

**PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL*, *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP* TERHADAP *READINESS TO CHANGE* MELALUI MEDIASI *WORK ENGAGEMENT* PADA DOSEN TETAP PTS DI LLDIKTI WILAYAH III  
JAKARTA**



Disertasi yang Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
untuk Mendapatkan Gelar Doktor

**PASCASARJANA  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
2024**

**PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI  
DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TERBUKA/ PROMOSI DOKTOR**

Promotor

Kopromotor

Prof. Dr. Corry Yohana, M.M.

Tanggal: 24 Desember 2023

Unggul Purwohedi, SE, M.Si, Ph.D, CMA

Tanggal: 28 Desember 2023

**NAMA**

**TANDA TANGAN**

**TANGGAL**

Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus  
(Ketua)<sup>1</sup>

29 Des 2023

Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si  
(Sekretaris)<sup>2</sup>

29 Des 2023

Nama : Lista Meria  
No. Registrasi : 9917921004  
Program Studi : Ilmu Manajemen  
Tgl. Lulus : .....




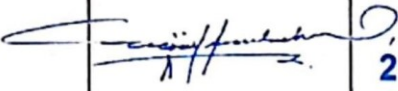



**BUKTI PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN DISERTASI**

**SETELAH UJIAN TERTUTUP**

Nama Mahasiswa : Lista Meria

No Registrasi : 9917921004

Program Studi : Ilmu Manajemen

No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus. (Ketua)		29 Des 2023
2	Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si. (Sekretaris)		29 / 12 2023
3	Prof. Dr. Corry Yohana, M.M. (Promotor)		24 Des 2023
4	Unggul Purwohedi, SE, M.Si, Ph.D, CMA (Kopromotor)		28/12/2023
5	Prof. Dr. Rd Tuty Sariwulan, M.Si (Penguji)		29 / 12 2023
6	Prof. Agung Dharmawan Buchdadi, M.M., Ph.D. (Penguji)		21 / 12 2023
7	Prof. Dr. Ir. Untung Rahardja, M.T.I., M.M. (Penguji Luar)		21/12/2023

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Lista Meria  
NIM : 9917921004  
Jenjang : S3 (Doktor)  
Program Studi : Ilmu Manajemen  
Angkatan : 2021  
Semester : 119 (Ganjil) Tahun Akademik 2022/2023

Dengan ini menyatakan bahwa persetujuan ujian terbuka dan perbaikan ujian tertutup untuk pemberkasan yudisium dan wisuda adalah benar tanda tangan dan sudah mendapatkan persetujuan oleh komisi penguji. Apabila saya melanggar pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi dari Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 31 Desember 2023  
Yang membuat pernyataan,



(Lista Meria)

## PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Lista Meria  
NIM : 9917921004  
Jenjang : S3 (Doktor)  
Program Studi : Ilmu Manajemen - Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul : Pengaruh *Psychological Capital, Perceived Organizational Support* Dan *Transformational Leadership* Terhadap *Readiness to Change* Melalui Mediasi *Work Engagement* Pada Dosen Tetap PTS di LLDIKTI Wilayah III Jakarta.

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Disertasi ini asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Doktor baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di institusi pendidikan lainnya.
2. Disertasi ini bukan saduran/ terjemahan melainkan merupakan gagasan, rumusan dan hasil pelaksanaan penelitian/implementasi saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan promotor, kopromotor dan dewan penguji.
3. Disertasi ini ditulis dengan kaidah-kaidah ilmiah dan belum pernah dipublikasikan
4. Semua disertasi dan penelitian yang relevan yang dikutip dalam disertasi ini dicantumkan pada daftar pustaka

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari terbukti ada penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya saya ini, serta sanksi lain yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, 31 Desember 2023



1000  
Rp  
198AKX661634075

Lista Meria



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN  
KEBUDAYAAN UNIVERSITAS NEGERI  
JAKARTA UPT PERPUSTAKAAN

Jalan Rawamangun Muka Jakarta 13220  
Telepon/Faksimili: 021-4894221  
Laman: [lib.unj.ac.id](http://lib.unj.ac.id)

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Negeri Jakarta, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Lista Meria  
NIM : 9917921004  
Fakultas/Prodi : Pascasarjana/Doktor Ilmu Manajemen  
Alamat email : listameria\_9917921004@mhs.unj.ac.id

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah:

Skripsi  Tesis  Disertasi  Lain-lain (.....)

yang berjudul :

***Pengaruh Psychological Capital, Perceived Organizational Support dan Transformational Leadership terhadap Readiness To Change melalui Mediasi Work Engagement pada Dosen Tetap PTS di LLDIKTI Wilayah III Jakarta***

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 17 Januari 2024

Penulis

Lista Meria

## ABSTRAK

Setiap perubahan akan berdampak terhadap SDM yang ada di dalam organisasi. Oleh karena itu, mendorong anggota organisasi untuk siap menghadapi perubahan sangat penting. Kesiapan perlu mendapat perhatian karena perubahan akan memunculkan hal baru dan cara kerja baru yang lebih menantang. Penelitian ini bertujuan untuk membangun model secara konseptual dan empiris serta untuk mengisi kesenjangan penelitian terkait faktor-faktor yang menjadi antecedent *readiness to change*, dengan menganalisis, menguji dan menemukan pengaruh *psychological capital*, *perceived organizational support* dan *transformational leadership* terhadap *readiness to change* melalui *work engagement* pada dosen tetap PTS di LLDIKTI Wilayah III Jakarta. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 367 dosen menggunakan teknik *convenience sampling*. Evaluasi *Common Method Bias* (CMB) dilakukan untuk memastikan tidak ada bias pada proses pengumpulan data. Analisis data penelitian menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan bantuan *software AMOS v24*. Terdapat 9 hipotesis yang diterima dan 1 hipotesis yang tidak diterima dalam penelitian ini. Hasil pengujian hipotesis menemukan bahwa *psychological capital* dan *perceived organizational support* secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap *readiness to change*. Penelitian ini menemukan bukti empiris bahwa *work engagement* memediasi secara parsial (*partially mediation*) pada pengaruh *psychological capital* terhadap *readiness to change* dan *perceived organizational support* terhadap *readiness to change*. Namun demikian, hasil pengujian hipotesis lainnya membuktikan bahwa *transformational leadership* tidak dapat memengaruhi *readiness to change* secara langsung (hipotesis tidak diterima). Pengaruh *transformational leadership* terhadap *readiness to change* hanya terjadi ketika variabel *work engagement* menjadi mediasi, atau dengan kata lain *work engagement* memediasi secara penuh (*fully mediation*) pengaruh *transformational leadership* terhadap *readiness to change*. Temuan penelitian ini memberikan implikasi dan rekomendasi kepada PTS di LLDIKTI Wilayah III untuk meningkatkan *readiness to change* dalam lingkungan yang terus berubah. Selanjutnya hasil penelitian ini juga memberikan rekomendasi teoritikal untuk pengembangan penelitian dimasa mendatang.

**Kata kunci:** *psychological capital*, *perceived organizational support*, *transformational leadership*, *work engagement*, dan *readiness to change*.

## ABSTRACT

Every change has an impact on the human resources within the organization. Therefore, encouraging organizational members to be ready to face change is very important. Readiness needs attention because change will give rise to new things and new, more challenging ways of working. This research aims to build a conceptual and empirical model and to fill research gaps related to factors that are antecedents of readiness to change by analyzing, testing and discovering the effect of psychological capital, perceived organizational support and transformational leadership on readiness to change in private university lecturers at LLDIKTI Region III Jakarta. Data was collected by distributing questionnaires to 367 lecturers using convenience sampling techniques. Common Method Bias (CMB) evaluation was conducted to ensure no bias in the data collection process. Research data analysis uses Structural Equation Modeling (SEM) with the help of AMOS v24 software. There were nine hypotheses accepted and 1 hypothesis rejected in this research. The results of hypothesis testing found that psychological capital and perceived organizational support directly had a positive and significant influence on readiness to change. This research finds empirical evidence that work engagement partially mediates the effect of psychological capital on readiness to change and perceived organizational support on readiness to change. However, the results of other hypothesis testing prove that transformational leadership cannot directly influence readiness to change. The influence of transformational leadership on readiness to change only occurs when the work engagement variable becomes mediation, or in other words, work engagement fully mediates the effect of transformational leadership on readiness to change. This research provides implications and recommendations for private universities in LLDIKTI Region III to increase readiness to change in an ever-changing environment. Furthermore, the results of this research also offer theoretical recommendations for future research development.

**Keywords:** psychological capital, perceived organizational support, transformational leadership, work engagement, and readiness to change.



## UCAPAN TERIMA KASIH

Begitu banyak pihak yang telah membantu, memberikan saran dan bimbingan dalam penyusunan dan penyelesaian disertasi ini, sehingga dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Komarudin, M.Si selaku Rektor Universitas Negeri Jakarta.
2. Bapak Prof. Dr. Dedi Purwana, S.E., M. Bus selaku Direktur Pascasarjana.
3. Ibu Prof. Dr. Hamidah, S.E., M.Si selaku Koordinator Program Studi Doktor Ilmu Manajemen yang senantiasa memberikan arahan, bimbingan, dukungan, dan masukan selama penyusunan disertasi ini.
4. Ibu Prof. Dr. Corry Yohana, M.M, selaku Promotor yang selalu memberikan arahan dan bimbingan, serta selalu memberikan dukungan dan masukan selama proses penyusunan disertasi ini.
5. Bapak Unggul Purwohedi, S.E., M.Si., Ph.D., CMA selaku Ko-Promotor yang selalu membimbing penulis untuk terus meningkatkan kualitas disertasi ini.
6. Ibu Prof. Dr. Rd. Tuty Sariwulan, M.Si., Bapak Prof. Agung Dharmawan Buchdadi, M.M., Ph.D. dan Bapak Prof. Dr. Ir. Untung Rahardja, M.T.I., M.M, selaku penguji yang banyak memberikan masukan dan saran demi kebaikan disertasi ini.
7. Pimpinan LLDIKTI Wilayah III Jakarta yang telah memberikan izin untuk pengambilan data dan melakukan penelitian.
8. Teman-teman seperjuangan Ilmu Manajemen Angkatan 2021 yang telah memberikan warna dalam penyusunan disertasi ini.
9. Keluarga besar tercinta yang tidak pernah berhenti memberikan dukungan dan doa terbaik untuk penulis.
10. Terakhir, semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan disertasi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Semoga Allah SWT senantiasa membalas semua kebaikan dan melipatgandakan pahala kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian disertasi ini.

Jakarta, Januari 2024

Lista Meria

## KATA PENGANTAR

Assalamual'aikum warohmatullah wabarokatuh,

Alhamdulillahirobbil'alamiin, puji syukur kepada Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia-Nya lah disertasi dengan judul “Pengaruh *Psychological Capital*, *Perceived Organizational Support* dan *Transformational Leadership* terhadap *Readiness to Change* melalui Mediasi *Work Engagement* pada Dosen Tetap PTS di LLDIKTI Wilayah III Jakarta” dapat terselesaikan dengan baik.

Disertasi ini diselesaikan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Doktor pada bidang Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Negeri Jakarta. Penulis menyadari disertasi ini jauh dari sempurna karena masih terdapat banyak kekurangan dan keterbatasan yang terdapat dalam naskah disertasi ini. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan masukan dari pembaca. Selesaiannya disertasi ini tidak lepas dari bantuan para pihak, untuk itu penulis menyampaikan banyak terima kasih.

Wassalamual'aikum warohmatullah wabarokatuh

Jakarta, Januari 2024

Lista Meria

# RINGKASAN

## 1. Pendahuluan

Manajemen perubahan bukan hanya berdampak pada perubahan visi misi, tujuan, strategi dan struktur organisasi. Manajemen perubahan juga sangat berdampak terhadap SDM yang ada di dalam organisasi. Oleh karena itu, mendorong anggota organisasi untuk siap menghadapi perubahan sangat penting. Organisasi dan individu didalamnya harus mau berubah dan menyesuaikan diri. Perubahan adalah masalah yang dihadapi organisasi (Al-Haddad & Kotnour, 2015). Faktor internal dan eksternal memberikan inspirasi untuk transformasi organisasi. Organisasi yang memiliki kesiapan berubah tidak akan kesulitan menyesuaikan tujuan mereka dengan perubahan dan pembaharuan yang berlaku. Tantangan paling besar yang dihadapi organisasi secara keseluruhan adalah proses perubahan atau transformasi (Kachian *et al.*, 2018). Penting bagi organisasi untuk fokus dan memiliki rencana komprehensif mencakup inovasi dan transformasi untuk menavigasi perubahan secara efektif. Hal paling utama bagi organisasi adalah untuk bertahan hidup dan beroperasi dengan baik (Novitasari, Sasono, *et al.*, 2020).

Perguruan tinggi adalah organisasi pendidikan yang menjadi ujung tombak dari kualitas SDM di Indonesia. Perguruan Tinggi di Indonesia baik PTN atau PTS memiliki tanggung jawab yang sama dalam meningkatkan reputasi dan rekognisi dunia. Jumlah PTS yang lebih banyak jika dibandingkan dengan PTN seharusnya dapat menyumbang lebih banyak lagi luaran penelitian jika dikelola dengan baik. Pengelolaan dan koordinasi perguruan tinggi swasta (PTS) di Indonesia dibagi menjadi beberapa wilayah LLDIKTI. LLDIKTI Wilayah III secara khusus yang menaungi 283 perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Jakarta (PDDIKTI, 2023). Terdapat 11 Universitas dengan akreditasi A dan Unggul yang dapat dijadikan barometer kualitas dan kesiapan dalam pelaksanaan tridarma perguruan tinggi sehingga mampu meningkatkan reputasi dan rekognisi dimata internasional serta mampu menghasilkan lulusan yang kompetitif dan berdaya saing.

Dosen yang merupakan insan akademik di perguruan tinggi yang menjadi penggerak dalam menghasilkan SDM yang unggul dan berdaya saing tinggi sebaiknya mampu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan akademik maupun non akademik terutama di era saat ini. Kualifikasi dan kompetensi dosen terus ditingkatkan seiring dengan perubahan metodologi dan media pembelajaran modern. Dosen yang tangguh dan berkualitas adalah dosen yang mampu merespon dan menangkap sinyal perubahan sehingga tidak tertinggal dalam perkembangan teknologi dan keilmuan.

Kesiapan dosen untuk berubah erat kaitannya dengan kinerja tridarma dosen yaitu Pengajaran, Penelitian dan Pengabdian Masyarakat yang tercermin pada jabatan fungsional dosen. Dalam rangka menyongsong SDM Unggul, banyak perubahan kebijakan untuk dosen yang dibuat oleh pemerintah. Kebijakan-kebijakan pemerintah yang dikaitkan dengan capaian dan standar akreditasi secara tidak langsung memaksa PTS untuk berubah tanpa kecuali. Dibutuhkan kemampuan untuk merespon dan menyesuaikan diri secara efektif terhadap perubahan peraturan pemerintah yang berkaitan dengan kurikulum berdasarkan hasil (OBE) dan Program Kampus Mandiri Belajar Mandiri (MBKM). Dosen dapat meningkatkan kesiapannya dalam menerapkan program MBKM, dengan tujuan

mencetak mahasiswa yang berprestasi pada masa revolusi industri 4.0. Perkembangan teknologi sistem informasi yang diimplementasikan pemerintah untuk menilai kinerja dosen juga menjadi sesuatu tantangan untuk perubahan. Dosen wajib memasukkan semua kinerja tridarma ke satu sistem informasi terintegrasi (SISTER). Transformasi dari sistem manual ke sistem komputerisasi yang terintegrasi tentunya memerlukan kesiapan dan kemampuan dosen untuk berubah. Transformasi ini bertujuan untuk mendokumentasikan seluruh kinerja dosen dalam sistem yang terintegrasi sehingga kinerja tersebut dapat diklaim untuk semua penilaian mulai dari pengajuan sertifikasi dosen, pelaporan beban kerja dosen hingga kenaikan karir dan jenjang jabatan fungsional. Kedepan SISTER ini dapat dijadikan alarm dan indikator dalam monitor dan evaluasi ketercapaian kinerja dosen.

Dalam literatur manajemen perubahan banyak yang membahas terkait kesiapan untuk berubah dan karena tema ini berhubungan dengan konsep resistensi atau penolakan terhadap perubahan. Konsep sikap kesiapan untuk berubah dan keterbukaan untuk berubah yaitu konsep yang sama karena keterbukaan terhadap perubahan dianalogikan dengan teori Lewin (1951) tahap *unfreezing* dan menciptakan kesiapan untuk berubah. Pandemi COVID-19 dianggap sebagai katalis perubahan besar yang memengaruhi cara orang berpikir, membuat strategi, dan menjalankan bisnis. Penyebaran COVID-19 menyebabkan perubahan lanskap dan keadaan organisasi di setiap negara, termasuk Indonesia (Asbari *et al.*, 2021). Efek dari pandemi tersebut memaksa organisasi tidak terkecuali perguruan tinggi untuk mengubah pola pikir dan cara kerjanya demi dapat beradaptasi dan melakukan usaha optimal untuk menang dari krisis dengan kesiapan organisasi yang lebih baik (Yuwono *et al.*, 2020) dan mengimplementasikan perubahan yang kerap disebut sebagai kehidupan *new normal*. Untuk berhasil beradaptasi dengan kehidupan normal baru, sangat penting untuk memiliki sikap mental yang siap untuk perubahan. Adaptasi terhadap perubahan yang dilakukan perguruan tinggi adalah penggunaan teknologi dalam pembelajaran daring menjadi lebih meningkat, sehingga para dosen juga harus mampu belajar dan menggunakan teknologi tersebut agar dapat memberikan kualitas pembelajaran yang baik.

*Readiness to change* mencerminkan penerimaan dan komitmen dosen terhadap perubahan itu sendiri. Kesiapan perlu mendapat perhatian karena perubahan akan memunculkan hal baru dan cara kerja baru yang kemungkinan memiliki tingkat pengerjaan yang lebih sulit. Dalam teori dan penelitian terdahulu, *psychological capital* mencerminkan hubungan yang erat antara sikap dengan perilaku (Nwanzu & Babalola, 2019). *Psychological capital* mendukung perilaku untuk perubahan karena seseorang yang mempunyai *psychological capital* yang tinggi akan menilai perubahan sebagai tantangan yang berpotensi mempromosikan kekuatan dan pertumbuhan pribadi, sehingga memicu respon emosional positif terhadap perubahan (Liu, 2021).

Shah *et al.* (2017) mengemukakan bahwa *perceived organizational support* (POS) dapat memengaruhi kesiapan suatu organisasi untuk melakukan perubahan. Pegawai, terutama mereka yang menentang perubahan, mungkin mengalami penurunan vitalitas fisik dan emosional selama proses transformasi organisasi. Namun, jika pegawai merasakan dukungan yang kuat dari perusahaan, efek buruk dapat dikurangi. (Kurtessis *et al.*, 2017; Turgut *et al.*, 2016). Dalam literatur tentang perilaku organisasi, ditemukan bahwa POS memiliki pengaruh yang lebih besar

pada perubahan daripada hanya beberapa sikap dan perilaku individu. Mereka juga menekankan peran POS dalam memfasilitasi perubahan (Gigliotti *et al.*, 2019).

Untuk memulai perubahan organisasi, kepemimpinan berfungsi sebagai agen perubahan selama fase *unfreeze* pada Lewin's Three Step Model. *Transformational leadership* dianggap sebagai komponen penting yang dapat memengaruhi tingkat kesiapan untuk perubahan, menurut penelitian dan literatur ilmiah sebelumnya tentang masalah transisi organisasi (Henricks *et al.*, 2020; Peng *et al.*, 2021). Gaya kepemimpinan tipe ini ditunjukkan dengan pemimpin berkoordinasi dengan bawahan, berbagi pengetahuan, memberi kesempatan dalam pengambilan keputusan di tingkat organisasi (Hussain *et al.*, 2018). Pada konteks perubahan, kepemimpinan transformasional mampu mengurangi ketidakpastian, ketakutan, sinisme, dan penolakan untuk berpartisipasi dalam proses perubahan dengan cara mengembangkan ikatan dan hubungan yang dapat dipercaya antara pemimpin dan bawahannya (Islam *et al.*, 2021). Hubungan emosional yang dibuat oleh para pemimpin transformasional dengan bawahan selama perubahan tersebut mendorong kesadaran, penerimaan, dan komitmen terhadap tujuan dan visi organisasi bersama (Yue *et al.*, 2019).

Proses awal dan persiapan untuk transformasi, organisasi harus mempertimbangkan *work engagement* sebagai elemen penting. Perspektif individu, dukungan organisasi, dan komitmen manajerial adalah komponen penting yang memengaruhi kesiapan untuk berubah (Armenakis *et al.*, 1993; Holt *et al.*, 2007). Perubahan akan menjadi sukses apabila didukung sepenuhnya oleh individu dalam organisasi yang memiliki *work engagement* tinggi karena individu yang terikat cenderung lebih peduli dan tidak mudah menyerah dalam fase perubahan organisasi (James *et al.*, 2011). Jika manajemen terus melibatkan karyawannya dengan cara yang baik di tingkat organisasi, itu akan membawa perubahan positif (Parent & Lovelace, 2018). Orang-orang dengan *engagement* tinggi lebih mudah beradaptasi dengan perubahan dalam organisasi yang tidak dapat dihindari. (Raditya *et al.*, 2021). Matthysen & Harris (2018) menyatakan bahwa pekerja dengan keterikatan kerja tinggi lebih energik dalam tugas mereka, merasa terhubung dengan pekerjaan dan mampu lebih baik menghadapi tuntutan pekerjaan, dan umumnya akan merasakan proses perubahan sebagai sesuatu hal yang positif. Oleh karena itu, organisasi harus membangun *work engagement*. Tingkat *work engagement* yang kuat di antara dosen dapat membantu meningkatkan potensi dan kemampuan untuk menerapkan perubahan. Ini dapat dicapai melalui pertukaran ide inovatif dan penunjukan kinerja terbaik dalam pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Hasil telaah sintesa penelitian-penelitian yang relevan diatas maka dapat disimpulkan adalah belum ditemukannya atau minimnya mekanisme pengaruh *psychological capital* terhadap *readiness to change* melalui mediasi *work engagement*, mekanisme pengaruh *perceived organizational support* terhadap *readiness to change* melalui mediasi *work engagement* dan mekanisme pengaruh *transformational leadership* terhadap *readiness to change* melalui mediasi *work engagement*. Dari penjelasan diatas maka peneliti menyimpulkan secara umum berdasarkan penelitian yang relevan yang telah dikaji dan ditelaah bahwa *literature gap* penelitian ini adalah kategori variabel mediasi, belum ditemukannya atau minimnya (*less studied/under researched*) peran mediasi *Work Engagement* pada Pengaruh *Psychological Capital*, *Perceived Organizational Support*,

*Transformational Leadership Terhadap Readiness to change. Literature gap* berikutnya yang teridentifikasi adalah *gap contradiction* atau hasil kontradiksi, dimana dalam beberapa penelitian terdapat perbedaan hasil yang memerlukan respon penelitian saat ini untuk menindaklanjuti melalui penelitian baru agar ditemukan konfirmasi hasil penelitian sehingga memberikan jaminan konsistensi hasil penelitian. Untuk dapat mengisi celah/*gap* tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah membangun model secara konseptual dan empiris melalui analisis dan pembuktian pengaruh *Psychological Capital, Perceived Organizational Support* dan *Transformational Leadership* terhadap *Readiness to change* melalui *Work Engagement* pada dosen tetap PTS dengan status akreditasi perguruan tinggi A dan Unggul di lingkungan LLDikti Wilayah III Jakarta.

## **2. Kajian Pustaka**

### ***Readiness to Change***

Dalam konteks penelitian ini, *readiness to change* secara konseptual didefinisikan sebagai suatu sikap holistik yang dibentuk oleh isi, proses, konteks, dan sifat individu yang menunjukkan seberapa besar kemungkinan seseorang atau suatu kelompok cenderung untuk mendukung, menerima, dan menerapkan strategi tertentu yang bertujuan untuk mengubah kondisi yang ada (Armenakis et al., 1993; Hanpachern et al., 1998; Holt et al., 2007; Miller et al., 2006). *Readiness to change* secara operasional didefinisikan sebagai suatu sikap holistik yang dibentuk oleh isi, proses, konteks, dan sifat individu yang menunjukkan seberapa besar kemungkinan seseorang dosen atau suatu kelompok dosen cenderung untuk mendukung, menerima, dan menerapkan strategi tertentu yang bertujuan untuk mengubah kondisi atau lingkungan akademik yang ada dengan indikator ketepatan untuk melakukan perubahan, rasa percaya diri terhadap kemampuan, dukungan manajemen dan adanya manfaat bagi diri sendiri.

### ***Work Engagement***

*Work engagement* secara konseptual didefinisikan sebagai kesediaan anggota organisasi untuk memberikan upaya ekstra agar dapat berkontribusi dan mendedikasikan kemampuan terbaiknya dalam pekerjaan dengan indikator: berkemauan keras dan gigih dalam bekerja, bersemangat dan bangga terhadap pekerjaan, antusiasme dalam menjalankan pekerjaan, serta memiliki kesenangan hati dan minat yang mendalam pada pekerjaan (Kahn, 1990; Leiter & Bakker, 2010; Lockwood, 2007; W B Schaufeli et al., 2002) *Work engagement* secara operasional didefinisikan sebagai kesediaan dosen untuk memberikan upaya ekstra agar dapat berkontribusi dan memberikan mendedikasikan terbaiknya dalam pelaksanaan tridarma perguruan tinggi dengan indikator: berkemauan keras dan gigih dalam bekerja, bersemangat dan bangga terhadap pekerjaan, antusiasme dalam menjalankan pekerjaan, serta memiliki kesenangan hati dan minat yang mendalam dalam kegiatan pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat.

### ***Psychological Capital***

*Psychological Capital* secara konseptual didefinisikan sebagai aset psikologis konstruktif yang dimiliki individu, yang memiliki nilai prediktif baik terhadap kinerja tinggi maupun kebahagiaan pribadi. Pola pikir optimis ini berpotensi menumbuhkan perilaku organisasi yang positif, memotivasi individu

untuk terlibat dalam tindakan produktif dan mencapai tingkat kinerja dan kepuasan kerja yang lebih tinggi (Hmieleski & Carr, 2007; Lehoczky, 2013; Luthans, Avolio, et al., 2007; Peterson et al., 2011; Pryce-Jones, 2010). *Psychological Capital* secara operasional didefinisikan sebagai aset psikologis konstruktif yang dimiliki seorang dosen, dan memiliki nilai prediktif baik terhadap kinerja tinggi maupun kebahagiaan pribadi. Pola pikir optimis ini berpotensi menumbuhkan perilaku organisasi yang positif, memotivasi dosen untuk terlibat dalam tindakan produktif dan mencapai tingkat kinerja tridarma dan kepuasan kerja yang lebih tinggi yang ditandai dengan efikasi diri, harapan, optimism, dan ketahanan (*self efficacy, hope, optimism, dan resilience*).

### ***Perceived Organizational Support***

*Perceived organizational support* secara konseptual didefinisikan sebagai sejauh mana anggota organisasi meyakini bahwa organisasi memberikan dukungan dan kepedulian yang kuat terhadap kehidupan dan kesejahteraan mereka, serta memberikan penghargaan terhadap kinerja dan kontribusi yang diberikan kepada organisasi (Eisenberger et al., 1986; Hakkak & Ghodsi, 2013; Muse & Stamper, 2007; Robbins & Judge, 2015). *Perceived organizational support* secara operasional dapat didefinisikan sebagai sejauh mana dosen meyakini bahwa perguruan tinggi memberikan dukungan dengan kondisi pekerjaan yang baik, kepedulian yang kuat terhadap kehidupan dan kesejahteraan dosen, serta memberikan penghargaan terhadap kinerja dan kontribusi yang diberikan kepada perguruan tinggi dengan indikasi keadilan, dukungan atasan, dan penghargaan organisasi dan kondisi kerja,

### ***Transformational Leadership***

*Transformational leadership* secara konseptual didefinisikan sebagai. gaya kepemimpinan yang dicirikan oleh seorang pemimpin yang memiliki kualitas karismatik, menginspirasi karyawan, menawarkan rangsangan intelektual, dan memberikan pertimbangan individual untuk mencapai keunggulan dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Bass & Avolio, 2000; Bass, 1997; Robbins & Judge, 2015; Yukl, 2013). *Transformational leadership* secara operasional didefinisikan sebagai gaya kepemimpinan di perguruan tinggi yang dicirikan oleh seorang pemimpin yang memiliki kualitas karismatik, menginspirasi dosen, menawarkan rangsangan intelektual, dan memberikan pertimbangan individual untuk mencapai keunggulan dan meningkatkan kinerja perguruan tinggi secara keseluruhan.

## **3. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode deduktif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel ditentukan menggunakan tabel Krejcie dan Morgan (1970) dengan hasil akhir 367 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *convenience sampling* dan pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner melalui google form kepada dosen tetap PTS LLDIKTI Wilayah III Jakarta. Teknik analisis dibagi menjadi analisis deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif dilakukan dengan mendeskripsikan karakteristik responden dan variabel penelitian. Sedangkan analisis inferensial menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM)

dengan *software* AMOS v24. Tahapan analisis diawali dengan pengujian asumsi SEM, analisis *measurement model* dan analisis *structural model*.

#### 4. Hasil dan Pembahasan

##### **Pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Readiness to Change***

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh *psychological capital* terhadap *readiness to change* menunjukkan signifikan dengan nilai *critical ratio* (CR) sebesar 7,197 ( $\geq 1,96$ ) dan nilai signifikansi (*p-value*) sebesar 0,004 ( $\leq 5\%$ ). Koefisien pengaruh yang dihasilkan adalah sebesar 0,578 (positif). Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik modal psikologis yang dimiliki oleh dosen maka semakin tinggi kesiapan dosen untuk menghadapi perubahan. Sehingga, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *psychological capital* berpengaruh positif terhadap *readiness to change* pada dosen PTS LLDIKTI Wilayah III Jakarta, dapat diterima (H1 diterima). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa *psychological capital* memberikan pengaruh positif terhadap *readiness to change* (Annisa *et al.*, 2019; Demos, 2019; Kirrane *et al.*, 2017; Luo *et al.*, 2022; Mufidah & Mangundjaya, 2018; Sani & Hajianzhaee, 2019; Sastaviana, 2022).

##### **Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Readiness to Change***

Pengujian terhadap data penelitian memperlihatkan bahwa pengaruh *perceived organizational support* terhadap *readiness to change* juga memperlihatkan *critical ratio* (CR) sebesar 5,197 ( $\geq 1,96$ ) dan nilai signifikansi (*p-value*) sebesar 0,004 ( $\leq 5\%$ ) yang berarti signifikan. Koefisien pengaruh juga menunjukkan besaran 0,276 (positif), artinya semakin tinggi dukungan perguruan tinggi kepada lingkungan pekerjaan dosen maka kesiapan dosen untuk berubah juga semakin tinggi. Dengan begitu, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *readiness to change* pada dosen PTS LLDIKTI Wilayah III Jakarta, juga dapat diterima (H2 diterima). Hasil penelitian ini mendukung beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa *perceived organizational support* yang tinggi berbanding lurus dengan *readiness to change*, atau dengan kata lain semakin tinggi *perceived organizational support* maka semakin tinggi pula kesiapan untuk berubah. (Arnéguy *et al.*, 2020; Gigliotti *et al.*, 2019; Kebede & Wang, 2022; Kirrane *et al.*, 2017; Mufidah & Mangundjaya, 2018; Munawaroh *et al.*, 2021).

##### **Pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Readiness to change***

Hasil analisis data penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh *transformational leadership* terhadap *readiness to change* memperlihatkan *critical ratio* (CR) sebesar 0,804 ( $\leq 1,96$ ) dan nilai signifikansi (*p-value*) sebesar 0,372 ( $\geq 5\%$ ) yang berarti tidak signifikan. Koefisien pengaruh nilainya cukup rendah sebesar 0,038 (positif), artinya tingginya kepemimpinan transformasional pada pimpinan perguruan tinggi belum memberikan dorongan yang kuat pada kesiapan dosen untuk berubah. Akibatnya, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa *transformational leadership* berpengaruh positif terhadap *readiness to change* pada dosen PTS LLDIKTI Wilayah III Jakarta, tidak dapat diterima (H3 tidak diterima). Dalam literatur perubahan organisasi, *transformational leadership* sudah banyak diteliti karena perannya dalam meningkatkan kesiapan dan keterbukaan anggota



organisasi untuk berubah. Namun demikian, pada penelitian ini hasil uji menunjukkan bahwa adanya kontradiksi dengan studi terdahulu yang menyatakan bahwa *transformational leadership* berpengaruh positif terhadap *readiness to change* (Faupel & Süß, 2019; Henricks *et al.*, 2020; Islam *et al.*, 2021; Yeap *et al.*, 2021; Yue *et al.*, 2019). Penelitian ini membuktikan bahwa *transformational leadership* tidak dapat memberikan dampak secara langsung terhadap kesiapan dosen untuk berubah. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak dapat memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kesiapan berubah dosen PTS LLDIKTI Wilayah III. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa *transformational leadership* tidak memberikan pengaruh terhadap *readiness to change* (Zaura & Riasnugrahani, 2023). Hasil yang sama juga ditemukan pada profesi guru Sekolah Dasar di Jambi (Ekawarna *et al.*, 2022) dan dosen di perguruan tinggi Kota Malang (Rumijati *et al.*, 2022).

### **Pengaruh *Work Engagement* terhadap *Readiness to change***

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh *work engagement* terhadap *readiness to change* memperlihatkan *critical ratio* (CR) sebesar 2,574 ( $\geq 1,96$ ) dan nilai signifikansi (*p-value*) sebesar 0,016 ( $\leq 5\%$ ) yang berarti signifikan. Koefisien pengaruh juga menunjukkan besaran 0,134 (positif), artinya semakin tinggi kesediaan dosen memberikan upaya dan kontribusi lebih bagi perguruan tinggi maka kesiapan dosen untuk berubah akan menjadi semakin tinggi pula. Sehingga, hipotesis keempat yang menyatakan bahwa *work engagement* berpengaruh positif terhadap *readiness to change* pada dosen PTS LLDIKTI Wilayah III Jakarta, dapat diterima ( $H_4$  diterima). Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang menemukan bahwa ada hubungan positif antara *work engagement* dengan *readiness to change*, dimana terungkap bahwa keterikatan pekerjaan yang tinggi dapat meningkatkan kesiapan untuk berubah (Matthysen & Harris, 2018; Meria *et al.*, 2022; Prakoso *et al.*, 2022; Shafi *et al.*, 2021; Wulandari *et al.*, 2020). *Work engagement* menunjukkan peran yang sangat penting dalam diri dosen terhadap penerimaan perubahan. Artinya ketika PTS ingin berubah maka mereka juga harus melihat keterikatan dosen terhadap pekerjaannya karena sangat mudah bagi pimpinan PTS untuk membawa dan mengarahkannya ke perubahan.

### **Pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement***

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh *psychological capital* terhadap *work engagement* memperlihatkan *critical ratio* (CR) sebesar 6,413 ( $\geq 1,96$ ) dan nilai signifikansi (*p-value*) sebesar 0,004 ( $\leq 5\%$ ) yang berarti signifikan. Koefisien pengaruh juga menunjukkan besaran 0,384 (positif), artinya semakin tinggi modal psikologis dosen maka kesediaannya untuk memberikan upaya dan kontribusi lebih bagi universitas juga semakin tinggi. Dengan demikian, hipotesis kelima yang menyatakan bahwa *psychological capital* berpengaruh positif terhadap *work engagement* pada dosen PTS LLDIKTI Wilayah III Jakarta, dapat diterima ( $H_5$  diterima). Temuan penelitian ini konsisten dengan studi empiris sebelumnya yang menunjukkan adanya efek positif antara *psychological capital* dan *work engagement*. Hal ini berarti bahwa pegawai dengan modal psikologis yang lebih tinggi lebih mungkin memanfaatkan keterampilan mereka secara penuh dan menunjukkan komitmen emosional yang lebih besar terhadap profesinya

(Kotzé, 2018; Li *et al.*, 2018; Lupsa *et al.*, 2020; Niswaty *et al.*, 2021; Tisu *et al.*, 2020).

### **Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Work Engagement***

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh *perceived organizational support* terhadap *work engagement* memperlihatkan *critical ratio* (CR) sebesar 4,507 ( $\geq 1,96$ ) dan nilai signifikansi (*p-value*) sebesar 0,004 ( $\leq 5\%$ ) yang berarti signifikan. Koefisien pengaruh juga menunjukkan besaran 0,225 (positif), artinya semakin tinggi dukungan universitas kepada lingkungan pekerjaan dosen maka kesediaan dosen untuk memberikan upaya dan kontribusi lebih bagi universitas juga menjadi semakin tinggi. Dengan begitu, hipotesis keenam yang menyatakan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *work engagement* pada dosen PTS LLDIKTI Wilayah III Jakarta, juga dapat diterima ( $H_6$  diterima). Dosen yang merasakan dukungan organisasi yang tinggi cenderung untuk berpartisipasi lebih dalam mencapai visi dan misi PTS. Kecenderungan ini mereka tunjukkan dengan kekuatan individu, dedikasi tinggi dan menyelamkan diri lebih intens ke pekerjaan. Hasil penelitian ini semakin menguatkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *perceived organizational support* dengan *work engagement* yang senada mengungkapkan bahwa *perceived organizational support* merupakan prediktor dari *work engagement* (Adil *et al.*, 2020; Al-Hussami *et al.*, 2018; Al-Hamdan & Issa, 2021; Aldabbas *et al.*, 2021; Imran *et al.*, 2020; Jia *et al.*, 2019; Nasurdin *et al.*, 2018; Oubibi *et al.*, 2022).

### **Pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Work Engagement***

Hasil analisis data menunjukkan bahwa pengaruh *transformational leadership* terhadap *work engagement* memperlihatkan *critical ratio* (CR) sebesar 5,015 ( $\geq 1,96$ ) dan nilai signifikansi (*p-value*) sebesar 0,004 ( $\leq 5\%$ ) yang berarti signifikan. Koefisien pengaruh juga menunjukkan besaran 0,301 (positif), artinya semakin tinggi kepemimpinan transformasional perguruan tinggi akan mendorong kesediaan dosen untuk memberikan upaya dan kontribusi lebih bagi perguruan tinggi tersebut. Dengan begitu, hipotesis ketujuh yang menyatakan bahwa *transformational leadership* berpengaruh positif terhadap *work engagement* pada dosen PTS LLDIKTI Wilayah III Jakarta, dapat diterima ( $H_7$  diterima). Pemimpin dengan karakteristik transformasional selalu optimis dengan masa depan dan memiliki antusiasme dalam merencanakan kesuksesan dimasa yang akan datang. Perilaku tersebut dapat menular kepada dosen dan memengaruhi mereka untuk melakukan yang terbaik dari kemampuannya dalam melaksanakan tridarma. Dosen akan lebih bersemangat dan mendedikasikan diri ke pekerjaan. Hasil penelitian ini mendukung studi terdahulu yang menyatakan adanya pengaruh positif *transformational leadership* terhadap *work engagement* (Buil *et al.*, 2019; Caniels *et al.*, 2018; Chua & Ayoko, 2019; Faupel & Süß, 2019; Gemeda & Lee, 2020; Lai *et al.*, 2020; Meng *et al.*, 2022; Safaati & Desiana, 2021; Wang *et al.*, 2017). Perilaku yang dimiliki oleh pemimpin transformasional memberikan kekuatan dan semangat kepada bawahan dengan menjadi panutan atau *role model* bagi mereka (Ratnaningtyas *et al.*, 2021).

### **Mediasi *Work Engagement* pada Pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Readiness to Change***

Pada jalur tidak langsung  $\text{PsyCap} \rightarrow \text{WE} \rightarrow \text{RTC}$  hasil uji signifikansi memperlihatkan nilai signifikansi (*p-value*) sebesar 0,009 ( $\leq 5\%$ ) yang berarti berpengaruh signifikan. Jadi, hipotesis kedelapan yang menyatakan bahwa *work engagement* memediasi pengaruh *psychological capital* terhadap *readiness to change* pada dosen PTS LLDIKTI Wilayah III Jakarta, dapat diterima ( $H_8$  diterima). Hasil penelitian menyatakan bahwa *work engagement* memediasi pengaruh *psychological capital* terhadap *readiness to change* pada dosen PTS LLDIKTI Wilayah III Jakarta. Sifat mediator adalah *partially mediation*, artinya meningkatkan kesiapan dosen untuk berubah bisa hanya dengan meningkatkan modal psikologisnya, akan tetapi apabila juga diiringi dengan peningkatan keterikatan kerja yang tinggi, maka kesiapan dosen untuk berubah dapat lebih tinggi lagi. Hasil penelitian ini sejalan meskipun tidak identik dengan studi sebelumnya yang menemukan bahwa kepemilikan psikologis berdampak pada *work engagement*, dan keterbukaan terhadap perubahan. *Work engagement* secara positif memengaruhi pengetahuan dan kreativitas karyawan yang berbanding lurus terhadap keterbukaan mereka untuk berubah (Chai *et al.*, 2020). Kemudian, efikasi diri yang merupakan salah satu dimensi dari PsyCap juga ditemukan berpengaruh terhadap *readiness to change* melalui peran mediator *work engagement* (Meria *et al.*, 2022).

### **Mediasi *Work Engagement* pada Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Readiness to Change***

Pada jalur tidak langsung  $\text{POS} \rightarrow \text{WE} \rightarrow \text{RTC}$  hasil uji signifikansi juga memperlihatkan nilai signifikansi (*p-value*) sebesar 0,010 ( $\leq 5\%$ ) yang berarti berpengaruh signifikan. Sehingga, hipotesis kesembilan yang menyatakan bahwa *work engagement* memediasi pengaruh *perceived organizational support* terhadap *readiness to change* pada dosen PTS LLDIKTI Wilayah III Jakarta, juga dapat diterima ( $H_9$  diterima). Hasil penelitian menyatakan bahwa *work engagement* memediasi pengaruh *perceived organizational support* terhadap *readiness to change* pada dosen PTS LLDIKTI Wilayah III Jakarta. Sifat mediator adalah *partially mediation*, artinya meningkatkan kesiapan dosen untuk berubah bisa hanya dengan meningkatkan dukungan dari organisasi, akan tetapi apabila juga diiringi dengan keterikatan kerja dosen yang tinggi, maka kesiapan dosen untuk berubah dapat lebih tinggi lagi. Hasil penelitian ini senada dengan studi yang dilakukan Rizky *et al.* (2022) yang membuktikan bahwa *work engagement* memediasi pengaruh positif *perceived organizational support* terhadap *readiness to change*. Mengikuti teori JD-R, dapat dikatakan bahwa *perceived organizational support* kemungkinan menawarkan beberapa sumber daya pekerjaan yang berhubungan dengan *work engagement* dan akhirnya berdampak meningkatkan keterbukaan dan kesiapan untuk berubah pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Dukungan organisasi akan mengarahkan anggota organisasi untuk lebih *engage* dan bersedia bekerja dengan sungguh sungguh (Aldabbas *et al.*, 2021). Dukungan organisasi memberikan anggapan bahwa pegawai adalah aset berharga, karena itu mereka mencoba untuk lebih terikat dalam kegiatan organisasi dan akhirnya lebih kreatif dan mendukung perubahan organisasi (Fu *et al.*, 2022).

## **Mediasi *Work Engagement* pada Pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Readiness to change***

Pada jalur tidak langsung TL→WE→RTC hasil uji signifikansi memperlihatkan nilai signifikansi (*p-value*) sebesar 0,013 ( $\leq 5\%$ ) yang berarti berpengaruh signifikan. Sehingga, hipotesis kesepuluh yang menyatakan bahwa *work engagement* memediasi pengaruh *transformational leadership* terhadap *readiness to change* pada dosen PTS LLDIKTI Wilayah III Jakarta, dapat diterima ( $H_{10}$  diterima). Hasil penelitian menyatakan bahwa *work engagement* memediasi pengaruh *transformational leadership* terhadap *readiness to change* pada dosen PTS LLDIKTI Wilayah III Jakarta. Sifat mediator adalah *fully mediation*, artinya meningkatkan kesiapan dosen untuk berubah tidak bisa hanya dengan mengandalkan *transformational leadership* perguruan tinggi saja, namun juga harus berfokus pada *work engagement*, dimana dosen harus bersedia memberikan upaya dan kontribusi lebih bagi perguruan tinggi. Kepemimpinan transformasional yang tinggi dan ditunjang dengan engagement yang kuat, akan mendorong meningkatnya *readiness to change* dosen. Pengaruh *transformational leadership* dalam konteks perubahan organisasi menjadi lebih nyata ketika *work engagement* menjadi faktor mediasi. Hasil penelitian ini mendukung studi terdahulu yang menemukan bahwa *work engagement* menjadi mediator pada pengaruh *transformational leadership* terhadap *readiness to change* (Faupel & Süß, 2019; Meria *et al.*, 2022). Hal ini terjadi karena perubahan organisasi menciptakan konteks sosial dan situasional yang berbeda dari pekerjaan biasanya serta memengaruhi bagaimana dosen berpikir, menentukan sikap dan mengarahkan perilaku mereka untuk siap dan terbuka terhadap perubahan

## **5. Kesimpulan**

Kesimpulan yang dapat diambil dari temuan penelitian antara lain: (1) *Psychological capital* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *readiness to change* pada dosen tetap PTS di LLDIKTI Wilayah III; (2) *Perceived organizational support* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *readiness to change* pada dosen tetap PTS di LLDIKTI Wilayah III; (3) *Transformational leadership* tidak memiliki pengaruh terhadap *readiness to change* pada dosen tetap PTS di LLDIKTI Wilayah III; (4) *Work engagement* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *readiness to change* pada dosen tetap PTS di LLDIKTI Wilayah III; (5) *Psychological capital* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *work engagement* pada dosen tetap PTS di LLDIKTI Wilayah III; (6) *Perceived organizational support* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *work engagement* pada dosen tetap PTS di LLDIKTI Wilayah III; (7) *Transformational leadership* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *work engagement* pada dosen tetap PTS di LLDIKTI Wilayah III; (8) *Work engagement* memediasi pengaruh *psychological capital* terhadap *readiness to change* pada dosen tetap PTS di LLDIKTI Wilayah III. Sifat mediator adalah *partially mediation*; (9) *Work engagement* memediasi pengaruh *perceived organizational support* terhadap *readiness to change* pada dosen tetap PTS di LLDIKTI Wilayah III. Sifat mediator adalah *partially mediation*; (10) *Work engagement* memediasi pengaruh *transformational leadership* terhadap *readiness to change* pada dosen tetap PTS di LLDIKTI Wilayah III. Sifat mediator adalah *fully mediation*.

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	vi
ABSTRACT .....	vii
UCAPAN TERIMA KASIH .....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
RINGKASAN .....	ix
DAFTAR ISI .....	xx
DAFTAR TABEL .....	xxiii
DAFTAR GAMBAR .....	xxv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xxvi
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	10
1.3 Pertanyaan Penelitian .....	10
1.4 Tujuan Penelitian .....	11
1.5 <i>State of The Art</i> .....	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA .....	13
2.1 Kajian Teori .....	13
2.1.1 Teori Perubahan Organisasi .....	13
2.1.2 <i>Readiness to Change</i> .....	18
2.1.3 <i>Work Engagement</i> .....	23
2.1.4 <i>Psychological Capital</i> .....	30
2.1.5 <i>Perceived Organizational Support</i> .....	37
2.1.6 <i>Transformational Leadership</i> .....	41
2.2 Penelitian yang Relevan .....	47
2.2.1 <i>Litarature Gap Less Studied Peran Mediasi Work Engagement</i> ...	48
2.2.2. <i>Literature Gap Contradiction/Hasil Kontradiksi</i> .....	54
2.3 Kerangka Konseptual .....	65
2.3.1. <i>Psychological Capital terhadap Readiness to Change</i> .....	65
2.3.2 <i>Perceived Organizational Support terhadap Readiness to Change</i> .....	66
2.3.3 <i>Transformational Leadership terhadap Readiness to change</i> .....	67

2.3.4	<i>Work Engagement</i> terhadap <i>Readiness to change</i> .....	69
2.3.5	<i>Psychological Capital</i> terhadap <i>Work Engagement</i> .....	70
2.3.6	<i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Work Engagement</i> ...	71
2.3.7	<i>Transformational Leadership</i> terhadap <i>Work Engagement</i> .....	72
2.3.8	<i>Work Engagement</i> Memediasi Pengaruh <i>Psychological Capital</i> Terhadap <i>Readiness to Change</i> .....	73
2.3.9	<i>Work Engagement</i> Memediasi Pengaruh <i>Perceived Organizational</i> <i>Support</i> Terhadap <i>Readiness to Change</i> .....	74
2.3.10	<i>Work Engagement</i> Memediasi Pengaruh <i>Transformational</i> <i>Leadership</i> Terhadap <i>Readiness to Change</i> .....	75
2.4	Hipotesis Penelitian .....	77
BAB III METODE PENELITIAN.....		78
3.1	Jenis Penelitian .....	78
3.2	Tempat dan Waktu Penelitian.....	79
3.2	Desain Penelitian .....	79
3.3	Populasi dan Sampel.....	80
3.4	Teknik Pengumpulan Sampel.....	82
3.5	Penyusunan Instrumen Penelitian.....	83
3.5.1	Instrumen <i>Readiness to Change</i> .....	84
3.5.2	Instrumen <i>Work Engagement</i> .....	85
3.5.3	Instrumen <i>Psychological Capital</i> .....	87
3.5.4	Instrumen <i>Perceived Organizational Support</i> .....	88
3.5.5	Instrumen <i>Transformational Leadership</i> .....	90
3.6	Uji Validitas.....	92
3.7	Uji Reliabilitas .....	98
3.8	<i>Common Method Bias</i> .....	99
3.9	<i>Non-Response Bias</i> .....	101
3.10	Teknik Analisis Data .....	102
3.10.1	Data Penelitian.....	102
3.10.2.	Teknik Analisis Data .....	102
3.11	Hipotesis Statistika .....	110
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....		113
4.1	Hasil Penelitian.....	113

4.1.1	Deskripsi Karakteristik Responden .....	113
4.1.2	Deskripsi Variabel Penelitian .....	115
4.1.3	Analisis <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM) .....	124
4.1.4	Pengujian Hipotesis .....	144
4.2	Pembahasan.....	155
4.2.1	Pengaruh <i>Psychological Capital</i> terhadap <i>Readiness to Change</i> ..	155
4.2.2	Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Readiness to Change</i> .....	157
4.2.3	Pengaruh <i>Transformational Leadership</i> terhadap <i>Readiness to Change</i> .....	159
4.2.4	Pengaruh <i>Work Engagement</i> terhadap <i>Readiness to Change</i> .....	162
4.2.5	Pengaruh <i>Psychological Capital</i> terhadap <i>Work Engagement</i> .....	165
4.2.6	Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Work Engagement</i> .....	166
4.2.7	Pengaruh <i>Transformational Leadership</i> terhadap <i>Work Engagement</i> .....	168
4.2.8	Mediasi <i>Work Engagement</i> pada Pengaruh <i>Psychological Capital</i> terhadap <i>Readiness to Change</i> .....	169
4.2.9	Mediasi <i>Work Engagement</i> pada Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Readiness to Change</i> .....	170
4.2.10	Mediasi <i>Work Engagement</i> pada Pengaruh <i>Transformational Leadership</i> terhadap <i>Readiness to Change</i> .....	171
4.3.	Keterbatasan Penelitian .....	173
4.4.	<i>Novelty</i> .....	173
<b>BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI</b> .....		176
5.1.	Kesimpulan .....	176
5.2.	Implikasi .....	179
5.2.1.	Implikasi Teoritis.....	179
5.2.2.	Implikasi Manajerial.....	181
5.3.	Rekomendasi .....	182
5.3.1.	Rekomendasi Operasional .....	183
5.3.2.	Rekomendasi Teoritikal.....	184
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....		186

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Relevan.....	56
Tabel 3.1 Populasi Dosen Tetap PTS A dan Unggul LLDIKTI Wil. III .....	80
Tabel 3.2 Sampel Penelitian.....	82
Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen Variabel <i>Readiness to Change</i> .....	85
Tabel 3.4 Kisi-Kisi Instrumen Variabel <i>Work Engagement</i> .....	86
Tabel 3.5 Kisi-Kisi Instrumen Variabel <i>Psychological Capital</i> .....	88
Tabel 3.6 Kisi-Kisi Instrumen Variabel <i>Perceived Organizational Support</i> .....	89
Tabel 3.7 Kisi-Kisi Instrumen Variabel <i>Transformational Leadership</i> .....	91
Tabel 3.8 Hasil Uji <i>Criteria Validity</i> .....	93
Tabel 3.9 Hasil Uji <i>Convergent Validity</i> .....	95
Tabel 3.10 Hasil Uji Unidimensionalitas .....	97
Tabel 3.11 Hasil Uji <i>Discriminant Validity</i> .....	98
Tabel 3.12 Hasil Uji Reliabilitas.....	99
Tabel 3.13 Uji Kecocokan Model Struktural .....	109
Tabel 4.1 Deskripsi Karakteristik Responden.....	114
Tabel 4.2 Kategori Berdasarkan Interval Kelas .....	115
Tabel 4.3 Statistik Deskriptif <i>Psychological Capital</i> .....	116
Tabel 4.4 Statistik Deskriptif <i>Perceived Organizational Support</i> .....	118
Tabel 4.5 Statistik Deskriptif <i>Transformational Leadership</i> .....	119
Tabel 4.6 Statistik Deskriptif <i>Work Engagement</i> .....	121
Tabel 4.7 Statistik Deskriptif <i>Readiness to change</i> .....	122
Tabel 4.8 Hasil Uji <i>Multivariate Outlier</i> .....	126
Tabel 4.9 Hasil Uji <i>Multivariate Normality</i> .....	128
Tabel 4.10 <i>Fit Measure</i> pada Model Pengukuran.....	132
Tabel 4.11 Uji <i>Construct Validity</i> .....	133
Tabel 4.12 Uji <i>Construct Reliability</i> .....	137
Tabel 4.13 Uji <i>Fornel –Larcker Criterion</i> .....	135
Tabel 4.14 Hasil Uji <i>Heterotrait-Monotrait Ratio of Correlations</i> .....	136
Tabel 4.15 <i>Fit Measure</i> pada Model Struktural .....	139
Tabel 4.16 <i>Coefficient of Determination (R<sup>2</sup>)</i> .....	143



Tabel 4.17 Analisis <i>Direct Effect</i> .....	144
Tabel 4.18 Analisis <i>Indirect Effect</i> .....	148
Tabel 4.19 Analisis <i>Total Effect</i> .....	150



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Artikel dan Sitasi per Afiliasi.....	2
Gambar 1.2 Perkembangan Jabatan Fungsional Dosen.....	4
Gambar 2.1 Kurt Lewin's Three Stages.....	14
Gambar 2.2 JD-R Model ( Schaufeli, M., <i>et al.</i> , 2002).....	29
Gambar 2.3 Kerangka Konseptual Penelitian.....	76
Gambar 4.1 Mean Pada Setiap Dimensi.....	124
Gambar 4.2 Evaluasi Model Pengukuran.....	131
Gambar 4.3 Hasil Estimasi Model Struktural.....	138
Gambar 4.4 <i>Total Effect</i> terhadap <i>Work Engagement</i> dan <i>Readiness to change</i>	151
Gambar 4.5 Ringkasan Hasil Uji Signifikansi Parameter Model.....	174



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	1
Lampiran 2. Tabulasi Data Penelitian.....	6
Lampiran 3. Output Uji Validitas Dan Reliabilitas.....	50
Lampiran 4. Evaluasi Bias Pengumpulan Data.....	61
Lampiran 5. Statistik Deskriptif Profil Responden.....	63
Lampiran 6. Statistik Deskriptif Variabel.....	66
Lampiran 7. Pengujian Asumsi Dalam Sem.....	70
Lampiran 8. Analisis <i>Measurement Model (Initial)</i> .....	76
Lampiran 9. Analisis <i>Measurement Model (Non Outlier)</i> .....	82
Lampiran 10. Analisis <i>Structural Model</i> .....	91
Lampiran 11. Profiling Responden Menurut Variabel.....	103

