

**PENGARUH *SELF EFFICACY* TERHADAP *READINESS TO CHANGE*  
*DAN WORK PERFORMANCE* PADA PT. BPR INTI AMBARAWA  
SEJAHTERA**

**SKRIPSI**



**Disusun Oleh:**

**Renaldi Kenny Pramono**

**11190617**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS BISNIS**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**YOGYAKARTA**

**2022**

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI**  
**SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Renaldi Kenny Pramono  
NIM : 11190617  
Program studi : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“PENGARUH *SELF EFFICACY* TERHADAP *READINESS TO CHANGE*  
*DAN WORK PERFORMANCE* PADA PT BPR INTI AMBARAWA  
SEJAHTERA”**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta  
Pada Tanggal : 24 Januari 2023

Yang menyatakan



(Renaldi Kenny Pramono)  
11190617

**PENGARUH *SELF EFFICACY* TERHADAP READINESS TO CHANGE  
DAN WORK PERFORMANCE PADA PT. BPR INTI AMBARAWA  
SEJAHTERA**

**SKRIPSI**



**Disusun Oleh:**

**Renaldi Kenny Pramono**

**11190617**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS BISNIS**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**YOGYAKARTA**

**2022**

**HALAMAN PENGAJUAN**

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Study Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana

Untuk Memenuhi Sebagai Syarat-syarat

Guna Memperoleh

Gelar Sarjana Manajemen



Disusun Oleh:

Renaldi Kenny Pramono

11190617

**FAKULTAS BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**YOGYAKARTA**

**2022**

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan Judul :

Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap *Readiness To Change* dan *Work Performance* pada PT BPR  
Inti Ambarawa Sejahtera

Telah diajukan dan dipertahankan oleh :

**Renaldi Kenny Pramono**  
11190617

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen  
Fakultas Bisnis  
Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan **Diterima** untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar  
Sarjana Manajemen pada tanggal  
**24 Januari 2023**

<b>Nama Dosen</b>		<b>Tanda Tangan</b>
1. Dr. Heru Kristanto, M.T. (Ketua Tim)	:	
2. Hardo Firmana G.G.M., S.E., M.Sc. (Dosen Penguji)	:	
3. Ambar Kusuma Astuti, S.E., M.Si. (Dosen Pembimbing)	:	

Yogyakarta, 24 Januari 2023

Disahkan Oleh :

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Perminas Pangeran, M.Si

Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

*“PENGARUH SELF EFFICACY TERHADAP READINESS to CHANGE  
DAN WORK PERFORMANCE PADA PT. BPR INTI AMBARAWA SEJAHTERA”*

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi Sarjana pada Progam Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya suah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika kemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 25 November 2022



Renaldi Kenny Pramono

11190617

## KATA PENGANTAR

Penulis memanjatkan puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Readiness to Change dan *Work Performance* Pada *PT BPR Inti Ambarawa Sejahtera*. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan akhir studi jenjang Strata-1, Program studi Manajemen dengan fokus Sumber Daya Manusia, Fakultas Bisnis, Universitas Kristen Duta Wacana. Dalam proses penyelesaian studi ini, penulis mendapat banyak bantuan dan dukungan dari berbagai pihak baik secara moril maupun materiil. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua kandung yang terkasih Bapak Fahmi dan Ibu Linneke, yang selalu menyayangi dengan penuh cinta, memberi segala dukungan, motivasi, doa, dan perhatian yang diberikan setiap waktu
2. Dra Ambar Kusuma Astuti, SE, M. Si. selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan arahan selama penyusunan skripsi.
3. Sahabat seperjuangan saya ketika kuliah Gabrielle Septiano Elryan Pratama yang telah memberikan waktu, dan dukungan selama proses penulisan skripsi

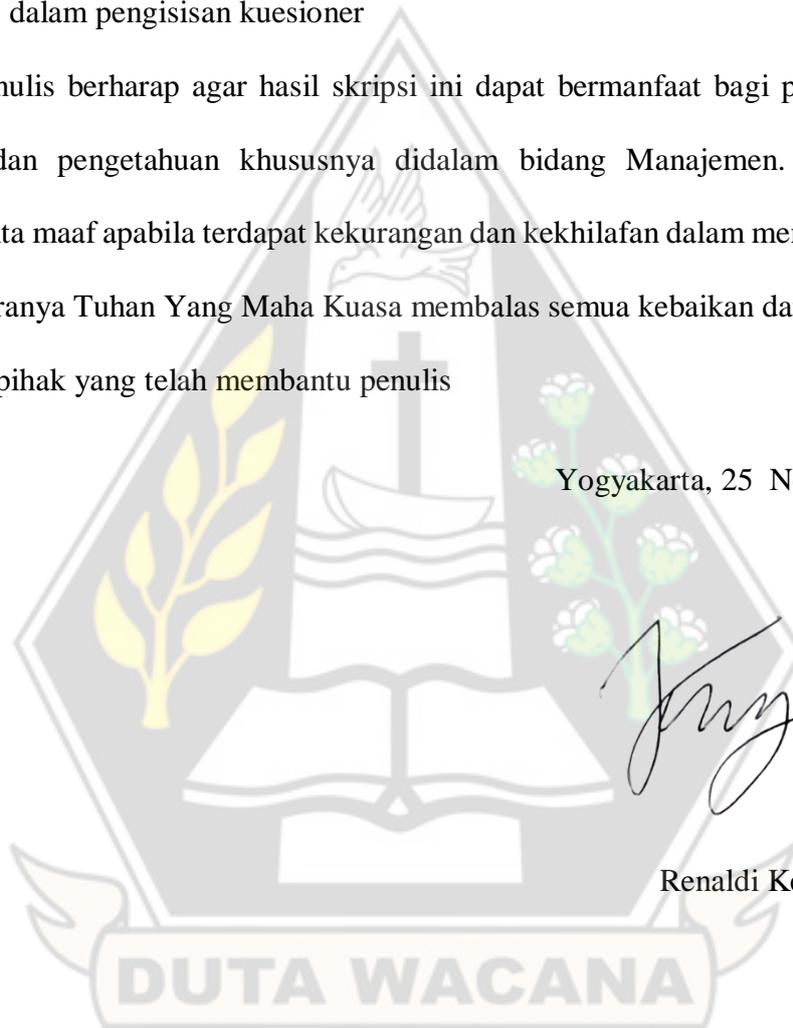
4. Bapak Ibu Dosen Fakultas Bisnis yang tidak dapat disebutkan satu persatu atas seluruh dedikasi, ilmu, dan bimbingan selama proses perkuliahan yang telah memberikan ilmu kepada penulis selama masa kuliah.
5. Seluruh responden yang telah bersedia membantu dan meluangkan waktu dalam pengisian kuesioner

Penulis berharap agar hasil skripsi ini dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu dan pengetahuan khususnya didalam bidang Manajemen. Penulis juga meminta maaf apabila terdapat kekurangan dan kekhilafan dalam menyusun skripsi ini. Kiranya Tuhan Yang Maha Kuasa membalas semua kebaikan dan bantuan dari pihak-pihak yang telah membantu penulis

Yogyakarta, 25 November 2022



Renaldi Kenny Pramono

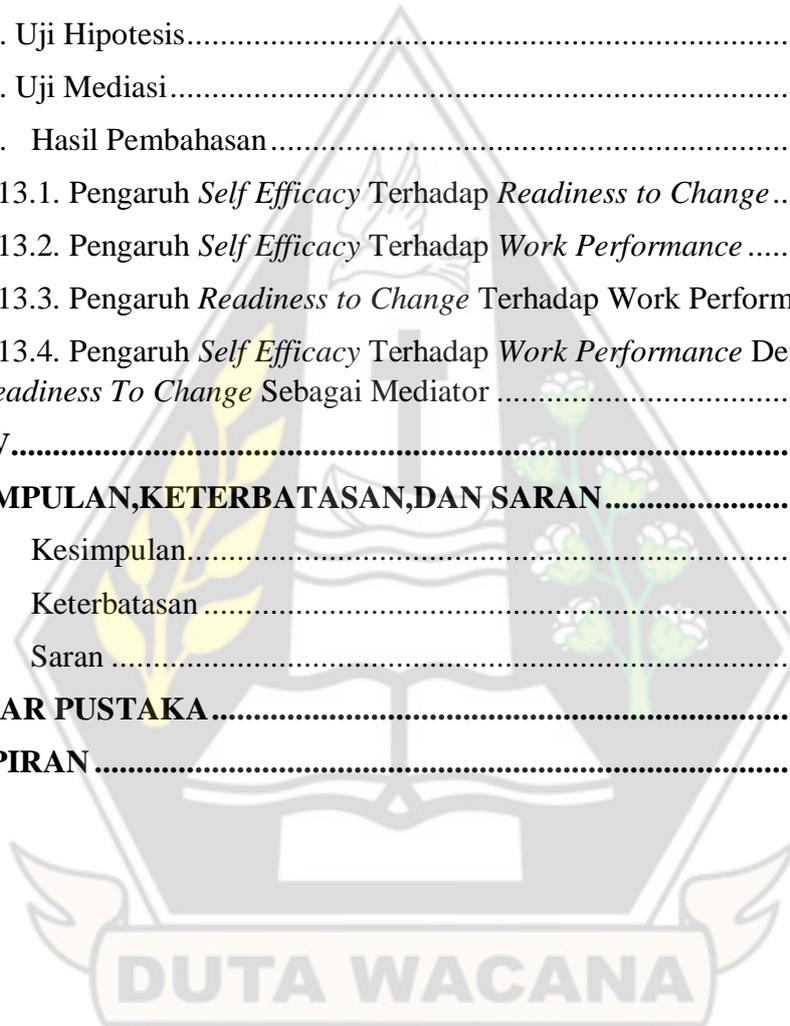


## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGAJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN MOTTO .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xv</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I .....</b>	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	4
1.3. Perumusan Masalah .....	5
1.4. Tujuan Penelitian .....	5
1.5. Manfaat Penelitian .....	6
1.6. Batasan Masalah .....	6
<b>BAB II .....</b>	<b>8</b>
<b>TELAAH PUSTAKA .....</b>	<b>8</b>
2.1. <i>Self Efficacy Theory</i> .....	8
2.1.1. Aspek <i>Self Efficacy</i> .....	8
2.1.2. Fungsi <i>Self Efficacy</i> .....	9
2.2. <i>Readiness to Change Theory</i> .....	10
2.3. <i>Work Performance Theory</i> .....	11

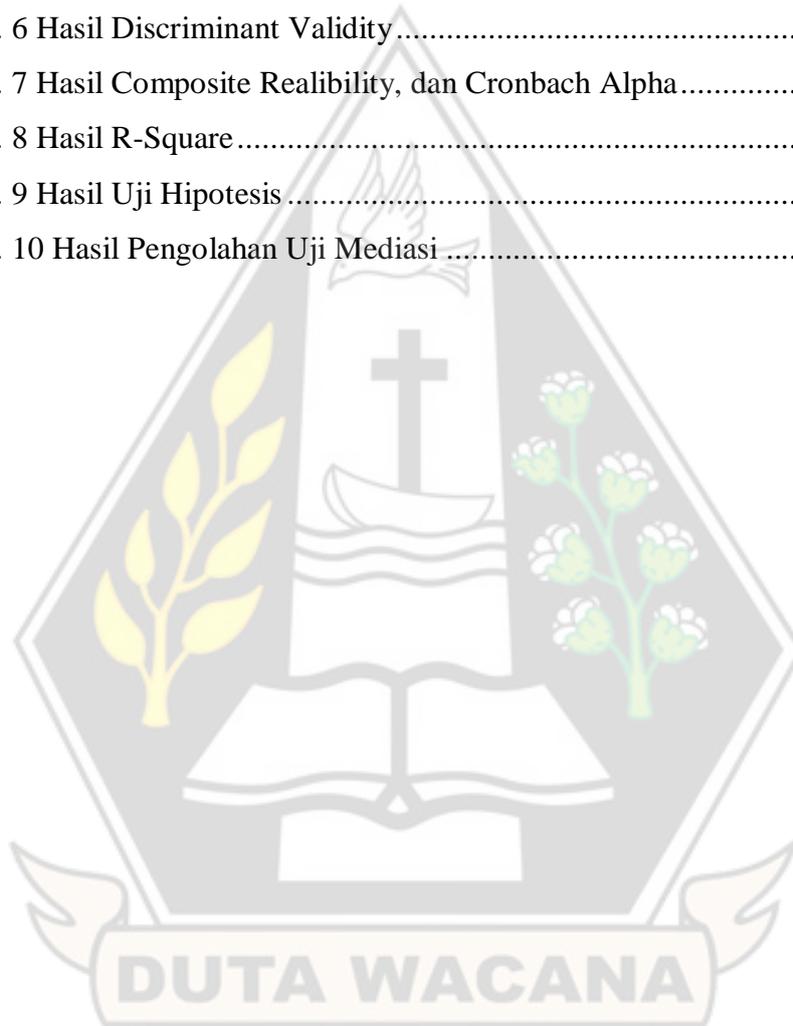
2.3.1.	Indikator <i>Work Performance</i> .....	12
2.4.	Pengembangan Hipotesis .....	13
2.4.1.	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap <i>Readiness to Change</i> .....	13
2.4.2.	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap <i>Work Performance</i> .....	14
2.4.3.	Pengaruh <i>Readiness to Change</i> Terhadap <i>Work Performance</i> .....	14
2.4.4.	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap <i>Work Performance</i> dengan <i>Readiness to Change</i> sebagai mediator.....	15
2.5.	Model Penelitian.....	15
2.6.	Penelitian Terdahulu .....	16
2.7.	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	18
2.8.	Struktur Organisasi .....	19
<b>BAB III</b>	.....	<b>20</b>
<b>METODOLOGI PENELITIAN</b>	.....	<b>20</b>
3.1.	Jenis Penelitian .....	20
3.2.	Definisi Operasional Variabel .....	20
3.2.1.	<i>Self Efficacy</i> .....	20
3.2.2.	<i>Readiness to Change</i> .....	21
3.2.3.	<i>Work Performance</i> .....	21
3.4.	Target dan Karakteristik Populasi .....	23
3.5.	Prosedur Pengumpulan Data .....	24
3.6.	Pengolahan Data dan Pengujian Hipotesis.....	25
3.6.1.	Analisis Pemodelan Dengan PLS-SEM.....	25
3.6.2.	Uji Hipotesis.....	28
3.6.3.	Uji Mediasi.....	28
<b>BAB IV</b>	.....	<b>31</b>
<b>ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	.....	<b>31</b>
4.1.	Karakteristik Responden.....	31
4.2.	Jenis Kelamin .....	31
4.3.	Tingkat Pendidikan.....	32
4.4.	Usia .....	32
4.5.	Masa Bekerja.....	33
4.6.	Evaluasi <i>Outer Model</i> .....	34

4.7. <i>Convergent validity</i> .....	34
4.8. <i>Discriminant validity</i> .....	35
4.9. <i>Composite Realibility, dan Cronbach Alpha</i> .....	36
4.10. <i>Evaluasi Inner Model</i> .....	37
4.10.1. <i>R-Square</i> .....	38
4.10.2. <i>Q-Square</i> .....	39
4.11. Uji Hipotesis.....	39
4.12. Uji Mediasi.....	40
4.13. Hasil Pembahasan.....	41
4.13.1. Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap <i>Readiness to Change</i> .....	42
4.13.2. Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap <i>Work Performance</i> .....	43
4.13.3. Pengaruh <i>Readiness to Change</i> Terhadap <i>Work Performance</i> .....	44
4.13.4. Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap <i>Work Performance</i> Dengan <i>Readiness To Change</i> Sebagai Mediator .....	45
<b>BAB V</b> .....	<b>46</b>
<b>KESIMPULAN,KETERBATASAN,DAN SARAN</b> .....	<b>46</b>
5.1. Kesimpulan.....	46
5.2. Keterbatasan .....	47
5.3. Saran .....	47
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>49</b>
<b>LAMPIRAN</b> .....	<b>52</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu.....	16
Tabel 4. 1 Tabel Jenis Kelamin.....	31
Tabel 4. 2 Tabel Tingkat Pendidikan.....	32
Tabel 4. 3 Tabel Usia.....	32
Tabel 4. 4 Tabel Masa Bekerja.....	33
Tabel 4. 5 Hasil Convergent Validity.....	35
Tabel 4. 6 Hasil Discriminant Validity.....	36
Tabel 4. 7 Hasil Composite Realibility, dan Cronbach Alpha.....	37
Tabel 4. 8 Hasil R-Square.....	38
Tabel 4. 9 Hasil Uji Hipotesis.....	40
Tabel 4. 10 Hasil Pengolahan Uji Mediasi.....	41



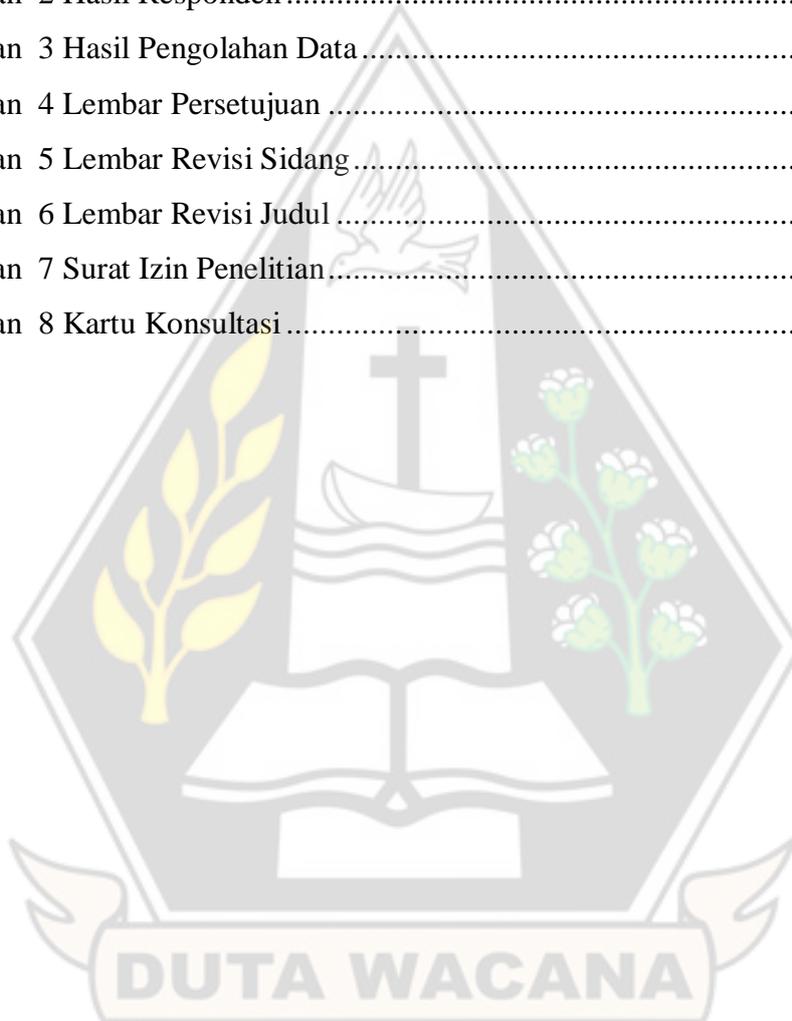
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Model Mediasi Sederhana .....	28
Gambar 3.2 Alur Analisis Pengelompokan .....	29
Gambar 4.1 Evaluasi Outer Model.....	32
Gambar 4.2 Evaluasi Inner Model .....	35



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner .....	52
Lampiran 2 Hasil Responden .....	54
Lampiran 3 Hasil Pengolahan Data .....	57
Lampiran 4 Lembar Persetujuan .....	59
Lampiran 5 Lembar Revisi Sidang .....	59
Lampiran 6 Lembar Revisi Judul .....	59
Lampiran 7 Surat Izin Penelitian .....	60
Lampiran 8 Kartu Konsultasi .....	61



PENGARUH *SELF EFFICACY* TERHADAP *READINESS TO CHANGE* DAN *WORK PERFORMANCE* PADA PT BPR INTI AMBARAWA SEJAHTERA

Renaldi Kenny Pramono  
11190617

Progam Studi Manajemen Fakultas Bisnis  
Universitas Kristen Duta Wacana  
Email: renaldypramono@gmail.com

**ABSTRAK**

Dengan berbagai macam faktor yang ada untuk mempengaruhi *readiness to change* dan *work performance* di dunia kerja, tentunya sangatlah penting untuk memperhatikan faktor *self efficacy* khususnya di PT BPR Inti Ambarawa Sejahtera agar selalu beradaptasi dan memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan. Untuk mempengaruhi hal tersebut diperlukannya performa kinerja yang baik serta kesiapan untuk perubahan dari karyawan, disamping itu peran faktor *self efficacy* sangat diperlukan untuk membuat karyawan untuk berubah. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap performa kerja dengan melalui kesiapan untuk berubah pada karyawan di PT BPR INTI AMBARAWA SEJAHTERA.

Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data melalui kuisioner kepada 47 responden yang bekerja di PT BPR Inti Ambarawa Sejahtera dengan menggunakan metode random sampling serta merupakan applied research. Teknik analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Model – Partial Least Square versi 4 (SEM-PLS 4). Hasil data menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap performa kerja, serta berpengaruh juga terhadap kesiapan untuk berubah. Hasil data juga menunjukkan bahwa kesiapan untuk berubah berpengaruh terhadap performa kerja

Kata Kunci: Faktor *Self efficacy* , Performa kerja, Kesiapan untuk berubah.

*THE EFFECT OF SELF EFFICACY ON READINESS TO CHANGE AND WORK  
PERFORMANCE AT PT BPR INTI AMBARAWA SEJAHTERA*

Renaldi Kenny Pramono  
11190617

*Departement Management Faculty of Business  
Duta Wacana Christian University  
Email: renaldypramono@gmail.com*

**ABSTRACT**

*With a variety of factors that exist to influence readiness to change and work performance in the world of work, of course it is very important to pay attention to self-efficacy factors, especially at PT BPR INTI AMBARAWA SEJAHTERA so that they always adapt and provide the best results for the company. To influence this, good performance and readiness for change from employees are needed, besides that the role of self-efficacy factors is very necessary to make employees change. The purpose of this research is to determine the effect of self-efficacy on work performance through readiness to change for employees at PT BPR INTI AMBARAWA SEJAHTERA.*

*This research was conducted by collecting data through questionnaires to 47 respondents who work at PT BPR INTI AMBARAWA SEJAHTERA using the random sampling method and is an applied research. The data analysis technique used is the Structural Equation Model – Partial Least Square version 4 (SEM-PLS 4). The results of the data show that transformational leadership influences work performance, and also influences readiness to change. The results of the data also show that readiness to change affects work performance*

*Keywords : Self efficacy, Work performance, Readiness to change*

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang

Globalisasi memiliki dampak luas terhadap kehidupan masyarakat. Pengaruh yang dihasilkan dari globalisasi seperti daya saing yang ketat, terutama dalam lingkup bisnis (Winarno, 2008). Perusahaan diwajibkan dalam ambil bagian pada perubahan yang terjadi. Perusahaan yang sanggup merealisasikan perubahan pada organisasi dipercaya bisa bertahan pada persaingan, sedangkan yang tidak dapat merealisasikan perubahan organisasi dipercaya akan tertinggal dalam persaingan.

George dan Jones (2012) memaparkan bahwasanya perubahan organisasi memiliki 2 jenis yaitu evolusioner serta revolusioner. George dan Jones (2012) juga menerangkan bahwasanya perubahan yang bersifat evolusioner yaitu perubahan yang timbul secara perlahan lahan dan juga memiliki tahapan, memiliki fokus yang ketat, tidak dapat berlangsung secara seketika, terjadi secara perlahan, serta menyesuaikan terhadap strategi maupun struktural yang telah ada. Perubahan yang bersifat revolusioner merupakan perubahan yang terjadi secara cepat, dramatis, memiliki fokus yang luas, mendorong persepsi dari manajemen atas maupun pusat yang memberikan penilaian bahwasanya perubahan dalam organisasi dibutuhkan dalam merespon perubahan lingkungan yang cepat (George & Jones, 2012). Perubahan revolusioner yang nyata dapat memiliki pengaruh secara menyeluruh terhadap tingkata perusahaan atau organisasi. Perubahan revolusioner terdiri organisasi, struktural, prosedural kerja, kemudian strategi perencanaan organisasi. Perubahan yang terjadi memiliki dampak berupa struktural, proses pada bisnis, teknologi, produk terbaru, serta kebiasaan yang dimiliki karyawan.

Efikasi diri merupakan keyakinan dari dalam diri individu bahwasanya bisa mengendalikan situasi serta mendapatkan dampak yang secara positif (Bandura, 1997). Baron & Byrne (2000) menyatakan efikasi diri yaitu pemberian nilai dari individu kepada keterampilan maupun kompetensi untuk melaksanakan tugas,

tercapainya suatu tujuan, hingga bisa memberikan suatu hasil. Efikasi diri dipengaruhi faktor-faktor seperti, seberapa besar individu memiliki kepercayaan terhadap dirinya saat mendapatkan kesulitan pada tugas, kekuatan dan juga kelemahan terkait pengukuran keyakinan pada kemampuan dirinya, seberapa jauh harapan pada semua situasi secara global. (Lunenburg, 2011). Lalu, efikasi diri bisa juga dideskripsikan kepercayaan individu atas kompetensi diri dalam penyelesaian kerja berlandaskan situasi, motivasi seseorang yang bersumber dari suatu yang dia percaya dibandingkan sesuatu yang secara objektif sesuai. (Purwanto, 2016).

Berlandaskan penjelasan atau deskripsi yang telah dipaparkan dapat diambil kesimpulan efikasi diri yaitu pengukuran individu tentang dirinya maupun kepercayaan terkait besarnya kemampuan seseorang saat menyelesaikan tugas supaya dapat meraih hasil.

Kesiapan untuk berubah merupakan keyakinan, perilaku dan juga intensitas anggota organisasi atau perusahaan terhadap suatu perubahan yang diperlukan oleh perusahaan atau organisasi serta kemampuannya didalam melaksanakan terjadinya perubahan. (Armenakis, 1993). Menurut Holt (2007) kesiapan untuk berubah mencerminkan seberapa jauh seseorang atau personal secara kognitif serta emosional memiliki kecenderungan menyetujui dan juga menerapkan suatu rencana yang memiliki tujuan agar dapat berubah. Kesiapan individu berubah dideskripsikan kerelaan untuk menerima pada perubahan. (Jones, 2005). Menurut Desplaces (2005) kesiapan individu untuk berubah merefleksikan pemikiran, batin serta hasrat seseorang, yang realistis maupun tidak yang dapat mengakibatkan perilaku dalam bersikap.

Berlandaskan definisi yang telah dijabarkan, penulis menyimpulkan kesiapan untuk berubah merupakan tindakan dan batin yang dipunyai oleh seseorang agar bisa menerima perubahan yang dapat terlihat dari perilaku siap mengambil bagian pada suatu kegiatan untuk pengembangan perusahaan.

Kinerja adalah perilaku maupun tindakan tentang bagaimana suatu tujuan yang berhasil tercapai (Armstrong & Taylor, 2014). Penelitian lain yang dilakukan oleh Luthans (2005) menerangkan bahwa kinerja adalah proses berfokuskan kepada

target yang ditujukan supaya memastikan bahwasannya proses dalam perusahaan organisasi sesuai supaya bisa mengoptimalkan produktivitas karyawan, tim, serta organisasi. Luthans (2005) juga menjelaskan bahwa kinerja sebagai tindakan yang dilaksanakan maupun tidak dilaksanakan oleh karyawan. Agar mengetahui bagaimana kinerja dari karyawan dalam suatu organisasi dibutuhkan berbagai macam aspek. Kinerja dipengaruhi oleh variable yang terkait pekerjaan diantaranya role-stress dan konflik kerja - nonkerja (Babin & Boles, 1998). Kriteria yang dipakai untuk pengukuran kinerja, yaitu : Kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya serta hubungan antar personal (Bernardin & Russel, 1993). Sementara (Mathis & Jackson, 2002) menyatakan bahwasanya kinerja karyawan terdiri dari faktor faktor tertentu, yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan, kehadiran, kemampuan kerjasama, dan kesetiaan.

Holt, et al (2007) mendeskripsikan kesiapan merupakan rasa percaya dalam diri karyawan bahwasanya mereka dapat mengimplementasikan perubahan yang sedang dicanangkan (self efficacy), perubahan yang direncanakan sesuai agar bisa terlaksanakan oleh organisasi (appropriateness), pemimpin memiliki komitmen penuh terhadap perubahan bersifat terencana (management support), serta suatu perubahan dapat memberi laba untuk anggota organisasi (personal benefit). Berlandaskan Holt, et al (2007) karyawan dinilai siap untuk berubah dapat merefleksikan sifat dan sikap berupa : penerimaan, mengayomi, serta melaksanakan perencanaan suatu perubahan. Karyawan mencerminkan context, content, process, serta atribut individu untuk menyimpulkan dan percaya perubahan yang nantinya akan dilaksanakan. Kesiapan diri untuk berubah merupakan faktor esensial untuk terciptanya kesuksesan dalam perubahan (Armenakis. 1993). Saat perubahan dilaksanakan akan memunculkan dua sikap : positif dan negatif. Sikap positif terlihat dengan kesiapan individu untuk berubah, sedangkan sikap negatif tercermin dari sikap menyimpang atau menolak adanya perubahan. Dalam menanamkan sikap positif pada diri karyawan bisa dilaksanakan dengan cara menumbuhkan kesiapan untuk berubah dalam diri karyawan hingga perubahan yang dilaksanakan dapat mencapai keberhasilan yang diinginkan.

Penelitian pada jurnal utama yang dilakukan oleh Lista Meria, Fachmi Tamzil (2021) yang berjudul “PENGARUH EFIKASI DIRI TERHADAP KESIAPAN UNTUK BERUBAH DAN KINERJA KARYAWAN” tujuan yang dipaparkan yaitu untuk mengukur pengaruh dari efikasi diri terhadap kinerja karyawan di rumah sakit Indonesia dengan readiness to change sebagai mediator. Lista Meria, Fachmi Tamzil (2021) menggunakan metode kuantitatif yang dilakukan terhadap karyawan perusahaan di daerah Banten dengan masa bakti kurang dari 5 tahun hingga lebih dari 10 tahun. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan sample sebanyak 120 individu dan menggunakan Structural Equation Modelling untuk mengolah data. Dalam penelitian ini ditemukan efikasi diri mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada kesiapan untuk berubah. Kedua, efikasi diri ditemukan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian, kesiapan untuk berubah didapatkan hasil mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan yang terakhir, hubungan transformational leadership terhadap work performance dengan readiness to change sebagai mediator ditemukan hasil berpengaruh positif dan signifikan.

Kesiapan melakukan perubahan memang akan menjadi tantangan bagi perusahaan. Namun, perusahaan harus siap untuk melakukan perubahan. Diantara strategi yang penting diperhatikan yaitu kesiapan untuk berubah (readiness for change) dalam setiap organisasi. Dasarnya kinerja karyawan tidak selalu mengalami peningkatan tapi bisa juga mengalami penurunan (Gabriela et al, 2018). Jika kinerja karyawan mengalami penurunan maka akan berpengaruh terhadap aktivitas kerja perusahaan dan menurunnya produksi. Langkah yang harus diambil untuk menghindari hal tersebut maka perlu menjaga konsistensi kinerja karyawan. Apalagi di tengah pandemi ini kinerja karyawan harus tetap dijaga agar tidak mengalami penurunan dan harus tetap dipertahankan konsistensi kinerjanya.

## 1.2. Identifikasi Masalah

Penelitian ini dilakukan di PT. BPR INTI AMBARAWA SEJAHTERA dikarenakan saat melakukan survei ke lokasi, saya menemukan banyaknya penurunan work performance oleh para karyawan yang bekerja disana, mulai dari susah untuk beradaptasi ataupun berubah dengan adanya pandemi covid 19 hingga meragukan kemampuan diri sendiri dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Berlandaskan latar belakang yang sudah dijelaskan, dapat diketahui bahwa *work performance* dipengaruhi terhadap *self efficacy*. Kedua, *self efficacy* ditemukan juga memiliki pengaruh terhadap *readiness to change*. Kemudian, *work performance* juga dipengaruhi oleh *readiness to change* serta *self efficacy* memiliki pengaruh terhadap *work performance* dengan *readiness to change* sebagai mediator.

Dalam penelitian (Angkawijaya *et al.*, 2018). ditemukan *self efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *rediness to change*. Sedangkan dalam penelitian yang dilaksanakan oleh (De Clercq *et al.*, 2018; Rahayu *et al.*, 2018). menemukan hasil bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *work performance*.

## 1.3. Perumusan Masalah

Berlandaskan latar belakang serta identifikasi masalah yang ada, rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

- 1.1.1. Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *Self Efficacy* terhadap *Readiness to Change*?
- 1.1.2. Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *Self Efficacy* terhadap *Work Performance*?
- 1.1.3. Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *Readiness to Change* terhadap *Work Performance*?
- 1.1.4. Apakah terdapat pengaruh yang positif antara *Self Efficacy* terhadap *Work Performance* dengan *Readiness to Change* sebagai mediator?

#### 1.4. Tujuan Penelitian

Berlandaskan perumusan masalah yang ada, tujuan dari penelitian ini yaitu :

- 1.1.1. Mengidentifikasi pengaruh yang positif dan signifikan antara *Self Efficacy* terhadap *Readiness to Change*
- 1.1.2. Mengidentifikasi pengaruh yang positif dan signifikan antara *Self Efficacy* terhadap *Work Performance*
- 1.1.3. Mengidentifikasi pengaruh yang positif dan signifikan antara *Readiness to Change* terhadap *Work Performance*.
- 1.1.4. Mengidentifikasi pengaruh yang positif dan signifikan antara *Self Efficacy* terhadap *Work Performance* dengan *Readiness to Change* sebagai mediator

#### 1.5. Manfaat Penelitian

Bagi peneliti serta Civitas akademisi, penelitian ini adalah proses belajar lebih berpikir kritis dalam melaksanakan penelitian tentang dampak self efficacy terhadap readiness to change dan work performance secara langsung, serta bermanfaat dalam menambah pengetahuan dan pengalaman bagi penulis, serta penulis berharap dapat memberi informasi dan literatur penunjang bagi civitas akademisi melalui penelitian ini dalam penelitian-penelitian yang akan menggunakan topik serta variabel sejenis

BPR:

Bagi PT BPR Inti Ambarawa Sejahtera disarankan menjadi masukan sebagai bahan informasi mengenai dampak self efficacy terhadap readiness to change dan work performance para karyawan. sehingga karyawan akan lebih mengerti betapa pentingnya self efficacy terhadap pekerjaan mereka.

Pengembangan Ilmu:

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi landasan dalam mengetahui faktor – faktor yang memengaruhi *work performance* dalam sebuah badan usaha dalam konteks ini adalah karyawan PT BPR INTI AMBARAWA SEJAHTERA .

Disamping itu diharapkan menjadi nilai tambah ilmu pengetahuan ilmiah pada bidang manajemen sumber daya manusia.

## 1.6. Batasan Masalah

- 1.6.1 Penelitian ini berfokus pada karyawan PT BPR Inti Ambarawa Sejahtera dan akan dilaksanakan langsung pada bulan november 2022 di kantor PT BPR Inti Ambarawa Sejahtera semarang. Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel yang memengaruhi yaitu *Self Efficacy*, *Readiness to Change*, dan *Work Performance*.
- 1.6.2 *Self Efficacy* Menurut Bandura (dalam Alwisol, 2008), adalah persepsi diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu. Efikasi diri berkaitan dengan keyakinan diri memiliki kompetensi melaksanakan tindakan yang diharapkan.
- 1.6.3 *Readiness to Change* menurut Hanpachern (1997) adalah kemampuan individu secara mental, secara psikologis maupun fisik siap, siap, atau siap dalam berkontribusi pada organisasi kegiatan pembangunan. Individu dengan kesiapan yang tinggi untuk perubahan akan berpartisipasi, mempromosikan dan menunjukkan perilaku yang mendukung terhadap perubahan
- 1.6.4 *Work Performance* merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang mampu diraih karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan (Mangkunegara. 2015:67)

## BAB V

### KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Setelah melakukan proses pengolahan dan analisis data pada bab IV tentang pengaruh *self efficacy* terhadap *work performance* dengan *readiness to change* sebagai mediator, maka diperoleh kesimpulan dari 4 hipotesis yang telah diuji menggunakan Structural Equation Modelling (SEM) menggunakan SmartPLS 4, keempat hipotesis dinyatakan terdukung. Berikut merupakan penjelasan dari kesimpulan dalam penelitian ini:

1. *Self efficacy* terbukti memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap *readiness to change*. Hasil ini menjadi bukti bahwa semakin baik gaya *self efficacy* diterapkan maka akan meningkatkan *readiness to change* atau kesiapan untuk berubah pada karyawan di
2. *Self efficacy* memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap *work performance*. Hasil ini membuktikan apabila semakin baik gaya *self efficacy* diimplementasikan maka akan meningkatkan performa kinerja karyawan

3. *Readiness to change* memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap *work performance*. Hasil ini membuktikan bahwa semakin siap untuk berubah maka performa kerja akan semakin meningkat.
4. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work performance* terhadap *readiness to change* sebagai mediator. Hasil ini membuktikan bahwa semakin baiknya gaya self efficacy akan mampu meningkatkan performa kerja apabila memiliki kesiapan untuk berubah yang baik pula.

## 5.2. Keterbatasan

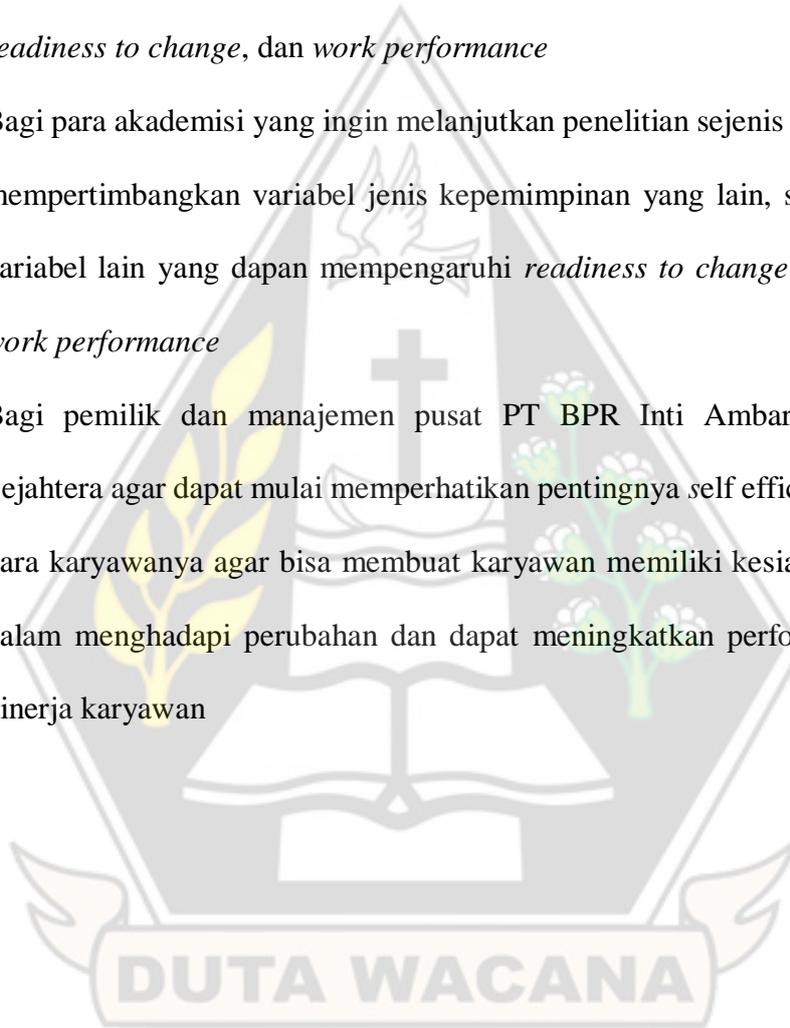
Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, terdapat keterbatasan dalam melakukan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a. Penyebaran kuisisioner yang dilakukan secara online dimana terkadang masih banyak responden yang menjawab tidak sesuai dengan realita yang dirasakan responden tersebut, sehingga dapat dikatakan hasil penyebaran kuisisioner yang dilakukan tidak memberi hasil yang optimal.
- b. Penelitian ini hanya meneliti 1 jenis gaya kepemimpinan yaitu *Self Efficacy*
- c. Objek pada penelitian ini sangatlah spesifik yaitu sebuah bank perkreditan rakyat yang ada di ambarawa, PT BPR Inti Ambarawa Sejahtera

### 5.3. Saran

Berdasarkan hasil analisis data, pembahasan dan kesimpulan, beberapa usulan yang diajukan yang berguna untuk keperluan praktis dan untuk studi lebih lanjut, adalah sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya yang memiliki variabel serupa yaitu *self efficacy*, *readiness to change*, dan *work performance*
- b. Bagi para akademisi yang ingin melanjutkan penelitian sejenis bisa mempertimbangkan variabel jenis kepemimpinan yang lain, serta variabel lain yang dapat mempengaruhi *readiness to change* dan *work performance*
- c. Bagi pemilik dan manajemen pusat PT BPR Inti Ambarawa Sejahtera agar dapat mulai memperhatikan pentingnya *self efficacy* para karyawannya agar bisa membuat karyawan memiliki kesiapan dalam menghadapi perubahan dan dapat meningkatkan performa kinerja karyawan



## DAFTAR PUSTAKA

- Ariani, I., D. (2018). The Influence of Fairness of Performance Appraisal and Job Satisfaction Through Commitment on Job Performance in Rumah Sakit CondongCatur Yogyakarta. S2 Thesis. Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). Handbook of Human Resource Management Practice (13th ed.). UK: Kogan Page.
- Yulius Fransisco Angkawijaya, Puspita Dian Arista, Dania Asri Dewi (2018). Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni.
- Armenakis, A., A., & Fredenberger, W. B. (1997). Organizational change readiness practices of business turnaround change agents. *Knowledge and Process Management*, 4, 143–152.
- Asbari, M., Hidayat, D., & Purwanto, A. (2021). Managing Employee Performance: From Leadership to Readiness for Change.
- Babin, B., J., & Boles, J. S. (1998). Employee behavior in a service environment: A model and test of potential differences between men and women. *Journal of Marketing* 62(2), 77–91.
- Bass, B., & Avolio, B. (2000). Technical Report, Leader form, Rater form, and Scoring Key of MLQ From 5x-Short. Mind Garden, Inc.

- Bernardin, H., J. & Russel, J.E.A (1993). *Human Resource Management an Experiental approach*. Singapore: Mc Graw-Hill, Inc.
- Burns, J. (1978). *Leadership*. Harper.
- Bogler, R. (2001). The influence of leadership style on teacher job satisfaction. *Educational Administration Quarterly*, 37(5), 662–683.
- Hair, J., F., Black, W. C., & Babin, B, J. (2010). *Multivariate Data Analysis (7th Edition)*. United States : Pearson.
- Hanpachern, C. (1997). *The extension of the theory of margin: A framework for assessing readiness for change (Unpublished doctoral dissertation, Colorado State University, Fort Collins)*.
- Hartono, J. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman*. BPFE. Yogyakarta.
- 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.
- Mahessa, N., F., & Frieda, N., R., H. (2017). Gaya Kepemimpinan Melayani dan Kesiapan Untuk Berubah Pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Empati* 5 (1). 113-11.
- Mahessa, N., F., & Hadiyati, F. N. R. (2016). Gaya Kepemimpinan Melayani dan Kesiapan untuk Berubah pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Empati* 5(1), 113–116.
- Moeheriono. (2012). “Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”. Jakarta: Raja. Grafindo Persada.
- Mustafa. Z., & Wijaya, T. (2012). *Panduan Teknik Statistik SEM & PLS dengan SPSS AMOS*. Cahaya Atma Pustaka, Yogyakarta.
- Novitasari, D., Goestjahjanti, F., & Asbari, M. (2020). The Role of Readiness to Change between Transformational Leadership and Performance: Evidence from a Hospital during Covid-19 Pandemic. *Asia Pacific*

*Management and Business Application* 9. 37-56.

- Pranowo, W., & Prihatsanti, U. (2016). Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kesiapan untuk Berubah pada Karyawan KPP Pratama Purworejo dan Temanggung DJP Wilayah Jawa Tengah II. *Jurnal Empati* 5(4). 678-682.
- Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, P. B. (2019). Influence of Transformational and Transactional Leadership Style toward Food Safety Management System ISO 22000:2018 Performance of Food Industry in Pati Central Java. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis* 7(2). 180–185.
- Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Samad, S. (2012). The Influence of Innovation and Transformational Leadership on Organizational Performance, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 57. 486-493.
- Sims, R., R. (2002). *Organizational Success Through Effective Human Resources Management*. United State of America: Quorum Books.
- Suryabrata, S. (2004). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Taylor, J. (2014). Organizational Culture and the Paradox of Performance Management. *Public Performance & Management Review* 38(1). 7–22.
- Vincenzo. (2010). *Handbook of Partial Least Square*. Berlin: Springer.
- Xu, C., Hartini, S., & Marpaung, W. (2018). Readiness For Change Ditinjau Dari Kepemimpinan Transformasional Pada Karyawan/I PT. Mam Medan. *Jurnal Psikologi* 14. 154.
- Fahmi Ilman. (2020). Pengaruh Employee Engagement and Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Global Heaterindo Teknik)
- Zhao, X., Lnych Jr, J., G., & Chen, Q. (2010) *Reconsidering Baron and Kenny: Myths and Truths about Mediation Analysis by JOURNAL OF CONSUMER RESEARCH, Inc.* • Vol. 37 • August 2010 All rights

*reserved.* 0093-5301/2010/3702-0007\$10.00. DOI: 10.1086/651257

