

**PERAN *PSYCHOLOGICAL CAPITAL*
TERHADAP KESIAPAN UNTUK BERUBAH PADA
DRIVER ONLINE DI PT.GOJEK INDONESIA**



SKRIPSI

**OLEH :
USWAH TRI UTAMI
04041381621051**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
INDERALAYA
2020**

**PERAN *PSYCHOLOGICAL CAPITAL*
TERHADAP KESIAPAN UNTUK BERUBAH PADA
DRIVER ONLINE DI PT.GOJEK INDONESIA**



SKRIPSI

**Diajukan sebagai prasyarat untuk memperoleh Gelar
Sarjana Psikologi**

**OLEH :
USWAH TRI UTAMI
04041381621051**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
INDERALAYA
2020**

LEMBAR PENGESAHAN

PERAN *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* TERHADAP KESIAPAN UNTUK BERUBAH PADA *DRIVER ONLINE* DI PT.GOJEK INDONESIA

SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh
USWAH TRI UTAMI

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal 1 Desember 2020

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing I

Yeni Anna Appulembang, S.Psi., MA., Psy
NIP 198409222018032001

Pembimbing II

Marisya Pratiwi, M.Psi., Psikolog
NIP 198703192019032010

Penguji I

Dewi Anggraini, S.Psi., MA
NIP 198311022012092201

Penguji II

Rosada Dwi Iswari, M.Psi., Psikolog
NIP 199010282018032001

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi
Tanggal 1 Desember 2020



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

LEMBAR PERSETUJUAN

UJIAN SKRIPSI

Nama : Uswah Tri Utami
NIM : 04041381621051
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Kedokteran
Judul Proposal Penelitian : Peran *Psychological Capital* terhadap
Kesiapan untuk Berubah pada *Driver Online*
di PT.Gojek Indonesia

Inderalaya, 27 November 2020

Menyetujui,

Pembimbing I

Yeni Anna Appulembang, S.Psi., MA., Psy
NIP 198409222018032001

Pembimbing II

Marisya Pratiwi., M.Psi, Psikolog
NIP 198703192019032010

Mengetahui

Ketua Bagian Program Studi Psikologi



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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, Uswah Tri Utami, dengan disaksikan tim penguji skripsi, menyatakan dengan ini bahwa skripsi yang saya buat adalah karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan di dalam perguruan tinggi yang berada dimanapun. Dan sepanjang pengetahuan saya sebagai peneliti tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis ataupun diterbitkan oleh peneliti lainnya, kecuali secara jelas telah tertulis dalam naskah ini dan dimasukkan ke dalam daftar pustaka. Apabila terjadi hal yang tidak sesuai dalam isi pernyataan ini, maka saya bersedia derajat kesarjanaan yang saya peroleh dicabut.

Inderalaya, 27 November 2020

Yang menyatakan,



Uswah Tri Utami
NIM 04041381621051

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji dan syukur kepada Allah SWT. yang telah memberi rahmat, pertolongan, kesehatan dan karunia-Nya melalui orang-orang yang membimbing dan mendukung peneliti dengan berbagai jalan sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Psikologi. Skripsi ini peneliti persembahkan untuk:

1. Kedua orangtua tercinta, Bapak dan Mama'. Terimakasih untuk tidak pernah lelah memberi dukungan, nasihat, kasih sayang baik moril maupun materiyang tidak pernah berhenti sampai detik ini. Terimakasih untuk selalu menjaga dalam doa-doa serta membiarkan saya mengejar mimpi yang telah cita-citakan. Semoga Allah SWT melindungi Mama' dan Bapak,selalu diberikan kesehatan, dihindarkan dari segala musibah dan senantiasa diberikan perlindungan, kebahagiaan dan rahmat-Nya.
2. Kakak-kakak tersayang yang selalu ada untuk meringankan kesulitan, keluh dan kesah yang saya hadapi sejak masa sekolah hingga menulis penelitian skripsi ini. Terima kasih untuk selalu bersedia meluangkan waktu, memberikan nasihat, dorongan serta pengalamannya kepada saya agar tetap semangat untuk menyelesaikan masa perkuliahan.

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur bagi Allah SWT karena atas berkat rahmat dan karunia-Nya peneliti mampu menyelesaikan tugas akhir skripsi ini dengan judul “**Peran Psychological Capital terhadap Kesiapan untuk Berubah pada Driver Online di PT.Gojek Indonesia**”.

Selama penyusunan tugas skripsi ini, peneliti banyak menemui hambatan. Namun dengan bantuan, dukungan serta bimbingan dari berbagai pihak peneliti mampu mengatasi hambatan tersebut. Maka dari itu peneliti ingin mengucapkan terima kasih yang tulus serta penghargaan setinggi-tingginya kepada :

1. Prof. Dr. Ir. Anis Saggaf, MSCE, selaku Rektor Universitas Sriwijaya
2. dr. H. Syarif Husin, M.S., selaku Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya
3. Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si., selaku Ketua Bagian Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya
4. Rosada Dwi Iswari, M.Psi., Psikolog., selaku Koordinator Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya
5. Yeni Anna Appulembang, S. Psi., MA., Psy., selaku pembimbing I skripsi peneliti
6. Marisya Pratiwi, M.Psi., Psikolog., selaku pembimbing II skripsi peneliti
7. Para dosen dan staf di Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya
8. Orang tua dan Keluarga tercinta atas doa, bimbingan serta dukungan yang tiada henti-hentinya kepada peneliti

9. Responden penelitian mitra *driver* PT.Gojek Indonesia yang telah memberikan bantuan selama proses pengambilan data.
10. Muhammad Hafiz yang selalu memberikan bantuan dan dukungan dalam penyelesaian tugas akhir ini.
11. Teman-teman seperjuangan selama di perkuliahan, Pasya, Annisa, Ajeng, Anggi, Dini, Syifa, Fitri, Yulia, Ninda yang selalu memberikan canda tawa, memotivasi dan memberikan penguatan, serta masukan yang sangat berharga selama masa perkuliahan hingga penyelesain skripsi.
12. Teman-teman Owlster Fortune kelas A dan kelas B yang sudah banyak membantu selama masa perkuliahan.

Peneliti menyadari bahwa dalam pengerjaan laporan tugas akhir skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan segala bentuk saran serta masukan bahkan kritik yang membangun. Peneliti mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya, semoga penelitian ini dapat memberikan bermanfaat bagi semua pihak.

Inderalaya, 27 November 2020

Uswah Tri Utami
NIM 04041381621051

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	14
C. Tujuan Penelitian.....	14
D. Manfaat Penelitian.....	15
1. Manfaat Teoritis	15
2. Manfaat Praktis	15
E. Keaslian Penelitian	16

BAB II LANDASAN TEORI

A. Kesiapan untuk Berubah	21
---------------------------------	----

1. Pengertian Kesiapan untuk Berubah	21
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesiapan untuk Berubah.....	22
3. Dimensi Kesiapan untuk Berubah.....	24
B. <i>Psychological Capital</i>	26
1. Pengertian <i>Psychological Capital</i>	26
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Psychological Capital</i>	27
3. Dimensi <i>Psychological Capital</i>	30
C. Peran <i>Psychological Capital</i> terhadap Kesiapan untuk Berubah.....	33
D. Kerangka Berpikir	35
E. Hipotesis Penelitian.....	36

BAB III METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	37
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian	37
1. Kesiapan untuk Berubah	37
2. <i>Psychological Capital</i>	38
C. Populasi dan Sampel Penelitian	38
1. Populasi	38
2. Sampel.....	39
D. Metode Pengumpulan Data	40
1. Wawancara	41
2. Angket atau Survei	41
3. Skala Psikologis	41
E. Validitas dan Reliabilitas	44
1. Validitas	44
2. Reliabilitas.....	44
F. Metode Analisis Data	45
1. Uji Asumsi.....	45
2. Uji Hipotesis.....	46

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kancan Penelitian.....	47
B. Laporan Pelaksanaan Penelitian	49
C. Hasil Penelitian	61
D. Analisis Tambahan	68
E. Pembahasan	77

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	84
B. Saran	84

DAFTAR PUSTAKA	87
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN.....	96
----------------------	-----------

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	35
------------------------------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Kisi-Kisi Skala Kesiapan untuk Berubah	42
Tabel 3.2 Kisi-Kisi Skala <i>Psychological Capital</i>	43
Tabel 3.3 Skoring Skala Psikologis	43
Tabel 4.1 Distribusi Skala Kesiapan untuk Berubah Setelah Uji Coba	52
Tabel 4.2 Distribusi Penomoran Baru Skala Kesiapan untuk Berubah	52
Tabel 4.3 Distribusi Skala <i>Psychological Capital</i> Setelah Uji Coba	54
Tabel 4.4 Distribusi Penomoran Baru Skala <i>Psychological Capital</i>	55
Tabel 4.5 Tabel Penyebaran Skala Uji Coba	57
Tabel 4.6 Tabel Penyebaran Skala Penelitian	60
Tabel 4.7 Deskripsi Berdasarkan Usia Subjek Penelitian.....	61
Tabel 4.8 Deskripsi Berdasarkan Jenis Kelamin Subjek Penelitian	62
Tabel 4.9 Deskripsi Berdasarkan Pendidikan Terakhir Subjek Penelitian	62
Tabel 4.10 Deskripsi Berdasarkan Jenis Driver Subjek Penelitian.....	62
Tabel 4.11 Deskripsi Berdasarkan Masa Kerja Subjek Penelitian.....	63
Tabel 4.12 Deskripsi Data Penelitian.....	63
Tabel 4.13 Formulasi Kategorisasi	64
Tabel 4.14 Deskripsi Kategorisasi Kesiapan untuk Berubah pada Subjek Penelitian.....	65
Tabel 4.15 Deskripsi Kategorisasi <i>Psychological Capital</i> pada Subjek Penelitian.....	65
Tabel 4.16 Rangkuman Hasil Uji Normalitas	66
Tabel 4.17 Rangkuman Hasil Uji Linearitas.....	67

Tabel 4.18 Rangkuman Hasil Uji Hipotesis.....	67
Tabel 4.19 Hasil Uji Beda Berdasarkan Usia	68
Tabel 4.20 Deskripsi <i>Multiple Comparison</i> Hasil Perbedaan Kesiapan untuk Berubah berdasarkan Usia.....	69
Tabel 4.21 Hasil Perbedaan Mean Kesiapan untuk Berubah Berdasarkan Usia.....	70
Tabel 4.22 Hasil Uji Beda Berdasarkan Jenis Kelamin	71
Tabel 4.23 Hasil Uji Beda Berdasarkan Pendidikan Terakhir	72
Tabel 4.24 Deskripsi <i>Multiple Comparison</i> Hasil Perbedaan Kesiapan untuk Berubah berdasarkan Pendidikan Terakhir	73
Tabel 4.25 Hasil Perbedaan Mean Kesiapan untuk Berubah Berdasarkan Pendidikan Terakhir	73
Tabel 4.26 Hasil Uji Beda Berdasarkan Masa Kerja	74
Tabel 4.27 Deskripsi Data Sumbangan Efektif.....	75
Tabel 4.28 Uji Sumbangan Efektif <i>Psychological Capital</i> terhadap Kesiapan untuk Berubah.....	76
Tabel 4.29 Tingkat Mean Dimensi Kesiapan untuk Berubah	76

DAFTAR LAMPIRAN

A. Skala Uji Coba Penelitian	97
B. Skala Penelitian	110
C. Tabulasi Data Penelitian.....	118
D. Reliabilitas dan Validitas Skala Penelitian.....	140
E. Deskripsi Data Penelitia	146
F. Hasil Penelitian	151
G. Hasil Analisis Tambahan	154

PERAN *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* TERHADAP KESIAPAN UNTUK BERUBAH PADA DRIVER ONLINE DI PT.GOJEK INDONESIA

Uswah Tri Utami¹, Yeni Anna Appulembang²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran *psychological capital* terhadap kesiapan untuk berubah pada *driver online* di PT.Gojek Indonesia. Hipotesis dari penelitian yaitu ada peran *psychological capital* terhadap kesiapan untuk berubah pada *driver online* di PT.Gojek Indonesia.

Responden pada penelitian ini berjumlah 200 orang mitra *driver* PT.Gojek Indonesia. Penelitian ini menggunakan dua buah skala sebagai alat ukur, yakni skala *psychological capital* yang mengacu pada dimensi dari Luthans, Youssef dan Avolio (2007) dan skala kesiapan untuk berubah yang mengacu pada dimensi dari Holt, Armenakis, Feild dan Harris (2007).

Hasil analisis regresi menunjukkan nilai $R^2 = 0,021$, $F = 4,327$ dan $p = 0,038$ ($p < 0,05$). Hasil menunjukkan bahwa *psychological capital* memiliki peran yang signifikan terhadap kesiapan untuk berubah. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima, dimana kontribusi *psychological capital* terhadap kesiapan untuk berubah sebesar 2,1%.

Kata Kunci: *Psychological Capital, Kesiapan untuk Berubah*

¹ Mahasiswa Program Studi Psikologi FK Universitas Sriwijaya

² Dosen Program Studi Psikologi FK Universitas Sriwijaya

Pembimbing I

Yeni Anna Appulembang, S.Psi., MA., Psy
NIP 198409222018032001

Pembimbing II

Marisya Pratiwi., M.Psi, Psikolog
NIP 198703192019032010

Mengetahui

Ketua Bagian Program Studi Psikologi



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

THE ROLE OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL ON READINESS TO CHANGE ONLINE DRIVER AT PT.GOJEK INDONESIA

Uswah Tri Utami¹, Yeni Anna Appulembang²

ABSTRACT

This study aims to determine the role of psychological capital toward readiness to change on online drivers at PT Gojek Indonesia. The hypothesis of the study is that there is a role for psychological capital toward the readiness to change on online drivers at PT Gojek Indonesia.

Respondents in this study were 200 driver partners of PT Gojek Indonesia. This study uses two scales as a measuring instrument, Which was a psychological capital scale that referred to the dimensions of Luthans, Youssef and Avolio (2007) and the readiness to change scale that referred to the dimensions of Holt, Armenakis, Feild and Harris (2007).

The result of simple regression show $R^2 = 0,021$, $F = 4,327$ and $p = 0,038$ ($p < 0,05$). This result means that psychological capital has a significant role toward readiness to change. Thus the hypothesis is accepted and psychological capital contribution toward readiness to change is 2,1%.

Keyword: Psychological Capital, Readiness to Change

¹ Student of Psychology Department of Medical Faculty, Sriwijaya University

² Lecturers of Psychology Department of Medical Faculty, Sriwijaya University

Pembimbing I

Yeni Anna Appulembang, S.Psi., MA., Psy
NIP 198409222018032001

Pembimbing II

Marisya Pratiwi., M.Psi, Psikolog
NIP 198703192019032010

Mengetahui

Ketua Bagian Program Studi Psikologi



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

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perubahan di era milenial hampir berdampak pada semua aspek kehidupan, termasuk bidang teknologi. Hadirnya jaringan internet yang kian berkembang pesat menambah kecanggihan *smartphone* yang dimiliki sebagian besar masyarakat (Yunus, 2017). Hasil survei Asosiasi Penyedia Jasa Internet Indonesia (APJII) tahun 2018, menunjukkan pengguna internet di Indonesia meningkat dengan rata-rata 10,12% pertahun. Hal ini turut membangkitkan banyak perusahaan tumbuh dengan memanfaatkan teknologi, salah satunya layanan moda transportasi berbasis aplikasi *online* (Chan, Maharani dan Tresna, 2017)

Transportasi *online* dinilai memberikan pelayanan yang lebih baik dibandingkan transportasi konvensional sebagai pendahulunya. Perusahaan transportasi *online* dipilih karena kompleksitas layanan yang tersedia selain layanan transportasi seperti, kurir pengantaran barang, berbelanja, pemesanan makanan, tiket, bahkan pembelian obat-obatan (Nastiti, 2017; Sebayang, 2019). Di Indonesia terdapat beberapa perusahaan yang mendominasi layanan transportasi *online*. PT. Gojek Indonesia, merupakan salah satu perusahaan layanan transportasi *online* Indonesia yang berdiri tahun 2010 dan aktif beroperasi pada 2015. Sejak itu, aplikasi berkembang pesat dengan lebih dari 20 layanan dengan jutaan pengguna di Asia Tenggara (Junior, 2017; PT.Gojek Indonesia, 2020).

Menurut perwakilan PT. Gojek Indonesia, *driver online* sebagai tulang punggung perusahaan saat ini berkisar 2,5 juta orang (Azka, 2019; Kumparan.com, 2019). Hasil survei tim Alvara *Research Center* 2019, PT. Gojek Indonesia menjadi aplikasi transportasi paling diminati kaum milenial (Ali, 2019). Selain itu, laporan lembaga riset CB *Insights* dalam *The Global Unicorn Club* tahun 2019, PT. Gojek Indonesia telah menyandang gelar *Decacorn* (CB Insights, 2020). Penghargaan ini diberikan kepada perusahaan *startup* dengan valuasi lebih dari \$10 (Afif, 2019). Perusahaan *startup* dikenal dengan bisnis yang beroperasi secara digital dan mempunyai karakter organisasi relatif dinamis (Br Sitepu, 2017; Suwarno dan Silvianita, 2017).

Perwira dan Meiyanto (2019) menyatakan bahwa perkembangan yang sangat cepat dalam dunia teknologi menjadi peluang sekaligus tantangan bagi perusahaan *startup*. Persaingan ekonomi pasar global yang semakin sengit menuntut pelaku bisnis untuk terus berinovasi dan tetap bertahan (Hyun Jin, 2017). Sebagaimana fenomena lingkungan bisnis yang dijelaskan sebelumnya, perusahaan *startup* perlu memiliki strategi. Strategi yang dapat dilakukan dalam merespon lingkungan bisnis yang dinamis dan kompleks yaitu dengan melakukan perubahan (Bauer dan Erdogan, 2012; Widiarti dan Baidun, 2016).

Nastiti (2017) dalam penelitiannya menjelaskan sejak aktif beroperasi tahun 2015, PT. Gojek Indonesia sering melakukan beberapa perubahan kebijakan internal perusahaan yang berdampak langsung pada para *driver*. Perubahan bermula pada tahun 2016 dimana perusahaan melakukan pembaharuan sistem penilaian kinerja, disusul dengan penurunan tarif untuk pelanggan (Kresna, 2016).

Hingga saat ini, penawaran tarif rendah atau dalam bentuk promo merupakan teknik yang digunakan perusahaan untuk merebut hati konsumen dari perusahaan pesaingnya (Antara, 2019). Selain itu, perusahaan juga pernah mengubah skema insentif *driver*, yang merupakan langkah untuk menunjang kebutuhan ekspansi perusahaan di pasar Singapura (Franedya, 2019).

Perubahan yang lain juga dirasakan mitra *driver* pada skema alokasi order, perubahan ini diprediksi menggunakan algoritma pembagian order yang bergantian antar sesama *driver* (Elfira dan Indrawan, 2020). Menurut *Senior Manager Corporate Affairs* PT.Gojek Indonesia, sistem tersebut dirancang agar semua *driver* memiliki kesempatan yang sama dalam menyelesaikan order meninjau dari banyaknya jumlah *driver* yang aktif (Elfira dan Indrawan, 2020).

Disamping faktor internal, faktor eksternal seperti kondisi ekonomi atau peraturan pemerintah dapat menjadi sumber perubahan organisasi (Mangundjaya, 2002). Hal ini juga di rasakan PT.Gojek Indonesia. Penyeragaman tarif melalui Keputusan Menteri Perhubungan Nomor 348 pada Mei tahun 2019 menimbulkan pengaruh negatif. Tarif minimal perkilometer sebesar Rp 7.000 – Rp 10.000 yang ditetapkan dinilai berlebihan dan tidak lagi terjangkau untuk semua kalangan masyarakat yang mengakibatkan akses ke aplikasi mengalami penurunan (Hasibuan, 2019).

Mewabahnya pandemi covid-19 juga turut membuat PT.Gojek Indonesia melakukan perubahan untuk menyesuaikan situasi. PT.Gojek Indonesia sempat melakukan penonaktifan fitur *ride* dengan tujuan membantu pemerintah menekan angka penyebaran kasus covid-19 sekaligus menjaga kesehatan mitra *driver*.

Perubahan tersebut merupakan tindakan langsung mengikuti Peraturan Menteri Kesehatan No.9 Tahun 2020 tentang larangan sarana angkutan roda dua membawa penumpang selama masa pembatasan sosial (Pratiwi, 2020). Berdasarkan uraian diatas, tampak bahwa selain perubahan internal yang dilakukan demi kemajuan bisnis, PT.Gojek Indonesia juga harus menyesuaikan diri dengan perubahan eksternal organisasi.

Head of regional corporate affairs PT.Gojek Indonesia, menegaskan bahwa pada dasarnya semua perubahan yang telah ditetapkan pihak perusahaan selalu berupaya untuk kesejahteraan mitra dan telah diperhitungkan dengan matang (Marison, 2019). Pengambilan keputusan juga ditetapkan berdasarkan evaluasi atas situasi makro ekonomi dan perubahan perilaku masyarakat agar ekosistem di dalam perusahaan dapat bertumbuh secara optimal dan berkesinambungan (Anto, 2020; Pramisti, 2020).

Temuan beberapa penelitian mengungkapkan bahwa implementasi merupakan hal penting dalam proses perubahan, akan tetapi ketika implementasi kurang tepat justru akan menimbulkan dampak negatif (Aninkan, 2018). Berdasarkan laporan Mandiri dan Aban (2016) perubahan yang dilakukan PT.Gojek Indonesia sering kali berbenturan dengan sikap para *driver* hingga memunculkan berbagai aksi salah satunya demo mogok kerja akibat kebijakan perubahan tarif yang dianggap kurang wajar pada tahun 2015 serta tuntutan agar sistem bonus yang didasarkan atas performa *driver* dihapus pada tahun 2016. Mogok kerja dan aksi demo kembali terjadi pada tahun 2017 akibat kebijakan baru manajemen perusahaan mengenai sistem poin tambahan (Ayuwuragil, 2017).

Setahun berikutnya pada 2018 *driver* menuntut agar sistem penanggungan agar lebih transparan (CNN Indonesia, 2018) disusul dengan unjuk rasa 5000 *driver* taksi dan ojek *online* yang memohon perbaikan skema penanggungan, hingga perbaikan skema insentif (Setyowati, 2019). Perubahan yang dirasakan *driver* pada sistem alokasi order di awal tahun 2020 juga menuai keluhan hingga menjadi *tranding topic* di twitter (Setyowati dan Annur, 2020). Tak berhenti disitu, mitra *driver* Gojek sempat menolak kebijakan pemerintah tentang pelarangan membawa penumpang selama penerapan PSBB (Priyantoro, 2020).

Nola (2018) menambahkan bahwa pola kemitraan yang ada di perusahaan seringkali menjadi alasan *driver* merasa dirugikan. Hal ini sejalan dengan Greenwald yang berpendapat bahwa tren kemitraan di era ini membuat resiko yang dulunya dimiliki lembaga besar dialihkan sebagian besar ke punggung individu selaku pihak ketiga atau mitra (Cho, Cooper dan Duggan, 2016). Namun, pada dasarnya prinsip kemitraan menurut UU Nomor 20 Tahun 2008 adalah saling memerlukan, memperkuat serta menguntungkan.

Kemudian dalam budaya perusahaan *freelance*, pihak ketiga atau mitra merupakan bagian integral dari kesuksesan bisnis (Chafkin, 2010). Oleh karena itu, selain mengelola aktivitas internal, perusahaan juga memiliki tanggung jawab mengelola mitra termasuk melakukan manajemen resiko yang mungkin dihadapi mitra pada proses perubahan (Rogers, 2019; Schrantz, 2019). Dari uraian diatas diketahui bahwa perusahaan tidak dapat sepenuhnya mengabaikan mitra dalam proses perubahan sebab mitra menjadi salah satu bagian yang mendukung keberhasilan perubahan organisasi.

Menurut Mangundjaya (2018), terdapat berbagai variabel yang mempengaruhi keberhasilan perubahan, tetapi yang paling penting adalah reaksi individu (karyawan dan anggota organisasi) yang bekerja di dalamnya. Anggota organisasi menurut kamus *Law Insider* adalah setiap orang yang tergabung dalam asosiasi yang mana mitra menjadi salah satu diantaranya (Law Insider, n.d.). Mempersiapkan individu pada perubahan dapat dilakukan perusahaan sebagai bentuk mengantisipasi sikap, reaksi, serta dampak dari proses tersebut (Mangundjaya, 2002). Untuk itu perusahaan perlu memperhatikan unsur penting dalam rencana perubahan yaitu kesiapan untuk berubah (Dharmawan dan Nurtjahjanti, 2017)

Holt, Armenakis, Feild dan Harris (2007), mendefinisikan kesiapan untuk berubah sebagai deskripsi tentang seberapa besar individu secara kognitif emosional cenderung menunjukkan penerimaan, merangkul, beradaptasi dengan rencana tertentu serta dengan sengaja mengubah *status quo* yang mereka miliki. Holt et al., (2007) menyatakan bahwa kesiapan untuk berubah dapat diukur dengan melihat empat dimensi yaitu *appropriateness*, *change efficacy*, *management support*, dan *personal valence* yang ditemukan pada individu.

Appropriateness menunjukkan sejauh mana individu menilai bahwa perubahan yang ada tepat untuk diterapkan di perusahaan. Kemudian *change efficacy* mengacu pada kemampuan individu untuk mengimplementasikan perubahan yang ada. *Management support* memberikan gambaran mengenai uraian evaluasi individu mengenai seberapa jauh atasan atau pemimpin mereka mendukung perubahan yang ada di perusahaan. Kemudian, *personal valence*

menunjukkan sejauh mana perubahan tersebut memberikan manfaat bagi individu sebagai anggota dari perusahaan.

Untuk memperjelas fenomena di lapangan, peneliti melakukan wawancara terkait variabel kesiapan untuk berubah menggunakan teori Holt et al.,(2007) pada tiga subjek yakni L dan A pada tanggal 2 – 3 Juli dan E pada 22 Agustus 2020. A berusia 53 tahun dan telah bermitra di PT.Gojek Indonesia sejak tahun 2018 sedangkan L berusia 27 tahun dan E berusia 39 Tahun yang telah menjadi mitra driver PT.Gojek sejak 2019. Ketiganya mengaku bahwa sejak bermitra di PT.Gojek Indonesia sistem atau kebijakan perusahaan kerap kali mengalami perubahan.

Berdasarkan wawancara, L, A dan E belum melihat perubahan yang terjadi di perusahaan membawa pengaruh baik bagi ketiganya. Sejak awal tahun 2020, L justru mengaku tidak seperti dahulu yang mampu membawa uang 200 ribu bahkan lebih, namun sekarang 100 ribu sangat sulit didapat. Sama halnya dengan E yang rata-rata hanya dapat membawa 50-60 ribu dalam sehari. A juga menambahkan saat ini ditambah dengan pandemi covid-19 ia hanya bisa membawa pulang uang tak lebih dari 30 ribu perhari dan belum dipotong biaya operasional lain seperti bensin, pulsa atau kuota internet. E lebih jauh mengatakan bahwa manfaat pribadi yang E dapatkan lebih ke arah meningkatkan kesabaran E, hal ini mengindikasikan masih kurangnya nilai *personal valance* yang diterima terkait perubahan yang terjadi.

Selain itu, L, A dan E berpendapat bahwa saat ini dirinya membutuhkan waktu kerja yang cukup lama untuk mendapatkan order. Dengan jarak antar

orderan 1 hingga 2 jam L menjelaskan pernah bekerja hingga larut malam. L dan E juga sependapat bahwa zona daerah tertentu seperti *mall*, kampus, sekolah yang biasanya dapat mempermudah order masuk kini dinilai tidak berpengaruh. E menambahkan bahwa E sempat 4 hari tidak mendapat order sama sekali meski performanya baik-baik saja. Hal ini senada dengan A yang menunggu order dari pukul 11 siang hingga 3 sore yang belum juga masuk ke aplikasi *drivernya*. Berdasarkan hasil wawancara ketiga subjek ditemui indikasi kurangnya *change efficacy* yang dimiliki subjek terkait perubahan yang terjadi.

Berikutnya, A mengakui bahwa sistem saat ini lebih tepat untuk orang-orang yang menjadikan *driver online* sebagai pekerjaan sampingan bukan mitra yang mengandalkan pendapatan utama dari ojek *online*. L juga menambahkan disistem sebelumnya, menurut L dapat menyaring mana *driver* yang memang aktif sehingga pendapatan pun bisa diatur asalkan rajin *driver* menjalankan order. L juga merasa jeda waktu antar order saat ini kurang wajar karena membuat *driver* merasa tidak ada bedanya seperti ojek pangkalan. Hal senada juga disampaikan E, namun berbeda dengan A dan L, E menyadari bahwa *driver* yang semakin banyak menurutnya tentu akan berpengaruh pada jumlah order yang didapat setiap *driver*. Hal ini mengindikasikan masih minimnya nilai *appropriateness* yang ada.

Kemudian, L, A dan E sependapat bahwa menyatakan ketiganya kurang mengetahui informasi lebih lanjut terkait perubahan dari pihak perusahaan. Ketiganya berpendapat bahwa perubahan hanya di informasikan via aplikasi yang sering menimbulkan tanda tanya dari para *driver*. A meneruskan bahwa A sempat menghubungi pada *driver call service* namun pertanyaan yang A ajukan tidak

mendapatkan jawaban yang memuaskan. L menambahkan pihak perusahaan memang melakukan pertemuan kopdar (kopi darat), namun L beranggapan bahwa kopdar tersebut hanya berupa *sharing* saja. Hal ini menunjukkan kurangnya nilai *management support* terkait perubahan yang terjadi.

Guna memperkuat hasil wawancara diatas, peneliti melakukan survei kepada 30 mitra driver online PT. Gojek Indonesia. Survei ini disusun berdasarkan teori kesiapan untuk berubah yang dikemukakan oleh Holt et al., (2007) dan dilakukan pada 5 Juli 2020 melalui media *google form*. Berdasarkan hasil survei kesiapan untuk berubah ditemukan bahwa sebanyak 21 responden (70%) belum merasakan manfaat dari setiap perubahan yang dilakukan perusahaan, 24 responden (80%) justru mengkhawatirkan pendapatannya ketika perusahaan tengah mempersiapkan perubahan.

Selanjutnya, 29 responden (96,7%) merasa kurang mampu menyelesaikan order sebanyak ketika perubahan belum terjadi. Selain itu sebanyak 24 responden (80%) menilai bahwa perubahan yang dilakukan perusahaan belum sesuai dengan kondisi mitra driver lapangan. Hal ini kemudian didukung dengan 23 responden (76,7%) yang merasa bahwa pihak perusahaan kurang memperhatikan kesejahteraan mitra driver ketika perusahaan akan melakukan perubahan. Berdasarkan hasil wawancara dan survei tersebut, diduga mitra *driver online* PT. Gojek Indonesia memiliki tingkat kesiapan untuk berubah yang rendah dilihat melalui bagaimana para *driver online* menyikapi sebuah perubahan.

Widiarti dan Baidun (2016) menyatakan bahwa faktor internal individu dapat berpengaruh pada cara orang menyikapi perubahan. Hal ini senada dengan penelitian Kirrane, Lennon, O'Connor dan Fu (2016) yang menunjukkan bahwa respon individu terhadap perubahan dibentuk oleh sumber daya psikologis (*psychological resource*) individu. Sumber daya psikologis yang dinilai sangat penting dimiliki individu pada masa perubahan menurut Avey, Wernsing dan Luthans (2008) adalah konstruks *psychological capital*.

Penelitian yang dilakukan oleh Wang (2015) menemukan adanya hubungan positif dari *psychological capital* terhadap perilaku mendukung proses perubahan. Hal ini senada dengan hasil dari penelitian Jabbarian dan Chegini (2016) yang menunjukkan bahwa tingkat *psychological capital* tinggi pada diri individu, akan berdampak pada kesiapan individu dalam menghadapi perubahan dalam organisasi.

Luthans, Youssef dan Avolio (2007) mendefinisikan *psychological capital* sebagai perkembangan keadaan psikologis positif individu dengan karakteristik yang terbagi kedalam empat dimensi yaitu *self-efficacy* yang artinya memiliki kepercayaan diri untuk memilih dan melakukan upaya yang diperlukan untuk berhasil menyelesaikan tugas menantang, *optimism* yaitu membuat atribusi positif pada keberhasilan saat ini dan masa depan, *hope* yaitu tekun mencapai tujuan dalam rangka meraih keberhasilan, serta *resiliency* yaitu bertahan dan bangkit kembali saat menemui masalah atau kesulitan bahkan melampaui keadaan semula untuk mencapai keberhasilan.

Psychological capital menjadi kontribusi penting untuk membantu individu lebih siap pada perubahan. Adanya perubahan menuntut anggota organisasi menempa jalan dan strategi baru untuk mencapai tujuan, memiliki keyakinan serta ketahanan untuk bangkit kembali dari kesulitan dan penurunan yang pasti terjadi pada proses perubahan. Selain itu untuk mencapai kesuksesan, individu juga perlu memiliki atribusi positif pada masa depan (Avey, Wernsing dan Luthans, 2008). Lebih lanjut menurut Foks (2015) *psychological capital* dinilai juga membantu individu dalam membentuk kekuatan dan kemauan yang diperlukan dalam kesiapan untuk berubah.

Berdasarkan hasil wawancara L, E dan A menyatakan tidak pernah mempunyai target dalam bekerja terlebih pada kondisi yang tidak memungkinkan seperti tahun 2020 ini. L berpendapat bahwa berapapun penghasilannya hari itu jika sudah lelah bekerja maka L akan pulang. Sama halnya dengan A yang mengatakan bahwa ketika telah lelah menunggu order yang masuk maka ia lebih memilih pulang kerumah dan menunggu order dari rumah. E juga berpendapat yang sama namun E mengatur jam kerja hingga pukul 8 malam agar lebih produktif keesokan harinya. Hal ini memperlihatkan masih minimnya tingkat *self efficacy* yang dimiliki terhadap pekerjaan.

Dari hasil wawancara A dan E sependapat bahwa saat ini keduanya sudah melebihi kriteria usia untuk mendapat pekerjaan formal yang lebih terjamin sehingga keduanya hanya mampu menjalani pekerjaan seadanya. A mengatakan bahwa mendaftar ojek *online* bukan keinginannya namun tertarik karena iming-iming yang ditawarkan oleh orang sehingga membuat A tertarik. E

lebih lanjut menjelaskan bahwa yang terpenting adalah kebutuhan keluarga tercukupi asalkan halal. Hal yang sama juga diakui L. L mengatakan bahwa tidak ambil pusing dalam memilih pekerjaan, yang terpenting adalah L tidak menjadi pengangguran. Hal tersebut menunjukkan subjek memiliki nilai *hope* yang rendah terhadap tujuan atau harapan masa depan.

Selanjutnya, A mengatakan bahwa saat ini hanya bisa bersabar menunggu order yang ada. A menyampaikan bahwa untuk pemasukan sehari-hari saat ini sebagian besar di dibantu dari pemasukan warung milik istrinya selagi A bekerja di jalan. L juga merasa hanya dapat menerima apa yang diatur oleh perusahaan. Berbeda dari A dan L, E menambahkan bahwa berapapun hasil dari ojek tetap akan E jalani sambil menyambi kerja serabutan lain, lelah sudah pasti tapi menurut E pekerjaan apapun yang dilakukan dengan bahagia maka lelahnya akan hilang. Hal tersebut mengisyaratkan bahwa subjek memiliki nilai *optimism* yang minim terhadap suatu peristiwa yang terjadi.

Dari hasil wawancara ditemui bahwa A pernah mengalami penonaktifan aplikasi sehingga tidak dapat mengakses akunnya selama seminggu. A lebih memilih tidak mengajukan banding pada pihak perusahaan karena prosesnya memakan waktu yang lama. Begitu pula dengan L yang berpendapat tidak ada yang dapat dilakukan ketika order sedang mengalami gangguan, L lebih memilih untuk tidak bekerja dan menjadikan hari tersebut sebagai hari libur. Lain halnya dengan E yang mengatakan bahwa selagi order ojek sepi, E mencari order *offline* apapun yang dapat dikerjakan mulai dari membuat kandang ayam, cuci mobil tetangga hingga menjual minyak goreng di jalan. Hal ini menunjukkan bahwa

sedikit subjek yang memiliki kemampuan pola adaptasi positif saat menemui kesulitan yang signifikan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa masih sedikit subjek yang memiliki nilai *resiliency* terhadap masalah atau kesulitan yang dialami.

Untuk memperkuat wawancara tersebut peneliti juga melakukan survei kepada 30 mitra driver PT.Gojek Indonesia. Survei ini disusun berdasarkan teori *psychological capital* yang dikemukakan oleh Luthans, Youssef dan Avolio (2007). Berdasarkan hasil survei yang dilakukan pada 30 responden mitra *driver online* ditemukan bahwa sebanyak 20 responden (66,7%) tidak merasa yakin dapat meningkatkan pendapatan hariannya. Kemudian, sebanyak 21 responden (70%) merasa belum mampu merealisasikan apa yang telah mereka rencanakan sebelumnya karena keterbatasan yang dimiliki.

Selanjutnya, sebanyak 24 responden (80%) berpendapat bahwa penghasilan sehari-harinya bergantung dari perusahaan ini. Lebih lanjut, hasil survei menunjukkan sebanyak 27 responden (90%) kerap merasa kesal pada perusahaan jika order belum masuk ke akun driver, dan sebanyak 23 responden (76,7%) merasa tidak dapat melakukan apa-apa jika akun driver yang mereka miliki sedang mengalami gangguan. Berkaitan dengan hasil survei dan wawancara yang telah dilakukan, peneliti menduga bahwa hanya sebagian kecil dari mitra *driver online* PT.Gojek Indonesia yang memiliki tingkat *psychological capital* yang tinggi namun sebagian besar lainnya diduga memiliki tingkat *psychological capital* yang rendah sehingga cenderung tidak siap menghadapi perubahan yang terjadi di perusahaan.

Berdasarkan paparan latar belakang fenomena yang telah diuraikan, peneliti ingin mengetahui lebih lanjut mengenai kesiapan untuk berubah pada *driver online* di PT.Gojek Indonesia khususnya ditinjau dari seberapa besar peran *psychological capital* yang dimiliki oleh para mitra *driver online*. Terkait dengan hal tersebut, maka judul yang diajukan peneliti untuk rencana penelitian ini adalah peran *psychological capital* terhadap kesiapan untuk berubah pada *driver online* di PT.Gojek Indonesia.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan penelitian yang telah dipaparkan di atas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah “Apakah ada peran *psychological capital* terhadap kesiapan untuk berubah pada *driver online* di PT.Gojek Indonesia?”.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran *psychological capital* terhadap kesiapan untuk berubah pada *driver online* di PT.Gojek Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan keilmuan psikologi dan memperkaya hasil penelitian yang telah ada mengenai psikologi industri organisasi maupun psikologi positif khususnya pada ranah dunia kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi *Driver Online*

Diharapkan penelitian ini dapat memberi gambaran kepada *driver online* tentang perubahan yang kerap terjadi di perusahaan sehingga lebih lanjut mampu membantu *driver online* menjadi lebih sadar akan pentingnya meningkatkan kesiapan dalam menghadapi perubahan yaitu dengan peranan *psychological capital* dalam menjalani pekerjaannya.

b. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan bahan informasi ataupun bahan pertimbangan bagi perusahaan terutama untuk fokus membantu mitra *driver* dalam mengembangkan dan meningkatkan kesiapan berubah untuk meminimalisir reaksi negatif yang tidak diinginkan dari mitra *driver*. Hal yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan sosialisasi pra-perubahan atau dapat pula dengan infografis rencana perubahan yang akan dilakukan ke akun mitra *driver*.

E. Keaslian Penelitian

Berdasarkan penelusuran terhadap beberapa penelitian yang terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan oleh peneliti dengan judul “Peran *Psychological Capital* terhadap Kesiapan untuk Berubah pada *Driver Online* di PT. Gojek Indonesia”, peneliti menemukan beberapa penelitian lain yang juga menggunakan variabel-variabel yang ada pada penelitian ini.

Penelitian pertama adalah penelitian Robert Gigliotti, James Vardaman, David R. Marshall dan Katerina Gonzalez yang dipublikasikan pada tahun (2018) dengan jurnal yang berjudul “*The Role of Perceived Organizational Support in Individual Change Readiness*”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi hubungan antara dukungan organisasional dengan kesiapan untuk perubahan pada karyawan restoran yang sedang mengalami restrukturisasi dan pengenalan kepemimpinan baru. Subjek yang digunakan sebanyak 154 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan temuan bahwa organisasi dapat meningkatkan kemungkinan kesiapan karyawan untuk perubahan dengan mendukung karyawan sebelum inisiatif perubahan diperkenalkan.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Francisca Aully Adestyani dan Harlina Nurtjahjanti yang dipublikasikan pada tahun (2013) dengan judul jurnal “Hubungan antara *Psychological Capital* dengan *Organizational Citizen Behavior* pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *psychological capital* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. PLN (Persero). Sampel penelitian berjumlah 72 orang. Hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *psychological capital* dengan *organizational citizenship behavior* karyawan PT. PLN (Persero).

Berikutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Nurul Fathia Mahessa dan Frieda NRH yang dipublikasikan pada tahun (2016) dengan jurnal berjudul “Gaya Kepemimpinan Melayani dan Kesiapan untuk Berubah pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan melayani dengan kesiapan untuk berubah pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan. Subjek yang digunakan di penelitian ini sebanyak 130 orang. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara gaya kepemimpinan melayani dengan kesiapan untuk berubah pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan.

Penelitian İpek Kalemci Tüzün, Fatih Çetin dan H.Nejat Basım yang dipublikasikan pada tahun (2014) dengan jurnal yang berjudul “*The Role of Psychological Capital and Supportive Organizational Practices in The Turnover Process*”. Tujuan penelitian ini meneliti peran *psychological capital* (PsyCap) terhadap *perceived organizational support* (POS), *perceived supervisory support* (PSS) dan *turnover intention* serta melihat hubungan POS dan PSS dengan *turnover intention*. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 255 karyawan universitas di Turki. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan signifikan antara tingkat PsyCap yang rendah pada PSS dan *turnover intention*, temuan penelitian juga menyimpulkan bahwa baik POS dan PSS berhubungan negatif dengan *turnover intention*.

Penelitian Merve Zayim dan Yasar Kondakci yang dipublikasikan pada tahun (2015) dengan jurnal yang berjudul “*An exploration of the Relationship between Readiness for Change and Organizational Trust in Turkish Public Schools*”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi hubungan antara kepercayaan organisasi dan kesiapan untuk perubahan pada guru sekolah dasar dan menengah di sekolah umum Turki. Subjek yang digunakan sebanyak 603 guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesiapan untuk berubah (*intentional*, *emotional*, dan *cognitive*) memiliki hubungan dengan kepercayaan organisasi. Secara statistik variabel demografi yaitu tingkat sekolah (dasar dan menengah) mempengaruhi hasil penelitian.

Selanjutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Dwi Ari Setyo Nugroho, Endah Mujiasih dan Unika Prihatsanti yang dipublikasikan pada tahun (2013) dalam jurnal dengan judul “Hubungan antara *Psychological Capital* dengan *Work Engagement* pada karyawan PT. Bank Mega Regional Area Semarang”. Penelitian ini bertujuan untuk menilai hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* karyawan dari PT. Bank Mega bagian daerah Semarang. Subyek penelitian ini melibatkan 73 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif antara *psychological capital* dan *work engagement*. Semakin tinggi *psychological capital* maka semakin tinggi *work engagement*.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Ayu Bianda Pramadani dan Fajrianthi yang dipublikasikan pada tahun (2012) dengan judul jurnal “Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Kesiapan untuk Berubah pada Karyawan Divisi

Enterprise Service (DES) Telkom Ketintang Surabaya”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dengan kesiapan untuk berubah. Adapun subjek yang digunakan di penelitian ini sebanyak 56 karyawan. Hasil dari penelitian ini diperoleh kesimpulan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi khususnya komitmen afektif dan komitmen normatif dengan kesiapan untuk berubah pada karyawan Divisi *Enterprise Service (DES) Telkom Ketintang Surabaya*, sedangkan komitmen kontinuan tidak memiliki hubungan dengan kesiapan untuk berubah.

Selanjutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Jiayi Peng, Xihua Jiang, Jiayi Zhang, Runxuan Xiao, Yunyun Song, Xi Feng, Yan Zhang dan Danmin Miao yang dipublikasikan pada tahun (2013) dalam jurnal dengan judul “*The Impact of Psychological Capital on Job Burnout of Chinese Nurses: The Mediator Role of Organizational Commitment*”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menyelidiki hubungan *psychological capital* terhadap *job burnout*, serta peran variabel mediator komitmen organisasi. Subjek yang digunakan adalah 473 perawat wanita dari empat rumah sakit umum di China. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *psychological capital* dan komitmen organisasi menunjukkan hubungan yang signifikan dengan *job burnout*. Komitmen organisasi juga terbukti memediasi hubungan *psychological capital* dengan *job burnout*.

Sepanjang penelitian yang telah ditemukan, peneliti menemukan beberapa kesamaan pada variabel bebas ataupun variabel terikat. Namun ditemukan bahwa pada keseluruhan variabel, desain penelitian, fenomena, subjek, lokasi penelitian

berbeda atau tidak sama dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti. Dengan demikian, peneliti dapat mempertanggungjawabkan keaslian dan hasil penelitian yang dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adestyani, F. A., & Nurtjahjanti, H. (2013). *Hubungan Antara Psychological Capital dengan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta*. 0–9.
- Adlina, F., Wiroko, E. P., & Hayuwardhani, F. W. T. (2018). Modal Psikologis dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kesiapan Individu untuk Berubah pada Pegawai PPPKP-KKP. *Psychopathic : Jurnal Ilmiah Psikologi*, 5(2), 211–220. <https://doi.org/10.15575/psy.v5i2.2314>
- Afif, M. (2019). Perancangan Kampanye Komersial Gojek dengan Mengangkat Fenomena Pengendara di Bawah Umur. *Jurnal Komunikasi Visual Wimba*, 10(2), 121–133.
- Ali, H. (2019, July 9). *Layanan Digital Buatan Indonesia Paling Diminati Milenial*. Retrieved from <https://alvara-strategic.com/layanan-digital-buatan-indonesia-paling-diminati-milenial/>
- Andersen, L. S. (2008). *Readiness for change : can readiness be primed ?* [https://doi.org/DOI: https://doi.org/10.31979/etd.pnn8-n98c](https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.31979/etd.pnn8-n98c)
- Aninkan, D. O. (2018). Organizational Change , Change Management , and Resistance to Change – An Exploratory Study. *European Journal of Business and Management*, 10(26), 109–117.
- Antara. (2019, March 4). *Gojek dan Grab Perang Tarif, Siapa Dirugikan?* Retrieved from <https://bisnis.tempo.co/read/1181766/gojek-dan-grab-perang-tarif-siapa-dirugikan>
- Anto. (2020, June 24). *PHK Ratusan Karyawan, GoJek Fokus di Bisnis Ojek Online*. Retrieved from <https://era.id/afair/31606/phk-ratusan-karyawan-gojek-fokus-di-bisnis-ojek-online>
- APJII. (2018). Penetrasi & Profil Perilaku Pengguna Internet Indonesia Tahun 2018. *Apjii*, 51. Retrieved from www.apjii.or.id
- Armenakis, A. A., Harris, S. G., & Mossholder, K. W. (1993). Creating Readiness for Organizational Change. *Human Relations*, 46(6), 681–703. <https://doi.org/10.1177/001872679304600601>
- Avey, J. B. (2014). The Left Side of Psychological Capital: New Evidence on the Antecedents of PsyCap. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 21(2), 141–149. <https://doi.org/10.1177/1548051813515516>
- Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change?: Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *Journal of Applied Behavioral*

- Science*, 44(1), 48–70. <https://doi.org/10.1177/0021886307311470>
- Ayuwuragil, K. (2017, July 6). *Sistem Baru Penilaian Gojek Dikeluhkan Pengemudi*. Retrieved from <https://www.cnnindonesia.com/teknologi/20170705161630-185-225907/sistem-baru-penilaian-gojek-dikeluhkan-pengemudi>
- Azka, R. M. (2019, November 12). *Berapa Sih Jumlah Pengemudi Ojek Online? Simak Penelusuran Bisnis.com!* Retrieved from <https://ekonomi.bisnis.com/read/20191112/98/1169620/berapa-sih-jumlah-pengemudi-ojek-online-simak-penelusuran-bisnis.com>
- Azwar, S. (2017). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bauer, T., & Erdogan, B. (2012). *An Introduction to Organizational Behavior*.
- Bernerth, J. (2004). Expanding Our Understanding of the Change Message. *Human Resource Development Review*, 3(1), 36–52. <https://doi.org/10.1177/1534484303261230>
- Br Sitepu, S. N. (2017). Pengaruh Faktor Internal Terhadap Keberhasilan Start-Up Bisnis Di Kota Surabaya. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan | Journal of Theory and Applied Management*, 10(1), 37. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v10i1.5136>
- CB Insights. (2020). The Global Unicorn Club (including whisper valuations) Current Private Companies Valued At \$1B+. Retrieved from <https://www.cbinsights.com/research-unicorn-companies>
- Chafkin, C. L. (2010). *How to Manage an Independent Contractor*.
- Chan, A., Maharani, M., & Tresna, W. (2017). COMPARISON OF USER EXPERIENCE ON GO-JEK AND GRAB MOBILE APPS (STUDY ON PT. GO-JEK AND PT. GRAB INDONESIA CONSUMER IN DKI JAKARTA) Arianis. *Business Administration*, 2(2), 163–173. Retrieved from <http://journal.upgris.ac.id/index.php/equilibriapendidikan%0AGO-JEK>
- Cho, R. J., Cooper, G., & Duggan, A. (2016). *Independent Workers and the Changing Workplace*. 1–16.
- Choi, M., & Ruona, W. E. A. (2011). Individual readiness for organizational change and its implications for human resource and organization development. *Human Resource Development Review*, 10(1), 46–73. <https://doi.org/10.1177/1534484310384957>
- CNN. (2018, November 14). *Gojek Prioritaskan Tiga Tuntutan, Pengemudi Sorot Eksploitasi*. Retrieved from <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20181113155250-20-346234/gojek-prioritaskan-tiga-tuntutan-pengemudi-sorot-eksploitasi>

- Cunningham, C. E., Woodward, C. A., Shannon, H. S., MacIntosh, J., Lendrum, B., Rosenbloom, D., & Brown, J. (2002). Readiness for organizational change: A longitudinal study of workplace, psychological and behavioural correlates. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75(4), 377–392. <https://doi.org/10.1348/096317902321119637>
- Dawkins, S., & Angela, M. (2010). Is it All Positive? A Critical Analysis of the Current State of Psychological Capital Research. *Australian and New Zealand Academy of Management (ANZAM)*, 1–22.
- Dawkins, S., Martin, A., Scott, J., Sanderson, K., & Schüz, B. (2018). A cross-level model of team-level psychological capital (PsyCap) and individual- and team-level outcomes. *Journal of Management and Organization*, (May), 1–20. <https://doi.org/10.1017/jmo.2018.27>
- Dharmawan, D., & Nurtjahjanti, H. (2017). Hubungan Antara Perceived Organizational Support Dan Kesiapan Untuk Berubah Pada Karyawan Pt.Kai Commuter Jabodetabek. *Empati: Jurnal Karya Ilmiah S1 Undip*, 6(1), 115–119.
- Donaldson, S. I., & Grant-Vallone, E. J. (2002). Understanding self-report bias in organizational behavior research. *Journal of Business and Psychology*, 17(2), 245–260. <https://doi.org/10.1023/A:1019637632584>
- Donaldson, S. I., & Ko, I. (2010). Positive organizational psychology, behavior, and scholarship: A review of the emerging literature and evidence base. *Journal of Positive Psychology*, 5(3), 177–191. <https://doi.org/10.1080/17439761003790930>
- Drzensky, F., Egold, N., Dick, R. Van, Drzensky, F., Egold, N., & Dick, R. V. A. N. (2012). *Ready for a Change ? A Longitudinal Study of Antecedents , Consequences and Contingencies of Readiness for Change Ready for a Change ? A Longitudinal Study of Antecedents , Consequences and Contingencies of Readiness for Change*. (January 2015), 37–41. <https://doi.org/10.1080/14697017.2011.652377>
- Elfira, T. C., & Indrawan, A. F. (2020, February 21). *Gojek Kenapa, Kok Ramai Teriakan Driver Sepi Orderan?* Retrieved from <https://voi.id/artikel/baca/2988/gojek-kenapa-kok-ramai-teriakan-i-driver-i-sepi-orderan>
- Envick, brooke R. (2005). Beyond Human and Social Capital: The Importance Of Positive Psychological Capital For Enterpreneurial Success. *Journal of Allergy and Clinical Immunology*, 130(2), 556. <https://doi.org/10.1016/j.jaci.2012.05.050>
- Fachruddin, D. F., & Mangundjaya, W. L. . (2012). The impact of Workplace Well-Being and Psychological Capital, to the Individual Readiness for Change. *Proceedings 4th Asian Psychological Asociation*, 66, 37–39.

- Foks, M. (2015). Antecedents of commitment to change. *Antecedents of Commitment to Change A Study about the Contribution of Change Related Variables, Individual Variables, Communication Variables and Work-Relationships to Employees' Commitment to Organizational Change*. University of Twente Faculty of Behavior, 1–43.
- Franedya, R. (2019). *Go-Jek Naikkan Tarif Penumpang & Kurangi Insentif Driver*. Retrieved from <https://www.cnbcindonesia.com/tech/20190207125015-37-54265/go-jek-naikkan-tarif-penumpang-kurangi-insentif-driver>
- Fugate, M., Prussia, G. E., & Kinicki, A. J. (2010). Managing employee withdrawal during organizational change: The role of threat appraisal. *Journal of Management*, 38(3), 890–914. <https://doi.org/10.1177/0149206309352881>
- Ghany, A. M. M. M. (2014). Readiness for change, change beliefs and resistance to change of extension personnel in the New Valley Governorate about mobile extension. *Annals of Agricultural Sciences*, 59(2), 297–303. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2014.11.019>
- Gigliotti, R., Vardaman, J., Marshall, D. R., & Gonzalez, K. (2019). The Role of Perceived Organizational Support in Individual Change Readiness. *Journal of Change Management*, 19(2), 86–100. <https://doi.org/10.1080/14697017.2018.1459784>
- Grabarek, P. (2018). What is Psychological Capital? *Workrbeeing*. Retrieved from <https://workrbeeing.com/2018/12/10/psychological-capital/>
- Hanpachern, C., Morgan, G. A., & Griego, O. V. (1998). An extension of the theory of margin: A framework for assessing readiness for change. *Human Resource Development Quarterly*, 9(4), 339–350. <https://doi.org/10.1002/hrdq.3920090405>
- Haqq, Z. N., & Natsir, M. (2019). Three Components of Readiness to Change: Communication of Change and Change-Efficacy as Antecedents. *Perisai : Islamic Banking and Finance Journal*, 3(1), 33. <https://doi.org/10.21070/perisai.v3i1.2011>
- Hasibuan, L. (2019, December 22). *Bukan Perang Dagang, Ini Perang Tarif Grab & Gojek vs Maxim*. Retrieved from <https://www.cnbcindonesia.com/tech/20191222133055-37-125019/bukan-perang-dagang-ini-perang-tarif-grab-gojek-vs-maxim>
- Holt, D. T., Armenakis, A. A., Feild, H. S., & Harris, S. G. (2007). Readiness for organizational change: The systematic development of a scale. *Journal of Applied Behavioral Science*, 43(2), 232–255. <https://doi.org/10.1177/0021886306295295>

- Hyun Jin, C. (2017). The effect of psychological capital on start-up intention among young start-up entrepreneurs: A cross-cultural comparison. *Chinese Management Studies*, 11(4), 707–729. <https://doi.org/10.1108/CMS-06-2017-0162>
- Inoue, A., Kawakami, N., Ishizaki, M., Shimazu, A., Tsuchiya, M., Tabata, M., ... Kuroda, M. (2010). Organizational justice, psychological distress, and work engagement in Japanese workers. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 83(1), 29–38. <https://doi.org/10.1007/s00420-009-0485-7>
- InsiderLaw. (n.d.). No Title. Retrieved from <https://www.lawinsider.com/dictionary/member-organization>
- Jabbarian, J., & Chegini, M. G. (2016). The Effect of Perceived Organizational Support on Employee Resistance to Change: A Study on Guilan Municipal Staff. *Journal of History Culture and Art Research*, 5(4), 642. <https://doi.org/10.7596/taksad.v5i4.627>
- Jones, R. A., Jimmieson, N. L., & 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. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2005.00500.x>
- Junior, M. S. (2017). Fungsionalitas Konflik Gojek : Studi Fenomenologi Terhadap Konflik Pengemudi Gojek di Kota Kediri. *Jurnal Analisa Sosiologi*, 6(1), 16–32.
- Kirrane, M., Lennon, M., O'Connor, C., & Fu, N. (2016). Linking perceived management support with employees' readiness for change: the mediating role of psychological capital. *Journal of Change Management*, 17(1), 47–66. <https://doi.org/10.1080/14697017.2016.1214615>
- Kirrane, M., Lennon, M., O'Connor, C., & Fu, N. (2017). Linking perceived management support with employees' readiness for change: the mediating role of psychological capital. *Journal of Change Management*, 17(1), 47–66. <https://doi.org/10.1080/14697017.2016.1214615>
- Kresna, M. (2016, August 18). *Manuver Tarif Gojek*. Retrieved from <https://tirto.id/manuver-tarif-gojek-bBDt>
- Kumparan.com. (2019). Tingkatkan Kesejahteraan Driver dengan Gojek Swadaya. Retrieved from <https://kumparan.com/tugujogja/tingkatkan-kesejahteraan-driver-dengan-gojek-swadaya-1552034003365842830/full>
- Lennon, M., Kirrane, M., & Fu, N. (2014). Management support and change readiness: An investigation of the mediating role of psychological capital. *British Academy of Management (BAM) 2014 Conference Proceedings*, 1–27. Retrieved from <http://www.bam.ac.uk/>

- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge. In *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*.
<https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195187526.001.0001>
- 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 ?* 16(2).
- Mahessa, N. F., & NRH Frieda. (2016). Gaya Kepemimpinan Melayani dan Kesiapan untuk Berubah pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Empati*, 8(24), 113–116.
- Mandiri, A., & Aban, R. (2016, October 3). *Inilah Aksi-aksi Demo yang Pernah Dilakukan Driver Gojek*. Retrieved from
<https://www.suara.com/news/2016/10/03/202801/inilah-aksi-aksi-demo-yang-pernah-dilakukan-driver-gojek>
- Mangundjaya, W. (2002). Mempersiapkan Individu Di Organisasi untuk Menghadapi Perubahan. *Konferensi I APIO Surabaya*, 123–132.
- Mangundjaya, W. L. (2018). *Psikologi Positif Teori dan Terapan untuk Perubahan* (pp. vii–337). pp. vii–337. Jawa Barat: Goresan Pena.
- Mardhatillah, A., & Rahman, S. A. (2020). *Kesiapan Karyawan untuk Berubah : Demografis dari Prediktor Psikososial ? Apakah ada Perbedaan*. 18(1).
<https://doi.org/10.7454/jps.2020.08>
- Marison, W. (2019, August 5). *Gojek Tanggapi Keluhan Mitra Pengemudi yang Demo di Depan Kantornya*. Retrieved from
<https://megapolitan.kompas.com/read/2019/08/05/20031011/gojek-tanggapi-keluhan-mitra-pengemudi-yang-demo-di-depan-kantornya>
- Morrow, P. C., & Mcelroy, J. C. (1987). *Work Commitment and Job Satisfaction over Three Career Stages*. 346, 330–346.
- Munawaroh, L., & Meiyanto, I. J. K. S. (2017). Peranan Psychological Capital terhadap Kesiapan Individu untuk Berubah yang Dimoderatori oleh Persepsi Dukungan Organisasi. *Jurnal Psikologi*, 44(3), 185.
<https://doi.org/10.22146/jpsi.25381>
- Nastiti, A. D. *Worker Unrest and Contentious Labor Practice of Ride-Hailing*. , (2017).
- Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F., & Hirst, G. (2014). Psychological capital: A review and synthesis ALEXANDER. *Journal of Organizational Behavior*, 60(1), 120–138. <https://doi.org/10.1002/job>
- Nola, L. F. (2018). *Perjanjian Kemitraan vs Perjanjian Kerja*. Retrieved from

[https://berkas.dpr.go.id/puslit/files/info_singkat/Info Singkat-X-7-I-P3DI-April-2018-209.pdf](https://berkas.dpr.go.id/puslit/files/info_singkat/Info_Singkat-X-7-I-P3DI-April-2018-209.pdf)

- Nwanzu, C. L., & Babalola, S. S. (2019). Examining psychological capital of optimism, self-efficacy and self-monitoring as predictors of attitude towards organizational change. *International Journal of Engineering Business Management*, 11, 1–12. <https://doi.org/10.1177/1847979019827149>
- Pan, X., Chen, M., Hao, Z., & Bi, W. (2018). The effects of organizational justice on positive organizational behavior: Evidence from a large-sample survey and a situational experiment. *Frontiers in Psychology*, 8(JAN), 1–16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.02315>
- Perwira, L. T., & Meiyanto, I. J. K. S. (2019). *Memahami Strategi QISCUS untuk Unggul dalam Ketidakpastian Lingkungan Bisnis yang Tinggi*. 5(2), 97–113. <https://doi.org/10.22146/gamajop.48580>
- Peterson, S. J., Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Zhang, Z. (2011). Psychological capital and employee performance: A latent growth modeling approach. *Personnel Psychology*, 64(2), 427–450. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01215.x>
- Pramadani, A. B., & Fajrianthi. (2012). Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Kesiapan untuk Berubah pada Karyawan Divisi Enterprise Service (DES) Telkom Ketintang Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 1 No 2(02), 102–109.
- Pramisti, N. Q. (2020). *Gojek PHK 430 Karyawan, Tutup GoMassage, GoClean, GoFood Festival*. Retrieved from <https://tirto.id/gojek-phk-430-karyawan-tutup-gomassage-goclean-gofood-festival-fKQt>
- Pratiwi, G. (2020, April 10). *Gojek: Layanan GoRide Hilang dari Aplikasi Selama PSBB di Jakarta*. Retrieved from <https://www.pikiran-rakyat.com/teknologi/pr-01363603/gojek-layanan-goride-hilang-dari-aplikasi-selama-psbb-di-jakarta>
- Priyantoro, D. D. (2020, April 9). *Asosiasi Ojol Menolak Keras Larangan Angkut Penumpang saat PSBB*. Retrieved from <https://otomotif.kompas.com/read/2020/04/09/130150015/asosiasi-ojol-menolak-keras-larangan-angkut-penumpang-saat-psbb>
- Pryce-Jones, J. (2010). Happiness at Work. Maximizing Your Psychological Capital for Success. In *Management Decision* (Vol. 49). <https://doi.org/10.1108/00251741111143676>
- PT.Gojek Indonesia. (2020). Home Page Profile. Retrieved from <https://www.gojek.com/about/>
- Roemer, A. (2018). *Perceived Organisational Support and Well-Being : the*

Mediating Effect of Psychological Capital.

- Rogers, T. (2019). *What is Third-Party Risk Management?* Retrieved from <https://vendorcentric.com/single-post/what-is-third-party-risk-management/>
- Rosidah, A. (2013). Pengaruh Keadilan Organisasi Dengan Mediasi Strategi Koping Terhadap Burnout pada Pekerja Sosial Dinas Sosial. *Proceeding PESAT (Psikologi, Ekonomi, Sastra, Arsitektur & Teknik Sipil) Bandung*, 8-9 Oktober 2013 Vol., 5, 8–9.
- Samaranayake, A. U., & Toshihiko, T. (2017). Employee Readiness for Organizational Change: A Case Study in an Export Oriented Manufacturing Firm in Sri Lanka. *Eurasian Journal of Business and Economics*, 10(20), 1–16. <https://doi.org/10.17015/ejbe.2017.020.01>
- Schrantz, P. (2019). *A Few Practical Tips for Third-Party Oversight Change Management.* Retrieved from <https://vendorcentric.com/single-post/a-few-practical-tips-for-third-party-oversight-change-management/#>
- Sebayang, R. (2019). Ojol Baru Bermunculan, Bisakah Runtuhkan Dominasi Grab-Gojek? Retrieved from <https://www.cnbcindonesia.com/tech/20191110202339-37-114123/ojol-baru-bermunculan-bisakah-runtuhkan-dominasi-grab-gojek>
- Setyowati, D. (2019, August 4). *Besok, 5 Ribu Mitra Pengemudi Unjuk Rasa di Kantor Gojek Artikel ini telah tayang di Katadata.co.id dengan judul “Besok, 5 Ribu Mitra Pengemudi Unjuk Rasa di Kantor Gojek”*, Penulis: Editor: Retrieved from <https://katadata.co.id/desysetyowati/digital/5e9a503b37ff7/besok-5-ribu-mitra-pengemudi-unjuk-rasa-di-kantor-gojek>
- Setyowati, D., & Annur, C. M. (2020, February 20). *Gojek dan Asosiasi Respons Keluhan Pengemudi Ojol Soal Sistem Order Baru.* Retrieved from <https://katadata.co.id/berita/2020/02/20/gojek-asosiasi-respons-keluhan-pengemudi-ojol-soal-sistem-order-baru>
- Shah, N., & Shah, S. G. S. (2010). Relationships between employee readiness for organisational change, supervisor and peer relations and demography. *Journal of Enterprise Information Management*, 23(5), 640–652. <https://doi.org/10.1108/17410391011083074>
- Shea, C. M., Jacobs, S. R., Esserman, D. A., Bruce, K., & Weiner, B. J. (2014). Organizational readiness for implementing change: A psychometric assessment of a new measure. *Implementation Science*, 9(1), 1–15. <https://doi.org/10.1186/1748-5908-9-7>
- Sterns, H. L., & Miklos, S. M. (1995). The Aging Worker in a Changing Environment : Organizational and Individual Issues. *Journal of Vocational Behavior*, 47, 248–268.

- Sugiono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Suwarno, D. J., & Silvianita, A. (2017). Knowledge Sharing Dan Inovasi Pada Industri Startup Pendanaan Startup. *Jurnal Ecodemica*, Vol. 1 No.(1), 98–106.
- Swanson, R. A., & Holton, E. F. (2009). *Research in Organizations*. Retrieved from www.bkconnection.com
- Vakola, M., & Nikolaou, I. (2005). Attitudes towards organizational change: What is the role of employees' stress and commitment? *Employee Relations*, 27(2), 160–174. <https://doi.org/10.1108/01425450510572685>
- Wang, L. (2015). The Relationship between Employee Psychological Capital and Change-Supportive Behavior—Mediating Effect of Cognitive of Change. *Open Journal of Social Sciences*, 03(04), 125–133. <https://doi.org/10.4236/jss.2015.34015>
- Weiner, B. J. (2009). A theory of organizational readiness for change. *Implementation Science*, 4(1), 1–9. <https://doi.org/10.1186/1748-5908-4-67>
- Widiarti, D., & Baidun, A. (2016). Pengaruh Modal Psikologis, Komitmen Organisasi dan Iklim Psikologis terhadap Kesiapan dalam Menghadapi Perubahan. *Tazkiya Journal of Psychology*, 4(1), 89–102.
- Yunus, M. (2017). Gojek sebagai Simbol Perubahan Sosial dan Ekonomi di Kota Tegal. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Ekonomi*, 2(2), 59–68. Retrieved from <http://journal.upgris.ac.id/index.php/equilibriapendidikan%0AGO-JEK>
- Zayim, M., & Kondakci, Y. (2015). An exploration of the relationship between readiness for change and organizational trust in Turkish public schools. *Educational Management Administration and Leadership*, 43(4), 610–625. <https://doi.org/10.1177/1741143214523009>