
Pengaruh *Readiness For Change* dan *Perceived Organization Support* terhadap Kinerja Karyawan

Dewa Agung Ari Febry Purnama Putri⁽¹⁾

Ni Luh Adisti Abiyoga Wulandari⁽²⁾

Milla Permata Sunny⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾ Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis Dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia
e-mail: purnamaputry@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of readiness for change and perceived organizational support on employee performance at PT. Isi Bai As in Denpasar City. The location of this research was conducted at PT. Isi Bai As, which is located at Jl. Tukad Ayung No. 11B, Renon, South Denpasar, Bali, Indonesia. The research objects in this study are Readiness for change, Perceived Organizational Support and Employee Performance at PT Isi Bai As Company, Denpasar City. The population in this study were all employees working at PT Isi Bai As Denpasar City. The method of determining the sample in this study is simple random sampling. This study uses part of the non-probability sampling, namely saturated sampling (census). The analysis technique used is multiple regression analysis. The results of the analysis show that Readness for change has a positive relationship to employee performance. Perceived organization support has a positive relationship to employee performance. Readiness for change and perceived organizational support have a simultaneous effect on employee performance.

Keywords: *Readiness For Change; Perceived Organization; Employee Performance*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui *pengaruh readiness for change dan perceived organization support* terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Isi Bai As di Kota Denpasar. Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Isi Bai As yang beralamat di Jl. Tukad Ayung No. 11B, Renon, Denpasar Selatan, Bali, Indonesia. Objek penelitian dalam penelitian ini yaitu *Readiness for change, Perceived Organization Support* dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT Isi Bai As Kota Denpasar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Isi Bai As Kota Denpasar. Metode penentuan sampel pada penelitian ini adalah simple random sampling. Penelitian ini menggunakan bagian dari nonprobability sampling yaitu sampling jenuh (sensus). Teknik analisis yang digunakan analisis regresi berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa *Readness for change* memiliki hubungan positif pada kinerja karyawan. *Perceived organization support* memiliki hubungan positif pada kinerja karyawan. *Readiness for change* dan *perceived organization support* berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: *Readiness For Change; Perceived Organization; Kinerja Karyawan*

Pendahuluan

Banyak perusahaan saat ini mengalami perubahan dramatis dalam usaha untuk mempertahankan kinerja karyawan, dimana kinerja karyawan saat pandemi Covid-19 berbeda

dengan sebelum adanya pandemi. Merebaknya Covid-19 membuat perusahaan harus lebih ekstra menyediakan sarana atau fasilitas kesehatan untuk menjamin kesehatan lingkungan kerja dengan kenyamanan karyawan dalam bekerja sehingga perusahaan menuntut Sumber Daya Manusia (SDM) untuk terus berkembang dan memiliki kemampuan handal untuk menghadapi tantangan globalisasi. Perusahaan wajib mempunyai SDM yang memiliki kemampuan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi / perusahaan agar dapat berkembang. Dilihat dari hal tersebut, maka sangatlah penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kinerja karyawannya. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerjanya yang baik dan optimal. Kinerja karyawan yang tinggi sangat merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya.

PT. Isi Bai As (Easy By Us) sebelumnya merupakan persekutuan perseorangan (CV), yaitu CV. ISI BAI AS, berdiri sejak tahun 2003, kemudian diaktifkan pada tahun 2008 dan ditingkatkan menjadi PT. ISI BAI AS tahun 2014 tepatnya pada tanggal 13 Februari 2014 dengan Akta Pendirian nomor 09 disaksikan oleh Notaris Ida Monica E. Sidjabat, SH dan Disetujui oleh Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor AHU-10608.AH.01.01.2014. Operasi perusahaan bergerak pada sektor perizinan sehingga kinerja sumber daya manusia sangat di perhatikan agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan data penjualan di PT. Isi Bai As menunjukkan bahwa penjualan pada tahun 2021 jumlah izin yang diproses sebanyak 185 izin dibandingkan dengan jumlah di tahun 2020 yang memproses izin sebanyak 260 izin. Jika dibandingkan pada tahun sebelumnya tahun 2020 jumlah izin yang diproses mengalami penurunan sebesar 28,8%. Penurunan ini disebabkan karena turunnya kinerja karyawan dari segi kedisiplinan absensi karyawan di PT. Isi Bai As. Dijelaskan bahwa tingkat absensi karyawan setiap bulannya cenderung berfluktuasi, dimana rata-rata tingkat absensi sebesar 0,53%. Hal ini menunjukkan tingkat absensi rendah. Hal ini jika di biarkan oleh perusahaan akan berdampak pada kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Upaya yang dilakukan oleh PT. Isi Bai As agar karyawannya memiliki kinerja yang baik dengan memberikan tunjangan uang komunikasi karena akibat dari WFH, karyawan yang bekerja di rumah akan membutuhkan jaringan internet yang tinggi sehingga PT. Isi Bai As memberikan tunjangan berupa pemasangan wifi bagi karyawannya agar dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja.

Menurut Sutrisno (2017 : 178), beberapa indikator dalam menilai kinerja karyawan mengalami peningkatan diantaranya Kuantitas pekerjaan, mengacu pada banyaknya jumlah atau hasil pekerjaan yang dapat diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan, Kualitas pekerjaan, merupakan tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang

diharapkan suatu aktivitas, ketepatan waktu, merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta dimaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain, efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya, kemandirian merupakan tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta intervensi pengawas guna menghindari hasil yang merugikan, komitmen kerja, merupakan tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan. Tinggi rendahnya kinerja karyawan pada dasarnya dipengaruhi faktor internal dan eksternal karyawan.

Faktor internal biasanya kesiapan akan perubahan yang dialami oleh karyawan itu sendiri, beberapa penilaian dari kesiapan karyawan untuk menyesuaikan diri diantaranya menurut (Ummah, 2021): Change efficacy yaitu, rasa kepercayaan bahwa karyawan dan organisasi dapat menerapkan suatu perubahan, management support yaitu organisasi memberikan dukungan dan berkomitmen dalam pelaksanaan perubahan organisasi, appropriateness yaitu, adanya keyakinan bahwa perubahan yang dilakukan secara spesifik merupakan cara yang tepat untuk mengatasi masalah yang dihadapi, personal beneficial yaitu, rasa keyakinan bahwa perubahan akan memberikan keuntungan secara personal pada karyawan.

Faktor eksternal yaitu seperti lingkungan kerja atau dukungan organisasi menurut Agustini (2021) yaitu kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan, terhadap kepuasan karyawan sebagai bagian dari organisasi, memberikan bantuan ketika karyawan menghadapi masalah, terhadap kerja keras karyawan dan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengajukan penelitian dengan judul “Pengaruh Readiness for change Dan Perceived Organization Support Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Work From Home Pada Perusahaan PT. Isi Bai As di Kota Denpasar”. Adapun kajian teori penelitian ini antara lain: Mangkunegara (2017:67) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kesiapan dalam menghadapi perubahan sebagai salah satu faktor psikologis individu dalam melaksanakan suatu perubahan organisasi dan yakin pada kemampuannya untuk menerapkan suatu perubahan. Readiness for change juga merupakan suatu keyakinan, sikap, dan niat individu dalam kesiapan menghadapi perubahan (Tryskawati, 2021). *Perceived organizational support* adalah tingkat dimana para pekerja mempercayai bahwa organisasi menilai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Robbin & Judge, 2017)

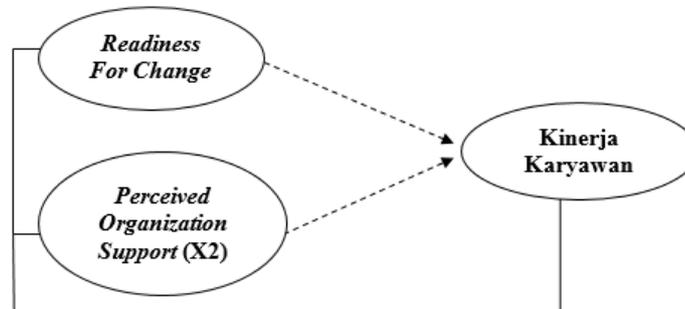
Penelitian yang dilakukan oleh Banjongprasert (2017) dan Katsaros (2020) menyatakan bahwa readiness for change berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat ditunjukkan bahwa ketika perubahan dilakukan akan muncul dua sikap yaitu positif dan negatif. Sikap positif ditunjukkan dengan adanya readiness for change dan sikap negatif ditunjukkan dengan adanya penolakan terhadap perubahan. Menciptakan sikap positif dalam diri karyawan dapat dilakukan dengan menciptakan readiness for change pada diri karyawan sehingga perubahan yang dilakukan dapat mencapai kesuksesan yang diharapkan. Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah : H1. Readiness for change berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT Isi Bai As Kota Denpasar.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ariarni (2017) menyatakan bahwa Perceived organizational support berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Dimana Perceived organizational support telah ditemukan berhubungan dengan hasil atau balasan yang menguntungkan, misalnya kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan norma timbal balik Social Exchange Theory (SET). Dukungan positif dari organisasi membuat karyawan memiliki persepsi baik dan menganggap dirinya berkewajiban membalas organisasi dengan sesuatu yang baik pula, salah satunya melalui kinerja yang optimal sehingga tercipta hubungan yang saling menguntungkan. Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah : H2. Perceived organizational support berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT Isi Bai As Kota Denpasar

Sebagaimana dijelaskan oleh Mahessa dan NRH (2016) bahwa readiness for changes sebagai kesiapan secara mental, psikologis dan fisik serta kepercayaan, sikap, dan intensi individu yang mendukung terhadap perubahan. Pada kesiapan untuk berubah karyawan akan memiliki orientasi positif terhadap organisasi saat memiliki perceived organizational support yang tinggi (Kurtessis et al, 2015). Sebagaimana dijelaskan oleh Munawaroh dan Meiyanto (2017) mengenai hubungan perceived organizational support dengan readiness for change, yang menghasilkan temuan bahwa perceived organizational support berperan dalam memprediksi kesiapan individu untuk berubah dalam suatu organisasi yang akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah : H3. Readiness for change Dan Perceived Organization Support berpengaruh simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT Isi Bai As Kota Denpasar

Metode Penelitian

Desain penelitian dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui Pengaruh *Readiness for change* Dan *Perceived Organization Support* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT Isi Bai As Kota Denpasar.



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Isi Bai As yang beralamat di Jl.Tukad Ayung No. 11B, Renon, Denpasar Selatan, Bali, Indonesia. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Isi Bai As Kota Denpasar. Metode penentuan sampel pada penelitian ini adalah simple random sampling. Penelitian ini menggunakan bagian dari nonprobability sampling yaitu sampling jenuh (sensus). Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Untuk pengujian validitas disini data yang diuji telah memenuhi syarat validitas yaitu diatas 0,3. Dan untuk uji reliabilitas disini juga telah memnuhi syarat uji tersebut yaitu lebih besar dari 0,6

Tabel 1. Analisis Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	18.544	13.414		1.382	.176
	Readness For Change	.428	.180	.352	2.376	.023
	Perceived Organization Support	.296	.120	.366	2.470	.019

$$Y = 18,544 + 0,428(X_1) + 0,296(X_2)$$

Dari data yang telah diolah didapatkan persamaan sehingga :

- Diketahui nilai konstanta sebesar 18,544 mengandung arti jika readness for change dan perceived organization bernilai 0 (nol) atau konstan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 18,544.
- $\beta_1 = 0,428$; berarti, variabel readness for change memiliki hubungan positif pada kinerja karyawan. Artinya, jika variabel readness for change meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,428.

- c. $\beta_2 = 0,296$; berarti variabel *perceived organization* memiliki hubungan positif pada kinerja karyawan. Artinya, jika variabel *perceived organization* meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,296.

Tabel 2. Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.575 ^a	.330	.290	8.79994

Hasil pengujian besarnya nilai adjusted R square adalah sebesar 0,290 ini berarti pengaruh *readiness for change* dan *perceived organization support* terhadap kinerja karyawan sebesar 29.0 % dan sisanya 71 % dipengaruhi oleh faktor lain. Rendahnya pengaruh korelasi dari penelitian ini karena jumlah sampel yang tergolong sedikit dan variabel yang digunakan dan di pengaruhi oleh variabel lain yang lebih tinggi karena ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti kompensasi karyawan dan lingkungan kerja.

Tabel 3. Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	18.544	13.414		1.382	.176
	Readness For Change	.428	.180	.352	2.376	.023
	Perceived Organization Support	.296	.120	.366	2.470	.019

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan tingkat signifikansi t sebesar 0,023 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga H₁ diterima. Hal ini berarti *readiness for change* berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi pada uji regresi berganda menunjukkan 0,428; berarti, variabel *readiness for change* memiliki hubungan positif pada kinerja karyawan. Artinya, jika variabel *readiness for change* meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,428.

Penelitian yang dilakukan oleh Banjongprasert (2017) dan Katsaros (2020) menyatakan bahwa *readiness for change* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat ditunjukkan bahwa ketika perubahan dilakukan akan muncul dua sikap yaitu positif dan negatif. Sikap positif ditunjukkan dengan adanya *readiness for change* dan sikap negatif ditunjukkan dengan adanya penolakan terhadap perubahan. Menciptakan sikap positif dalam diri karyawan dapat dilakukan dengan menciptakan *readiness for change* pada diri karyawan sehingga perubahan yang dilakukan dapat mencapai kesuksesan yang diharapkan.

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan tingkat signifikansi t sebesar 0,019 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga H₂ diterima. Hal ini berarti *perceived organization support* berpengaruh signifikan

pada kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi pada uji regresi berganda menunjukkan 0,296; berarti, variabel *perceived organization support* memiliki hubungan positif pada kinerja karyawan. Artinya, jika variabel *perceived organization support* meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,296.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ariarni (2017) menyatakan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Dimana *perceived organizational support* telah ditemukan berhubungan dengan hasil atau balasan yang menguntungkan, misalnya kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. Dukungan positif dari organisasi membuat karyawan memiliki persepsi baik dan menganggap dirinya berkewajiban membalas organisasi dengan sesuatu yang baikpula, salah satunya melalui kinerja yang optimal sehingga tercipta hubungan yang saling menguntungkan.

Tabel 4. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1259.488	2	629.744	8.132	.001 ^b
	Residual	2555.485	33	77.439		
	Total	3814.972	35			

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 4.11 diperoleh F sig sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0.05. Artinya variabel *readiness for change* dan *perceived organization support* berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Isi Bai As di Kota Denpasar. Sebagaimana dijelaskan oleh Munawaroh dan Meiyanto (2017) mengenai hubungan *perceived organizational support* dengan *readiness for change*, yang menghasilkan temuan bahwa *perceived organizational support* berperan dalam memprediksi kesiapan individu untuk berubah dalam suatu organisasi yang akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

Simpulan

Readiness for change memiliki hubungan positif pada kinerja karyawan sehingga, jika variabel *readiness for change* meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat. *Perceived organization support* memiliki hubungan positif pada kinerja karyawan Artinya, jika variabel *perceived organization support* meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat. *Readiness for change* dan *perceived organization support* berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Isi Bai As di kota Denpasar.

Disarankan untuk perusahaan agar mengevaluasi kesigapan karyawan dalam bekerja dengan cara mengadakan pelatihan yang diadakan setiap hari Sabtu mengenai *product knowledge*

sehingga karyawan paham dan bisa lebih cekatan dalam melakukan pekerjaan. disarankan bagi PT. Isi Bai As untuk membantu mengarahkan karyawan menjelaskan setiap aturan yang dirubah agar karyawan paham dan mau mengikuti aturan yang baru dari perusahaan. disarankan untuk PT. Isi Bai As memberikan kompensasi bagi karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan seperti bonus tahunan dan sertifikat penghargaan bagi karyawan yang memiliki kinerja yang baik.

Daftar Pustaka

- Al-Hussami, M., Hammad, S., and Alsoleihat, F. 2018. The Influence of Leadership Capital. *Journal of Change Management*, 17(1), 47–66.
- Armenakis, A. A., Harris, S. G., and Feild, H. S. 1999. Making Change Permanent: A Model for
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. 2011. Meta-Analysis of the Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes, Behaviors, and Performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22 (2), 127–152. <https://doi.org/10.1002/hrdq>
- Babenroth, R., and Bartnik, R. 2019. Case 4: Japanese Cross Border M&A and German Target Employee Alienation Issues. In A. Malik (Ed.), *Strategic Human Resource Management and Employment Relations an International Perspective* (pp. 175–180).
- Bouckenooghe, D., and Devos, G. 2007. *Psychological Change Climate as a Crucial Catalyst of Readiness for change: A Dominance Analysis*. <https://public.vlerick.com/Publications/d5cf3931-6aa9-e011-8a89-005056a635ed.pdf>
- Bouckenooghe, D., Devos, G., and Broeck, H. Van den. 2009. Organizational Change Questionnaire-Climate of Change, Processes, and Readiness: Development of a New Instrument. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 143(6), 559–599. <http://ovidsp.ovid.com/ovidweb.cgi?T=JS&PAGE=reference&D=emed9&NEWS=N&N=19957876>
- Bruch, H., Gerber, P., and Maier, V. 2005. Strategic Change Decisions: Doing the Right Change Right. *Journal of Change Management*, 5(1), 97–107. <https://doi.org/10.1080/14697010500067390>
- Burns, K. L. 2016. Perceived Organizational Support and Perceived Supervisor Support as Antecedents of Work Engagement. *San José State University*. <https://doi.org/https://doi.org/10.31979/etd.8hf7-dh9p>
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. 2001). Reciprocation of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 42–51. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.42>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., and Sowa, D. 1986. Eisenberger 1986 JAppPsychol POS Original Article. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.
- Emerson, R. M. 1976. *Social Exchange Theory*. *Annual Review of Sociology*, 2(1), 335–362. <https://doi.org/10.4324/9781315204321-25>
- Gigliotti, R., Vardaman, J., Marshall, D. R., and Gonzalez, K. 2019). The Role of Perceived. *Springer Nature Singapore*. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-981-13-0399-9_18#citeas
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., and Sarstedt, M. 2017. A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). In *Sage (Second Edi)*. Sage Publications.
- Hanpachern, C., Morgan, G. A., and 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>

-
- He, H. 2014. Empirical Research on the Influence of Organizational Support on Psychological Capital. *American Journal of Industrial and Business Management*, 04(04), 182–189. <https://doi.org/10.4236/ajibm.2014.44025>
- Jabbarian, J., & Chegini, M. G. 2017. 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>
- Kirrane, M., Lennon, M., O'Connor, C., and Fu, N. 2017. Linking Perceived Management Support with Employees' Readiness for change: *The Mediating Role of Psychological*
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., and Avey, J. B. 2008. The Mediating Role of Psychological Capital in The Supportive Organizational Climate— Employee Performance Relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 219–238. <https://doi.org/10.1002/job>
- Luthans, F., Youssef, C. M., and Avolio, B. J. 2007. Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge. *Developing the Human Competitive Edge*. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195187526.001.0001>
- Madsen, S. R., Miller, D., and John, C. R. 2013. Readiness for Organizational Change: Do Organizational Commitment and Social Relationships in The Workplace Make a Difference? *Human Resource Development Quarterly*, 16(2), 16(2), 213-234.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Pertama, Bandung: Penerbit Refika Aditama
- Manullang, Marihot. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Citapustaka Media Perintis. Bandung
- Mulyadi, D. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Cetakan Pertama. Alfabeta. Bandung
- Riani, Laksmi Astri. 2011. *Budaya Organisasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Robbins, S.P., dan Judge, T.A. 2015. *Organization Behaviour*, Edisi Kelima belas, Salemba Empat. Jakarta
- Sembiring, Masana. 2012. *Budaya dan Kinerja Organisasi*. Cetakan Pertama . Fokusmedia. Bandung
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YPKN. Yogyakarta
- Subekhi, Ahmad., dan Jauhar, M. 2013. *Pengantar Teori dan Perilaku Organisasi*. Cetakan Pertama, Prestasi Pustaka. Jakarta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeta. Bandung
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan :Teori & Aplikasi dengan SPSS*. Andi Offset. Yogyakarta
- Sunyoto , Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Penerbit Caps. Yogyakarta
- Sunyoto, D. 2015. *Teori Perilaku Keorganisasian*. Cetakan Pertama. Penerbit Caps. Yogyakarta
- Sutrisno, Edy. 2011. *Budaya Organisasi*. Cetakan Kedua. Kencana. Jakarta