

Kepribadian Individu dan Kesiapan untuk Perubahan Organisasi

Leni Sari¹, Meiviana Mustika², Zaitul³

¹²³Universitas Bung Hatta, Padang, Indonesia

¹Desainer Rumah Kebaya, Pekanbaru, Indonesia

lenisari656@gmail.com¹, meivianamustika07@gmail.com², zaitul@bunghatta.ac.id³

Submitted: 11th June 2024 | **Edited:** 26th August 2024 | **Issued:** 01st September 2024

Cited on: Sari, L., Mustika, M., & Zaitul, Z. (2024). Kepribadian Individu dan Kesiapan untuk Perubahan Organisasi. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(3), 1125-1135.

ABSTRACT

Change is necessary for organizations that want to develop in a dynamic business environment. In the context of the creative industry, such as kebaya design, readiness for change is a key factor determining the success of adaptation to market dynamics and trend developments. This research examines the relationship between personality attitudes and readiness for change in kebaya designer organizations in Indonesia. Using a quantitative approach, this study involved 57 kebaya designers as respondents, who were determined through purposive sampling techniques. The results of the research show that personality dimensions, namely openness to experience, emotional stability and extroversion, have a positive effect on readiness for change. At the same time, the dimensions of agreeableness and conscientiousness do not affect readiness for change. This research provides deeper insight into the role of personality in readiness for change and practical insights for the development of change management strategies in the creative industry.

Keywords: Personality Traits, Readiness for Change, Organizational Change

PENDAHULUAN

Perubahan yang cepat dalam lingkungan bisnis dan teknologi telah mengubah cara organisasi beroperasi, menuntut adaptasi yang cepat dan efisien dari seluruh anggota organisasi dan melakukan perubahan agar tetap kompetitif. Hal ini juga berlaku bagi industri fashion di Indonesia, termasuk para desainer kebaya yang menghadapi tantangan untuk berinovasi sambil mempertahankan nilai-nilai tradisional. Kebaya, sebagai pakaian tradisional Indonesia, memiliki nilai historis dan budaya yang tinggi, tetapi juga harus berevolusi agar tetap relevan di pasar modern. Salah satu faktor kunci dalam keberhasilan implementasi perubahan dalam organisasi adalah kesiapan individu untuk perubahan tersebut. Kesiapan untuk perubahan (*readiness for change*) didefinisikan sebagai sikap positif dan dukungan dari individu terhadap perubahan yang diusulkan. Sikap ini penting untuk mengurangi resistensi dan meningkatkan partisipasi aktif dalam proses perubahan (Drzensky et al., 2012).

Industri fashion Indonesia, khususnya dalam desain kebaya, menghadapi tantangan signifikan dalam mempertahankan relevansi di pasar global yang cepat berubah. Sementara kebaya memiliki nilai budaya yang kuat, desainer harus beradaptasi dengan tren baru dan permintaan pasar tanpa kehilangan identitas tradisionalnya. Namun, tidak semua individu dalam organisasi menunjukkan kesiapan yang sama untuk beradaptasi dengan perubahan ini. Ada kebutuhan mendesak untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan individu terhadap perubahan, termasuk peran kepribadian dalam proses ini. Permasalahan yang dihadapi adalah bagaimana organisasi dapat memastikan bahwa para desainer siap untuk menghadapi perubahan yang diperlukan supaya dapat tetap eksis dan tumbuh dalam lingkungan bisnis yang terus berubah.

Meskipun banyak penelitian telah meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan untuk perubahan dalam konteks organisasi secara umum (Rafferty et al., 2013), penelitian khusus yang mengaitkan sikap kepribadian dengan kesiapan untuk perubahan dalam industri kreatif, seperti desain fashion tradisional, masih terbatas. Penelitian ini menawarkan kontribusi baru dengan mengeksplorasi hubungan antara sikap kepribadian dan kesiapan untuk perubahan dalam konteks khusus desain kebaya di Indonesia. Dengan memfokuskan pada industri fashion tradisional yang unik, penelitian ini akan memperluas pemahaman tentang bagaimana kepribadian mempengaruhi kesiapan untuk perubahan dalam konteks budaya yang spesifik. Temuan riset ini diharapkan dapat memberikan arahan praktis bagi organisasi untuk merancang strategi perubahan yang lebih efektif dan adaptif untuk industri kreatif dan budaya di Indonesia.

LANDASAN TEORI

Kesiapan untuk perubahan, atau yang sering disebut *readiness for change* yang dikembangkan oleh (Armenakis & Harris, 2009) mengusulkan lima elemen kunci yang menentukan kesiapan untuk perubahan, yaitu: *discrepancy* (kesadaran akan kebutuhan perubahan), *appropriateness* (keyakinan bahwa perubahan tersebut tepat), *efficacy* (kemampuan untuk melaksanakan perubahan), *principal support* (dukungan dari pimpinan), dan *valence* (persepsi bahwa perubahan akan memberikan manfaat). Model ini memberikan kerangka kerja yang komprehensif untuk mengevaluasi dan

meningkatkan kesiapan individu maupun organisasi dalam menghadapi perubahan. Tidak kalah pentingnya, (Hussain et al., 2018) memperkenalkan model perubahan tiga tahap yang melibatkan *unfreezing*, *changing*, dan *refreezing*. Pada tahap *unfreezing*, organisasi harus mempersiapkan diri dengan mengubah pola pikir lama dan membuka diri terhadap ide-ide baru. Kesiapan untuk perubahan dalam konteks ini adalah bagian integral dari proses *unfreezing*, di mana individu harus siap secara mental untuk meninggalkan kebiasaan lama dan menerima perubahan.

Menurut (Hamid et al., 2017) Perubahan organisasi dapat didefinisikan sebagai proses perpindahan dari kondisi saat ini ke keadaan baru yang diinginkan minat terhadap waktu. Kesiapan untuk perubahan merujuk pada sikap positif individu terhadap perubahan yang diusulkan, mencakup keyakinan akan kemampuan diri dan organisasi untuk sukses dalam menjalankan perubahan tersebut (Ante Omazic et al., 2011). Dalam konteks industri kreatif seperti desain kebaya, memahami aspek-aspek yang mempengaruhi kesiapan untuk perubahan menjadi sangat penting. Salah satu aspek yang berperan penting adalah sikap kepribadian individu. Menurut (Wang et al., 2017) Kepribadian merupakan pola sifat (watak) dan karakter unik yang memberikan konsistensi serta individualitas dalam perilaku seseorang. Definisi kepribadian mengasumsikan bahwa perilaku mempunyai aspek stabil yang konsisten dalam berbagai konteks dari waktu ke waktu (Nikbakhsh & Tojari, 2023).

Robbins (2023) mengidentifikasi lima dimensi utama yang menggambarkan perbedaan individual dalam perilaku dan respons mereka terhadap lingkungan sosial dan kerja. Dimensi-dimensi kepribadian meliputi: (i) Keramahan (*Agreeableness*): *Agreeableness* adalah dimensi kepribadian yang mencerminkan sifat seseorang yang baik hati, kooperatif, dan dapat dipercaya (Robbins et al., 2023). (ii) Keterbukaan terhadap Pengalaman (*Openness to Experience*): dimensi keterbukaan terhadap pengalaman membahas rentang minat dan ketertarikan seseorang terhadap hal-hal baru. Keterbukaan terhadap pengalaman merupakan dimensi kepribadian yang menjadi ciri seseorang dalam hal imajinasi, kepekaan artistik, dan rasa ingin tahu (Robbins, 2023). (iii) Ketelitian (*Conscientiousness*): *Conscientiousness* yaitu dimensi kehati-hatian merupakan ukuran konsistensi dan keandalan pribadi. *Conscientiousness* adalah dimensi kepribadian yang menggambarkan seseorang yang bertanggung jawab, dapat diandalkan, gigih, dan terorganisir (Robbins et al., 2023). (iv) Stabilitas Emosional

(*Emotional Stability*): dimensi stabilitas emosional menunjukkan kemampuan seseorang untuk menahan stres. Stabilitas emosional adalah dimensi kepribadian yang mencirikan seseorang sebagai orang yang tenang, percaya diri, dan aman (positif) versus gugup, cemas, dan tidak aman (negatif) (Robbins et al., 2023). Dan (v) ekstroversi (*Extraversion*): dimensi *Ekstroversion* menangkap pendekatan relasional kita terhadap dunia sosial. *Ekstroversion* merupakan dimensi kepribadian yang menggambarkan seseorang yang mudah bergaul, suka berteman, dan tegas (Robbins et al., 2023).

METODE PENELITIAN

Riset ini dilakukan untuk mengkaji keterkaitan antara sikap kepribadian dan kesiapan untuk perubahan dalam organisasi desainer kebaya di Indonesia. Riset ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan populasinya yaitu para desainer kebaya yang bekerja di berbagai rumah mode dan organisasi desainer di Indonesia. Untuk memperoleh sampel yang representatif, penelitian ini menerapkan teknik *purposive sampling*, di mana responden dipilih atas dasar kriteria tertentu, yaitu mereka yang memiliki pengalaman minimal dua tahun bekerja sebagai desainer kebaya. Jumlah sampel yang ditargetkan adalah 100 desainer kebaya, namun dari 100 kuesioner yang didistribusikan, sebanyak 57 kuesioner berhasil dikumpulkan dan dinyatakan valid untuk dianalisis. Kuesioner tersebut berisikan identitas responden, variabel sifat kepribadian, dan variabel kesiapan untuk perubahan organisasi. Variabel sifat kepribadian memiliki 5 dimensi yang masing-masing memiliki 10 item pernyataan (Purba & Seniati, 2004), Pada variabel kesiapan untuk perubahan terdiri dari 9 item pernyataan sumber dari (Rafferty et al., 2013), Teknik analisis data menggunakan *Smart-PLS* sebagai sarana untuk pengolahan data dan uji hipotesis, diperlukan prosedur *Measurement Model Assessment* (MMA) yang berfungsi untuk menguji validitas, reliabilitas, dan diskriminasi. Setelah itu, dilakukan uji R Square dan Q Square, sementara untuk pengujian hipotesis digunakan prosedur *Structural Model Assessment* (SMA).

HASIL PENELITIAN

Penghitungan TCR dilakukan untuk menentukan seberapa tinggi tingkat capaian suatu variabel penelitian berdasarkan jawaban yang diberikan oleh responden.

Tabel 1. TCR

Variabel	Rata-Rata	TCR (%)	Keterangan
Kesiapan untuk Perubahan	4,193	83,86	Baik
<i>agreeableness</i>	4,123	82,46	Baik
<i>openness to experience</i>	4,205	84,10	Baik
<i>conscientiousness</i>	4,052	81,04	Baik
<i>emotional stability</i>	4,289	85,78	Baik
<i>ekstroversion</i>	4,246	84,92	Baik

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 1 diperoleh rata-rata skor variabel kesiapan untuk perubahan sebesar 4,193 dengan tingkat pencapaian responden sebesar 83,86% masuk dalam kriteria baik. Hal ini berarti bahwa kesiapan desainer kebaya untuk perubahan di Indonesia dalam kondisi yang baik. Kemudian rata-rata skor variabel sikap kepribadian dimensi *agreeableness* sebesar 4,123 dengan tingkat pencapaian responden sebesar 82,46% masuk dalam kriteria baik. Rata-rata skor dimensi *openness to experience* sebesar 4,205 dengan tingkat pencapaian responden sebesar 84,10% masuk dalam kriteria baik. Rata-rata skor dimensi *conscientiousness* sebesar 4,052 dengan tingkat pencapaian responden sebesar 81,04% masuk dalam kriteria baik. Rata-rata skor dimensi *emotional stability* sebesar 4,289 dengan tingkat pencapaian responden sebesar 85,78% masuk dalam kriteria baik. Dan rata-rata skor dimensi *ekstroversion* sebesar 4,246 dengan tingkat pencapaian responden sebesar 84,92% yaitu termasuk kedalam kriteria baik. Hasil ini berarti bahwa dari semua dimensi sikap kepribadian desainer kebaya di Indonesia dalam kondisi yang baik.

Measurement Assessment Model (MMA) menggambarkan hubungan antara variabel laten dan indikator-indikatornya. Uji yang dilakukan pada MMA meliputi validitas konvergen, yang mencakup *outer loading* >0,7, *Cronbach's alpha* (CA) >0,7, *composite reliability* (CR) >0,7, *average variance extracted* (AVE) >0,5. Hasil analisis *Convergent Validity* dapat dilihat pada Tabel 3 berikut:

Tabel 2. Convergent Validity

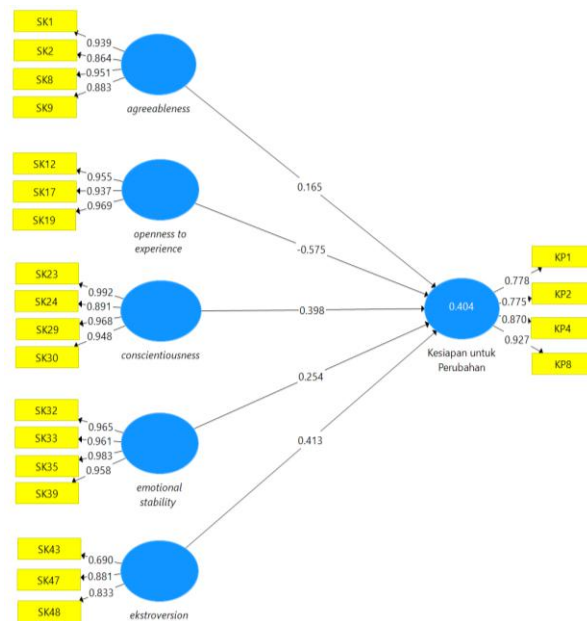
Variabel	Item	<i>Outer Loading</i>	CA	CR	AVE
Kesiapan untuk Perubahan	KP 1	0,778	0,859	0,905	0,705
	KP 2	0,775			
	KP 4	0,870			
	KP 8	0,927			
	SK 1	0,939			
<i>agreeableness</i>	SK 2	0,864	0,93	0,951	0,828
	SK 8	0,951			
	SK 9	0,883			

Variabel	Item	Outer Loading	CA	CR	AVE
<i>openness to experience</i>	SK 12	0,955	0,951	0,968	0,909
	SK 17	0,937			
	SK 19	0,969			
	SK 23	0,992			
<i>conscientiousness</i>	SK 24	0,891	0,964	0,974	0,904
	SK 29	0,968			
	SK 30	0,948			
	SK 32	0,965			
<i>emotional stability</i>	SK 33	0,961	0,977	0,983	0,935
	SK 35	0,983			
	SK 39	0,958			
	SK 43	0,690			
<i>ekstroversion</i>	SK 47	0,881	0,75	0,846	0,649
	SK 48	0,833			

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

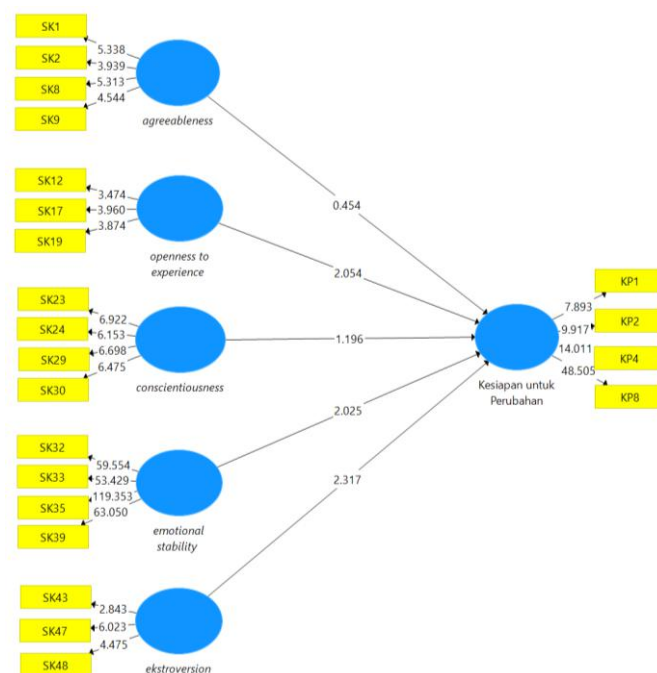
Berdasarkan hasil validitas konvergen pada Tabel 2 di atas, variabel kesiapan untuk perubahan memiliki 4 item pernyataan yang dinyatakan valid, dan variabel sikap kepribadian dimensi *agreeableness* memiliki 4 item pernyataan, *openness to experience* memiliki 3 item pernyataan, *conscientiousness* memiliki 4 item pernyataan, *emotional stability* memiliki 4 item pernyataan, dan *ekstroversion* memiliki 3 item pernyataan yang valid. Semua item pernyataan yang valid telah memenuhi persyaratan outer loading $>0,7$; Cronbach's Alpha (CA) $>0,7$; Composite Reliability (CR) $>0,7$; dan Average Variance Extracted (AVE) $>0,5$.

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *Measurement Assessment Model* dapat diamati pada diagram model struktural berikut:



Gambar 1. Measurement Model Assessment

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode bootstrapping dengan 500 subsample, yang dapat dilihat pada model gambar berikut:



Gambar 2. Structural Model Assessment

Tabel 3. R square dan Q square

Variabel Dependen	R Square	Simpulan	Q Square	Simpulan
Kesiapan untuk perubahan	0,404	Lemah	0,219	Sedang

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Tabel 3 mengindikasikan nilai R^2 variabel kesiapan untuk perubahan sebesar 0,404 yang berarti pengaruh dimensi sikap kepribadian terhadap kesiapan untuk perubahan adalah 40,4% (tergolong lemah). Setiap variabel *predictive relevance* menggunakan Q^2 dimana nilainya harus besar dari nol (Hair et al., 2014). Dalam tabel 4, dilihat bahwa nilai Q^2 pada variabel kesiapan untuk perubahan sebesar 0,428 menunjukkan bahwa kemampuan dimensi sikap kepribadian dalam memprediksi kesiapan untuk perubahan berada dalam kategori sedang.

Tabel 4. Ringkasan Structural Model Assessment

Variabel	Original Sample	T Statistics	P Values	Simpulan
<i>agreeableness</i> -> Kesiapan untuk Perubahan	0,165	0,454	0,650	Ditolak
<i>openness to experience</i> -> Kesiapan untuk Perubahan	-0,575	2,054	0,040	Diterima
<i>conscientiousness</i> -> Kesiapan untuk Perubahan	0,398	1,196	0,232	Ditolak

Variabel	Original Sample	T Statistics	P Values	Simpulan
<i>emotional stability</i> -> Kesiapan untuk Perubahan	0,254	2,025	0,043	Diterima
<i>ekstroversion</i> -> Kesiapan untuk Perubahan	0,413	2,317	0,021	Diterima

Sumber: olah data 2024

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel sikap kepribadian dimensi *agreeableness* terhadap kesiapan untuk perubahan memiliki nilai *T statistics* 0,454 ($<1,96$) dan *P values* 0,650 ($>0,05$), sehingga diambil kesimpulan bahwa *agreeableness* tidak berpengaruh terhadap kesiapan untuk perubahan, dengan demikian Hipotesis 1a ditolak. Sehingga temuan ini mengindikasikan bahwa sifat *agreeableness* tidak berkorelasi secara langsung dengan kesiapan individu dalam menghadapi perubahan dalam organisasi desainer kebaya. Individu dengan tingkat *agreeableness* tinggi cenderung menghindari konflik dan lebih memilih konsensus, yang dapat menjadi penghambat ketika keputusan cepat dan perubahan signifikan diperlukan untuk menangkap peluang baru di pasar.

Selanjutnya hasil uji variabel sikap kepribadian dimensi *openness to experience* terhadap kesiapan untuk perubahan memiliki nilai *T statistics* 2,054 ($>1,96$) dan *P values* 0,040 ($<0,05$), sehingga diambil kesimpulan bahwa *openness to experience* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan untuk perubahan, dengan demikian Hipotesis 1b diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa individu yang memiliki sifat *openness to experience* yang tinggi cenderung lebih siap dan mampu menghadapi perubahan dalam organisasi mereka. Individu dengan tingkat *openness to experience* yang tinggi cenderung lebih fleksibel dan adaptif dalam menghadapi perubahan. Mereka lebih terbuka untuk menerima tantangan baru dan tidak takut mengambil risiko yang diperlukan untuk berinovasi. Dengan keterbukaan terhadap pengalaman baru, para desainer lebih mungkin untuk merespons perubahan tren pasar dan kebutuhan pelanggan dengan cepat dan efektif.

Hasil uji variabel sikap kepribadian dimensi *conscientiousness* terhadap kesiapan untuk perubahan memiliki nilai *T statistics* 1,196 ($<1,96$) dan *P values* 0,232 ($>0,05$), sehingga diambil kesimpulan bahwa *conscientiousness* tidak berpengaruh terhadap kesiapan untuk perubahan, dengan demikian Hipotesis 1c ditolak. Sehingga temuan ini menunjukkan bahwa sifat *conscientiousness* tidak secara langsung

mempengaruhi kesiapan individu dalam menghadapi perubahan dalam konteks organisasi ini. Dalam konteks organisasi desainer kebaya, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun *conscientiousness* dapat berkontribusi terhadap efisiensi dan kualitas kerja, itu tidak secara otomatis mendorong kesiapan untuk perubahan. Hal ini dapat disebabkan oleh kecenderungan individu dengan sifat *conscientiousness* tinggi untuk menghindari risiko dan perubahan yang cepat. Dalam industri mode, khususnya desain kebaya, desainer perlu beradaptasi dengan cepat terhadap tren baru dan kebutuhan pasar yang terus berkembang. Kesiapan untuk perubahan lebih berkaitan dengan fleksibilitas dan inovasi daripada sekadar kedisiplinan dan ketelitian.

Selanjutnya hasil uji variabel sikap kepribadian dimensi *emotional stability* terhadap kesiapan untuk perubahan memiliki nilai *T statistics* 2,025 ($>1,96$) dan *P values* 0,043 ($< 0,05$), sehingga diambil kesimpulan bahwa *emotional stability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan untuk perubahan, dengan demikian Hipotesis 1d diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa individu dengan tingkat *emotional stability* yang tinggi cenderung lebih siap dan mampu menghadapi perubahan dalam lingkungan organisasi mereka. *Emotional stability* memberikan pengaruh positif terhadap kesiapan untuk perubahan karena individu yang stabil secara emosional lebih mampu mengelola stres yang terkait dengan perubahan dan lebih terbuka untuk menerima tantangan baru. Mereka dapat menanggapi perubahan dengan cara yang konstruktif, memfokuskan energi mereka pada solusi kreatif, dan beradaptasi dengan cepat terhadap dinamika pasar yang berubah.

Selanjutnya hasil uji variabel sikap kepribadian dimensi *ekstroversion* terhadap kesiapan untuk perubahan memiliki nilai *T statistics* 2,317 ($>1,96$) dan *P values* 0,021 ($<0,05$), sehingga diambil kesimpulan bahwa *ekstroversion* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan untuk perubahan, dengan demikian Hipotesis 1e diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa individu dengan tingkat *ekstroversion* yang tinggi lebih siap dan mampu menghadapi perubahan dalam lingkungan organisasi. Desainer kebaya yang ekstrovert lebih mungkin terlibat aktif dalam diskusi kelompok dan kerja tim, yang penting untuk mengembangkan ide-ide baru dan inovatif. Keterbukaan dan antusiasme yang dimiliki oleh individu ekstrovert membantu mereka dalam mengadopsi perubahan dengan lebih mudah dan cepat. Mereka cenderung memandang perubahan sebagai peluang untuk pertumbuhan dan pengembangan, bukan

sebagai ancaman. Keaktifan dan kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik juga memungkinkan individu ekstrovert untuk mempengaruhi dan memotivasi rekan-rekan kerja mereka dalam menghadapi perubahan. Dengan demikian, kepribadian ekstrovert dapat menjadi pendorong positif dalam proses transformasi organisasi, meningkatkan kohesi tim dan memastikan bahwa seluruh anggota tim sejalan dengan tujuan dan visi baru yang dibawa oleh perubahan.

KESIMPULAN

Penelitian ini mengkaji hubungan antara sikap kepribadian dan kesiapan untuk perubahan dalam konteks organisasi desainer kebaya di Indonesia. Berdasarkan analisis yang dilakukan, ditemukan bahwa sikap kepribadian yang meliputi dimensi *openness to experience*, *emotional stability*, dan *ekstroversion* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kesiapan individu untuk menghadapi perubahan. Sedangkan sikap kepribadian yang meliputi dimensi *agreeableness* dan *conscientiousness* tidak berpengaruh terhadap kesiapan untuk perubahan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa desainer kebaya yang memiliki keterbukaan tinggi terhadap pengalaman baru lebih siap untuk menerima dan beradaptasi dengan perubahan, mengingat sifat mereka yang lebih inovatif dan kreatif. Demikian pula, ekstroversi dan stabilitas emosional memainkan peran penting dalam meningkatkan kesiapan individu melalui interaksi sosial yang positif, kerja sama yang baik, dan kemampuan mengatasi stres.

Implikasi dari temuan ini menunjukkan bahwa organisasi desainer kebaya dapat meningkatkan kesiapan untuk perubahan dengan memfasilitasi pengembangan sikap kepribadian yang mendukung. Selain itu, pemahaman tentang peran kepribadian dalam kesiapan untuk perubahan dapat digunakan untuk merancang strategi seleksi dan pengembangan karyawan yang lebih efektif.

Terdapat beberapa kelemahan dalam riset ini, diantaranya: penelitian ini dilakukan dalam konteks yang sangat spesifik, yaitu industri desainer kebaya di Indonesia, sehingga generalisasi hasil ke konteks industri lain mungkin terbatas. Kemudian faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kesiapan untuk perubahan, seperti pengalaman kerja sebelumnya dan pengaruh sosial, mungkin belum sepenuhnya dieksplorasi. Berdasarkan kelemahan yang teridentifikasi, penelitian lanjutan di masa depan disarankan untuk mengeksplorasi konteks industri yang berbeda untuk menguji

validitas temuan ini dalam setting yang lebih luas dan dapat mempertimbangkan faktor-faktor moderasi lainnya seperti pengalaman kerja dan pengaruh sosial untuk memperluas pemahaman kita tentang kesiapan untuk perubahan. Dengan melakukan penelitian lebih lanjut, diharapkan mampu memberikan kontribusi yang lebih luas dalam bidang manajemen perubahan dan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi kreatif dan budaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ante Omazic, M., Danijela Vlahov, R., & Basic, M. (2011). Relationship Between Personality Traits And Readiness For Organizational Change: A Case From Croatia. In *The Business Review*, Cambridge * (Vol. 18, Issue 2).
- Armenakis, A. A., & Harris, S. G. (2009). Reflections: our Journey in Organizational Change Research and Practice. *Journal of Change Management*, 9(2), 127–142. <https://doi.org/10.1080/14697010902879079>
- Drzensky, F., Egold, N., & van Dick, R. (2012). Ready for a Change? A Longitudinal Study of Antecedents, Consequences and Contingencies of Readiness for Change. *Journal of Change Management*, 12(1), 95–111. <https://doi.org/10.1080/14697017.2011.652377>
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. In *European Business Review* (Vol. 26, Issue 2, pp. 106–121). Emerald Group Publishing Ltd. <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>
- Hamid, F., Gde, I., Sudibya, A., & Rahyuda, A. G. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Sikap Pegawai Mengenai Perubahan Di Balai Diklat Industri Kementerian Perindustrian Republik Indonesia.
- Hussain, S. T., Lei, S., Akram, T., Haider, M. J., Hussain, S. H., & Ali, M. (2018). Kurt Lewin's change model: A critical review of the role of leadership and employee involvement in organizational change. *Journal of Innovation and Knowledge*, 3(3), 123–127. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2016.07.002>
- Nikbakhsh, R., & Tojari, F. (2023). personality traits and organizational citizenship behavior on athletes. <https://www.researchgate.net/publication/370074668>
- Purba, D. E., & Seniati, A. N. L. (2004). Pengaruh Kepribadian Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Makara Human Behavior Studies in Asia*, 8(3), 105. <https://doi.org/10.7454/mssh.v8i3.98>
- Rafferty, A. E., Jimmieson, N. L., & Armenakis, A. A. (2013). Change Readiness: A Multilevel Review. In *Journal of Management* (Vol. 39, Issue 1, pp. 110–135). <https://doi.org/10.1177/0149206312457417>
- Robbins, Stephen. J. (2023). *Organizational Behavior*, Global Edition. Pearson Education Limited.
- Wang, Z., Zhang, J., Thomas, C. L., Yu, J., & Spitzmueller, C. (2017). Explaining benefits of employee proactive personality: The role of engagement, team proactivity composition and perceived organizational support. *Journal of Vocational Behavior*, 101, 90–103. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.04.002>