

Peran Kepercayaan Diri dan Kemampuan *Multitasking* terhadap *Readiness to Change* pada Mahasiswa

The Role of Self-Confidence and Multitasking Ability on Readiness to Change among Students

Meita Santi Budiani, Olievia Prabandini Mulyana, Ni Wayan Sukmawati Puspitadewi

Jurusan Psikologi Universitas Negeri Surabaya, Indonesia

Abstract: This study aims to determine the relationship between self-confidence and multitasking abilities with readiness to change among students. This study used a quantitative correlational method. The total number of 30 members of Psychology Student Association in Universitas Negeri Surabaya was recruited. Data were collected using three instruments, namely self-confidence, multitasking ability, and readiness to change scales. Data were analyzed using a multiple linear regression technique with the help of SPSS 24.0 for windows program. The statistical analysis results showed that the hypothesis of this study is approved. It can be concluded that there is a positive relationship of self-confidence and multitasking ability with readiness to change among subjects.

Keywords: Self-confidence, multitasking ability, readiness to change, students.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepercayaan diri dan kemampuan *multitasking* dengan *readiness to change* pada mahasiswa. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif korelasional. Seluruh 30 mahasiswa pengurus Himpunan Mahasiswa Psikologi Universitas Negeri Surabaya direkrut secara purposif. Instrumen penelitian yang digunakan adalah skala kepercayaan diri dan kemampuan *multitasking* dengan *readiness to change*. Analisis data yang digunakan adalah teknik regresi linier berganda dengan bantuan program *SPSS 24.0 for windows*. Hasil penelitian menunjukkan hipotesis penelitian ini diterima. Studi ini menyimpulkan bahwa terdapat hubungan signifikan yang bersifat positif antara kepercayaan diri dan kemampuan *multitasking* dengan *readiness to change* pada subjek.

Kata Kunci: Kepercayaan diri, kemampuan *multitasking*, *readiness to change*, mahasiswa

Mahasiswa merupakan kaum terpelajar yang sedang menempuh pendidikan di level perguruan tinggi. Abdullah (1994) menyatakan bahwa mahasiswa adalah kelompok elit dalam masyarakat yang memiliki peran penting sebagai intelegensia pembaharu sosial. Mereka memiliki tanggungjawab bukan hanya kepada dirinya

sendiri namun juga pada masyarakatnya. Mereka diharapkan dapat menempa dan mengasah kemampuan intelektual, keterampilan, dan kepribadiannya agar dapat turut serta memberi solusi atas berbagai tantangan dan masalah yang sedang, dan nanti akan, dihadapinya sebagai pribadi dan anggota masyarakat (Hadijaya, 2015).

Korespondensi tentang artikel ini dapat dapat ditujukan pada Meita Santi Budiani melalui email: meitasanti@unesa.ac.id

Kesiapan diri terhadap berbagai perubahan yang terjadi akhirnya menjadi bagian tak terpisahkan dari peran mahasiswa saat ini agar nantinya mereka dapat mengambil aneka peran pekerjaan dan tanggungjawab dalam masyarakat.

Keberhasilan mahasiswa dalam menempuh pendidikannya di perguruan tinggi dan menjalankan perannya di masyarakat nanti setelah lulus akan banyak ditentukan oleh kemampuannya dalam beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam lingkungan kampus maupun masyarakat, baik dalam masalah yang bersifat akademis maupun nonakademis. Pengalaman belajar mahasiswa selama menjalani pendidikan tinggi sesungguhnya merupakan sebuah proses perubahan dalam rangka mencapai pengetahuan dan kemampuan yang baru (Nindyati, 2014). Berbagai situasi baru yang menuntut kesediaan mahasiswa untuk berubah demi pengembangan dirinya tentu saja tidak hanya berasal dari kelas-kelas perkuliahan, namun juga melalui berbagai kegiatan organisasi mahasiswa (Hadijaya, 2015), dan keterlibatan mereka dalam berbagai kegiatan kemasayrakan. Karena itu, perlu adanya kesiapan berubah dalam diri mahasiswa untuk menghadapi berbagai situasi pembelajaran dalam kelas maupun luar kelas di kampus, serta berbagai bentuk pengalaman interaksi nyata dengan masyarakat luas. Kesiapan beradaptasi untuk menghadapi berbagai situasi perubahan ini dapat dikonsepsikan sebagai *readiness to change*.

Menurut Rafferty, Jimmieson dan Armenakis (2013), *readiness to change* adalah keadaan kognitif ketika individu memiliki sikap, kepercayaan dan niat positif terhadap perubahan. Sedangkan Holt, Armenakis, Feild dan Harris (2007) menyatakan bahwa *readiness to change* adalah evaluasi yang dilakukan oleh individu terhadap terkait kesiapannya untuk berubah. Dengan kata lain, *readiness to change* adalah proses internal individu yang mampu menunjukkan bahwa ia siap

dan mampu menjalani setiap perubahan.

Penelitian sebelumnya tentang topik *readiness to change* umumnya dilakukan dalam konteks perubahan organisasi profit seperti perusahaan dan dikaitkan dengan peningkatan performa atau kinerja (Weeks, Roberts, Chonko & Jones, 2004; Saragih, 2015), dengan kepuasan kerja (Grobelny & Papijeska, 2012; Dalton & Gotlieb, 2003), dan dengan kepemimpinan dan manajemen (Chaterine, Hartini, & Merpaung, 2018; Diab, Safan & Bakeer, 2018; Rusly, Corner, & Sun, 2012).

Dalam konteks publik, belum banyak penelitian dilakukan terkait *readiness to change*. Beberapa penelitian yang dapat disebut dalam konteks ini adalah Abbasi (2017) yang meneliti peran kepemimpinan transformasional teradap kesiapan perubahan di lembaga birokrasi pemerintahan di Iran. Penelitian dengan topik yang sama juga dilakukan Sawitri dan Wahyuni (2018) dalam konteks Indonesia. Penelitian lain dilakukan oleh Mathew, Sulphay dan Rajasekar (2014) yang mengkaji *readiness to change* pada kinerja Badan Usaha Milik Negara di India.

Dalam konteks pendidikan, lebih sedikit lagi penelitian dilakukan tentang *readiness to change*. Beberapa penelitian dalam konteks ini antara lain Akbulut (2009) yang menemukan bahwa mahasiswa Turki yang menjadi subjek penelitiannya secara umum mempersepsi bahwa lembaga pendidikan di mana mereka studi tidak memiliki kesiapan untuk berubah dalam rangka merespon perkembangan teknologi dan informasi saat ini. El Hami (2016) juga mengkaji dan menemukan bahwa kepribadian para staf pegawai sebuah universitas di Jakarta berkorelasi dengan *readiness to change* mereka dalam mencapai perguruan tinggi kelas dunia. Thien (2019) menguji gaya kepemimpinan distributif, *readiness to change*, dan komitmen untuk berubah pada guru di Malaysia. Hasilnya, ketiga variabel tersebut memiliki korelasi yang signifikan. Penelitian tentang

pengaruh *readiness to change* terhadap kinerja mengajar guru di Indonesia juga dilakukan oleh Winardi dan Priyanto (2016) yang menyimpulkan peran signifikan dari *readiness to change* pada kinerja.

Sekalipun telah ada penelitian yang telah dilakukan dalam latar pendidikan terkait kesiapan untuk berubah, namun penelitian yang langsung dilakukan pada siswa atau mahasiswa masih belum banyak dilakukan di Indonesia. Penelitian dengan topik paling dekat terkait hal ini misalnya Nindyati (2014) yang menemukan bahwa tinggi rendahnya *resistance to change* pada mahasiswa berpengaruh signifikan terhadap tinggi rendah prestasi belajar mereka. Penelitian lain dilakukan Juneman dan Takwin (2011) yang melaporkan bahwa kesadaran perubahan diri (*self-change awareness*) mahasiswa memiliki korelasi negatif dengan persepsi mereka atas perubahan sosial yang terjadi. Pada mahasiswa dengan kesadaran perubahan diri yang tinggi, persepsi atas terjadinya perubahan sosial menjadi lebih rendah dan begitu pula sebaliknya. Bias-bias dalam proses kognitif seperti atribusi menjadi salah satu alasan penjasar mengapa korelasi kedua variabel tersebut bersifat negatif (Juneman & Takwin, 2011).

Menimbang berbagai penelitian sebelumnya tersebut, maka perlu dilakukan penelitian yang secara khusus mengkaji *readiness to change* pada mahasiswa terkait dengan tuntutan belajar akademik dan nonakademik mereka ketika menjalani pendidikan di perguruan tinggi serta peran sosial yang mereka mainkan dalam berbagai isu sosial di masyarakat. Dalam hal ini, peran faktor internal dari dalam diri mereka perlu dikaji karena kesiapan untuk menghadapi perubahan eksternal tergantung dari persepsi individu atas kemampuan diri mereka untuk merespon perubahan eksternal tersebut. Berdasarkan hal tersebut, perlu dipilih kelompok dari mahasiswa yang paling memungkinkan berada dalam situasi yang terus berubah karena berbagai tuntutan pengalaman baru

yang harus mereka jalani. Bagian dari mahasiswa yang paling berpeluang untuk menghadapi situasi perubahan yang lebih intens karena dengan kesadaran sendiri memilih aktif dalam berbagai kegiatan akademik maupun non-akademik, dalam kampus maupun luar kampus, adalah kelompok mahasiswa yang aktif dalam berorganisasi (Leny & Suyasa, 2006). Atas dasar alasan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji *readiness to change* pada mahasiswa yang terlibat sebagai pengurus inti yang aktif dalam organisasi kemahasiswaan.

Lebih lanjut, mengkaji faktor-faktor internal yang dapat mempengaruhi *readiness to change* penting dilakukan karena temuan beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa faktor internal individu, misalnya aspek kepribadian dan *psychological capital*, berperan signifikan terhadap keberhasilan maupun kegagalan dalam berbagai perubahan organisasional (El Hami, 2016; Munawaroh & Meiyanto, 2017). Faktor kondisi kognitif dan afektif yang bersifat negatif terhadap perubahan di lingkungan kerja sering menjadi penyebab dari kegagalan perubahan organisasi tersebut. Holt (2007) menyatakan bahwa faktor kognitif yang mempengaruhi *readiness to change* adalah pengetahuan atas perubahan itu sendiri (*knowledge*), kompetensi yang dibutuhkan dalam perubahan (*skills*), dan kemampuan menyelaraskan diri dengan perubahan (*ability alignment*).

Selain itu, Rafferty et al. (2013) mengemukakan lima dimensi psikologis yang dapat mengubah perspektif individu terhadap perubahan, yaitu: *discrepancy*, ialah suatu keyakinan bahwa perubahan itu diperlukan; *appropriateness*, yaitu adanya keyakinan bahwa perubahan spesifik yang dilakukan merupakan cara yang tepat untuk mengatasi masalah yang dihadapi; *efficacy*, yaitu rasa kepercayaan bahwa individu mampu menerapkan perubahan; *principal support*, yaitu persepsi bahwa adanya dukungan dan komitmen dalam melaksanakan perubahan dan menyukses-

kan perubahan; serta *personal valence*, yaitu rasa keyakinan bahwa perubahan akan memberikan keuntungan personal bagi individu.

Menimbang berbagai dimensi psikologis tersebut, dapat disimpulkan bahwa *readiness to change* juga dipengaruhi oleh persepsi dan keyakinan diri individu atas kemampuan dirinya untuk berubah sesuai tuntutan lingkungannya (Desplaces, 2005). Berdasarkan hal ini dapat diasumsikan bahwa kepercayaan diri individu memiliki kaitan dengan *readiness to change*. Lauster (2006) menyatakan bahwa kepercayaan diri adalah sikap dan keyakinan individu atas kemampuan dirinya dalam memenuhi keinginan pribadi dan tanggungjawab yang dibebankan padanya. Individu dengan kepercayaan diri yang baik akan terhindar dari kecemasan dalam mengambil keputusan terkait tindakan apa yang perlu dilakukan, mengenali kelemahan diri, serta memiliki dorongan untuk mencapai prestasi.

Penelitian sebelumnya telah menyimpulkan bahwa efikasi diri dapat memprediksi *readiness to change* (Angkawijaya, Arista, & Dewi, 2017; Emsza, Istyarini, & Eliyana, 2016). Sementara efikasi diri memiliki korelasi positif dengan kepercayaan diri (Makaria, Rachman, & Rachmayanie, 2020). Secara konseptual, efikasi diri juga memiliki kaitan erat dengan kepercayaan diri dan otonomi individu terutama pada masa perkembangannya individu (Rustika, 2012). Cramer, Neal dan Brodsky (2009) menyatakan bahwa meskipun efikasi diri dan keyakinan diri adalah variabel yang berbeda, namun keduanya memiliki irisan yang sama. Efikasi diri merupakan keyakinan individu atas kemampuan dirinya dalam mengatur diri untuk menjalankan serangkaian tindakan dalam rangka mencapai tujuan (Bandura, 1997). Efikasi diri juga merupakan salah satu aspek dalam *psychological capital* (Luthans, Avolio, Avey, & Norman, 2007) yang telah terbukti memprediksi kesiapan untuk berubah (Munawaroh & Meiyanto, 2017; Wang,

2015; Lizar, Mangundjaya, & Rachmawan, 2015;). Berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya tersebut, dapat diasumsikan bahwa kepercayaan diri memiliki hubungan dengan *readiness to change*. Namun, penelitian untuk menguji hipotesis ini masih belum banyak dilakukan.

Selain kepercayaan diri, faktor lain yang juga terkait dengan *readiness to change* adalah kemampuan *multitasking*. Kemampuan *multitasking* adalah kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas dalam satu waktu secara bersamaan karena mengerjakan tugas yang banyak pada sekali waktu dirasa menjadi lebih efisien (Alkahtani, Ahmad, Darmoul, Samman, Al-zabidi, & Ba Matraf, 2016). Definsi *multitasking* mencakup tiga poin utama, yaitu: *multitasking* terdiri dari beberapa pekerjaan/tugas; secara sadar beralih dari tugas satu ke tugas lainnya; dan terakhir mengerjakan pekerjaan lebih dari satu dengan pemusatan peralihan tugas yang terjadi dalam waktu yang singkat (Oswald, Hambrick, Jones, & Ghumman, 2007).

Individu dapat memiliki kemampuan *multitasking* karena adanya interupsi dari lingkungan atau orang lain di sekitarnya. Kemampuan *multitasking* ini juga diakibatkan oleh keadaan yang memaksa individu untuk mengerjakan beberapa tugas sekaligus dalam waktu yang relatif singkat namun dengan hasil maksimal. Kemampuan *Multitasking* ini terjadi melalui dua tahap pengolahan, yaitu pengaktifan otak dan penonaktifan otak. Pertama otak akan menjadi aktif untuk memutuskan akan melaksanakan tugas baru. Kemudian, proses selanjutnya, otak akan menonaktifkan tugas utama dan segera melakukan tugas yang baru (Rubinstein, Meyer, & Evans, 2001). Dengan karakteristik demikian, maka dapat diasumsikan bahwa individu yang memiliki kemampuan *multitasking* akan berpeluang memiliki kesiapan berubah mengikuti tuntutan situasi atau tugas baru yang harus diselesaikan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka

penelitian kali ini bertujuan untuk menguji hubungan antara kepercayaan diri (*self-confidence*) dan kemampuan *multitasking* dengan *readiness to change* pada mahasiswa yang aktif dalam organisasi dan kegiatan kemahasiswaan. Hipotesis dari penelitian ini adalah ada hubungan positif antara kepercayaan diri dan kemampuan *multitasking* dengan *readiness to change*.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional untuk menguji hubungan kepercayaan diri dan kemampuan *multitasking* dengan *readiness to change* pada mahasiswa.

Sampel

Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 30 mahasiswa aktivis Himpunan Mahasiswa Psikologi Universitas Negeri Surabaya. Seluruh anggota inti yang namanya masuk dalam struktur organisasi kemahasiswaan ini direkrut menjadi subjek sehingga penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Alasan pemilihan sampel adalah para aktivis mahasiswa merupakan kelompok mahasiswa yang paling aktif melibatkan diri dalam berbagai kegiatan akademik maupun nonakademik, serta kegiatan kampus maupun di luar kampus sehingga mereka lebih berpeluang untuk mengalami berbagai tantangan dan situasi baru selama menjalani perannya sebagai mahasiswa.

Pengumpulan Data

Data dikumpulkan menggunakan tiga instrumen. Pertama, skala kepercayaan diri yang disusun berdasarkan aspek-aspek dari Lauster (2006). Selanjutnya, skala kemampuan *multitasking* yang disusun dengan mengacu pada skala *the Ability to Perform Simultaneous Activities* dari Kushniryk (2008). Lalu, skala *readiness to change* yang dimodifikasi dari skala yang disusun Ardiansyah (2019) yang mengacu pada aspek-aspek dari Holt et al. (2007), yaitu

appropriateness, management support, change efficacy, dan personally beneficial.

Uji validitas di dalam penelitian ini menggunakan korelasi *product moment* dengan alat bantu program *SPSS 24.0 for windows*. Batasan koefisien setiap aitem yang digunakan untuk uji validitas penelitian ini adalah ≥ 0.30 (Azwar, 2015). Dari hasil uji validitas skala kepercayaan diri, terdapat 8 butir pernyataan yang dinyatakan gugur dari 36 butir, sehingga didapatkan 28 butir pernyataan yang valid. Pada skala kemampuan *multitasking*, terdapat 8 butir pernyataan yang gugur dari 36 pernyataan yang ada. Sedangkan pada skala *readiness to change*, terdapat 8 butir pernyataan yang gugur dari 37 pernyataan.

Hasil uji reliabilitas dengan Alpha Cronbach menghasilkan koefisien reliabilitas 0,887 pada skala kemampuan *multitasking*, 0,863 pada skala *readiness to change*, dan 0,894 pada skala kepercayaan diri. Dengan demikian, ketiga alat ukur yang digunakan tergolong memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi.

Analisis Data

Teknik analisis yang akan digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda yang dapat mengukur hubungan dua variabel dengan jumlah variabel bebas lebih dari satu. Analisis data menggunakan banyuan program *SPSS 24.0 for Windows*.

Hasil

Hasil analisis statistik deskriptif data penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Statistik Deskriptif

	N	Min	Max	Mean	Std. Dev
Kepercayaan Diri	30	72	109	87.47	10.919
Kemampuan <i>Multitasking</i>	30	53	94	71.23	8.873
<i>Readiness to Change</i>	30	75	116	90.50	10.241
Valid N (listwise)	30				

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa data dari 30 subjek ($N=30$) menunjukkan bahwa skala kepercayaan diri memiliki nilai minimum sebesar 72, dan nilai maksimum sebesar 109, dan nilai standar deviasi sebesar 10,919. Skala kemampuan *multitasking* memiliki nilai minimum 53, nilai maksimum 94, dan standar deviasi sebesar 8,873. Skala *readiness to change* memiliki nilai minimum sebesar 75, nilai maksimum sebesar 116, dan nilai standar deviasi sebesar 10,241.

Berdasarkan hasil analisis tersebut, maka data penelitian ini dapat digolongkan menjadi tiga kategori utama, yaitu: rendah, sedang, dan tinggi. Penggolongan kategori bertujuan untuk melihat penyebaran skor-skor dari suatu kelompok yang digunakan sebagai satuan untuk memberikann makna pada skor-skor tersebut. Pengkategorian ini didasarkan pada kurva distribusi normal dan menggunakan rumus standar deviasi (Azwar, 2015), Pada variabel kepercayaan diri, terdapat 5 mahasiswa yang memiliki tingkat kepercayaan diri yang rendah, 20 mahasiswa berada pada tingkat sedang, dan 5 mahasiswa lainnya tergolong tinggi. Pada kemampuan *multitasking*, diketahui terdapat 4 mahasiswa berkategori rendah, 21 mahasiswa dalam kategori sedang, dan 5 mahasiswa lainnya berkategori tinggi. Sedangkan, untuk variabel *readiness to change*, terdapat 4 mahasiswa memiliki kategori rendah, 22 mahasiswa memiliki kategori sedang, dan 4 mahasiswa lainnya memiliki kategori tinggi.

Selanjutnya, uji asumsi dilakukan sebelum melakukan uji hipotesis, yaitu uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas

dan uji asumsi residual. Uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov test* menunjukkan nilai signifikansi kepercayaan diri sebesar 0,200, variabel kemampuan *multitasking* 0,200, dan variabel *readiness to change* sebesar 0,072. Nilai signifikansi ketiga variabel tersebut lebih dari 0,05, sehingga disimpulkan datanya berdistribusi normal. Selanjutnya uji linieritas menunjukkan bahwa nilai signifikansi antara variabel *readiness to change* dengan kepercayaan diri sebesar 0,002 ($p<0,05$), dan antara variabel *readiness to change* dengan kemampuan *multitasking* adalah 0,027 ($p<0,05$). Maka, disimpulkan bahwa hubungan variabel bebas dengan variabel terikat adalah linier. Sedangkan hasil uji multikolinieritas menggunakan *variance inflation factor* (VIF) menunjukkan bahwa kepercayaan diri dan kemampuan *multitasking* memiliki nilai 1,042. ($VIF<10,00$), sehingga dapat dinyatakan bahwa kedua variabel bebas dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinieritas.

Berdasarkan hasil uji asumsi residual (uji normalitas residual, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi), diketahui nilai signifikansinya adalah 0,066 ($>0,05$). Hasil grafik *scatterplot* juga menunjukkan titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola yang teratur. Karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tidak mengalami heterokedastisitas. Berdasarkan hasil pengujian autokorelasi diperoleh nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,714 (>1566), sehingga disimpulkan bahwa autokorelasi tidak terjadi.

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan regresi linier dengan ANOVA

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis dengan ANOVA

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1129,526	2	564,763	7,975	,002 ^b
1 Residual	1911,974	27	70,814		
Total	3041,500	29			

a. Dependent Variable: Readiness to change

b. Predictors: (Constant), Multitasking, Self Confidence

Tabel. 3 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Model	R	R ²	Adjusted R ²	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,609 ^a	,371	,325	8,415	1,714

a. Predictors: (Constant), *Multitasking*, *Self-confidence*

b. Dependent Variable: *Readiness to Change*

(Tabel 2), dapat dilihat bahwa nilai signifikansi hubungan antara ketiga variabel adalah 0,002 ($p < 0,05$). Dengan demikian, hipotesis penelitian ini dapat diterima, yaitu. ada hubungan yang signifikan antara kepercayaan diri dan kemampuan *multitasking* dengan *readiness to change*. Besar koefisien hubungan antara kepercayaan diri dan kemampuan *multitasking* dengan *readiness to change* dapat dilihat dari skor koefisien determinasi (R^2), yaitu 0,371 (Tabel 3). Nilai skor tersebut menunjukkan bahwa kepercayaan diri dan kemampuan *multitasking* berkontribusi sebesar 37,1% terhadap *readiness to change*. Sementara 62,9% sisanya merupakan kontribusi dari variabel atau faktor lain yang tidak diteliti.

Selanjutnya, persamaan regresi dibuat dengan merujuk pada tabel koefisien. Analisis regresi menyediakan fungsi prediktif disebut persamaan regresi estimasi. Tabel 4 menunjukkan hasil prediksi dari regresi linier berganda model *enter*. Persamaan garis regresi yang dihasilkan berdasarkan data pada Tabel 4 adalah sebagai berikut: $Y = 35,070 + 0,548X_1 + 0,105X_2$. Dari hasil persamaan regresi tersebut dapat diartikan: *pertama*, konstanta regresi me-

iliki nilai sebesar 35,070 yang menunjukkan bahwa apabila kepercayaan diri dan kemampuan *multitasking* adalah nol, maka *readiness to change* memiliki nilai sebesar 35,070.

Kedua, variabel kepercayaan diri memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,548 yang berarti bahwa kepercayaan diri akan meningkatkan *readiness to change* sebesar 0,548 pada setiap kenaikan satu poin dengan nilai kemampuan *multitasking* adalah 0. Koefisien pada kepercayaan diri bersifat positif yang berarti terdapat hubungan positif antara kepercayaan diri dan *readiness to change*. Semakin tinggi kepercayaan diri, maka semakin tinggi pula *readiness to change*.

Ketiga, variabel kemampuan *multitasking* memiliki nilai koefisien regresi 0,105 yang menunjukkan bahwa variabel kemampuan *multitasking* akan meningkatkan *readiness to change* sebesar 0,105 pada setiap kenaikan satu poin dengan nilai kepercayaan diri adalah 0. Koefisien variabel kemampuan *multitasking* adalah positif yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kemampuan *multitasking* dengan *readiness to change*.

Tabel. 4 Hasil Prediksi Regresi Linier Berganda

Model	UnStd Coefficient		Std Coefficient	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tol	VIF
(Constant)	35,070	16,246		2,159	,040		
1 Kepercayaan Diri	,548	,146	,585	3,754	,001	,960	1,042
Kemampuan <i>Multitasking</i>	,105	,180	,091	,583	,565	,960	1,042

a. Dependent Variable: *Readiness to Change*

Semakin tinggi kemampuan *multitasking*, maka semakin tinggi pula *readiness to change* pada subjek..

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara variabel kepercayaan diri dan kemampuan *multitasking* dengan variabel *readiness to change*. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,609 menunjukkan adanya hubungan yang kuat. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kepercayaan diri dan *readiness to change* berhubungan signifikan dan positif dengan koefisien regresi sebesar 0,548 yang berarti sebesar 54,8% dari *readiness to change* dapat diprediksi melalui kepercayaan diri. Nilai koefisien regresi sebesar 0,548 tergolong tinggi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan Desplases (2005) yang menunjukkan bahwa keyakinan diri merupakan faktor penentu kesiapan individu untuk menghadapi perubahan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian-penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa *readiness to change* dipengaruhi oleh faktor-faktor internal dalam diri individu seperti efikasi diri (Angkawijaya, Arista, & Dewi, 2017; Emsza, Istyarini, & Eliyana, 2016), sifat-sifat kepribadian (El Hami, 2016), dan *psychological capital* (Lizar et al., 2015; Munawaroh & Meiyanto, 2017; Wang, 2015). Efikasi diri telah terbukti memiliki kaitan erat dengan kepercayaan diri (Rustika, 2012; Cramer et al., 2019). Sementara efikasi diri adalah salah satu aspek dalam variabel *psychological capital* (Luthans, Avolio, & Norman, 2007). Sifat kepribadian (*personality traits*) juga telah terbukti berkorelasi dengan harga diri (berkorelasi positif dengan *extraversion*, *conscientious*, *agreeableness*, dan *open to experience*, dan negatif dengan dimensi *neuroticism*) (Amirazodi & Amirazodi, 2011; Robins, Tracy, Trzesniewski, Potter,

& Gosling, 2001). Sedangkan harga diri juga telah terbukti berkorelasi positif dengan kepercayaan diri (Coudevylle, Gernigon, & Ginis, 2011; Troncone, Drammis, & Labella, 2014).

Penelitian kali ini juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara kemampuan *multitasking* dengan *readiness to change*. Hal ini selaras dengan yang dikemukakan Appelbaum, Marchionni dan Fernandez (2008) bahwa orang dengan kemampuan *multitasking* memiliki kesiapan untuk menggunakan keterampilan dan pengetahuannya dalam mengerjakan beberapa tugas sekaligus. Hal ini berarti bahwa mereka mampu memberi perhatian seketika pada saat yang hampir sama pada beberapa hal yang berbeda. Atas dasar alasan ini, orang dengan kemampuan *multitasking* akan lebih dapat mengantisipasi dan memberi perhatian pada lebih dari satu arah tindakan sehingga dapat lebih siap dengan perubahan tugas atau situasi yang terjadi. Dalam hal ini, faktor kepribadian juga memiliki pengaruh terhadap perilaku *multitasking*. Individu dengan impulsivitas dan tipe *sensation seeking* yang lebih tinggi cenderung lebih banyak menampilkan perilaku *multitasking* (Sanbonmatsu, Strayer, Medeiros-Ward, & Watson, 2013)

Koefisien regresi variabel kemampuan *multitasking* dan *readiness to change* adalah 0,105 yang mengindikasikan bahwa 10,5% dari *readiness to change* dapat diukur melalui kemampuan *multitasking*. Nilai koefisien regresi ini tergolong rendah. Hal ini berarti, selain variabel kepercayaan diri yang diteliti, terdapat faktor-faktor lain yang tidak diteliti yang dapat berkontribusi lebih besar dibanding kemampuan *multitasking* dalam memprediksi *readiness to change*.

Desplaces (2005) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *readiness to change* yaitu terkait dengan diri individu, lingkungan sosial, dan budaya. Kepercayaan diri dapat

menjadi salah satu faktor yang berasal dari dalam diri individu. Faktor internal lain yang dapat berpengaruh terhadap variabel *readiness to change*, seperti dikemukakan Holt et al. (2010), adalah faktor kognitif yang meliputi pengetahuan, kompetensi (*skills*), dan kemampuan untuk menyelaraskan diri dengan perubahan (*ability alignment*), serta faktor psikologis meliputi berbagai emosi terhadap perubahan seperti harapan, kesedihan, atau kebahagiaan.

Sedangkan faktor-faktor eksternal yang telah terbukti memilikih pengaruh terhadap *readiness to change* individu adalah dukungan organisasi (Dharmawan & Nurtjahjanti, 2017; Gigliotti, Vardaman, Marshall, & Gonzalez, 2019; Rafferty et al., 2013). iklim organisasi dan kepemimpinan (Riddell & Roisland, 2014; Treuer et al., 2018), dan sistem penghargaan atau insentif yang diterima (Rafferty & Simons, 2006; Sawitri & Wahyuni, 2018).

Simpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa ada korelasi antara variabel kepercayaan diri dan kemampuan *multitasking* dengan *readiness to change* pada subjek penelitian. Ketiga variabel memiliki hubungan yang signifikan dan bersifat positif. Hal ini berarti apabila kepercayaan diri dan kemampuan *multitasking* tinggi maka akan

diikuti *readiness to change* yang juga tinggi. Sebaliknya, kepercayaan diri dan kemampuan *multitasking* rendah juga akan terkait dengan *readiness to change* yang rendah. Kepercayaan diri memiliki peran yang cukup tinggi dalam memprediksi variabel *readiness to change*, sementara kemampuan *multitasking* hanya berkontribusi minimal dalam memprediksi perubahan pada variabel *readiness to change*.

Saran

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian ini adalah bahwa *readiness to change* mahasiswa dapat ditingkatkan melalui berbagai program untuk pengembangan kepercayaan diri dan kemampuan *multitasking* mereka. Hal ini dapat dilakukan, misalnya, dengan berbagai aktivitas kemahasiswaan dan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan rasa percaya diri dan mensimulasi kemampuan *multitasking* melalui *experiential learning*.

Bagi peneliti selanjutnya, faktor-faktor yang mempengaruhi *readiness to change* pada mahasiswa perlu dikaji lebih lanjut karena penelitian ini hanya menguji variabel kepercayaan diri dan kemampuan *multitasking*. Jumlah sampel yang lebih besar juga dapat diupayakan agar hasil penelitian dapat lebih digeneralisasikan pada mahasiswa secara umum.

Daftar Pustaka

- Abbasi, B. (2017). Transformational leadership and change readiness and a moderating role of perceived bureaucratic structure: an empirical investigation. *Problems and Perspectives in Management*, 15(1), 35-44.
[https://doi.org/10.21511/ppm.15\(1\).2017.03](https://doi.org/10.21511/ppm.15(1).2017.03)
- Abdullah, T. (1994). Pengantar: Pemuda dan perubahan sosial. Dalam T. Abdullah (ed.), *Pemuda dan perubahan sosial* (hlm. 1-10). Jakarta: LP3ES.
- Akbulut, Y. (2009). Student' perceptions of change readiness of a Turkish education faculty regarding information and communication technologies. *Turkish Online Journal of Distance Education* 10(1), 141-158.
<https://www.researchgate.net/publica>

- tion/26571622_Students'_perceptions_of_change_readiness_of_a_Turkish_education_faculty_regarding_information_and_communication_technologies
- Alkahtani, M., Ahmad, A., Darmoul, S., Samman, S., Al-zabidi, A., & Ba Matraf, K. B. (2016). *Multitasking trends and impact on education: A literature review*. *World Academy of Science, Engineering and Technology, Open Science Index III, International Journal of Educational and Pedagogical Sciences*, 10(3), 1006-1012.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.1124643>
- 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>
- Amirazodi, F. & Amirazodi, M. (2011). Personality traits and self-esteem. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 9, 713-716.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.11.296>
- Angkawijaya, Y. F., Arista, P. D., & Dewi, D. A. (2017). Berubah, siapa takut? Pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan untuk berubah pada karyawan di PT TP Tangerang. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 1(2), 548-555.
<http://dx.doi.org/10.24912/jmishumsen.v1i2.1471>
- Appelbaum, S. Marchionni, A., & Fernandez, A. (2008). The multitasking paradox: Perceptions, problems and strategies. *Management Decision*, 46(9), 1313-1325.
<https://doi.org/10.1108/00251740810911966>
- Ardiansyah, F. (2019). *Komitmen normatif dan readiness for change: openness to experience sebagai variabel moderator* [Master thesis]. Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia.
<http://eprints.umm.ac.id/46065/>
- Azwar, S. (2015). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Chaterine, X., Hartini, S., & Merpaung, W. (2018). *Readiness for change* ditinjau dari kepemimpinan transformasional pada karyawan/i PT. Mam Medan. *Jurnal Psikologi* 14(2), 154-164.
<http://dx.doi.org/10.24014/jp.v14i2.6405>
- Coudevylle, G., Gernigon, C., & Ginis, K. M. (2011). Self-esteem, self-confidence, anxiety and claimed self-handicapping: A meditational analysis. *Psychology of Sport and Exercise*, 12(6), 670-675.
<https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2011.05.008>.hal-01343259
- Cramer, R. J., Neal, T., & Brodsky, S. L. (2009). Self-efficacy and confidence: Theoretical distinctions and implications for trial consultation. *Consulting Psychology Journal*, 61(4), 319-334.
<https://doi.org/10.1037/a0017310>
- Dalton, C. C., & Gottlieb, L. N. (2003). The concept of readiness to change. *Journal of Advanced Nursing*, 42(2), 108-117.
<https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.2003.02593.x>
- Desplaces, D. (2005). A multilevel approach to individual readiness to change. *Journal of Behavioral and*

- Applied Management*, 27(1), 25-39.
https://www.researchgate.net/publication/306156278_A_Multilevel_Approach_to_Individual_Readiness_to_Change
- Dharmawan, D. C., & Nurtjahjanti, H. (2017). Hubungan antara *perceived organizational support* dan kesiapan untuk berubah pada karyawan PT. KAI Commuter JABODETABEK. *Jurnal Empati*, 6(1), 115-119.
<https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/view/15154/14650>
- Diab, G. M., Safan, S. M., & Bakeer, H. M. (2018). Organizational change readiness and manager' behavior in managing change. *Journal of Nursing Education and Practice*, 8(7), 68-77.
<https://doi.org/10.5430/jnep.v8n7p68>
- El Hami, A. (2016). Hubungan antara kepribadian, kesiapan organisasi untuk berubah dan kriteria universitas kelas dunia. *Psychopathic, Jurnal Ilmiah Psikologi*, 3(1), 95-112.
<https://doi.org/10.15575/psy.v3i1.1098>
- Emsza, Bagus & Eliyana, Anis & Istyarini, Wiwik. (2016). The relationship between self efficacy and readiness for change: The mediator roles of employee empowerment. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 7(3), 201-206.
<https://doi.org/10.5901/mjss.2016.v7n3s1p201>
- George, M., Sulphrey, M. M., & Rajasekar, S. (2014). Organizational performance and readiness for change in public sector undertakings. *African Journal of Business Management*. 8(19), 852-863.
<https://doi.org/10.5897/AJBM2014.7520>
- Gigliotti, R., Vardaman, J., Marshall, D. R. & Gonzalez, K. (2019) The role of perceived organizational support in individual change readiness. *Journal of Change Management*, 19(2), 86-100.
<https://doi.org/10.1080/14697017.2018.1459784>
- Grobelny, A. L., & Papiaska, E. (2012). Readiness for change and job satisfaction in a case of lean management application: A comparative study. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 25(4), 418-425.
<https://doi.org/10.2478/S13382-012-0044-4>
- Hadijaya, Y. (2015). *Organisasi kemahasiswaan dan kompetensi manajerial mahasiswa*. Medan: Perdana Publishing.
- Holt, D. T. (2007). *Change lessons from the CEO: Real people real change*. San Fransisco CA: Jossey-Bass
- 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>
- Juneman & Takwin, B. (2011). kesadaran perubahan diri dan persepsi terhadap perubahan sosial pada mahasiswa. *Jurnal Psikologi*, 5(1), 105-114.
<https://www.scribd.com/doc/102387354/Kesadaran-Perubahan-Diri-dan-Persepsi-Perubahan-Sosial>
- Kushniryk, A. (2008). *Producing effective messages in the multicommuting environment: managing multitasking in organizational meetings* [Doctoral dissertation]. University of Tennessee, Knoxville, USA.
<http://etd.utk.edu/2008/August2008Dissertations/KushnirykAlla.pdf>

- Lauster, P. (2006). *Tes kepribadian*. (alih bahasa: D. H. Gulo). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Leny, & Suyasa, P. T. Y. S. (2006). Keaktifan berorganisasi dan kompetensi interpersonal. *Jurnal Phronesis*, 8(1), 71-99. https://www.researchgate.net/publication/260750466_Keaktifan_Berorganisasi_dan_Kompetensi_Interpersonal
- Lizar, A. A., Mangundjaya, W. L. ., & Rachmawan, A. (2015). The role of psychological capital and psychological empowerment on individual readiness for change. *The Journal of Developing Areas*, 49(5), 343–352. <https://doi.org/10.1353/jda.2015.0063>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541–572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Munawaroh, L. & Meiyanto, IJK. S. (2017). Peranan *psychological capital* terhadap kesiapan individu untuk berubah yang dimoderatori oleh persepsi dukungan organisasi. *Jurnal Psikologi*, 44(3), 198–210. <https://doi.org/10.22146/jpsi.28217>
- Nindyati, A. D. (2014) Pengaruh *resistance to change* terhadap prestasi belajar mahasiswa: studi empiris pada mahasiswa universitas swasta X di Jakarta. *Jurnal Universitas Paramadina*, 11(1), 937-949. <http://journal.paramadina.ac.id/index.php/upm/article/view/3/2>
- Oswald, F., Hambrick, Z., Jones, A., & Ghumman, S. (2007). Syrus: Understanding and predicting multitasking performance. *Navy Personnel Research, Studies, and Technology Division Bureau of Naval Personnel*, 1-19. https://www.researchgate.net/publication/235064893_SYRUS_Understanding_and_Predicting_Multitasking_Performance
- Rafferty, A., Jimmieson, N., & Armenakis, A. (2013). Change readiness: A multilevel review. *Journal of Management*, 39(1), 110-135. <https://doi.org/10.1177/0149206312457417>
- Rafferty, A. E. & Simons, R. H. (2006). An examination of the antecedents of readiness for fine-tuning and corporate transformation changes. *Journal of Business and Psychology*, 20(3), 325-350. <https://doi.org/10.1007/s10869-005-9013-2>
- Riddell, R. V., & Roisland, M. T. (2014). *Change readiness: Factors influencing employees' readiness for change within an organisation: A systematic review* [Master thesis]. School of Business and Law University of Agder, Norwegia. <http://hdl.handle.net/11250/2452955>
- Robins, R. Tracy, J. L., Trzesniewski, K., Potter, J., & Gosling, S. D. (2001). Personality Correlates of Self-Esteem. *Journal of Research in Personality*. 35(4), 463-482. <https://doi.org/10.1006/jrpe.2001.2324>
- Rubinstein, J., Meyer, D., & Evans, J. (2001). Executive control of cognitive processes in task switching. *Journal of Experimental Psychology. Human Perception and Performance*. 27(4), 763-797. <https://doi.org/10.1037/0096-1523.27.4.763>

- Rusly, F. H., Corner, J. L., & Sun, P. (2012). Positioning change readiness in knowledge management research. *Journal of Knowledge Management*, 16(2), 329–355. <https://doi.org/10.1108/13673271211218906>
- Rustika, I. M. (2012). Efikasi diri: Tinjauan teori Albert Bandura. *Buletin psikologi*, 20(1-2), 18–25. <https://journal.ugm.ac.id/buletinpsikologi/article/viewFile/11945/8799>
- Sanbonmatsu D. M, Strayer D. L, Medeiros-Ward N., & Watson J. M (2013). Who multi-tasks and why? Multi-tasking ability, perceived multi-tasking ability, impulsivity, and sensation seeking. *PLoS ONE*, 8(1), e54402. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0054402>
- Saragih, E. H. (2015). Individual attributes of change readiness: A case study at Indonesia state-owned railway company. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 172, 34-41. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.332>
- Sawitri, H. S. R, & Wahyuni, S. (2018). Readiness to change in the public sector. *International Journal of Business and Society*, 19(1), 259-267. <http://www.ijbs.unimas.my/images/repository/pdf/Vol19-no1-paper18.pdf>
- Treuer, K. V., Karantzas, G., McCabe, M., Mellor, D., Konis, A., Davison, T. E., & Connor, D. O. (2018). Organizational factors associated with readiness for change in residential aged care settings. *BMC Health Services Research*, 18(77), 1-6. <https://doi.org/10.1186/s12913-018-2832-4>
- Troncone, A., Drammis, M. L., & Labella, A. (2014). Personality traits, self-esteem and academic achievement in secondary school students in Campania, Italy. *Universal Journal of Educational Research* 2(7), 512-520. <https://doi.org/10.13189/ujer.2014.020703>
- Thien, L. M. (2019). Distributive leadership functions, readiness for change, and teachers' affective commitment to change: A partial least squares analysis. *SAGE Open*, 1-15. <https://doi.org/10.1177/2158244019846209>
- Weeks, W. A., Roberts, J., Chonko, L. B., & Jones, E. (2004). Organization readiness for change, individual fear of change, and sales manager performance: An empirical investigation. *Journal of Personal Selling*, 24(1), 7–17. <https://doi.org/10.1080/08853134.2004.10749012>
- Wang, L. (2015). The relationship between employee psychological capital and change-supportive behavior: Mediating effect of cognitive of change. *Journal of Social Sciences*, 3, 125–133. <https://doi.org/10.4236/jss.2015.34015>
- Winardi & Prianto, A. (2016). Various determinants of individual readiness to change and their effects on the teachers' performance (A study on certified teachers in Jombang Regency East Java, Indonesia). *IOSR Journal of Business and Management*, 18(2), 22-32. <https://doi.org/10.9790/487X-18212232>