

Psychological Capital Terhadap Kesiapan Untuk Berubah Pada Driver Online

Uswah Tri Utami¹, Yeni Anna Appulembang²

^{1,2} Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya

Email: ¹uswhtr@gmail.com, ²yenianna@fk.unsri.ac.id

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*. Partisipan pada penelitian ini berjumlah 200 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah *non-probability sampling* dengan jenis *insidental sampling*. Penelitian ini menggunakan dua buah skala, 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). Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil analisis menunjukkan nilai *R square* = 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. Kontribusi *psychological capital* terhadap kesiapan untuk berubah sebesar 2,1%. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Kata kunci: *Psychological Capital, Kesiapan Untuk Berubah*

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 the role of *psychological capital* toward the readiness to change. Participants in this study were 200 drivers. The sampling technique used is *non-probability sampling* in the form of *incidental sampling*. 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). Data analyzed using simple regression. The result of simple regression shows *R square* = 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%.

Keywords: *Psychological Capital, Readiness to Change*

PENDAHULUAN

Perubahan di era milenial hampir berdampak pada semua aspek kehidupan, termasuk bidang teknologi. 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.

Di Indonesia terdapat beberapa perusahaan yang mendominasi layanan transportasi *online* salah satunya PT. Gojek Indonesia. 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*. 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 tersebut diantaranya pembaharuan sistem penilaian kinerja, disusul dengan penurunan tarif untuk pelanggan (Kresna, 2016). Selain itu, perusahaan juga pernah mengubah skema insentif *driver* (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).

Disisi lain, faktor eksternal seperti kondisi ekonomi atau peraturan pemerintah dapat menjadi sumber perubahan organisasi (Mangundjaya, 2002). Hal ini juga dirasakan PT.Gojek Indonesia. Penyeragaman tarif melalui Keputusan Menteri Perhubungan No.348 pada Mei tahun 2019 menimbulkan pengaruh negatif. Mewabahnya pandemi covid-19 juga turut membuat PT.Gojek Indonesia melakukan perubahan untuk menyesuaikan situasi.

Berdasarkan laporan Mandiri dan Aban (2016) perubahan yang dilakukan PT.Gojek Indonesia sering kali berbenturan dengan sikap para *driver* hingga memunculkan berbagai aksi seperti demo mogok kerja akibat kebijakan perubahan tarif yang dianggap kurang wajar, tuntutan agar sistem bonus yang didasarkan atas performa *driver* dihapus, tuntutan agar sistem penangguhan agar lebih transparan (CNN Indonesia, 2018) unjuk rasa 5000 *driver* taksi dan ojek *online* yang memohon perbaikan skema insentif (Setyowati, 2019), keluhan hingga menjadi *trending topic* di twitter (Setyowati dan Annur, 2020), hingga 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. Namun, pada dasarnya prinsip kemitraan menurut UU Nomor 20 Tahun 2008 adalah saling memerlukan, memperkuat serta menguntungkan. 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).

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 dimana mitra menjadi salah satu diantaranya. 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 & 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.

Widiarti dan Baidun (2016) menyatakan bahwa faktor internal individu dapat berpengaruh pada cara orang menyikapi perubahan. 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).

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada peran *psychological capital* terhadap kesiapan untuk berubah pada *driver* di PT.Gojek Indonesia. Kemudian tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peran *psychological capital* terhadap kesiapan untuk berubah pada *driver* di PT.Gojek Indonesia.

Kesiapan untuk Berubah

Holt et al., (2007) mendefinisikan kesiapan untuk berubah sebagai gambaran seberapa besar individu secara kognitif emosional cenderung menunjukkan penerimaan, merangkul, beradaptasi dengan rencana tertentu serta dengan sengaja mengubah *status quo* yang mereka miliki. Sementara itu, Armenakis, Harris dan Mossholder (1993) menyatakan bahwa kesiapan untuk berubah merupakan keyakinan, sikap, dan niat anggota organisasi mengenai sejauh mana perubahan diperlukan dan kemampuan organisasi untuk berhasil melaksanakan perubahan tersebut.

Selanjutnya Jones, Jimmieson dan Griffiths (2005) mendefinisikan kesiapan untuk berubah sebagai persepsi sejauh mana individu memiliki pandangan positif terhadap urgensi untuk perubahan dan sejauh mana perubahan ini cenderung membuat implikasi positif bagi diri mereka sendiri dan organisasi.

Holt et al., (2007) mengemukakan empat dimensi yang ada pada kesiapan untuk berubah, yakni *appropriateness*, *change efficacy*, *management support*, dan *personal valance*. Sedangkan Hanpachern, Morgan dan Griego (1998) menyebutkan tiga dimensi pada kesiapan untuk berubah yaitu *participating*, *promoting* dan *resisting organizational*.

Psychological Capital

Menurut Luthans, Youssef dan Avolio (2007) *psychological capital* didefinisikan sebagai perkembangan keadaan psikologis positif individu dengan karakteristik kepercayaan diri untuk memilih dan melakukan upaya yang diperlukan untuk berhasil menyelesaikan tugas menantang (*self-efficacy*), atribusi positif pada keberhasilan saat ini dan masa depan (*optimism*), tekun mencapai tujuan dalam rangka meraih keberhasilan (*hope*), serta bertahan dan bangkit kembali saat menemui masalah bahkan melampaui keadaan semula untuk mencapai keberhasilan (*resiliency*). *Psychological capital* merupakan sumber daya mental yang dimiliki individu pada kondisi baik ataupun buruk yang mencakup ketahanan, motivasi, harapan, optimisme, kepercayaan diri, keyakinan, nilai diri dan sumber energi (Pryce-Jones, 2010).

Luthans et al., (2007) mengemukakan empat dimensi karakteristik untuk melihat *psychological capital* individu yakni *self efficacy*, *hope*, *optimism* dan *resiliency*. Lebih lanjut menurut Newman, Ucbasaran, Zhu dan Hirst (2014) terdapat empat faktor yang mempengaruhi *psychological capital* diantaranya *workplace support*, *stressful environment*, *demographic factor* dan *leadership style*.

METODE

Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan dua skala psikologi, yaitu skala kesiapan untuk berubah dan *psychological capital*. Skala kecemasan disusun berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Holt et al., (2007) yang terdiri dari empat dimensi, yaitu *appropriateness*, *change efficacy*, *management support* dan *personal valance*. Skala ini dibuat dalam bentuk skala *likert* dengan jumlah 48 aitem yang terdiri dari 24 aitem *favorable* dan 24 aitem

unfavorable. Setelah dilakukan uji coba alat ukur dan uji validitas jumlah aitem yang diperoleh sebanyak 16 aitem.

Skala *psychological capital* disusun berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Luthans et al., (2007) yang terdiri dari empat dimensi yaitu, *self-efficacy*, *hope*, *optimism* dan *resiliency*. Skala ini dibuat dengan bentuk skala *likert* dengan jumlah 48 aitem yang terdiri dari 24 aitem *favorable* dan 24 aitem *unfavorable*. Setelah dilakukan uji coba alat ukur dan uji validitas, jumlah aitem yang diperoleh sebanyak 16 aitem.

Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas perlu dilakukan untuk mengetahui apakah suatu skala mampu menghasilkan data yang akurat dan sesuai dengan tujuan pengukuran (Azwar, 2017). Koefisien korelasi (r_{ix}) antara butir instrumen dengan skor total dikatakan valid jika nilai (r_{ix}) $\geq 0,3$ dan tidak valid jika (r_{ix}) $< 0,3$ (Sugiyono, 2016).

Pada skala kesiapan untuk berubah terdiri dari 4 dimensi yaitu dimensi *appropriateness*, *change efficacy*, *management support* dan *personal valance*. Dimensi *appropriateness* memiliki koefisien korelasi aitem dengan rentang 0,498 hingga 0,547. Dimensi *change efficacy*, memiliki koefisien korelasi aitem dengan rentang 0,667 hingga 0,709. Dimensi *management support*, memiliki koefisien korelasi aitem dengan rentang 0,607 hingga 0,670. Kemudian dimensi *personal valance*, aitem yang terpilih memiliki koefisien korelasi aitem dengan rentang 0,658 hingga 0,718.

Sementara itu, skala *psychological capital* ini terdiri 4 dimensi yaitu dimensi *self-efficacy*, *hope*, *optimism* dan *resiliency*. Dimensi *self-efficacy*, memiliki koefisien korelasi aitem dengan rentang 0,423 hingga 0,558. Dimensi *hope*, memiliki koefisien korelasi aitem dengan rentang 0,546 hingga 0,636. Pada dimensi *optimism*, aitem yang terpilih memiliki koefisien korelasi aitem dengan rentang 0,459 hingga 0,619. Kemudian dimensi *resiliency*, memiliki koefisien korelasi aitem dengan rentang 0,473 hingga 0,658

Sementara itu, uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach* dengan bantuan perangkat lunak SPSS 16.0. Koefisien reliabilitas (r_{ix}), berada pada rentang angka 0 – 1,00, dimana jika koefisien reliabilitas alat ukur semakin mendekati 1,00, berarti hasil pengukuran semakin reliabel (Azwar, 2016).

Koefisien reliabilitas *alpha* pada skala kesiapan untuk berubah adalah 0,934 dengan jumlah aitem sebanyak 16 aitem, sedangkan koefisien reliabilitas *alpha* pada skala *psychological capital* adalah 0,879 dengan jumlah aitem sebanyak 16 aitem.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji linearitas, dan uji hipotesis. Pada uji normalitas, teknik analisis yang digunakan adalah teknik *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan *software* SPSS 16.0. Jika taraf signifikansi berada pada $p > 0,05$ maka data berdistribusi normal, sedangkan jika $p < 0,05$ maka sebaran data tidak berdistribusi normal.

Pada uji linearitas, apabila nilai $p < 0,05$ maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dinyatakan linier, sebaliknya apabila $p > 0,05$ maka hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dinyatakan tidak linear. Kemudian, pada uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik regresi sederhana. Apabila nilai $p < 0,05$ maka terdapat peran antara variabel bebas dan terikat sebaliknya apabila $p > 0,05$ maka tidak terdapat peran antara variabel bebas dan variabel terikat.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah mitra *driver online* yang merupakan mitra *driver online* di PT.Gojek Indonesia baik ojek *online* maupun taksi *online*. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *nonprobability sampling* dengan jenis *insidental sampling*.

Jumlah populasi pada penelitian ini memiliki jumlah yang pasti, namun peneliti mengalami keterbatasan sumber data dikarenakan data tersebut merupakan data pribadi perusahaan. Oleh karenanya, populasi pada penelitian ini tidak dapat diketahui dengan pasti sehingga peneliti memutuskan untuk mengacu pada teori Roscoe (Sugiyono, 2016) yang menyatakan bahwa ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30-500 orang. Maka, peneliti memutuskan sampel yang digunakan sebanyak 200 orang dengan jumlah sampel untuk uji coba (*try out*) sebanyak 50 partisipan.

HASIL

Deskripsi Subjek Penelitian

Keseluruhan subjek dalam penelitian ini berjumlah 200 orang mitra *driver* di PT.Gojek Indonesia. Subjek penelitian selanjutnya dideskripsikan berdasarkan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan terakhir, jenis *driver*, dan masa kerja. Adapun rangkuman deskripsi subjek penelitian terdapat dalam tabel-tabel di bawah ini :

Deskripsi sebaran subjek yang didasarkan pada usia dikelompokkan berdasarkan teori perkembangan Santrock (2011), dimana tahap perkembangan remaja akhir berada pada usia 18 – 22 tahun, dewasa awal pada usia 23 – 40 tahun, dan dewasa menengah pada usia 41 – 60 tahun.

Tabel 4.7 Deskripsi Berdasarkan Usia Subjek Penelitian

Usia	Jumlah	Persentase
18 – 22 Tahun (Remaja Akhir)	24	12%
23 – 40 Tahun (Dewasa Awal)	146	73%
41 – 60 Tahun (Dewasa Menengah)	30	15%
Total	200	100%

Berdasarkan data deskripsi usia di atas, ditemukan bahwa sebagian besar subjek penelitian berada pada rentang usia dewasa awal (23-40 tahun) dengan jumlah 146 subjek (73%).

Tabel 4.8 Deskripsi Berdasarkan Jenis Kelamin Subjek Penelitian

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	181	90,5%
Perempuan	19	9,5%
Total	200	100%

Berdasarkan deskripsi jenis kelamin subjek penelitian, diketahui bahwa subjek dengan jenis kelamin laki-laki merupakan jumlah terbanyak yaitu 181 orang (90,5%).

Tabel 4.9 Deskripsi Berdasarkan Pendidikan Terakhir Subjek Penelitian

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMP	18	9%
SMA/SMK	128	64%
D1/D3/S1/S2	54	27%
Total	200	100%

Selanjutnya berdasarkan tingkat pendidikan terakhir subjek penelitian, diketahui bahwa subjek terbanyak menjadi mitra *driver* di PT.Gojek Indonesia adalah subjek dengan tingkat pendidikan terakhir SMA Sederajat yaitu sebanyak 128 orang (64%).

Tabel 4.10 Deskripsi Berdasarkan Jenis *Driver* Subjek Penelitian

Jenis <i>Driver</i>	Jumlah	Persentase
Ojek Online	187	93,5%
Taksi Online	13	6,5%
Total	200	100%

Berikutnya, berdasarkan deskripsi jenis *driver* subjek penelitian, diketahui subjek dengan jenis *driver* ojek *online* adalah yang paling banyak yaitu 187 orang (93,5%).

Kemudian deskripsi sebaran subjek yang didasarkan pada masa kerja subjek di perusahaan. Peneliti mengelompokkan masa kerja berdasarkan teori Morrow dan Mcelroy (1987) yang terdiri dari 3 kelompok yaitu ≤ 2 tahun, > 2 tahun sampai dengan ≤ 10 tahun dan > 10 tahun

Tabel 4.11 Deskripsi Berdasarkan Masa Kerja Subjek Penelitian

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
≤ 2 Tahun	65	32,5%
> 2 sampai ≤ 10 Tahun	135	67,5%
> 10 Tahun	-	-
Total	200	100%

Berdasarkan deskripsi masa kerja subjek, diketahui bahwa jumlah subjek yang paling banyak adalah pada rentang >2 sampai ≤ 10 tahun yaitu sebanyak 135 orang (67,5%).

Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini juga dianalisis secara deskriptif terhadap setiap variabel. Berikut ini adalah deskripsi dari setiap variabel:

Tabel 4.12 Deskripsi Data Penelitian

Variabel	Data Hipotetik					Data Empiris				
	Max	Min	Mean	SD	Median	Max	Min	Mean	SD	Median
Kesiapan untuk Berubah	64	16	40	8	40	56	16	36,06	8,36	36
<i>Psychological Capital</i>	64	16	40	8	40	62	21	43,34	7,58	44

Keterangan

Min : Skor total minimal
Max : Skor total maksimal
Mean : Rata-rata
SD : Standar Deviasi
Median : Nilai tengah

Berdasarkan analisis deskriptif tersebut, peneliti mengkategorikan jumlah skor total subjek pada masing-masing variabel. Menurut Azwar (2017), pengelompokan individu ke dalam dua jenjang (tinggi dan rendah) dinilai kurang efisien dan terlalu sederhana (*oversimplified*). Skor-skor yang terletak disekitar mean kelompok akan menghadapi kesalahan yang cukup besar (Azwar, 2017). Oleh karena itu, kriteria kategorisasi yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan norma kategorisasi berdasarkan Azwar (2017) yang menggolongkan subjek dalam tiga kategori yaitu tinggi, sedang dan rendah.

Tabel 4.13 Formulasi Kategorisasi

Kategori	Formulasi
Rendah	$X < (\mu - 1\sigma)$
Sedang	$(\mu - 1\sigma) \leq X < (\mu + 1\sigma)$
Tinggi	$(\mu + 1\sigma) \leq X$

Keterangan

X : Skor mentah variabel
 μ : Mean hipotetik
 σ : Satuan deviasi hipotetik $[(X_{\max} - X_{\min}):6]$

Berdasarkan rumus di atas, maka kategorisasi untuk setiap variabel adalah sebagai berikut:

a. Kesiapan untuk Berubah

Kategorisasi kesiapan untuk berubah ditentukan berdasarkan mean dari skor variabel kesiapan untuk berubah subjek penelitian. Mean kesiapan untuk

berubah adalah 40. Berdasarkan data tersebut maka kategorisasi untuk variabel kesiapan untuk berubah adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14 Deskripsi Kategorisasi Kesiapan untuk Berubah pada Subjek Penelitian

Formula	Kategori	Frekuensi	Persentase
$X < 32$	Rendah	51	25,5%
$32 \leq X < 48$	Sedang	138	69%
$48 \leq X$	Tinggi	11	5,5%
Jumlah		200	100%

Berdasarkan hasil kategorisasi di atas, dapat disimpulkan bahwa subjek dengan jumlah tertinggi adalah subjek yang berada pada tingkat kesiapan untuk berubah sedang yaitu 138 orang (69%), sedangkan jumlah subjek terendah ada pada kesiapan untuk berubah tinggi yaitu 11 orang (5,5%).

b. *Psychological Capital*

Kategorisasi *psychological capital* ditentukan berdasarkan mean dari skor variabel *psychological capital* subjek penelitian. Mean *psychological capital* adalah 40. Berdasarkan data tersebut maka kategorisasi untuk variabel kesiapan untuk berubah adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15 Deskripsi Kategorisasi *Psychological Capital* pada Subjek Penelitian

Formula	Kategori	Frekuensi	Persentase
$X < 32$	Rendah	13	6,5%
$32 \leq X < 48$	Sedang	126	63%
$48 \leq X$	Tinggi	61	30,5%
Jumlah		200	100%

Berdasarkan hasil kategorisasi di atas, dapat disimpulkan bahwa subjek dengan jumlah tertinggi adalah subjek yang berada pada tingkat *psychological capital* sedang yaitu 126 orang (63%), sedangkan jumlah subjek terendah ada pada *psychological capital* rendah yaitu 13 orang (6,5%).

Hasil Analisis Data Penelitian

Hasil uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwa masing-masing data berdistribusi normal. Hasil uji normalitas penelitian ini menunjukkan pada variabel kesiapan untuk berubah memiliki nilai signifikansi 0,318 ($p > 0,05$) dan pada variabel *psychological capital* memiliki nilai signifikansi 0,158 ($p > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel berdistribusi normal.

Hasil uji linearitas terhadap variabel kesiapan untuk berubah dan *psychological capital*, diperoleh nilai signifikansi *linearity* sebesar 0,024 ($p < 0,05$). Data tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kesiapan untuk berubah dan *psychological capital* adalah linier.

Hasil uji hipotesis menggunakan teknik regresi sederhana, menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel kesiapan untuk berubah dan *psychological capital* sebesar 0,038 ($p < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan

dalam penelitian ini dapat diterima, yaitu terdapat peran *psychological capital* terhadap kesiapan untuk berubah pada *driver* di PT.Gojek Indonesia. Kemudian, hasil analisis data juga menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,021 yang menunjukkan bahwa peran variabel *psychological capital* terhadap kesiapan untuk berubah adalah sebesar 2,1%.

Hasil Analisis Tambahan

1. Uji Beda Kesiapan untuk Berubah dan *Psychological Capital* pada Subjek berdasarkan Usia

Tabel 4.19 Hasil Uji Beda Berdasarkan Usia

Variabel	F	Sig.	Keterangan
Kesiapan untuk Berubah	4,573	0,011	Ada Perbedaan
<i>Psychological Capital</i>	0,374	0,689	Tidak Ada Perbedaan

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi kesiapan untuk berubah yakni 0,011 ($p < 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa ada perbedaan kesiapan untuk berubah berdasarkan usia. Sementara pada variabel *psychological capital* didapatkan nilai signifikansi 0,689 ($p < 0,05$), hal ini menunjukkan tidak ada perbedaan *psychological capital* berdasarkan usia.

Lebih lanjut, peneliti melakukan analisis berdasarkan analisis *multiple comparison* ditemukan bahwa beberapa kelompok usia memiliki signifikansi $p < 0,05$.

Tabel 4.20 Deskripsi *Multiple Comparison* Hasil Perbedaan Kesiapan untuk Berubah berdasarkan Usia

Usia	Kelompok Usia	Sig	Ket
Remaja Akhir (18-22 Tahun)	Dewasa Awal (23-40 Tahun)	1.000	Tidak ada perbedaan
	Dewasa Menengah (41-60 Tahun)	0.026	Ada perbedaan
Dewasa Awal (23-40 Tahun)	Remaja Akhir (18-22 Tahun)	1.000	Tidak ada perbedaan
	Dewasa Menengah (41-60)	0.019	Ada perbedaan
Dewasa Menengah (41-60)	Remaja Akhir (18-22 Tahun)	0.026	Ada perbedaan
	Dewasa Awal (23-40 Tahun)	0.019	Ada perbedaan

Berdasarkan deskripsi di atas, subjek dengan rentang usia dewasa menengah (41–60 tahun) memiliki perbedaan kesiapan untuk berubah dengan rentang usia remaja akhir (18–22 tahun) dan dewasa awal (23–40 tahun). Selanjutnya peneliti melihat perbedaan mean kesiapan untuk berubah berdasarkan usia.

Tabel 4.21 Hasil Perbedaan Mean Kesiapan untuk Berubah Berdasarkan Usia

Variabel	Usia	N	Mean
Kesiapan untuk Berubah	Remaja Akhir (18-22 Tahun)	24	34,12
	Dewasa Awal (23-40 Tahun)	146	35.55
	Dewasa Menengah (41-60 Tahun)	30	40.10

Berdasarkan data tabel mean di atas, dapat disimpulkan bahwa kesiapan untuk berubah tinggi banyak terjadi pada subjek dengan kategori usia dewasa menengah (41–60 Tahun).

2. Uji Beda Kesiapan untuk Berubah dan *Psychological Capital* pada Subjek berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.23 Hasil Uji Beda Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Variabel	F	Sig.	Keterangan
Kesiapan untuk Berubah	13,745	0,000	Ada Perbedaan
<i>Psychological Capital</i>	2,141	0,120	Tidak Ada Perbedaan

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi yakni 0,000 ($p < 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa ada perbedaan kesiapan untuk berubah berdasarkan pendidikan terakhir. Pada variabel *psychological capital* didapatkan bahwa nilai signifikansi 0,120 ($p < 0,05$), hal ini menunjukkan tidak ada perbedaan *psychological capital* berdasarkan pendidikan terakhir.

Dengan demikian terlihat bahwa adanya perbedaan kesiapan untuk berubah berdasarkan pendidikan terakhir. Oleh karena itu, selanjutnya peneliti melakukan analisis *multiple comparison* didapat beberapa kelompok tingkat pendidikan terakhir yang memiliki signifikansi $< 0,05$.

Tabel 4.24 Deskripsi *Multiple Comparison* Hasil Perbedaan Kesiapan untuk Berubah berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Kelompok Pendidikan Terakhir	Sig	Ket
SMP	SMA/SMK	0.290	Tidak ada perbedaan
	D1/D3/S1/S2	0.365	Tidak ada perbedaan
SMA/SMK	SMP	0.290	Tidak ada perbedaan
	D1/D3/S1/S2	0.000	Ada perbedaan
D1/D3/S1/S2	SMP	0.365	Tidak ada perbedaan
	SMA/SMK	0.000	Ada perbedaan

Berdasarkan deskripsi di atas, subjek dengan tingkat pendidikan terakhir perguruan tinggi (D1/D3/S1/S2) memiliki perbedaan kesiapan untuk berubah dengan tingkat pendidikan terakhir SMA/SMK. Peneliti kemudian melihat perbedaan mean kesiapan untuk berubah berdasarkan pendidikan terakhir.

Tabel 4.25 Hasil Perbedaan Mean Kesiapan untuk Berubah Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Variabel	Pendidikan Terakhir	N	Mean
Kesiapan untuk Berubah	SMP	18	37.28
	SMA/SMK	128	33.97
	D1/D3/S1/S2	54	40.61

Berdasarkan data di atas, menunjukkan bahwa kesiapan untuk berubah tinggi lebih banyak terjadi pada subjek dengan tingkat pendidikan terakhir di tingkat perguruan tinggi.

3. Hasil Uji Sumbangan Efektif Kesiapan untuk Berubah dan *Psychological Capital*

Hasil regresi sederhana menunjukkan hasil bahwa peran *psychological capital* terhadap kesiapan untuk berubah ialah sebesar 2,1%. Setelah melakukan uji sumbangan efektif, peneliti mendapatkan nilai sumbangan efektif dimensi *psychological capital* terhadap kesiapan untuk berubah sebagai berikut :

Tabel 4.28 Uji Sumbangan Efektif *Psychological Capital* terhadap Kesiapan untuk Berubah

Dimensi <i>Psychological Capital</i>	Sumbangan Efektif
<i>Self Efficacy</i>	2,20%
<i>Hope</i>	-0,17%
<i>Optimism</i>	0,26%
<i>Resiliency</i>	-0,19%
Total	2,1%

Berdasarkan data di atas, didapatkan bahwa dimensi *psychological capital* yang memberikan sumbangan efektif terbesar ialah dimensi *self efficacy* yaitu sebesar 2,20%. Sementara sumbangan efektif yang terendah ialah dimensi *resiliency* yaitu -0,19%.

4. Tingkat Mean pada Dimensi Kesiapan untuk Berubah

Tabel 4.29 Tingkat Mean Dimensi Kesiapan untuk Berubah

Variabel	Mean	Std. Deviation
<i>Appropriateness</i>	9.02	2.232
<i>Change Efficacy</i>	9.16	2.316
<i>Management Support</i>	8.99	2.943
<i>Personal Valance</i>	8.89	2.349

Berdasarkan data di atas, didapatkan bahwa dimensi *personal valance* menjadi dimensi dengan mean paling rendah dibandingkan dengan dimensi lainnya (M = 8,89 ; SD = 2,349).

DISKUSI

Hasil dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa *psychological capital* mempunyai peranan terhadap kesiapan untuk berubah pada mitra *driver* PT.Gojek Indonesia. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini diterima, yaitu *psychological capital* memiliki peranan terhadap kesiapan untuk berubah.

Hasil penelitian tersebut selaras dengan penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya mengenai peran *psychological capital* terhadap kesiapan untuk berubah. Hasil penelitian Lennon, Kirrane dan Fu (2014) serta penelitian Kirrane, Lennon, O'Connor dan Fu (2016) yang menunjukkan bahwa *psychological capital* secara positif berperan terhadap kesiapan untuk berubah. Lebih lanjut Kirrane et al. (2016) menyimpulkan bahwa *psychological capital* sebagai salah satu sumber daya psikologis individu mempengaruhi bagaimana individu menafsirkan, merespon dan menanggapi perubahan yang terjadi di sekitar mereka, dan dapat ditarik untuk memfasilitasi tanggapan yang lebih adaptif termasuk dalam tuntutan pekerjaan.

Selanjutnya berdasarkan uji hipotesis, peran *psychological capital* terhadap kesiapan untuk berubah menunjukkan persentase sebesar 2,1%. Hal ini menandakan bahwa 97,9% kesiapan untuk berubah dalam penelitian ini dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya. Seperti pendapat Drzensky, Egold dan Dick (2012) yang mengatakan bahwa hal penting namun sering terabaikan adalah faktor dalam konteks perubahan organisasi yaitu isi dan proses perubahan. Faktor iklim organisasi, manajemen perubahan, partisipasi dan proses komunikasi adalah konstruksi kuat untuk mendorong kesiapan untuk berubah.

Peneliti juga melakukan beberapa analisis tambahan untuk melihat peran dari faktor-faktor lain diantaranya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan terakhir serta masa kerja mitra *driver* PT.Gojek Indonesia. Berdasarkan hasil analisis uji beda yang dilakukan peneliti pada subjek penelitian, ditemukan bahwa terdapat perbedaan tingkat kesiapan untuk berubah berdasarkan usia dan tingkat pendidikan terakhir.

Pada analisis uji beda berdasarkan usia, hasil penelitian menunjukkan bahwa ada perbedaan yang signifikan dimana nilai mean kesiapan untuk berubah pada rentang usia dewasa menengah (41-60 tahun) lebih tinggi. Hal ini selaras dengan hasil penelitian Madsen, Miller dan John (2005) dan Mardhatillah dan Rahman (2020) yang menemukan hubungan signifikan antara kesiapan untuk berubah dengan rentang usia individu. Kedua temuan penelitian ini mengungkapkan bahwa individu dengan rentang usia yang lebih tua, lebih siap menerima perubahan dibandingkan dengan yang usia lebih muda. Penelitian Mardhatillah dan Rahman (2020) diperkuat oleh penelitian Shah dan Shah (2010), yang menyatakan bahwa individu dengan rentang usia lebih tua memiliki lebih banyak tanggungan keluarga, hal ini memungkinkan individu untuk menerima perubahan organisasi meskipun mereka tidak menyukai inisiatif perubahan.

Selanjutnya, berdasarkan hasil analisis uji beda, juga didapatkan hasil bahwa terdapat perbedaan kesiapan untuk berubah berdasarkan tingkat pendidikan terakhir. Dilihat dari nilai mean, subjek dengan tingkat pendidikan terakhir perguruan tinggi yaitu memiliki nilai mean lebih besar dibandingkan dengan tingkat

pendidikan terakhir SMP dan SMA sederajat. Hal ini selaras dengan penelitian Mardhatillah dan Rahman (2020) yang menunjukkan terdapat perbedaan yang signifikan antara kesiapan untuk berubah dengan tingkat pendidikan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa individu dengan latar belakang pendidikan yang lebih tinggi memiliki kecakapan, pengetahuan, dan pemahaman yang lebih baik untuk beradaptasi dengan rencana perubahan. Korelasi tingkat pendidikan dengan kesiapan untuk berubah juga didukung oleh penelitian Samaranayake dan Toshihiko (2017) serta penelitian Vakola dan Nikolaou (2005).

Peneliti juga melakukan analisis untuk kategorisasi pada variabel kesiapan untuk berubah dan variabel *psychological capital*. Hasil kategorisasi menunjukkan bahwa tingkat kesiapan untuk berubah pada mitra *driver online* PT.Gojek Indonesia berada pada rentang sedang (69%) ke rendah (25,5%) sedangkan pada variabel *psychological capital* menunjukkan rentang kategori sedang (63%) ke tinggi (30%). Berdasarkan hasil kategorisasi pada variabel kesiapan untuk berubah dan variabel *psychological capital*, ditemui ketidaksesuaian pada hasil kategorisasi variabel *psychological capital* dengan hasil survei yang telah peneliti lakukan sebelumnya. Ketidaksesuaian ini menurut Dawkins dan Angela (2010) dan Roemer (2018) dapat terjadi dikarenakan, variabel *psychological capital* yang diukur dari hasil sumber tunggal khususnya *self report* dari responden akan menunjukkan hasil yang kurang akurat dan kurang memadai serta memiliki potensi bias.

Lebih lanjut Peterson, Luthans, Avolio, Walumbwa dan Zhang (2011) menambahkan bahwa bagaimanapun, sulit bagi seorang individu untuk mengakui bahwa dia tidak memiliki harapan, pesimis, tidak percaya diri dan tidak mampu menangani kegagalan yang dialaminya dengan baik. Borman (1991) menambahkan bahwa metode lain yang dapat digunakan dan lebih akurat selain metode *self report* adalah penilaian antar rekan kerja atau *supervisor*. Selain itu Avey (2014) menambahkan bahwa penelitian di masa depan perlu menggunakan metode tambahan.

Selanjutnya, peneliti juga melakukan analisis sumbangan efektif pada variabel *psychological capital*. Didapatkan bahwa dimensi *self-efficacy* memiliki sumbangan nilai paling besar. Hasil analisis ini senada dengan penelitian dari Cunningham et al., (2002), Widiarti dan Baidun (2016), dan Nwanzu dan Babalola (2019) bahwa dimensi *self-efficacy* memberikan kontribusi pengaruh yang tertinggi terhadap kesiapan untuk berubah. Kemudian, peneliti juga melakukan analisis tingkat *mean* dari dimensi kesiapan untuk berubah. Berdasarkan analisis tersebut, dimensi *personal valance* memiliki nilai *mean* terendah yakni sebesar 8,89. Hal ini diperkuat dengan pendapat Andersen (2008), bahwa *personal valance* mengacu pada kepentingan pribadi individu, sehingga jika individu tidak melihat bahwa kepentingan pribadinya dipuaskan pada proses perubahan, maka kemungkinan besar individu akan menolak perubahan tersebut.

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat peranan antara *psychological capital* terhadap kesiapan untuk berubah. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima yaitu terdapat peranan antara *psychological capital* terhadap kesiapan untuk berubah pada *driver online* di PT.Gojek Indonesia

Adapun saran pihak perusahaan, hendaknya mampu membimbing mitra *driver* memiliki kesiapan untuk menghadapi perubahan yang akan datang. Memberikan informasi, pemahaman mengenai perubahan, proses perubahan dan juga strategi menghadapi perubahan akan membuat individu membuka wawasannya untuk mengetahui kenyataan yang ada. Selain itu juga, perusahaan dapat membuat *call center* khusus pengaduan yang dirasakan mitra *driver* pada proses perubahan sebagai bentuk dukungan perusahaan pada mitra *driver* sehingga mengurangi miskomunikasi antara perusahaan dan mitra *driver*.

Bagi mitra *driver* dianjurkan untuk memahami situasi dan kondisi perusahaan, menerima serta yakin bahwa perubahan yang telah dirancang perusahaan telah disesuaikan untuk kemajuan organisasi maupun mitranya. Selain itu, subjek dapat mengoptimalkan *self efficacy* yang memiliki kontribusi pengaruh tertinggi. Adapun diantaranya subjek dapat mempersiapkan kemungkinan perubahan yang akan datang sebagai bentuk adaptasi pada situasi atau kondisi kerja yang tidak stabil. Strategi kerja inovatif yang dapat dilakukan bersamaan dengan pekerjaan subjek misalnya dengan membuka jasa titip belanja di pasar tradisional, jasa titip pedagang makanan kaki lima yang tidak dapat dijangkau dengan aplikasi atau bekerja sama dengan toko *online* sebagai kurir pengantaran.

Bagi peneliti selanjutnya, dapat lebih cermat dalam menyusun aitem pada alat ukur penelitian seperti pemilihan kata yang lebih spesifik sehingga mengurangi potensi aitem pertanyaan direspon secara *social desirable*. Kemudian peneliti selanjutnya dapat menggunakan beberapa alat ukur selain skala *psychological capital* atau menggunakan metode lain sehingga mendapatkan hasil yang lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Afif, M. (2019). Perancangan Kampanye Komersial Gojek dengan Mengangkat Fenomena Pengendara di Bawah Umur. *Jurnal Komunikasi Visual Wimba*, 10(2), 121–133.
- 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)
- 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>
- Azwar, S. (2017). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bauer, T., & Erdogan, B. (2012). *An Introduction to Organizational Behavior*.
- 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>
- 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>
- 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 behavioral 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.
- 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>
- Franedy, 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>
- 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>
- 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>
- 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>
- 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>
- Kresna, M. (2016, August 18). *Manuver Tarif Gojek*. Retrieved from
<https://tirto.id/manuver-tarif-gojek-bBDt>
- 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).
- 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>
- Morrow, P. C., & Mcelroy, J. C. (1987). *Work Commitment and Job Satisfaction over Three Career Stages.* 346, 330–346.
- 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. *Journal of Organizational Behavior, J. Organiz. Behav.* 35, S120–S138 (2014), 35(1), 120–138. <https://doi.org/10.1002/job.19161>
- 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
- 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>
- 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>
- 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>
- Roemer, A. (2018). *Perceived Organizational 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/>
- 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>
- Schranz, 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/#>
- 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 organizational change, supervisor and peer relations and demography. *Journal of Enterprise Information Management*, 23(5), 640–652. <https://doi.org/10.1108/17410391011083074>
- Sugiyono. (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.
- 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>
- 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.