

Eksplorasi Komitmen Perubahan Organisasi pada Penyuluh Keluarga Berencana: Peran Perilaku Mengambil Resiko sebagai *Determinant* dan Kompleksitas Tugas sebagai Variabel Mediasi

Ahmad Fasni¹, Febrimaidori², Zaitul^{3*}
Universitas Bung Hatta, Padang, Indonesia
zaitul@bunghatta.ac.id

Submitted: 12th June 2024 | **Edited:** 14th August 2024 | **Issued:** 01st September 2024

Cited on: Fasni, A., Febrimaidori, F., & Zaitul, Z. (2024). Eksplorasi Komitmen Perubahan Organisasi pada Penyuluh Keluarga Berencana: Peran Perilaku Mengambil Resiko sebagai Determinant dan Kompleksitas Tugas sebagai Variabel Mediasi. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(3), 684-699.

ABSTRACT

This study aims to analyze the impact of risk-taking behavior on the commitment to organizational change among family planning extension workers and to examine the mediating role of task complexity in this relationship. The research was conducted among family planning extension workers in Padang City, West Sumatra Province. The final sample consisted of seventy-seven family planning extension workers who were selected randomly. Data collection was carried out through questionnaires and analyzed using Structural Equation Modeling (SEM). The results indicate that risk-taking behavior has a positive and significant effect on the commitment to organizational change among family planning extension workers. Additionally, task complexity was found to partially mediate the relationship between risk-taking behavior and commitment to organizational change. Higher levels of risk-taking behavior were associated with greater commitment to organizational change, with task complexity serving as a mediating variable. The implications of this study suggest the need to enhance risk-taking behavior and adaptation skills among family planning extension workers in order to address increasingly complex tasks and to foster their commitment to organizational change.

Keywords: Risk-Taking Behavior, Organizational Change Commitment, Task Complexity

PENDAHULUAN

Keberhasilan Program Keluarga Berencana (KB) di Indonesia tidak terlepas dari peran Kader Penyuluh Keluarga Berencana sebagai ujung tombak di lini lapangan. Kader Penyuluh Keluarga Berencana dituntut untuk selalu adaptif dalam menghadapi berbagai perubahan dan dinamika yang terjadi, baik dalam organisasi maupun lingkungan kerja. Perubahan organisasi yang sering terjadi pada instansi Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) dan uraian tugas Kader Penyuluh Keluarga Berencana, seperti perubahan struktur organisasi, sistem manajemen, atau kebijakan, menuntut Kader Penyuluh Keluarga Berencana untuk

memiliki komitmen yang kuat terhadap perubahan tersebut. Komitmen terhadap perubahan organisasi adalah tingkat dimana individu dalam organisasi mendukung, menerima, dan bekerja menuju perubahan yang diinginkan oleh organisasi. Mengidentifikasi tiga dimensi utama dalam komitmen terhadap perubahan organisasi, yaitu Komitmen Afektif, merupakan Keinginan karyawan untuk mendukung perubahan karena mereka percaya pada manfaat perubahan tersebut. Selanjutnya, Komitmen Normatif, yaitu Perasaan kewajiban karyawan untuk mendukung perubahan karena mereka merasa itu adalah hal yang benar untuk dilakukan dan Komitmen Berkelanjutan, yaitu Karyawan mendukung perubahan karena mereka percaya bahwa tidak ada pilihan lain yang lebih baik.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi komitmen perubahan organisasi pada Kader Penyuluh Keluarga Berencana adalah perilaku mengambil risiko. Perilaku mengambil risiko didefinisikan sebagai keinginan individu untuk terlibat dalam tindakan yang memiliki tingkat ketidakpastian tertentu dengan harapan mendapatkan hasil yang diinginkan. Beberapa dimensi Perilaku Mengambil Risiko antara lain Kesiapan untuk Inovasi, yaitu kemauan untuk mencoba pendekatan baru dan berinovasi meskipun ada ketidakpastian hasil (Clegg et al., 2021). Selanjutnya, toleransi terhadap Kegagalan, dimensi ini merupakan kemampuan untuk menerima kegagalan sebagai bagian dari proses belajar dan perbaikan. Terakhir adalah dimensi Pengambilan Keputusan Berbasis Risiko, dimana Kecenderungan untuk membuat keputusan yang melibatkan risiko sebagai bagian dari strategi untuk mencapai tujuan. Kader Penyuluh Keluarga Berencana yang berani mengambil risiko dalam menjalankan pekerjaannya cenderung lebih terbuka dan adaptif terhadap perubahan.

Di sisi lain, kompleksitas tugas yang semakin tinggi akibat perubahan organisasi juga diduga memengaruhi hubungan antara perilaku mengambil risiko dan komitmen perubahan organisasi Kader Penyuluh Keluarga Berencana. Kompleksitas tugas didefinisikan sebagai tingkat kesulitan dan kerumitan yang terkait dengan tugas tertentu, yang melibatkan berbagai faktor seperti jumlah langkah yang diperlukan, keterkaitan antara berbagai elemen tugas, dan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas tersebut. Menurut (Pertiwi et al., 2021), kompleksitas tugas dapat mempengaruhi kinerja individu dan tim, serta proses pengambilan keputusan dalam organisasi. Kompleksitas tugas memiliki beberapa

dimensi utama, antara lain dimensi kompleksitas komponen, mengacu pada jumlah dan keragaman elemen yang terlibat dalam tugas. Selanjutnya dimensi kompleksitas koordinasi, yaitu mengacu pada tingkat di mana elemen-elemen tugas harus diintegrasikan dan disinkronkan (Başar et al., 2022). Terakhir, dimensi kompleksitas dinamis, yaitu mengacu pada tingkat di mana tugas berubah dari waktu ke waktu dan membutuhkan adaptasi berkelanjutan.

Penelitian terkait topik ini masih terbatas, terutama di lingkup Kader Penyuluh Keluarga Berencana bahkan Instansi Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) secara umum. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh perilaku mengambil risiko terhadap komitmen perubahan organisasi pada Kader Penyuluh Keluarga Berencana di Kota Padang Provinsi Sumatera Barat, serta menguji peran mediasi kompleksitas tugas dalam hubungan tersebut. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis bagi pengembangan sumber daya manusia di bidang penyuluhan program Keluarga Berencana khususnya di Kota Padang Provinsi Sumatera Barat.

LANDASAN TEORI

Komitmen Perubahan Organisasi

Menurut (Mcshane et al., 2015), komitmen ini mencerminkan sejauh mana individu atau organisasi siap untuk mengejar peluang meskipun menghadapi potensi kerugian atau kegagalan. Meskipun model ini awalnya dikembangkan untuk komitmen organisasi secara umum, ia juga relevan untuk memahami komitmen terhadap perubahan dengan tiga komponen yang serupa, yaitu afektif, normatif dan berkelanjutan. Sedangkan teori yang terkait dengan komitmen perubahan organisasi adalah Teori Perubahan Terencana (*Planned Change Theory*) oleh (Hussain et al., 2018). Teori ini menjelaskan proses perubahan sebagai serangkaian langkah yang melibatkan pencairan status quo, perubahan ke keadaan baru, dan pembekuan kembali untuk membuat perubahan tersebut bertahan. Komitmen terhadap perubahan berperan penting dalam setiap langkah ini. Penelitian terkait dengan komitmen perubahan organisasi ini beberapa penelitian empiris terbaru menunjukkan bahwa komitmen terhadap perubahan berkorelasi positif dengan keberhasilan implementasi perubahan, keterlibatan karyawan, dan kinerja organisasi. Penelitian ini juga menggarisbawahi

pentingnya kepemimpinan yang efektif dan komunikasi yang jelas dalam meningkatkan komitmen terhadap perubahan. Tinjauan tersebut menyoroti pentingnya komitmen terhadap perubahan dalam konteks organisasi, serta faktor-faktor yang mempengaruhi dan implikasinya bagi keberhasilan perubahan organisasi.

Perilaku Mengambil Resiko

Perilaku mengambil risiko sering dikaitkan dengan kemampuan individu atau organisasi untuk menghadapi dan mengelola ketidakpastian. Dalam konteks organisasi, perilaku ini dapat mendorong inovasi dan adaptasi terhadap perubahan lingkungan yang dinamis. Komitmen terhadap perubahan organisasi, di sisi lain, merujuk pada kesediaan individu untuk mendukung, terlibat, dan bertahan dalam proses perubahan yang dijalankan oleh organisasi, perilaku mengambil risiko melibatkan keputusan untuk terlibat dalam tindakan yang memiliki tingkat ketidakpastian tertentu dengan harapan memperoleh hasil yang positif. Faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku ini meliputi kepercayaan diri individu, dukungan kepemimpinan, dan budaya organisasi yang mendukung inovasi dan eksperimen. Komitmen terhadap perubahan organisasi dapat diartikan sebagai sikap positif dan kesediaan karyawan untuk mendukung inisiatif perubahan yang diusulkan oleh organisasi. Komitmen ini penting untuk memastikan keberhasilan implementasi perubahan dan keberlanjutan hasil yang diinginkan. Perilaku mengambil risiko dianggap penting dalam konteks perubahan organisasi karena beberapa alasan, antara lain mendorong inovasi, dimana perilaku mengambil risiko dapat mendorong inovasi yang diperlukan untuk perubahan organisasi. Individu yang berani mengambil risiko lebih mungkin untuk mencoba pendekatan baru dan beradaptasi dengan perubahan (Smith et al., 2021). Kemudian mengurangi ketakutan terhadap Kegagalan, yaitu karyawan yang terbiasa mengambil risiko cenderung memiliki toleransi yang lebih tinggi terhadap kegagalan, sehingga lebih siap untuk mendukung perubahan meskipun ada potensi kegagalan. Selanjutnya meningkatkan keterlibatan, dimana perilaku mengambil risiko dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dalam proses perubahan, karena mereka merasa lebih diberdayakan untuk berkontribusi terhadap inovasi dan perbaikan (Wu et al., 2024).

Perilaku mengambil risiko dapat mempengaruhi kompleksitas tugas melalui beberapa mekanisme, antara lain mempengaruhi peningkatan inovasi dan eksperimen, dimana perilaku mengambil risiko mendorong individu untuk mencoba pendekatan baru

dan melakukan eksperimen yang dapat meningkatkan kompleksitas tugas. Pendekatan baru sering kali melibatkan langkah-langkah tambahan dan koordinasi yang lebih tinggi (Smith et al., 2021). Selanjutnya mempengaruhi adaptasi terhadap Perubahan, yaitu individu yang berani mengambil risiko lebih mampu beradaptasi dengan perubahan, yang sering kali meningkatkan kompleksitas tugas karena perubahan memerlukan penyesuaian terus-menerus. Begitu juga pengaruh perilaku mengambil resiko terhadap pengambilan keputusan strategis, dimana pengambilan keputusan yang melibatkan risiko cenderung menghasilkan tugas-tugas yang lebih kompleks karena memerlukan analisis yang mendalam dan pertimbangan berbagai faktor.

Kompleksitas Tugas

Kompleksitas tugas didefinisikan sebagai tingkat kesulitan dan kerumitan yang terkait dengan tugas tertentu, yang melibatkan berbagai faktor seperti jumlah langkah yang diperlukan, keterkaitan antara berbagai elemen tugas, dan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas tersebut. Menurut (Pertiwi et al., 2021), kompleksitas tugas dapat mempengaruhi kinerja individu dan tim, serta proses pengambilan keputusan dalam organisasi. Kompleksitas tugas juga memiliki berbagai implikasi bagi organisasi, antara lain terhadap kebutuhan pelatihan dan pengembangan, dimana organisasi perlu menyediakan program pelatihan yang sesuai untuk membantu karyawan mengelola kompleksitas tugas. Kompleksitas tugas dapat disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk jumlah dan keragaman elemen yang harus dikelola, tingkat koordinasi yang diperlukan, dan dinamika perubahan tugas dari waktu ke waktu (Pertiwi et al., 2021). Kompleksitas tugas yang tinggi memerlukan pengetahuan dan keterampilan yang lebih tinggi, serta kemampuan adaptasi yang baik. Pada konteks ini tugas yang kompleks memerlukan pengembangan keterampilan dan pengetahuan yang lebih lanjut, yang dapat meningkatkan rasa percaya diri dan kesiapan karyawan untuk mendukung perubahan. Selanjutnya pengaruh terhadap Stres dan Kepuasan Kerja. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa kompleksitas tugas yang tinggi dapat meningkatkan stres, organisasi yang menyediakan dukungan dan sumber daya yang memadai dapat membantu karyawan mengelola stres ini, sehingga meningkatkan komitmen mereka terhadap perubahan.

Penelitian terbaru mendukung hipotesis ini. menemukan bahwa tugas yang kompleks dapat meningkatkan keterlibatan dan motivasi karyawan, yang pada

gilirannya meningkatkan komitmen terhadap perubahan. Pengembangan hipotesis ini menyoroti bagaimana kompleksitas tugas dapat mempengaruhi komitmen terhadap perubahan organisasi, dengan dukungan dari berbagai penelitian terbaru yang relevan. Kompleksitas tugas merujuk pada tingkat kesulitan dan kerumitan tugas yang melibatkan berbagai elemen dan keterkaitan antara elemen-elemen tersebut menemukan bahwa tugas yang kompleks dapat meningkatkan keterlibatan dan motivasi karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan komitmen terhadap perubahan. Pengembangan hipotesis ini menyoroti bagaimana kompleksitas tugas dapat memediasi hubungan antara perilaku mengambil risiko dan komitmen terhadap perubahan organisasi, dengan dukungan dari berbagai penelitian terbaru yang relevan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh perilaku mengambil risiko terhadap komitmen perubahan organisasi kader penyuluh keluarga berencana di Provinsi Sumatera Barat, dengan peran mediasi kompleksitas tugas. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Selanjutnya, penelitian ini menggunakan desain survei kuantitatif dengan pendekatan *cross-sectional*. Pengumpulan data dilakukan pada satu titik waktu untuk menganalisis hubungan antara variabel-variabel penelitian. Adapun populasi penelitian ini adalah kader penyuluh keluarga berencana di Kota Padang Provinsi Sumatera Barat. Sedangkan sampel diambil menggunakan teknik random sampling. Kemudian data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada kader penyuluh keluarga berencana. Kuesioner terdiri dari beberapa bagian yang mengukur variable, antara lain variable perilaku mengambil risiko. Variable ini diukur menggunakan skala dengan beberapa item yang telah diadaptasi untuk konteks penelitian ini. Kemudian variable kompleksitas tugas, diukur menggunakan skala yang dikembangkan oleh (Pertiwi et al., 2021).

Selanjutnya, teknik analisis dilakukan dimana data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan metode analisis jalur (*path analysis*) dengan bantuan software statistic. Analisis jalur digunakan untuk menguji hubungan langsung dan tidak langsung antara variabel-variabel penelitian, serta untuk menguji peran mediasi kompleksitas tugas. Pertama dilakukan adalah uji *Measurement Assessment Model (MMA)*, yaitu menguji hubungan dari variabel laten dengan indikator-indkatornya. Uji yang dilakukan pada

MMA yakni *convergent validity* yang terdiri dari *outer loading* $>0,7$, *cronbach alpha* (CA) $>0,7$, *composite realibility* (CR) $> 0,7$, *average variance extracted* (AVE) $> 0,5$, dan *discriminat validity* dengan metode *fornell-Larcker criterion*. *Discriminat validity* merupakan keunikan dari suatu variabel ke variabel lainnya.

Analisis *Structural Model Assessment* (SMA) menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan pada teori substantif. Model structural dievaluasi dengan *R square* (R^2) dan *Q square* (Q^2). R^2 variabel endogen dalam penelitian ini berguna untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Sedangkan Q^2 (*predictive relevance*) untuk mengetahui kapabilitas atau kemampuan prediksi variabel eksogen dengan metode *blindfolding*. Hingga akhirnya menguji peran variabel mediasi. Metode penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang mendalam tentang bagaimana perilaku mengambil risiko, melalui peran mediasi kompleksitas tugas, dapat mempengaruhi komitmen terhadap perubahan organisasi kader penyuluh keluarga berencana di Provinsi Sumatera Barat.

HASIL PENELITIAN

Profil Responden

Sebanyak 77 responden yang mengisi kuesioner penelitian yang di sebarakan kepada seluruh kader penyuluh keluarga berencana Kota Padang. Hasil jawaban responden diketahui bahwa, dari gender semua responden berjenis kelamin perempuan atau sebesar 100%. Selanjutnya usia responden 20-30 tahun sebanyak 5 orang atau sebesar 6,4% , 31-40 tahun sebanyak 16 orang atau sebesar 20,7%, 41-50 tahun sebanyak 44 responden atau sebesar 44,1%, dan diatas 51 tahun sebanyak 12 responden atau sebesar 15,5%. Sedangkan data demografis dari tingkat Pendidikan responden maka dapat diklasifikasikan untuk Pendidikan menengah, dalam hal ini adalah Pendidikan menengah pertama dan menengah atas sebanyak 52 responden atau sebesar 57,5%, Pendidikan Diploma sebanyak 18 responden atau sebesar 23,3%, pendidikan S1 sebanyak 6 responden atau sebesar 7,7%, terakhir Pendidikan S2 sebanyak 1 responden atau sebesar 1,2%. Sedangkan untuk masa kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 17 responden atau sebesar 22%, masa kerja 5-10 tahun sebanyak 29 responden atau sebesar 37,6% dan masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 31 responden atau sebesar 40,2%.

Measurement Assessment Model (MMA)

Measurement Assessment Model (MMA) adalah hubungan dari variabel laten dengan indikator-indkatornya. Uji yang dilakukan pada MMA yakni *convergent validity* yang terdiri dari *outer loading* $>0,7$, *cronbach alpha* (CA) $>0,7$, *composite realibility* (CR) $> 0,7$, *average variance extracted* (AVE) $> 0,5$, dan *discriminat validity* dengan metode *fornell-Larcker criterion*. Hasil analisis *Measurement Model Assessment* (MMA) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Convergent Validity

Variabel	Item	Outer Loading	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Komitmen pada Perubahan Organisasi	KPO 9	0,811	0,749	0,856	0,665
	KPO 10	0,810			
	KPO 12	0,826			
Kompleksitas Tugas	KT 1	0,832	0,808	0,886	0,721
	KT 3	0,871			
	KT 4	0,845			
Perilaku Pengambilan Resiko	PR 3	0,706	0,721	0,795	0,566
	PR 5	0,700			
	PR 8	0,843			

Sumber: Data diolah Penulis 2024

Berdasarkan hasil *convergent validity* pada tabel diatas bahwa variabel komitmen pada perubahan organisasi memiliki 3 item pernyataan yang valid, kompleksitas tugas memiliki 3 item pernyataan valid dan pengambilan resiko memiliki 3 item pernyataan valid. Semua item pernyataan yang valid telah memiliki dan memenuhi persyaratan *outer loading* $>0,7$; CA $> 0,7$; CR $> 0,7$ dan AVE $> 0,5$.

Discriminat validity

Discriminat validity merupakan keunikan dari suatu variabel ke variabel lainnya. Hasil analisis diskriminan ini menggunakan metode *fornell-larcker criterion* dimana dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Discriminant Validity-Fornell Lacker Criterion

Variabel	Komitmen pada Perubahan Organisasi	Kompleksitas Tugas	Pengambilan Resiko
Komitmen pada Perubahan Organisasi	0,816		
Kompleksitas Tugas	0,716	0,849	
Perilaku Pengambilan Resiko	0,608	0,539	0,753

Sumber : Data diolah Penulis 2024

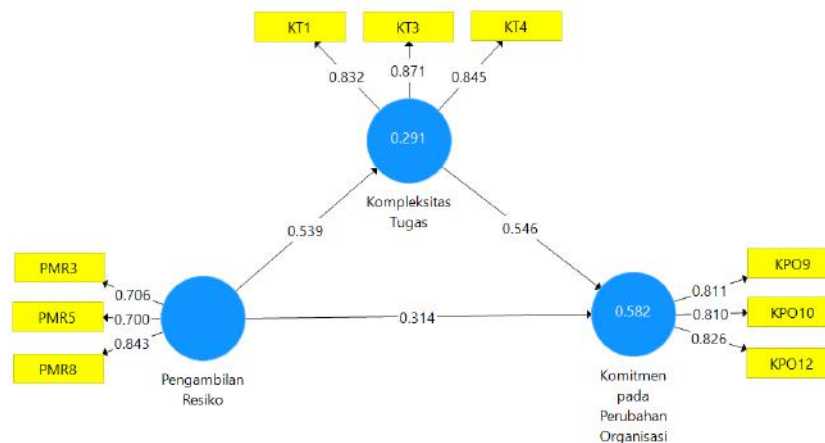
Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwasanya koefesien korelasi suatu variabel dengan variabel itu sendiri lebih besar jika dibandingkan dengan variabel lainnya. Hasil ini memberikan makna bahwa terdapat keunikan variabel penelitian.

Tabel 3. Discriminant Validity- Cross Loading

Variabel	Komitmen pada Perubahan Organisasi	Kompleksitas Tugas	Pengambilan Resiko
KPO10	0,810	0,539	0,448
KPO12	0,826	0,598	0,572
KPO9	0,811	0,610	0,461
KT1	0,659	0,832	0,452
KT3	0,626	0,871	0,539
KT4	0,521	0,845	0,361
PMR3	0,421	0,447	0,706
PMR5	0,369	0,251	0,700
PMR8	0,554	0,476	0,843

Sumber : Data diolah Penulis 2024

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



Gambar 1. Measurement Model Assessment

Analisis Deskriptif

Metode yang digunakan dalam menganalisis data dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif. Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis ini bermaksud untuk menggambarkan karakteristik masing-masing variabel penelitian. Dengan cara menyajikan data ke dalam tabel distribusi frekuensi dan menghitung Tingkat capaian responden (TCR). Penghitungan TCR dimaksudkan untuk

mengetahui seberapa tinggi tingkat capaian suatu variabel penelitian yang diukur berdasarkan jawaban-jawaban yang diberikan oleh responden pada penelitian ini.

Tabel 4. Tingkat Capaian Responden (TCR)

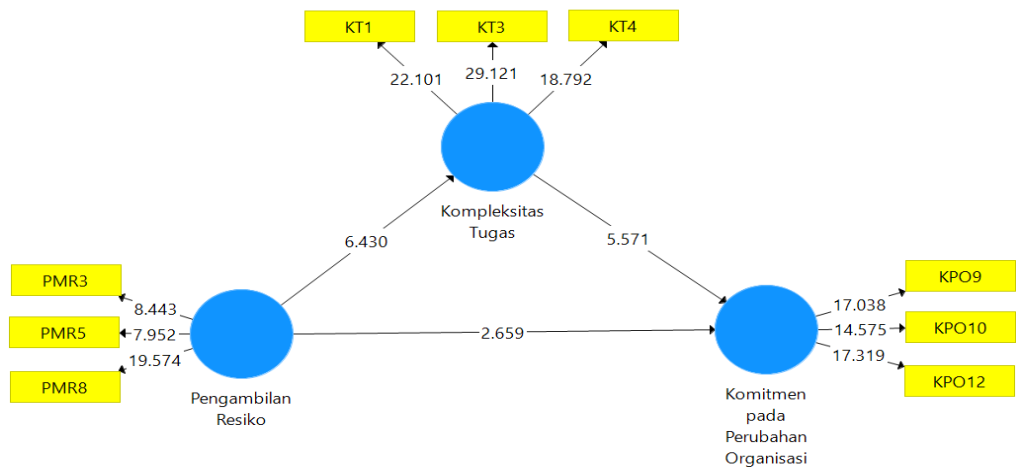
Variabel	Kode Item	Rata-Rata	TCR (%)	Keterangan
Komitmen pada Perubahan Organisasi	KPO 9	4,482	0,896	Tinggi
	KPO 10	4,416	0,883	Tinggi
	KPO 12	4,312	0,862	Tinggi
Kompleksitas Tugas	KT 1	4,403	0,880	Komplek
	KT 3	4,221	0,844	komplek
	KT 4	4,299	0,859	komplek
Prilaku Pengambilan Resiko	PR 3	4,329	0,865	Tinggi
	PR 5	4,481	0,896	Tinggi
	PR 8	4,403	0,880	Tinggi

Sumber : Data diolah Penulis 2024

Berdasarkan tabel 4 di atas, diperoleh rata-rata skor variabel komitmen pada perubahan organisasi sebesar 4,482 dengan tingkat pencapaian responden sebesar 89,6% masuk dalam kriteria baik. Hal ini berarti bahwa Komitmen pada perubahan organisasi Kader Penyuluh Keluarga Berencana Kota Padang Provinsi Sumatera Barat masih dalam kondisi yang baik. Kemudian rata-rata skor variabel Kompleksitas tugas sebesar 4,403 dengan tingkat pencapaian responden sebesar 88,3% masuk dalam kriteria baik. Hal ini berarti bahwa Kompleksitas Tugas Kader Penyuluh Keluarga Berencana Kota Padang Provinsi Sumatera Barat masih dalam kondisi yang baik. Dan rata-rata skor variabel Pengambilan Resiko sebesar 4,329 dengan tingkat pencapaian responden sebesar 86,5% masuk dalam kriteria baik. Hal ini berarti bahwa Perilaku pengambilan resiko Kader Penyuluh Keluarga Berencana Kota Padang Provinsi Sumatera Barat masih dalam kondisi yang baik.

Structural Model Assessment (SMA)

Structural Model Assessment (SMA) menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan pada teori substantif. Model struktural dievaluasi dengan *R square* (R^2) dan *Q square* (Q^2). R^2 variabel endogen dalam penelitian ini berguna untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Sedangkan Q^2 (*predictive relevance*) untuk mengetahui kapabilitas atau kemampuan prediksi variabel eksogen dengan metode *blindfolding*. Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode *bootstrapping* (*subsamples 500*) dimana dapat dilihat pada gambar model struktural berikut:



Gambar 2. *Structural Model Assessment*

R square dan Q square

Tabel 5. *R square dan Q square*

Variabel Dependen	R Square	Simpulan	Q Square	Simpulan
Komitmen pada perubahan organisasi	0,582	Kuat	0,363	Sedang

Sumber: Data diolah Penulis 2024

Tabel 5 diatas menunjukkan nilai R^2 variabel komitmen pada perubahan organisasi sebesar 0,582 yang mana bermakna bahwa besarnya pengaruh atribut perilaku mengambil resiko terhadap komitmen pada perubahan organisasi adalah sebesar 58,2% (kuat). Setiap variabel *predictive relevance* menggunakan Q^2 dimana nilainya harus besar dari nol (Hair et al., 2014). Dalam Tabel 6, dilihat bahwa nilai Q^2 pada variabel partisipasi pada perubahan sebesar 0,363 yang bermkna bahwa kemampuan atribut perilaku mengambil resiko dalam memprediksi Komitmen pada perubahan organisasi tergolong dalam kategori sedang.

Ringkasan *Structural Model Assessment*

Tabel 6. *Ringkasan Structural Model Assessment*

Pengaruh	Original Sample	T Statistics	P Values	Keterangan
Pengambilan Resiko -> Komitmen pada Perubahan Organisasi	0,314	2,659	0,008	Diterima
Pengambilan Resiko -> Kompleksitas Tugas	0,539	6,430	0,000	Diterima
Kompleksitas Tugas -> Komitmen pada Perubahan Organisasi	0,546	5,571	0,000	Diterima
Pengambilan Resiko -> Kompleksitas Tugas -> Komitmen pada Perubahan Organisasi	0,295	4,190	0,000	Diterima

Sumber: Data diolah Penulis 2024

Pembahasan

Berdasarkan pada tabel 6 diatas dapat dilihat bahwa pengaruh Perilaku Mengambil Resiko (PMR) terhadap Komitmen pada Perubahan Organisasi (KPO) memiliki *original sample* 0,314 (bertanda positif), *T statistics* 2,659 (besar dari 1,96) dan *P values* 0.08 (kecil dari 0,05) sehingga diambil kesimpulan bahwa Perilaku Mengambil Resiko (PMR) berpengaruh positif terhadap Komitmen pada Perubahan Organisasi (KPO), dengan demikian Hipotesis 1 diterima. Ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu, misalnya, sebuah penelitian yang diterbitkan dalam Behavioral Sciences meneliti bagaimana kepemimpinan transformasional, yang sering kali mendorong pengambilan risiko, berdampak pada perilaku inovatif dan komitmen pengikutnya terhadap perubahan. Studi tersebut menemukan bahwa pemimpin yang memupuk lingkungan yang mendukung kreativitas dan inovasi dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap perubahan organisasi (Lines, 2004). Hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa didukung dalam mengambil risiko, mereka cenderung berkomitmen untuk melakukan inisiatif perubahan.

Selain itu, penelitian yang dipublikasikan di Frontiers in Psychology menyoroti peran dukungan organisasi yang dirasakan dalam memediasi hubungan antara keadilan organisasi dan kesiapan karyawan untuk berubah. Studi ini menggarisbawahi bahwa ketika karyawan merasakan dukungan tingkat tinggi dari organisasi mereka, kesiapan dan komitmen mereka terhadap perubahan meningkat, terutama di lingkungan yang mendorong pengambilan risiko (Kebede & Wang, 2022). Temuan ini sejalan dengan literatur yang lebih luas yang menunjukkan bahwa perilaku pengambilan risiko dapat secara positif mempengaruhi komitmen terhadap perubahan organisasi dengan memupuk budaya inovasi dan dukungan. Karyawan yang terdorong untuk mengambil risiko dan merasa didukung oleh organisasinya, kemungkinan besar akan menerima dan berkomitmen terhadap inisiatif perubahan, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap kemampuan beradaptasi dan kesuksesan organisasi. Selanjutnya hasil uji hipotesis Perilaku Mengambil Resiko (PMR) terhadap Kompleksitas Tugas (KT) memiliki *original sample* 0,539 (bertanda positif), *T statistics* 6,430 (besar dari 1,96) dan *P values* 0.000 (kecil dari 0,05) sehingga diambil kesimpulan bahwa Perilaku Mengambil Resiko (PMR) berpengaruh positif terhadap Kompleksitas Tugas (KT), dengan demikian Hipotesis 2 diterima. Temuan ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya,

diantaranya studi oleh (Sitkin et al., 1992). Penelitian ini menemukan bahwa individu yang cenderung mengambil risiko lebih tinggi memiliki kecenderungan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang lebih kompleks. Mereka menemukan bahwa perilaku mengambil risiko terkait dengan preferensi untuk tugas yang menawarkan tantangan yang lebih besar.

Penelitian oleh (Matti Pihlaja, 2023) menemukan hasil yang menunjukkan bahwa perilaku mengambil risiko secara signifikan berkorelasi dengan situasi-situasi di mana tugas-tugas yang dihadapi memiliki tingkat kompleksitas yang lebih tinggi. Hal ini dapat dijelaskan dengan kemampuan individu yang lebih suka atau lebih mampu menghadapi tugas-tugas yang menuntut risiko yang lebih besar. Begitu juga dengan Penelitian oleh (Mcshane et al., 2015) yang mengungkapkan bahwa meskipun penelitian ini sudah cukup lama, penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku mengambil risiko dapat mempengaruhi cara individu menilai kompleksitas situasi. Individu yang cenderung mengambil risiko mungkin memiliki kecenderungan untuk melihat situasi sebagai lebih kompleks atau menarik karena mereka lebih siap untuk menghadapi risiko dan ketidakpastian. Penelitian-penelitian ini memberikan pandangan bahwa perilaku mengambil risiko tidak hanya mempengaruhi bagaimana individu memilih tugas, tetapi juga bagaimana mereka mengevaluasi dan menghadapi kompleksitas dalam tugas-tugas yang mereka pilih atau hadapi. Hasil uji hipotesis Kompleksitas Tugas (KT) terhadap Komitmen pada Perubahan Organisasi (KPO) memiliki *original sample* 0,546 (bertanda positif), *T statistics* 5,571 (besar dari 1,96) dan *P values* 0.000 (kecil dari 0,05) sehingga diambil kesimpulan bahwa Kompleksitas Tugas (KT) berpengaruh positif terhadap Komitmen pada Perubahan Organisasi (KPO) dengan demikian Hipotesis 3 diterima. Temuan ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya, antara lain Studi oleh (Choi, 2020), Penelitian ini menemukan bahwa kompleksitas tugas yang diberikan kepada individu dalam konteks perubahan organisasi dapat mempengaruhi komitmen mereka terhadap perubahan. Mereka menemukan bahwa tugas-tugas yang lebih kompleks memungkinkan individu untuk merasa lebih terlibat dan penting dalam proses perubahan, yang meningkatkan komitmen mereka terhadap tujuan perubahan organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kompleksitas tugas yang dihadapi individu dapat berdampak pada tingkat identifikasi mereka terhadap perubahan organisasi. Tugas-tugas yang lebih kompleks dapat memicu individu untuk lebih

mempertimbangkan perubahan organisasi sebagai bagian penting dari identitas mereka, yang secara positif memengaruhi komitmen mereka terhadap perubahan tersebut. Penelitian ini mengaitkan tingkat kompleksitas tugas dengan peran mediator dalam hubungan antara persepsi individu terhadap perubahan dan komitmen mereka terhadap perubahan organisasi. Mereka menemukan bahwa semakin kompleks tugas yang dihadapi individu, semakin kuat pengaruhnya terhadap komitmen mereka terhadap perubahan organisasi, melalui proses pemahaman dan pengalaman dalam menangani tantangan yang kompleks. Penelitian-penelitian ini menyediakan bukti bahwa kompleksitas tugas tidak hanya mempengaruhi bagaimana individu merespons perubahan organisasi tetapi juga dapat menjadi faktor kunci dalam meningkatkan komitmen mereka terhadap perubahan tersebut. Hasil uji hipotesis selanjutnya bahwa kompleksitas tugas (KT) memediasi hubungan antara perilaku mengambil resiko (PMR) dengan komitmen perubahan organisasi (KPO), ini dibuktikan dengan hasil nilai dari *original sample* sebesar 0,295, *T statistics* 4,190 kecil dari 1,96 dan *P values* 0.000 (kecil dari 0,05). Ini berarti bahwa kompleksitas tugas (KT) dibutuhkan untuk memediasi hubungan antara perilaku mengambil resiko dengan komitmen perubahan organisasi. dengan demikian Hipotesis 4 diterima. Hasil ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya, antara lain penelitian oleh (Wu et al., 2024), Mereka menyelidiki bagaimana kompleksitas tugas dalam konteks teknologi informasi memediasi hubungan antara perilaku mengambil risiko manajerial dengan komitmen terhadap perubahan organisasi. Begitu juga penelitian oleh (Wang et al., 2017), meskipun bukan penelitian yang sangat baru, penelitian ini mendiskusikan kompleksitas tugas sebagai mediator dalam hubungan antara pengambilan risiko dan adaptasi organisasi. Selanjutnya, penelitian oleh (Saputro & Nurchayati, 2022), Mereka mengeksplorasi kompleksitas tugas sebagai mediator dalam hubungan antara pengambilan risiko inovatif dan komitmen terhadap perubahan organisasi di sektor teknologi.

KESIMPULAN

Penelitian ini membuktikan secara empiris pengaruh perilaku mengambil resiko terhadap komitmen perubahan dengan peran mediasi kompleksitas dengan jumlah responden sebanyak 77 orang Kader Penyuluh Keluarga Berencana Kota Padang Provinsi Sumatera barat. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah

dikemukakan sebelumnya, disimpulkan perilaku mengambil resiko secara langsung mempengaruhi Komitmen pada perubahan organisasi bagi Kader Penyuluh Keluarga Berencana Kota Padang Provinsi Sumatera Barat. Selanjutnya juga telah dibuktikan bahwa Perilaku mengambil resiko berpengaruh terhadap kompleksitas tugas Kader Penyuluh Keluarga Berencana Kota Padang Provinsi Sumatera barat. Kemudian, kompleksitas tugas juga telah terbukti berpengaruh terhadap komitmen perubahan organisasi Kader Penyuluh Keluarga Berencana Kota Padang Provinsi Sumatera barat. Penelitian ini menegaskan pentingnya memperhatikan baik perilaku mengambil resiko, baik terhadap kompleksitas tugas maupun terhadap komitmen perubahan organisasi. Kemudian juga penting untuk memperhatikan pentingnya peran kompleksitas tugas bagi tumbuhnya komitmen terhadap perubahan organisasi ke arah yang lebih baik. Dan, terakhir penting juga untuk diperhatinya pentingnya peran kompleksitas tugas untuk memediasi hubungan antara perilaku mengambil resiko dengan komitmen terhadap perubahan organisasi. Penelitian ini masih jauh dari kata kesempurnaan maka untuk penelitian selanjutnya disarankan dapat memperluas sampel, dan menambahkan variabel baru.

DAFTAR PUSTAKA

- Başar, P., İlkan, E., & Mutair, F. (2022). Cameron And Quinn's Model of Organizational Culture: A Case Study in CAC Bank. *Journal of Organizational Behavior Research*, 7(2), 259–266. <https://doi.org/10.51847/ns19e5rpjr>
- Choi, Y. (2020). A study of the influence of workplace ostracism on employees' performance: moderating effect of perceived organizational support. *European Journal of Management and Business Economics*, 29(3), 333–345. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-09-2019-0159>
- Clegg, S., Cunha, M. P. e., Rego, A., & Santos, F. (2021). 'Open Purpose': Embracing Organizations as Expressive Systems. *Organization Theory*, 2(4). <https://doi.org/10.1177/26317877211054860>
- 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>
- Kebede, S., & Wang, A. (2022). Organizational Justice and Employee Readiness for Change: The Mediating Role of Perceived Organizational Support. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.806109>
- Matti Pihlaja. (2023). Enterprise Risk Management And Its Effect On Firm Performance. www.aalto.fi
- Mcshane, P., Nair, M., & Rustambekov, A. (2015). Enterprise Risk Management: Review, Critique, and Research Directions. In *Long Range Planning* (Vol. 48).

- Pertiwi, L. Z., Simorangkir, P., & Nugraheni, R. (2021). Prosiding Biema Business Management, Economic, And Accounting National Seminar Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Profesionalisme, Dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Auditor (Vol. 2).
- Saputro, A., & Nurchayati, N. (2022). Serat Acitya-Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang Auditor Dalam Lingkaran: Kompleksitas Tugas, Tekanan Waktu, Komitmen, Dan Kinerja di Era Pandemi Covid-19. Oktober Management & Accountancy in Practice Journal, 11(2).
- Smith, S. S., Stewart, M. E., Davies, B. M., & Kotter, M. R. N. (2021). The Prevalence of Asymptomatic and Symptomatic Spinal Cord Compression on Magnetic Resonance Imaging: A Systematic Review and Meta-analysis. In Global Spine Journal (Vol. 11, Issue 4, pp. 597–607). SAGE Publications Ltd. <https://doi.org/10.1177/2192568220934496>
- 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>
- Wu, X., Ji, Q., Liu, F., Du, Q., & Xu, W. (2024). Optimal operation strategy of power system based on stochastic risk avoidance. Results in Engineering, 21. <https://doi.org/10.1016/j.rineng.2024.101832>.