012) and aspects of organizational commitment from Mowday, Steers & Porter (1979). This study uses multiple regression analysis techniques.

Based on the results of multiple regression analysis, it shows that the R square value of the role of job crafting and organizational commitment to readiness for change is 0.383 with a significance value of 0.000 ($p < 0.05$). It is known that job crafting and organizational commitment have a significant role in readiness for change, therefore, the hypothesis in this study can be accepted.

Keywords: Readiness for Change, Job Crafting, Organizational Commitment, Startup

¹Student of Psychology Department of Medical Faculty, Universitas Sriwijaya

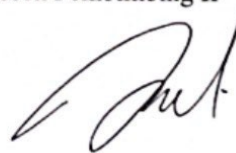
²Lecturer of Psychology Department of Medical Faculty, Universitas Sriwijaya

Dosen Pembimbing I



Marisy Pratiwi, M.Psi., Psikolog
NIP. 198703192019032010

Dosen Pembimbing II



Indra Prapto Nugroho, S.Psi., M.Si
NIP. 199407072018031001

Mengetahui,
Ketua Bagian Psikologi



Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si
NIP. 197805212002122004

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era revolusi industri 5.0 saat ini menggabungkan sistem kerja yang dipadukan dengan teknologi yang semakin berkembang dan melahirkan berbagai inovasi dalam dunia industri (Christiawan, 2022). Kemajuan teknologi ini dijadikan sebagai sarana dalam membentuk berbagai perusahaan *startup* di Indonesia. Berdirinya perusahaan *startup* ini harus mampu memberikan solusi yang berbeda dan mampu melihat dari kacamata konsumen agar ide yang dijalankan tidak sia-sia (Wijaya, 2020). Christiawan (2022) menjabarkan *startup* yang merujuk pada perusahaan yang baru dibentuk dan berada pada fase pengembangan serta eksplorasi pasar yang tepat.

Menurut laporan *Startup Ranking* yang merupakan sistem peringkat perusahaan *startup* di dunia, terdapat 2.346 *startup* di Indonesia pada tahun 2022. Chatterji, Delecourt, Hasan dan Koning (2019) menyampaikan bahwa *startup* dapat berjalan dengan baik tidak hanya bergantung pada ide pendirinya tetapi juga dipengaruhi oleh kontribusi dari karyawan. Budaya kerja *startup* pada tahap awal berorientasi pada perubahan yang tentunya sangat berdampak pada masa depan dunia kerja dimana tidak hanya di ekosistem *startup*, namun juga di seluruh perekonomian (Mathieson, 2023).

Sebagai suatu usaha yang masih dalam tahap perintisan, *startup* sangat rentan terhadap kegagalan terutama pada 1-5 tahun pertama (Sari & Sitepu, 2016).

Sifat perusahaan atau bisnis pada tahap pertama ini masih tergolong dinamis dan berorientasi pada permintaan pasar serta pemenuhannya (Susanto, 2008). Keterlambatan dalam membaca peluang juga dapat menjadi faktor kemunduran yang menyebabkan kegagalan dalam bersaing diantara pelaku *startup* (Hardja, Sunardi & Widyarini, 2020).

Sebuah studi deskriptif yang dilakukan Lee (2019) menunjukkan sebanyak 74% perusahaan *startup* mengalami kegagalan karena adanya persaingan yang kuat, model bisnis yang buruk dan ketidaksesuaian antara produk dengan permintaan pasar. Sejalan dengan data yang dirilis dari hasil survey yang dilakukan oleh *Bureau of Labor Statistics United States* pada tahun 2021 menunjukkan sebanyak 90% perusahaan *startup* mengalami kegagalan dalam jangka waktu 10 tahun. Angka ini menggambarkan bahwa *startup* rentan terhadap resiko kegagalan jika tidak melakukan evaluasi secara komprehensif terkait perkembangan perusahaan dari sudut pandang internal maupun eksternal perusahaan (Sari & Sitepu, 2016).

Startup memiliki lingkungan kerja yang menantang tetapi juga dinamis dan memerlukan kreativitas (Tazkiyyaturrohmah, 2020). Salah satu yang merupakan karakteristik *startup* adalah kemampuannya untuk terus bertumbuh dan berkembang agar tidak tergerus oleh disrupsi (Tazkiyyaturrohmah, 2020). Bauer dan Erdogan (2012) menjabarkan bahwa salah satu strategi dalam menghadapi lingkungan bisnis yang dinamis dapat dilakukan dengan melakukan perubahan. Larasati, Elita, Wirakusumah (2020) menyebutkan bahwa salah satu bentuk perubahan yang dilakukan oleh *startup* agar dapat terus bertahan terjadi pada saat

pandemi COVID-19, dimana pelaku *startup* harus melakukan perubahan di berbagai bidang.

Perubahan yang dilakukan ini mulai dari sistem bekerja yang memunculkan kebiasaan baru seperti bekerja dari rumah (WFH) dan penggunaan teknologi yang masif (Aziza & Nadia, 2023). Sebagai contoh lain, *BiteShip* merupakan salah satu perusahaan *startup* yang melakukan perubahan nama dan bentuk layanan. Dilansir dari 1000startupdigital.id (2021), *BiteShip* pertama kali didirikan pada tahun 2017 dengan fokus awal pada layanan *ride-sharing* yang bernama Noompang. Namun sejak pandemi, Noompang melakukan perubahan nama perusahaan menjadi *BiteShip* dan juga beralih bidang menjadi logistik *e-commerce* yang sukses mencapai keuntungan dari modal operasionalnya sendiri. Pada bulan Juni 2022, *Biteship* berhasil mendapatkan pendanaan pada tahap awal.

Beberapa *startup* lokal lainnya yang melakukan perubahan strategi bisnis agar menjadi lebih menguntungkan seperti *startup* Qiscus yang melakukan perubahan dengan menggunakan teknologi komunikasi untuk virtualisasi bisnis dan ekspansi melebihi batas fisik, *startup* Moselo yang memusatkan fokusnya menjadi sebuah *marketplace* khusus untuk produk kreatif dan *handmade*, *startup* Akseleran melakukan perubahan sistem karena lambatnya pertumbuhan penyaluran peminjaman, serta *startup* Kata.ai yang melakukan perubahan dimana sebelumnya dikenal dengan nama Yesboss pada tahun 2015 yang menyediakan layanan virtual yang di rancang dengan konsep *conversational commerce*.

Selanjutnya, sejumlah *startup* mengalami beberapa tantangan akibat pandemi. Hasil survey Katadata *Insight Center* pada bulan Mei – Juni 2020,

sebanyak 42,5% *startup* mengalami penurunan atau situasi yang sulit saat pandemi karena kebijakan pemerintah yang salah satunya adalah Pembatasan Sosial Berskala Besar. Survei menunjukkan penurunan ini terjadi sangat signifikan pada *startup* di sektor pariwisata, maritim dan *marketplace*. Untuk menghadapi ini, sekitar 51,8% *startup* melakukan efisiensi dengan mengurangi biaya operasional, promosi dan produksi termasuk penurunan gaji karyawan dan bonus.

Berbagai perubahan baik dalam bidang teknologi informasi maupun dalam kebijakan dan struktur perusahaan menekankan pentingnya kesiapan diri dari setiap karyawan untuk menghadapi dan menjalaninya (Meria & Tamzil, 2021). Kesiapan karyawan memiliki peran penting bagi perusahaan untuk terus berkembang dengan mengikuti perubahan dalam dunia bisnis (Meria & Tamzil, 2021). Setiap perubahan akan menimbulkan sikap pro dan kontra dari karyawan. Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kesediaan dan kemampuan karyawan untuk terus memberikan usaha yang lebih demi kesuksesan perusahaan mereka (Cook, 2008).

Pendiri *startup* harus beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan regulasi dan keadaan pasar yang terus berubah (Ismail & Primadani, 2023). Terdapat dua langkah dalam menghadapi perubahan yaitu membangun kesiapan karyawan dalam menghadapi perubahan dan memecahkan masalah dalam menghadapi perubahan (Banjongprasert, 2017). Kesediaan karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan sangat dipengaruhi oleh kondisi mental mereka saat perubahan itu terjadi (Cozijnsen & Vrakking, 2003).

Salah satu perusahaan *startup* yang gulung tikar karena tidak mampu beradaptasi dengan perubahan dan tidak mampu bersaing dengan kompetitor adalah

Qlapa. Qlapa merupakan *platform* yang bergerak pada industri kerajinan lokal. Dikutip dari *Kumparan.com* (2019), Qlapa menutup layanannya setelah empat tahun beroperasi karena persaingan pada industri *e-commerce* di Indonesia yang semakin ketat seperti Tokopedia dan Bukalapak. Hal ini yang membuat kondisi *startup* Qlapa semakin terpuruk.

Pandemi COVID-19 juga berperan dalam penutupan beberapa *startup* lain, seperti Stoqo yang merupakan *startup* di bidang kuliner. Stoqo resmi menghentikan operasionalnya karena pandemi yang membatasi ruang usaha dan merugikan bisnis mereka. Demikian pula, Airy Rooms, sebuah *platform online* yang menawarkan tempat menginap, terpaksa menghentikan operasionalnya karena kondisi pasar yang hampir runtuh akibat pandemi COVID-19. Selain itu, Sorabel juga berhenti beroperasi karena kehabisan modal dan mengalami kesulitan menggalang pendanaan baru di tengah pandemi (CNBCIndonesia.com, 2023).

Banyaknya perubahan yang harus dihadapi oleh perusahaan, menuntut karyawan untuk beradaptasi dengan teknologi informasi yang memberikan kemudahan pekerjaan dan memerlukan mental yang siap agar dapat melakukan dengan efisien dalam menghadapi perubahan (Meria & Tamzil, 2021). Kegagalan dalam melaksanakan perubahan biasanya disebabkan oleh ketidakmampuan individu dalam mempersiapkan diri dalam melaksanakan perubahan yang telah direncanakan (Choi & Rouna, 2010).

Oleh karena itu, individu harus mempersiapkan diri untuk perubahan yang akan terjadi di perusahaan (Armenakis dkk., 1993). Perubahan dapat diistilahkan dengan kesiapan untuk berubah atau *readiness for change* (Meria & Tamzil, 2021).

Holt, Helfrich, Hall dan Weiner (2010) mendefinisikan *readiness for change* sebagai gambaran karakteristik suatu individu yang mencerminkan sejauh mana organisasi dan anggotanya dalam menerima, mendukung dan mengadopsi perubahan untuk dengan sengaja mengubah keadaan yang ada.

Readiness for change terdiri dari faktor psikologis dan struktural yang dapat terjadi pada tingkat individu dan organisasi (Holt et al., 2010). Faktor psikologis menggambarkan sejauh mana anggota organisasi dalam aspek kognitif dan emosional cenderung menyetujui, mengadopsi, dan menerapkan perubahan. Faktor struktural mencerminkan keadaan di mana perubahan terjadi meningkatkan atau menghambat penerimaan dan implementasi perubahan.

Penelitian ini difokuskan pada tingkat individu dengan pertimbangan bahwa sikap individu terhadap perubahan terlihat dari respons mereka, apakah menerima atau menolak perubahan tersebut yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kondisi perusahaan. Indriastuti dan Fachrunissa (2020) menjelaskan bahwa kesiapan individu untuk menghadapi perubahan akan memengaruhi pola pikir, emosi, dan perhatian mereka, yang tampak dalam sikap dan perilaku. Fokus ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengevaluasi sejauh mana kesiapan karyawan startup dalam menghadapi perubahan.

Holt, Helfrich, Hall & Weiner (2010) menyampaikan terdapat empat dimensi dalam *readiness to change* pada tingkat individu yaitu *appropriateness*, *principal support*, *change efficacy*, dan *valence*. *Appropriateness* merujuk pada keyakinan individu terhadap suatu perubahan tertentu adalah tepat untuk situasi yang sedang ditangani, *principal support* merujuk pada keyakinan bahwa

pemimpin formal dan informal berkomitmen terhadap suatu keberhasilan perubahan dan bukan sekadar tren sementara, *change efficacy* merujuk pada keyakinan yang dimiliki oleh individu bahwa dirinya dapat berhasil dan *valence* merujuk pada keyakinan yang dimiliki bahwa perubahan memiliki pengaruh atau manfaat bagi individu.

JD.ID merupakan sebuah perusahaan *startup* pada bidang *e-commerce* dan menyediakan layanan pengiriman. Dikutip dari *Linkedin* (2023) bahwa salah satu faktor utama yang menyebabkan JD.ID gulung tikar yaitu terjadinya perubahan tren konsumen yang beralih ke *platform* lain untuk mencari produk dengan harga lebih murah dan penawaran yang lebih menarik. Perusahaan mengalami kesulitan dalam menyesuaikan strategi mereka dengan cepat untuk mengatasi perubahan yang terjadi. Dengan demikian diketahui bahwa *appropriateness* yang dimiliki oleh karyawan memiliki tingkat yang rendah.

Keuangan pada perusahaan JD.ID juga mengalami penurunan karena manajemen keuangan yang tidak efektif. Perusahaan kurang memiliki pemahaman tentang kondisi pasar dan keuangan yang membuat JD.ID tidak dapat mengantisipasi perubahan cepat dalam ekosistem *e-commerce*. Hal ini menunjukkan bahwa rendahnya *principal support* yang dimiliki.

Selanjutnya sebuah penelitian yang dilakukan oleh Nurhaliza dan Mulyana (2022) menunjukkan sebuah perusahaan alih daya yang sedang menerapkan sistem pergantian posisi atau rotasi kerja. Beberapa karyawan yang dipindahkan ke bagian lain merasa ragu apakah mereka telah melakukan kesalahan dan merasa kurang

percaya diri dengan kemampuan mereka di posisi baru. Hal ini mengakibatkan penurunan motivasi kerja dan produktivitas yang rendah.

Hal ini mengindikasikan bahwa *change efficacy* yang dimiliki rendah. Kemudian pada tahun 2020, PT. X melakukan merger dengan sebuah PT induk yang membuat beberapa karyawan merasa beban kerja meningkat dibandingkan sebelumnya sehingga pengelolaan karyawan akan semakin bertambah (Nurhaliza & Mulyana, 2022). Hal ini menunjukkan bahwa *valence* yang dimiliki oleh sekelompok karyawan berada pada level rendah.

Karyawan perusahaan *startup* perlu untuk menanamkan dalam benak bahwa perubahan perlu dilakukan dan perlu untuk memiliki kesiapan untuk tidak terus-menerus berada pada posisi yang sama pada jangka waktu yang lama (Rachman, 2019). Lingkungan kerja perusahaan *startup* berbeda dengan perusahaan konvensional karena *startup* cenderung sangat dinamis dan penuh dengan ketidakpastian (Bussgang, 2017). Beberapa pemimpin *startup* mengungkapkan bahwa perubahan sangat penting dilakukan, dengan tujuan agar perusahaan dapat menawarkan layanan yang awalnya tidak disadari oleh pelanggan sebagai kebutuhan, namun kemudian menjadi kebutuhan setelah mereka mulai menggunakannya (Rachman, 2019).

Hal ini sejalan dengan sebuah *startup* yang bergerak dibidang otomotif bernama Otoklix, didirikan pada 2019 yang mengubah sektor aftermarket otomotif Indonesia. Dilansir dari *Katadata.co.id* (2019), meskipun sektor ini tumbuh pesat, Otoklix menanggapi masalah umum yang sering terjadi seperti proses perbaikan yang lama, biaya tinggi, dan keterbatasan akses informasi bagi pemilik bengkel.

Otoklix berinovasi dengan memungkinkan pengguna menemukan layanan di bengkel independen terdekat, memberikan jaminan transaksi di lokasi mitra.

Platform ini tidak hanya menyederhanakan proses pemeliharaan kendaraan, tetapi juga sedang mengembangkan kecerdasan buatan (AI) untuk otomatisasi data dan diagnostic serta meningkatkan efisiensi bengkel. Selain itu, Otoklix berkomitmen untuk menjadi pelopor di pasar *aftermarket* kendaraan listrik di Indonesia dengan menekankan pada persiapan dan pelatihan tim bengkel dalam melayani sepeda motor listrik.

Dalam melaksanakan perubahan, perusahaan perlu untuk mengidentifikasi tingkat kesiapan karyawan agar perusahaan dapat mengambil tindakan preventif untuk mengurangi dampak penolakan karyawan (Fachri, 2008). Karyawan yang siap menghadapi perubahan akan menunjukkan perilaku yang menerima, mengikuti, dan mengadopsi rencana perubahan yang diterapkan (Holt, Armenakis, Field, 2007). Dengan adanya perubahan, karyawan diharapkan menjadi lebih fleksibel dalam menjalankan tugasnya dan mampu beradaptasi dengan tuntutan organisasi. Penyesuaian diri terhadap pekerjaan ini memerlukan upaya tambahan dari karyawan (Griffin & Parker, 2007).

Ketika karyawan tidak dapat menyesuaikan diri dengan perubahan maka tujuan perusahaan menjadi tidak tercapai (Armenakis, Haris, & Mossholder, 1993). Dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan, karyawan dapat bebas untuk mengubah pekerjaan mereka dengan memilih tugas, menegosiasikan karakteristik pekerjaan dan memberikan makna pada pekerjaan mereka (Griffin & Parker, 2007).

Menurut Wrzesniewski dan Dutton (2001), upaya mengubah pekerjaan yang dilakukan karyawan disebut dengan *job crafting*.

Kira, Eijnatten dan Balkin (2010) menjelaskan bahwa mengembangkan sumber daya yang dimiliki memungkinkan karyawan untuk merespons berbagai perubahan dalam pekerjaan dengan lebih baik. Sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan yang memiliki kemampuan *job crafting* maka akan memiliki kesiapan untuk berubah (Kovats & Kiss, 2023). Dengan kemampuan *job crafting*, karyawan mampu beradaptasi dengan tuntutan di lingkungan kerja yang sangat dinamis (Grant & Parker, 2009).

Tims, Bakker, dan Derks (2012) mendefinisikan *job crafting* sebagai bentuk perubahan yang dilakukan karyawan atas inisiatif sendiri untuk menyelaraskan tuntutan dan sumber daya dalam pekerjaan. Tims, Bakker dan Derks (2012) membagi *job crafting* dalam beberapa dimensi antara lain yaitu *increasing structural job resources*, *decreasing hindering job demands*, *increasing social job resources* dan *increasing challenging job demands*.

Increasing structural job resources merujuk pada meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi, dengan kata lain karyawan dapat mengikuti pelatihan-pelatihan tertentu yang dapat menunjang penyelesaian tugas kerja (Demerouti & Bakker, 2014). Sejalan dengan studi deskriptif yang dilakukan oleh Rachman Soenaryo pada PT. Graha Cendana Abadi Mitra yang merancang sebuah pelatihan *on the job training* dan *off the job training* untuk meningkatkan performa para karyawannya.

Decreasing hindering job demands merujuk pada karyawan mengurangi tuntutan pekerjaan mereka ketika merasa pekerjaan terlalu berat serta menghindari pihak yang dapat mempengaruhi emosional mereka. Perilaku ini dapat ditunjukkan pada karyawan Sales Bank X yang mengurangi ketidaknyamanan kerja dengan menganalisis jadwal kunjungan dan mengatur tugas-tugas mereka, seperti membatasi pertemuan secara langsung dengan bagian analisis yang berpotensi menimbulkan emosi negatif (Najla & Prakoso, 2022).

Sedangkan *increasing social job resources* merujuk pada hal yang berkaitan dengan kepentingan meningkatkan kinerja. Karyawan membutuhkan umpan balik mengenai hasil kerja, baik dari rekan kerja maupun dari atasan (Demerouti & Baker). Perilaku ini sejalan dengan karyawan Sales Bank X yang berusaha untuk meningkatkan dukungan atau *feedback* dari rekan dan atasan terkait target pekerjaan yang telah dicapai (Najla & Prakoso, 2022).

Increasing challenging job demands merujuk pada mempertahankan minat, berupaya menghindari kebosanan dalam satu pekerjaan serta tuntutan pekerjaan yang menantang akan mendorong karyawan untuk mengembangkan pemahaman dan keahlian mereka. Sebuah startup pendidikan, Ruang Guru, menciptakan bentuk baru pasca pandemi COVID-19. Mereka memperkenalkan fitur roboguru yang membantu siswa menyelesaikan soal sulit, berdiskusi dengan sesama siswa di seluruh Indonesia, dan menyediakan video pembelajaran untuk memahami konsep dengan solusi yang akurat.

Tims, Bakker, dan Derks (2012) juga menyebutkan bahwa *job crafting* dapat terjadi di semua tingkat organisasi dan setiap karyawan dapat melakukan *job*

crafting. *Job crafting* akan terjalan dengan baik jika karyawan memiliki keinginan kuat dalam menemukan makna positif pada pekerjaan yang dilakukannya (Aprilinda & Sahrah, 2022). *Job crafting* melibatkan pembatasan tugas-tugas dari pekerjaan baik secara fisik seperti mengubah bentuk atau intensitas aktivitas saat bekerja maupun kognitif seperti bagaimana karyawan mengubah pandangannya terhadap pekerjaan (Azizah & Ratnaningsih, 2018).

Dengan terlibat dalam proses *job crafting*, karyawan perusahaan *startup* diharapkan memiliki potensi, kreativitas, dan inovasi yang mampu memberikan nilai tambah bagi keberhasilan perusahaan (Thamrin, 2023). Contohnya, pada *startup* yang bernama Panda.id, bergerak dalam pembentukan komunitas desa, memberikan pelatihan dan bantuan infrastruktur pendidikan serta memberikan motivasi dan edukasi tentang pentingnya pendidikan. Karyawan di *startup* ini konsisten menghasilkan desain yang menarik dan inovatif, menjadikan produk yang ditawarkan selalu terlihat menarik dan professional.

Selaras dengan studi yang dilakukan oleh Wingerden, Bakker dan Derks (2017) bahwa *job crafting* berpotensi mendukung terciptanya lingkungan kerja yang memfasilitasi pencapaian tujuan individu dan perusahaan. Kemampuan ini sangat penting bagi karyawan di perusahaan *startup* karena mampu menciptakan pekerjaan yang lebih menarik dan berkontribusi pada kinerja yang lebih optimal (Thamrin, 2023).

Selain *job crafting*, *readiness for change* juga dipengaruhi oleh komitmen organisasi (*organizational commitment*). Karyawan yang menunjukkan sikap positif, yakin akan tujuan serta memiliki motivasi yang kuat untuk bertahan dalam

perusahaan akan cenderung lebih menerima, mendukung, dan bersedia bekerja keras dalam melakukan perubahan (Wahyuni & Djamhoer, 2019). Semakin tinggi *organizational commitment* yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin tinggi pula *readiness for change* (Wahyuni & Djamhoer, 2019).

Dalam menjalankan perusahaan *startup* tentunya diperlukan komitmen yang tinggi dan dukungan dari setiap anggota *startup* (Jaya et al., 2022). Komitmen yang ada pada karyawan di dalam suatu perusahaan menjadi salah satu prediktor yang baik terkait kesiapan untuk berubah pada karyawan (Al Ghifari & Prakoso 2023). Ini menunjukkan *organizational commitment* atau komitmen organisasional merupakan hal yang penting dalam dunia kerja (Wahyuni & Djamhoer, 2019).

Menurut Mowday, Steers & Porter (1979) *organizational commitment* merupakan kesediaan individu untuk memberikan sesuatu dari diri mereka sendiri untuk berkontribusi pada kesejahteraan organisasi yang lebih dari sekadar loyalitas pasif terhadap organisasi dan melibatkan hubungan aktif dengan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan memberikan kinerja terbaik untuk perusahaan dan siap menerima serta meyakini nilai-nilai dan tujuan dari suatu perusahaan (Budianto et al., 2021).

Mowday, Steers & Porter (1979) menyampaikan terdapat tiga aspek dalam *organizational commitment* yaitu kepercayaan dan penerimaan karyawan terhadap tujuan organisasi, kesediaan karyawan dalam berusaha dan bersungguh-sungguh demi mencapai tujuan organisasi serta keinginan besar karyawan untuk loyal terhadap organisasi. Kepercayaan dan penerimaan karyawan terhadap tujuan organisasi merujuk pada sikap partisipasi yang tinggi pada organisasi, kesediaan

karyawan dalam berusaha dan bersungguh-sungguh demi mencapai tujuan organisasi merujuk pada usaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan. Keinginan besar karyawan untuk loyal terhadap organisasi merujuk pada karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan menunjukkan sikap loyal terhadap organisasi.

Organizational commitment dianggap sebagai sebuah hubungan antara karyawan dengan perusahaan dan menunjukkan kondisi karyawan dalam berhubungan dengan organisasi apakah mereka memiliki kemampuan untuk memilih tetap berada di dalam organisasi atau memutuskan untuk pergi (Revia & Ali, 2021). Robbins (2012) menjelaskan bahwa karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi ditandai oleh tingkat loyalitas dan dedikasi yang tinggi terhadap organisasi. Sebaliknya, karyawan yang memiliki komitmen rendah dan tingkat loyalitas yang rendah cenderung memiliki kecenderungan yang lebih besar untuk berpindah pekerjaan atau memiliki niat untuk keluar dari organisasi (Robbins, 2012).

Pada perusahaan *startup*, karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi menyadari bahwa dirinya memiliki peluang karir yang lebih baik dan kesempatan untuk memperoleh pengetahuan baru (Johnson & Johnson, 2014). Temuan dari Andini, Widawati, dan Utami (2022) mengindikasikan bahwa karyawan yang bekerja pada perusahaan *startup* di DKI Jakarta memiliki peluang dalam karir dan mengembangkan potensi diri dan karyawan juga memiliki hasrat yang kuat untuk tetap berada di perusahaan tempat mereka bekerja saat ini.

Dengan adanya komitmen yang besar dari karyawan maka karyawan dapat menghasilkan berbagai ide, meningkatkan partisipasi dan keterlibatan anggota tim (Johnson & Johnson, 2014). Oleh karena itu, anggota tim yang berkomitmen dan merasa dirinya salah satu bagian yang penting dalam proses berkembangnya perusahaan *startup* diperlukan untuk mendukung pengembangan perusahaan (Abdullah & Wulanyani, 2020).

Berdasarkan latar belakang masalah dan penjelasan yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai peran *job crafting* dan *organizational commitment* terhadap *readiness for change* pada karyawan *startup* karena tidak sedikit perusahaan rintisan di Indonesia yang mengalami kegagalan sehingga penting bagi karyawan untuk bisa menyesuaikan dengan perubahan yang terjadi agar perusahaan dapat terus berkembang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian kali ini adalah:

1. Apakah ada peranan *job crafting* dan *organizational commitment* secara bersama-sama terhadap *readiness for change* pada karyawan *startup*?
2. Apakah ada peranan *job crafting* terhadap *readiness for change* pada karyawan *startup*?
3. Apakah ada peranan *organizational commitment* terhadap *readiness for change* pada karyawan *startup*?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui peranan *job crafting* dan *organizational commitment* secara bersama-sama terhadap *readiness for change* pada karyawan *startup*.
2. Untuk mengetahui peranan *job crafting* terhadap *readiness for change* pada karyawan *startup*.
3. Untuk mengetahui peranan *organizational commitment* terhadap *readiness for change* pada karyawan *startup*.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan gambaran pendahuluan hingga tujuan penelitian, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi yang bermanfaat secara kolektif, baik dalam aspek teori maupun praktik. Manfaat tersebut meliputi:

1. Manfaat Teoritis

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan mengenai peran *job crafting* dan *organizational commitment* terhadap *readiness for change* pada karyawan *startup* serta memberikan sumbangan keilmuan yang bermanfaat dalam bidang psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi subjek penelitian, memberikan informasi dan pemahaman baru kepada karyawan tentang pentingnya *job crafting* dan *organizational commitment* dalam sebuah perusahaan *startup*. Dengan hal tersebut, diharapkan karyawan dapat melakukan berbagai usaha untuk dapat memberikan kinerja yang maksimal dan berkomitmen yang tinggi kepada perusahaan terhadap perubahan yang ada.
- b. Bagi organisasi, memberikan pandangan baru terkait *job crafting* dan *organizational commitment* sehingga dapat menentukan strategi yang mampu mendorong karyawan agar memiliki keyakinan dan kesiapan terhadap perubahan (*readiness for change*) pada kondisi lingkungan yang dinamis.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, menambah wawasan dan dapat dijadikan sebagai evaluasi bagi peneliti lain tentang hasil penelitian agar dapat lebih baik lagi dalam mengembangkan permasalahan yang sama di masa yang akan datang.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian mengenai peran *job crafting* dan *organizational commitment* terhadap *readiness for change* pada karyawan *startup* belum pernah dilakukan sebelumnya, peneliti menemukan beberapa kemiripan dengan penelitian terdahulu yang juga menggunakan variabel-variabel yang ada pada penelitian ini namun terdapat perbedaan.

Penelitian pertama dilakukan oleh Triatno Yudho Prabowo (2018) dengan judul “Hubungan *Organizational Commitment* dan *Turnover Intention* pada Perawat.” Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara *organizational commitment* dan *turnover intention*. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan sampel penelitian sebanyak 64 orang. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan negatif antara *organizational commitment* dan *turnover intention*, di mana tingkat *turnover intention* cenderung rendah jika tingkat *organizational commitment* tinggi.

Penelitian di atas memiliki perbedaan dengan penelitian ini yang terletak pada variabel dan subjek penelitian. Penelitian diatas menggunakan satu variabel bebas yaitu *organizational commitment* dan variabel terikat yaitu *turnover intention* dengan subjek perawat. Pada penelitian ini menggunakan variabel bebas yaitu *job crafting* dan satu variabel bebas lain sebagai tambahan yaitu *organizational commitment* dengan variabel terikat yaitu *readiness for change*. Subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan *startup*.

Penelitian kedua dilakukan oleh Stefanie Martha Trimurti Wonowijoyo (2018) dengan judul “Pengaruh *Organizational Commitment* dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* di PT. Kediri Matahari Corn Mills”. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh *organizational commitment* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di perusahaan tersebut. Metode kuantitatif dengan tipe penelitian eksplanatori digunakan dalam studi ini, yang melibatkan 109 responden. Temuan penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh negatif secara signifikan terhadap niat berpindah kerja. Selain itu, diketahui bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja, secara bersamaan, berpengaruh signifikan negatif terhadap niat berpindah kerja di PT. Kediri Matahari Corn Mills.

Pada penelitian di atas memiliki perbedaan dengan penelitian ini yang terletak pada variabel. Dimana penelitian diatas menggunakan variabel terikat *turnover intention* kemudian untuk variabel bebas penelitian di atas *organizational commitment* dan kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan variabel bebas *job crafting* dan *organizational commitment* sedangkan untuk variabel terikat *readiness for change*. Selain itu juga subjek yang digunakan pada penelitian diatas yaitu karyawan PT. Kediri Matahari Corn Mills sedangkan pada penelitian ini menggunakan subjek karyawan perusahaan *startup*.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Mochamad Rokib Vadya Mulyadi dan Rizka Hadian Permana (2022) dengan judul “Pengaruh *Job Crafting* terhadap

Work engagement pada Karyawan Bagian IT PT X”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari *job crafting* terhadap *work engagement*. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah subjek 32 orang karyawan bagian IT PT X. Hasil penelitian menunjukkan *job crafting* memberikan pengaruh yang besar terhadap *work engagement* pada karyawan bagian IT PT X di sebesar 54,5%.

Penelitian di atas memiliki perbedaan dengan penelitian ini dimana penelitian di atas menggunakan satu variabel bebas yaitu *job crafting* sedangkan pada penelitian ini menggunakan satu tambahan variabel bebas lainnya yaitu *organizational commitment*. Tujuan pada penelitian ini yaitu untuk mengetahui peran langsung antar ketiga variabel yaitu *job crafting*, *organizational commitment* dan *readiness for change*. Selanjutnya, terdapat perbedaan pada subjek penelitian. Penelitian di atas menggunakan subjek dengan karyawan pada bagian IT PT X sedangkan penelitian ini menggunakan subjek dengan karyawan perusahaan *startup*.

Penelitian keempat dilakukan oleh Faishal Ali Fazzari, Ita Juwitaningrum dan Anastasia Wulandari (2021) dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kesiapan untuk Berubah pada Karyawan Geoff Max Footwear.co di Kota Bandung”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kesiapan untuk berubah di kalangan karyawan Geoff Max Footwear.co di Kota Bandung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 140 responden. Hasil penelitian

menunjukkan adanya pengaruh komitmen organisasi, yang terdiri dari tiga dimensi, terhadap kesiapan untuk berubah.

Pada penelitian di atas memiliki perbedaan dengan penelitian ini yang terletak pada penggunaan variabel bebas dan subjek penelitian. Penelitian di atas menggunakan variabel komitmen organisasi sebagai variabel bebas sedangkan penelitian ini menambahkan satu variabel bebas lainnya yaitu *job crafting* dan *organizational commitment*. Penelitian di atas memilih subjek secara kasuistik yaitu karyawan Geoff Max Footwear.co di Kota Bandung sedangkan penelitian ini memilih subjek karyawan perusahaan *startup*.

Penelitian kelima dilakukan oleh Chaterine, Sri Hartini dan Winida Marpaung (2018) dengan judul “*Readiness for Change* Ditinjau dari Kepemimpinan Transformasional Pada Karyawan/I PT. MAM Medan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan *readiness for change*. Subjek penelitian terdiri dari 120 karyawan/i PT. Mega Anugrah Mandiri Medan. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dan *readiness for change*.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Chaterine, Sri Hartini dan Winida Marpaung (2018) berfokus bagaimana hubungan kepemimpinan transformasional dengan *readiness for change*. Subjek dalam penelitian di atas adalah Karyawan/I PT. Mam Medan. Pada penelitian ini berfokus pada bagaimana *job crafting* dan *organizational commitment* dapat mempengaruhi

readiness for change dengan subjek subjek penelitian karyawan perusahaan *startup*.

Penelitian keenam dilakukan oleh Ha Minh NGUYEN et al. (2019) dengan judul “*The Effects of Job Crafting on Work Engagement and Work Performance: A Study of Vietnamese Commercial Banks*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi elemen-elemen dari dampak *job crafting* pada *work engagement* dan *individual work performance* di bank komersial Vietnam. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan responden sebanyak 226 pegawai bank. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa pemahaman tentang *job crafting* memberikan pengaruh positif pada *work engagement* yang mengarah pada *individual work performance*.

Pada penelitian di atas ditemukan beberapa perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yang terletak pada subjek penelitian dan penentuan lokasi subjek penelitian yang dipilih. Penelitian di atas menggunakan karyawan di bank komersial Vietnam sebagai subjek penelitian sedangkan pada penelitian ini menggunakan karyawan perusahaan *startup* sebagai subjek penelitian di wilayah Indonesia.

Penelitian ketujuh dilakukan oleh Wendy Wang et al. (2019) dengan judul “*Employee Isolation and Telecommuter Organizational Commitment*”. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki bagaimana komitmen organisasi yang dimiliki oleh *telecommuter* dapat dikaitkan dengan *psychological isolation* dan *physical isolation*. Penelitian ini mengumpulkan data dari 446 karyawan. Hasil menunjukkan bahwa komitmen afektif *telecommuter* memiliki

hubungan negatif dengan *psychological isolation*, sedangkan komitmen kelanjutan mereka berkorelasi positif dengan isolasi *psychological isolation* dan *physical isolation*..

Pada penelitian di atas ditemukan beberapa perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Penelitian di atas mengukur bagaimana *organizational commitment* memiliki hubungan dengan *employee isolation* dengan subjek penelitian karyawan *telecommuter*. Sedangkan pada penelitian ini mengukur bagaimana peran *job crafting* dan *organizational commitment* terhadap *readiness for change* dengan subjek penelitian yang dipilih adalah karyawan perusahaan *startup*.

Penelitian kedelapan dilakukan oleh Zimbelachew Masresha Engida et al. (2022) dengan judul “*The Effect of Change Leadership on Employees’ Readiness to Change: The Mediating Role of Organizational Culture*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dampak *change leadership* terhadap *employees readiness for change* dalam menghadapi perubahan di beberapa organisasi public di wilayah Nasional Amhara, Ethiopia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan subjek sebanyak 2546 karyawan dari delapan organisasi publik yang telah menerapkan berbagai inisiatif perubahan. Hasil pada penelitian ini adalah *change leadership* dan *organizational culture*, serta *organizational culture* dan *employees’ readiness to change* memiliki hubungan yang signifikan.

Penelitian di atas terdapat perbedaan dengan penelitian saat ini baik dari sisi variabel. Penelitian saat ini menggunakan variabel *readiness for change* sebagai

variabel terikat dan dua variabel bebas yaitu *job crafting* dan *organizational commitment*. Pada penelitian di atas menggunakan variabel *readiness to change* sebagai variabel terikat, *change leadership* sebagai variabel bebas serta *organizational culture* sebagai variabel mediasi. Selanjutnya perbedaan terlihat dari subjek penelitian yang dipilih oleh peneliti saat ini dan penelitian di atas.

Penelitian kesembilan dilakukan Chien-Yu Chen et al. (2014) dengan judul “*Job Crafting and Job Engagement: The Mediating Role of Person-Job Fit*”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara *job crafting*, *person-job fit* dan *job engagement*. Subjek pada penelitian ini 50 karyawan *frontline full-time* di Taiwan. Hasil menunjukkan bahwa *individual crafting* dan *collaborative crafting* berhubungan dengan *job engagement*, *person-job fit* memediasi hubungan tersebut.

Pada penelitian di atas memiliki perbedaan dengan penelitian saat ini. Penelitian di atas menggunakan *job crafting* sebagai variabel terikat. Penelitian saat ini menggunakan variabel *job crafting* sebagai variabel bebas dan menambahkan satu variabel bebas lainnya yaitu *organizational commitment*. Perbedaan selanjutnya dapat terlihat dari tujuan dan subjek penelitian. Penelitian di atas memilih subjek karyawan *frontline full-time* di Taiwan sedangkan penelitian saat ini memilih karyawan yang bekerja pada perusahaan *startup* di Indonesia sebagai subjek penelitian.

Penelitian kesepuluh yang dilakukan oleh Juan Herrera dan Carlos De Las Heras-Rosas (2021) dengan judul “*The Organizational Commitment in the Company and Its Relationship with The Psychological Contract*”. Penelitian ini

bertujuan untuk mengetahui tren dalam produksi ilmiah *psychological contract* dan komitmen organisasi. Hasil pada penelitian ini memberikan pengetahuan yang berharga dalam rangka efisiensi yang lebih baik dalam konteks organisasi dan disimpulkan bahwa terdapat produksi ilmiah penting yang berhubungan dengan konsep *psychological contract* dan komitmen organisasi.

Penelitian di atas terdapat perbedaan dengan penelitian ini yang dimana penelitian di atas menggunakan *psychological contract* sebagai variabel terikat. Pada penelitian ini peneliti menggunakan variabel *readiness for change* variabel terikat. Pada penelitian di atas, menggunakan teknik *bibliometric* dan perangkat lunak SciMAT serta 220 artikel jurnal di *Web of Science* (WoS) yang dianalisis. Pada penelitian ini subjek yang terlibat adalah karyawan perusahaan *startup*.

Berdasarkan penelitian – penelitian sebelumnya yang telah diuraikan, terdapat perbedaan dari penggunaan variabel, tujuan penelitian dan subjek penelitian terhadap penelitian saat ini. Oleh karena itu, penelitian ini dapat dipertanggung jawabkan keasliannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, D., & Wulanyani, N. (2020). Analisis faktor komitmen organisasional tim pada perusahaan rintisan (startup) dengan pendanaan bootstrapping di Bali. *Jurnal Psikologi Udayana*, , 44-56.
- Al-Abrow, H. A., & Abrishamkar, M. M. (2013). Individual differences as a moderator of the effect of organisational commitment on readiness for change: A study of employees in the higher education sector in Iraq. *International Journal of Management*, 30(4), 294.
- Al-Jabari, B., & Ghazzawi, I. (2019). Organizational Commitment: A Review of the Conceptual and Empirical Literature and a Research Agenda. *International Leadership Journal*, 11(1).
- Anandani, D. A., & Rahmasari, D. (2022). Hubungan Beban Kerja dengan Burnout pada Pegawai Perusahaan Startup The Relationship between Workload and Burnout in Startup Company Employees.
- American Psychological Association. (2023). *APA Dictionary of Psychology Second Edition*. Washington DC: American Psychological Association.
- Armenakis, A. A., Harris, S. G., & Mossholder, K. W. (1993). Creating readiness for organizational change. *Human relations*, 46(6), 681-703.
- Armenakis, A. A., & Harris, S. G. (2009). Reflections: Our journey in organizational change research and practice. *Journal of change management*, 9(2), 127-142.
- Atrizka, D., Lubis, H., Simanjuntak, C. W., & Pratama, I. (2020). Ensuring Better Affective Commitment and Organizational Citizenship Behavior through Talent Management and Psychological Contract Fulfillment: An Empirical Study of Indonesia Pharmaceutical Sector. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(1).
- Aziza, D. F., & Nadia, F. N. D. (2023). Trust in management, change resistance and work engagement on startup employees in Indonesia. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 11(2), 119-125.
- Azizah, R., & Ratnaningsih, I. Z. (2020). Hubungan antara job crafting dengan keterikatan kerja pada karyawan generasi y di kantor pusat pt. bank bukopin, tbk Jakarta. *Jurnal Empati*, 7(2), 575-581.
- Azwar, S. (2016). Metode penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bauer, T., & Erdogan, B. (2012). *An Introduction to Organizational Behavior*.
- Benmeziane, Ouali. (2024). List of All Tech StartUp Categories. Diakses pada 11 Juli 2024 dari <https://www.linkedin.com/pulse/here-list-all-tech-startup-categories-find-yours-ouali-benmeziane-rlrte/>
- Berg, J. M., Dutton, J. E., & Wrzesniewski, A. (2013). Job Crafting and Meaningful Work. In B. J. Dik, Z. S. Byrne, & M. F. Steger (Eds.), *Purpose and Meaning in the Workplace* (pp. 81-104). Washington DC: American Psychological Association.
- Berg, J. M., Grant, A. M., & Johnson, V. (2010). When callings are calling: Crafting work and leisure in pursuit of unanswered occupational callings. *Organization science*, 21(5), 973-994.

- Bussgang, J. (2017). Are you suited for a start-up?. *Harvard Business Review*, 95(6), 152-155.
- Castañeda, S. F., Holscher, J., Mumman, M. K., Salgado, H., Keir, K. B., Foster-Fishman, P. G., & Talavera, G. A. (2012). Dimensions of community and organizational readiness for change. *Progress in community health partnerships: research, education, and action*, 6(2), 219.
- Cook, S. (2008). *The Essential guide to employee engagement : Better business performance through staff satisfaction*. London, UK: Kogan Page.
- Cozijnsen, A. J., Vrakking, W. J., & van IJzerloo, M. (2000). Success and failure of 50 innovation projects in Dutch companies. *European Journal of Innovation Management*.
- Chatterji, A., Delecourt, S., Hasan, S., & Koning, R. (2019). When does advice impact startup performance?. *Strategic Management Journal*, 40(3), 331-356.
- Chen, C. Y., Yen, C. H., & Tsai, F. C. (2014). Job crafting and job engagement: The mediating role of person-job fit. *International Journal of Hospitality Management*, 37, 21-28.
- Christiawan, R. (2022). *Aspek Hukum Startup*. Sinar Grafika.
- Demerouti, E. (2014). Design your own job through job crafting. *European psychologist*.
- Demerouti, E., Xanthopoulou, D., Petrou, P., & Karagkounis, C. (2017). Does job crafting assist dealing with organizational changes due to austerity measures? Two studies among Greek employees. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(4), 574-589.
- Dewi, R. P., & Harahap, D. H. (2024). The Role Of Job Crafting Towards Readiness For Change Among Millennial Employees. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(1), 11136-11148.
- Dubbelt, L., Demerouti, E., & Rispens, S. (2019). The value of job crafting for work engagement, task performance, and career satisfaction: longitudinal and quasi-experimental evidence. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(3), 300-314.
- Engida, Z. M., Alemu, A. E., & Mulugeta, M. A. (2022). The effect of change leadership on employees' readiness to change: the mediating role of organizational culture. *Future Business Journal*, 8(1), 1-13.
- Fazzari, F. A., Juwitaningrum, I., & Wulandari, A. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kesiapan Untuk Berubah Pada Karyawan Geoff Max Footwear. Co Di Kota Bandung. *JURNAL PSIKOLOGI INSIGHT*, 5(2), 39-47.
- Fatima, M., Riaz, A., & Mahmood, H. Z. (2020). Linking employees change-related self-efficacy, change readiness and commitment to change. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 14(1), 334-367.
- Griffith, E. (2014). *Why startups fail, according to their founders*.
- Ghitulescu, B.E. (2006) *Shaping Tasks and Relationships at Work: Examining the Antecedents and Consequences of Employee Job Crafting*. University of Pittsburgh, 30-47.

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25 (9th ed.)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Grant, A.M. and Parker, S.K. (2009) Redesigning Work Design Theories: The Rise of Relational and Proactive Perspectives. *The Academy of Management Annals*, 3, 317-375
- Griffin, M. A., Neal, A., & Parker, S. K. (2007). A new model of work role performance: Positive behavior in uncertain and interdependent contexts. *Academy of Management Journal*, 50, 327-347.
- Guan, X., & Frenkel, S. (2018). How HR practice, work engagement and job crafting influence employee performance. *Chinese Management Studies*, 12(3), 591-607.
- Hardja, S., Sunardi, O., & Widyarini, M. (2020). Multiple Knowledge Networks and Innovative Behavior: A Study in Indonesia's Top Digital Start-up Companies.
- Haffar M, Al-Karaghoul, Irani Z et al. (2019) The influence of individual readiness for change dimensions on quality management implementation in Algerian manufacturing organisations. *International Journal of Production Economics*. 207: 247-260.
- Haque, M. M. (2008). *A Study Of Relationship Between The Learning Organization And Organizational Readiness For Change*. Pepperdine University.
- Herrera, J., & De Las Heras-Rosas, C. (2021). The organizational commitment in the company and its relationship with the psychological contract. *Frontiers in Psychology*, 11, 609211.
- Holey, E., Cook, E. 2008. *Evidence-based Therapeutic Massage*. Second Edition. London: Churchill Livingstone.
- Holt, D. T., Armenakis, A. A., Feild, H. S., & Harris, S. G. (2007). Readiness for organizational change: The systematic development of a scale. *The Journal of applied behavioral science*, 43(2), 232-255.
- Holt, D.T., Helfrich, C.D., Hall, C.G. et al. (2010) Are You Ready? How Health Professionals Can Comprehensively Conceptualize Readiness for Change. *J GEN INTERN MED* 25, 50–55 .
- Jaya, W., Arifin, R., & Slamet, A. R. (2021). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Kualitas Produk, Harga, dan Lokasi terhadap Kepuasan Konsumen (Studi Kasus pada Konsumen Kafe Family Kopi di Malang). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 10(01).
- Johnson, D., Johnson, F. (2014). *Joining Together: Group Theory and Group Skills* Eleventh Edition. Essex: Pearson Education Limited.
- Julita, S., & Rafaei, W. (2010). Relationship of organizational commitment, locus of control and readiness to change among nurses. *Psycho Behavioral Science and Quality of Life* (pp.166 -188). The 6th International Postgraduate Research Colloquium. Bangkok, Thailand
- Kebede, S., & Wang, A. (2022). Organizational justice and employee readiness for change: the mediating role of perceived organizational support. *Frontiers in Psychology*, 13, 806109.

- Kingkin, P., Rasyid, H. F., & Arjanggi, R. (2023). Kepuasan kerja dan masa kerja sebagai prediktor komitmen organisasi pada karyawan PT Royal Korindah di Purbalingga. *Proyeksi: Jurnal Psikologi*, 5(1), 17-32.
- Kirkendall, C. D. (2013). Job crafting: The pursuit of happiness at work (Disertation). Wright state university.
- Kira, M., van Eijnatten, F. M., & Balkin, D. B. (2010). Crafting sustainable work: Development of personal resources. *Journal of Organizational Change Management*, 23(5), 616-632.
- Leonard, H. S., Lewis, R., Freedman, A. M., & Passmore, J. (2013). The wiley-blackwell handbook of the psychology of leadership, change, and organizational development. John Willey & Sons.
- Luthans, Fred. 2009. Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andy Offset.
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021). *Organizational behavior: An evidence-based approach fourteenth edition*. IAP.
- Lyons-Ruth, K. and Jacobvitz, D. (2008) Attachment disorganization: Genetic factors, parenting contexts, and developmental transformations from infancy to adulthood. In: Cassidy, J. and Shaver, P.R., Eds., *Handbook of Attachment. Theory, Research, and Clinical Applications*. Guilford Press, New York, 666-697.
- Mahessa, N. F., & Frieda, N. R. H. (2016). Gaya kepemimpinan melayani dan kesiapan untuk berubah pada karyawan BPJS ketenagakerjaan. *Jurnal Empati*, 5(1), 113-116.
- Maulida Larasati, R. F. M. E., & Wirakusumah, T. K. Strategi Komunikasi Internal Startup “SCHOTERS” Menghadapi Krisis Pada Masa Covid-19.
- Meria, L., & Tamzil, F. (2021). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Untuk Berubah Dan Kinerja Karyawan. *Forum Ilmiah Universitas Esa Unggul*, 18, 279–290.
- Menachery, T. J. (2018). Employees shaping their own jobs: how to enable job crafting?. *Human Resource Management International Digest*, 26(5), 27-29.
- MIKTI & Teknopreneur. (2018, Desember 18). Mapping & Database Startup Indonesia 2018.
- Mulyadi, M. R. V., & Permana, R. H. (2022). Pengaruh Job Crafting Terhadap Work Engagement Pada Karyawan Bagian IT PT X. *Jurnal Riset Psikologi*, 45-52.
- Moorhead dan Griffin. 2013. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Mowday, R.T., Steers, R.M. and Porter, L.W. (1979) The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behaviour*, 14, 224-247.
- Mowday, R., Porter, L. and Steers, R. (1982) Employee—Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover. Academic Press, New York.
- Najla, E. A., & Prakoso, H. (2022). Pengaruh Job Crafting Terhadap Work Engagement Pada Karyawan Bagian Sales Bank X. *Jurnal Riset Psikologi*, 53-60.

- Nguyen, H. M., Nguyen, C., Ngo, T. T., & Nguyen, L. V. (2019). The effects of job crafting on work engagement and work performance: A study of Vietnamese commercial banks. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 6(2), 189-201.
- Paton, R., & Dempster, L. (2002). Managing change from a gender perspective. *European Management Journal*, 20(5), 539-548.
- Petrou, Paraskevas, dkk (2012). Crafting A Job On A Daily Basis: Contextual Correlates And The Link To Work Engagement. United States: Journal Of Organizational Behavior, J. Organiz. Behav. 33, 1120– 1141
- Petrou, P. (2013) Crafting the Change: The Role of Job Crafting and Regulatory Focus in Adaptation to Organizational Change. Utrechi University, 67-68.
- Putra, M. A., Asmony, T., & Nurmayanti, S. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Individual Readiness for Change yang Dimediasi oleh Psychological Capital. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 10(1), 28-42.
- Prabowo, T. Y. (2017). Hubungan organizational commitment dan turnover intention pada perawat. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 259-265.
- Pranatha, N. R. D., & Majorsy, U. (2019). Komitmen organisasi dan kesiapan untuk berubah pada karyawan media cetak. *Jurnal psikologi*, 11(1), 25-34.
- Rafferty, A.E., Jimmieson, N.L. and Armenakis, A.A. (2013) Change Readiness: A Multilevel Review. *Journal of Management*, 39, 110-135.
- Riddell, R. V., & Roisland, M. T. (2017). Change readiness. Faculty of School of Business and Law at University of Agder., 17–25.
- Robbin & Judge. 2015. Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.
- Robbins, Stephen. 2012. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S.P. and Judge, T.A. (2016) Organizational Behavior. 17th Edition, Pearson Education Limited, Upper Saddle River.
- Rudolph, C.W.; Katz, I.M.; Lavigne, K.N.; Zacher, H. Job crafting: A meta-analysis of relationships with individual differences, job characteristics, and work outcomes. *J. Vocat. Behav.* 2017, 102, 112–138.
- Sari, F. D., & Sitepu, S. N. (2016). Peran faktor internal dan faktor eksternal pada keberlangsungan startup bisnis kota Surabaya. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 9, 12-22.
- Sarjono, Haryadi., dan Julianita, Winda. (2011). SPSS vs LISREL: Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset. Penerbit Salemba empat, Jakarta.
- Sinha, S. P. & Rajpal, T. R. (2002). Correlational study of organizational commitment, self-efficacy and psychological barriers to technological change, *Psychologia* 45 (3), 176-83.
- Simons, J.C. and Buitendach, J.H. (2013) Psychological Capital, Work Engagement and Organizational Commitment amongst Call Centre Employees in South Africa.
- Slemp, G. R., & Vella-Brodrick, D. A. (2014). Optimising Employee Mental Health: The Relationship between Intrinsic Need Satisfaction, Job Crafting, and Employee Well-Being. *Journal of Happiness Studies*, 15, 957-977.

- Soumyaja, D., Kamlanabhan, T. J., & Bhattacharyya, S. (2015). Antecedents of employee readiness for change: mediating effect of commitment to change. *Management Studies and Economic Systems*, 2(1), 11-25.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, 2020. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, A.B. et al.2008. *The Jakarta Consulting Group on Family Business*. Jakarta: The Jakarta Consulting Group.
- Szöts-Kováts, K., & Kiss, C. (2023). How job crafting is related to the individual readiness to organizational change. *Heliyon*, 9(4).
- Tappin, R. M. 2014. Personality traits, the interaction effects of education, and employee readiness for organizational change: A quantitative study
- Tazkiyyaturrohman, R. (2020). Tren model bisnis kolaborasi antar perusahaan startup perspektif bisnis islam. *Jurnal Penelitian Islam*, 14(02), 381-401.
- Thamrin, Winny Puspasari. (2023). Job Crafting and Work Engagement among Employees of Startup Company. *Indonesian Psychological Research*, Vol. 05 (2)
- Tiffany, A., Yuniar, A., Febrian, A., Austeen, J., Suryaputra, L., Hannah, M., ... & Bagas, W. (2020). Strategi Pemilik Bisnis Startup Di Indonesia Hadapi Pandemi Covid-19. *Jurnal Vicidi*, 10(2), 55-65.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of The Job Crafting Scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 173-186.
- Vaishnavi V, Suresh M, Dutta P. A study on the influence of factors associated with organizational readiness for change in healthcare organizations using TISM. *Benchmarking-an International Journal*. 2019;26(4):1290–1313.
- Vakola, M., & Nikolaou, I. (2005). Attitudes towards organizational change: What is the role of employees' stress and commitment? *Employee Relations*, 27, 160-174.
- Visagie, C. M., & Steyn, C. (2011). Organisational commitment and responses to planned organisational change: An exploratory study. *Southern African Business Review*, 15(3), 98-121.
- Wahyuni, W. Y., & Djamhoer, T. D. (2019). Hubungan Komitmen Organisasi dengan Readiness for Change pada Karyawan Produksi PT. Kimia Farma Bandung. *Prosiding Psikologi*, 774-779.
- Wang, W., Albert, L., & Sun, Q. (2020). Employee isolation and telecommuter organizational commitment. *Employee Relations: The International Journal*, 42(3), 609-625.
- Weiner, B. J. (2009). A theory of organizational readiness for change. *Implementation science*, 4(1), 1-9.

- Wonowijoyo, S. M. T. (2018). Pengaruh organizational commitment dan kepuasan kerja terhadap turnover intention di PT. Kediri Matahari Corn Mills. *Agora*, 6(1).
- Wolowska, A. (2014). Determinants of organizational commitment. *Human Resources Management & Ergonomics*, 8(1), 129-146
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Journal Academy of Management Behavior*, 26(2), 179-201.
- Xu, C., Hartini, S., & Marpaung, W. (2018). Readiness For Change Ditinjau Dari Kepemimpinan Transformasional Pada Karyawan/I PT. Mam Medan. *Jurnal Psikologi*, 14(2), 154-164.
- Zulkarnain, Z., & Hadiyani, S. (2014). Peranan komitmen organisasi dan employee engagement terhadap kesiapan karyawan untuk berubah. *Jurnal psikologi*, 41(1), 17-33.
- 1000startupdigital.id. (2021, 9 September). BiteShip: Beragam Kurir dalam Satu Platform. Diakses pada 20 September 2023, dari <https://1000startupdigital.id/biteship-beragam-kurir-dalam-satu-platform/>
- Startupranking.com* (2023). Indonesian Top StartUp. Diakses pada 25 September 2023, dari <https://www.startupranking.com/top/indonesia>