

ABSTRAK

“PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* TERHADAP *READINESS FOR CHANGE* PADA KARYAWAN BARU PT X DI KARAWANG”

Fakultas Psikologi UBP Karawang

(ps19.mutiakahyani@mhs.ubpkarawang.ac.id)

Perubahan peran dari seorang pelajar menjadi pekerja menuntut karyawan baru PT X untuk siap dalam menghadapi perubahan. Tingginya *psychological capital* yang dimiliki oleh setiap individu dapat meningkatkan kesiapan individu dalam menghadapi perubahan. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris pengaruh *psychological capital* terhadap *readiness for change*. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah karyawan baru tahun 2022 yang berjumlah 135 responden di 5 departemen (*assembling 1, delivery wh planning & logistic, material service line 1 & gp, material service line 2 & engine, warranty & pdi*) PT X, yang diambil dengan teknik *convenience sampling*. Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah skala *psychological capital questionnaire* ($\alpha=0,918$) yang dikembangkan oleh Luthans et al., (2007) dan skala *readiness for change* ($\alpha=0,907$) yang dikembangkan oleh Holt et al., (2007). Metode analisis data menggunakan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *psychological capital* sebesar 56,4% terhadap *readiness for change* pada karyawan baru PT X di Karawang. Kedepannya perusahaan dapat meningkatkan *readiness for change* pada karyawan baru dengan memberikan pelatihan yang berhubungan dengan *psychological capital*.

Kata kunci: *psychological capital, readiness for change*, karyawan baru

ABSTRACT**“THE EFFECT OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL ON READINESS FOR
CHANGE IN NEW EMPLOYEES OF PT X IN KARAWANG.”**

Faculty of Psychology Buana Perjuangan Karawang University
(ps19.mutiachyani@mhs.nbpkarawang.ac.id)

Changing the role of a student into a worker requires PT X's new employees to be ready to face change. The high psychological capital owned by each individual can increase individual readiness in facing change. This study aims to empirically prove the effect of psychological capital on readiness for change. This research is a quantitative research. The subjects of this study were new employees in 2022, totaling 135 respondents in 5 departments (assembling 1, delivery wh planning & logistics, material service line 1 & gp, material service line 2 & engine, warranty & pdi) PT X, which were taken using the convenience sampling. The instruments used in this study were the psychological capital questionnaire scale ($\alpha=0.918$) developed by Luthans et al., (2007) and the readiness for change scale ($\alpha=0.907$) developed by Holt et al., (2007). Methods of data analysis using simple linear regression analysis. The results showed that there was a positive and significant influence between psychological capital of 56.4% on readiness for change for new PT X employees in Karawang. In the future, companies can increase readiness for change for new employees by providing training related to psychological capital.

Keyword: psychological capital, readiness for change, new employees

KARAWANG