

**HUBUNGAN ANTARA *EMPLOYEE ENGAGEMENT*  
DAN *READINESS FOR CHANGE* PADA ANGGOTA  
LANTAS PATWAL POLDA METRO JAYA**

**Oleh:**

**Dadi Dwi Prasetyo**

**201410515067**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA  
2019**

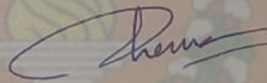
## LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Hubungan Antara *Employee Engagement* dan *Readiness For Change*  
Pada Anggota Lintas Patwal Polda Metro Jaya  
Nama Mahasiswa : Dadi Dwi Prasetyo  
Nomor Pokok Mahasiswa : 2014-1051-5067  
Program Studi/Fakultas : Psikologi/Psikologi

Jakarta, 09 Agustus 2019

MENYETUJUI

PEMBIMBING SKRIPSI



Hema Dayita Pohan, M.Psi., Psikolog

NIP. 051512037

## LEMBAR PENGESAHAN

Judul Skripsi : Hubungan Antara *Employee Engagement* dan *Readiness For Change*  
Pada Anggota Lantas Patwal Polda Metro Jaya  
Nama Mahasiswa : Dadi Dwi Prasetyo  
Nomor Pokok Mahasiswa : 2014-1051-5067  
Program Studi/Fakultas : Psikologi/Psikologi  
Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 29 Juli 2019

Jakarta, 09 Agustus 2019

MENGESAHKAN.

Ketua Tim Penguji : Dr. Netty Merdiaty, MM  
NIP. 1906423  
Penguji I : Erik Saut H. Hutahaean, S.Psi., M.Si  
NIP. 1504235  
Penguji II : Hema Dayita Pohan, M.Psi., Psikolog  
NIP. 051512037

*Netty Merdiaty*

*Erik Saut H. Hutahaean*

*Hema Dayita Pohan*

MENGETAHUI.

Ketua Program Studi  
Psikologi

*Yunike Balsa Rhapsodia*  
Yunike Balsa Rhapsodia, M.Psi., Psikolog  
NIP. 1801316

A/n Dekan Fakultas Psikologi,  
Wakil Dekan I

*Mira Sekar Arumi*  
Mira Sekar Arumi, M.Psi., Psikolog  
NIP. 1801312

## LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

Skripsi yang berjudul Hubungan Antara *Employee Engagement* dan *Readiness For Change* Pada Anggota Lantas Patwal Polda Metro Jaya adalah benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri dan tidak mengandung materi yang ditulis oleh orang lain kecuali pengutipan sebagai referensi yang sumbernya telah dituliskan secara jelas sesuai dengan kaidah penulisan karya ilmiah.

Apabila di kemudian hari ditemukan adanya kecurangan dalam karya ini, saya bersedia menerima sanksi dari Universitas Bhayangkara Jakarta Raya sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Saya mengizinkan skripsi ini dipinjam dan difoto copy melalui perpustakaan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Saya memberikan izin kepada Perpustakaan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya untuk menyimpan skripsi ini dalam bentuk digital dan mempublikasikannya melalui internet selama publikasi tersebut melalui portal Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Jakarta, 06 Agustus 2019

Yang membuat pernyataan,

RPETERAI  
TEMPEL

AHC52AEF674874971

6000  
ENAM RIBU RUPIAH

Dadi Dwi Prasetyo

2014-1051-5067

## ABSTRAK

**DADI DWI PRASETYO. 2014-1051-5067.** Hubungan Antara Keterlibatan Karyawan dengan Kesiapan Karyawan Menghadapi Perubahan pada Kepolisian Negara Republik Indonesia Bagian Patwal Polda Metro Jaya

Karyawan yang *engaged* akan dengan senang hati untuk terlibat dalam proses perubahan terhadap Institusi, yang menandakan adanya faktor partisipasi. Selain berpartisipasi dalam proses perubahan organisasi, karyawan yang *engaged* akan menunjukkan level energi dan resiliensi yang tinggi, tidak mudah lelah, dan rela menginvestasikan tenaganya di dalam proses perubahan. Menurut Holt (2007) kesiapan adalah kepercayaan karyawan bahwa mereka mampu melaksanakan perubahan yang diusulkan (*self efficacy*), perubahan yang diusulkan tepat untuk dilakukan organisasi (*appropriateness*), pemimpin berkomitmen dalam perubahan yang diusulkan (*management support*), dan perubahan yang diusulkan akan memberikan keuntungan bagi anggota organisasi (*personal benefit*). Selanjutnya Marciano (2010) menjelaskan ada lima dimensi mengenai keterlibatan karyawan, dimensi organisasi, dimensi kepemimpinan, dimensi anggota kelompok, dimensi pekerjaan. Nilai signifikansi  $p < 0,01$  atau dibawah 0,05 dan didapatkan nilai signifikansi ,000 serta nilai koefisien ,686 maka dapat dikatakan variabel keterlibatan karyawan dan kesiapan karyawan untuk berubah terdapat korelasi atau hubungan.

Kata kunci : Keterlibatan Karyawan, Kesiapan Karyawan Menghadapi Perubahan, POLRI, Pelayanan Markas

## ABSTRACT

**DADI DWI PRASETYO. 2014-1051-5067.** Relationship Between Employee Involvement and Employee Readiness in Facing Changes to the Indonesian National Police Section Patwal Polda Metro Jaya

Employees who are engaged will be happy to be involved in the process of change to the Institution, which indicates the participation factor. In addition to participating in the process of organizational change, engaged employees will demonstrate a high level of energy and resilience, are not easily tired, and are willing to invest their energy in the change process. According to Holt (2007) readiness is the belief of employees that they are able to implement the proposed changes (self efficacy), the proposed changes are appropriate for the organization (appropriateness), the leader is committed to the proposed changes (management support), and the proposed changes will benefit for members of the organization (personal benefit). Next Marciano (2010) explains that there are five dimensions regarding employee involvement, organizational dimensions, leadership dimensions, group member dimensions, work dimensions. Significant value of  $p < 0.01$  or below 0.05 and obtained significance value, 000 and coefficient value, 686, it can be said that the variables of employee involvement and employee readiness to change have a correlation or relationship.

Keywords: Employee Engagement, Employee Readiness in Facing Change, POLRI, Headquarters Services

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan segala berkah dan hidayahnya serta rahmat-NYA sehingga peneliti dapat menyelesaikan Laporan Seminar Proposal dan juga pembuatan sebuah laporan.

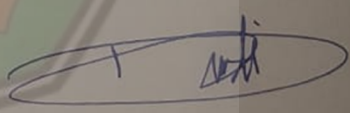
Adanya laporan ini disusun berdasarkan hasil dari yang diperoleh dari melakukan perkuliahan pada Mata Kuliah Seminar Poposal.

Peneliti menyadari bahwa tanpa bantuan dari berbagai pihak yang bersangkutan, tidak mungkin dapat melakukan sidang seminar proposal serta dapat disusunnya laporan seminar proposal ini. Untuk itu peneliti mengucapkan terima kasih atas bimbingan dan bantuan kepada :

1. Kepala Program Studi Psikologi
2. Pembimbing Program Kerja Psikologi
3. Koordinator Program Kerja Psikologi
4. Dosen serta Staff Program Studi Psikologi
5. Rekan – rekan peneliti

Dalam pembuatan laporan ini masih ada kekurangan karena keterbatasan ilmu yang diperoleh dari Universitas, untuk itu peneliti sangat berterima kasih atas segala ilmu yang telah di berikan.

Jakarta, 6 Agustus 2019



Dadi Dwi Prasetyo

## DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI.....	i
DAFTAR TABEL.....	iii
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	10
1.4.2 Manfaat Praktis.....	10
1.5 Uraian Keaslian Penelitian.....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>14</b>
2.1 Uraian Variable.....	14
2.1.1 <i>Readiness for Change</i> .....	14
2.1.1.1 Definisi.....	14
2.1.1.2 Dimensi.....	15
2.1.1.3 Faktor-faktor.....	16
2.1.2 <i>Employee engagment</i> .....	17
2.1.2.1 Definisi.....	17
2.1.2.2 Dimensi.....	18
2.1.2.3 Fakator-faktor.....	19
2.2 Hubungan Antar Variabel.....	20
2.3 Hipotesis Penelitian.....	21
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>23</b>
3.1 Tipe Penelitian.....	23
3.2 Identifikasi Variabel Penelitian.....	23
3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	24
3.3.1 <i>Employee engagment</i> .....	24
3.3.2 <i>Readiness for Change</i> .....	24



3.4	Populasi dan Sampel Penelitian.....	25
3.5	Teknik Pengumpulan Data .....	25
3.5.1	Instumen Penelitian.....	25
3.5.1.1	Skala <i>Employee engagment</i> .....	26
3.5.1.2	<i>Readiness for Change</i> .....	28
3.5.2	Validitas dan Reliabilitas .....	28
3.5.2.1	Validitas .....	28
3.5.2.2	Reliabilitas .....	29
3.6	Analisis Data .....	30
3.6.1	Uji Validitas dan Reliabilitas .....	31
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	34
4.1	Ruang Lingkup Penelitian .....	34
4.2	Pelaksanaan Penelitian .....	34
4.2.1	Persiapan Penelitian.....	34
4.2.2	Pelaksanaan Penelitian.....	35
4.3	Hasil Penelitian.....	35
4.3.1	Kategorisasi Subjek Penelititan .....	35
4.3.1.1	Kategorisasi <i>Readiness for Change</i> .....	36
4.3.1.2	Kategorisasi <i>Employee engagment</i> .....	37
4.3.2	Uji Asumsi .....	38
4.3.2.1	Uji Normalitas.....	38
4.3.2.2	Uji Linieritas .....	39
4.3.3	Uji Korelasi.....	40
4.4	Pembahasan .....	41
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN .....	44
	DAFTAR PUSTAKA	
	LAMPIRAN	

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Skor Penilaian Respon Skala .....	26
Tabel 3.2 <i>Blueprint</i> skala Keterlibatan Karyawan .....	27
Tabel 3.3 <i>Blueprint</i> skala Kesiapan Karyawan .....	28
Tabel 3.4 Klasifikasi Indeks Daya Beda Item.....	29
Tabel 3.5 Klasifikasi Skor Reliabilitas <i>chronbach's Alpha</i> .....	30
Tabel 3.6 <i>Blueprint</i> skala Keterlibatan Karyawan Setelah Uji Coba.....	31
Tabel 3.7 <i>Blueprint</i> skala Kesiapan Karyawan Setelah Uji Coba.....	32
Tabel 4.1 Rumus Kategorisasi .....	36
Tabel 4.2 Hasil perhitungan variabel Kesiapan Karyawan .....	36
Tabel 4.3 Hasil perhitungan variabel Keterlibatan Karyawan .....	37
Tabel 4.4 Hasil Uji Normalitas .....	38
Tabel 4.5 Hasil Uji Linieritas.....	39
Table 4.6 Kategorisasi Uji Korelasi.....	40
Table 4.7 Hasil Uji Korelasional.....	40