

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Abad ke-21 merupakan masa perubahan besar dalam dunia kerja yang disebabkan karena meningkatnya globalisasi (Cascio, 1995). Menurut Solihat & Senen (2008) bahwa globalisasi ditandai dengan semakin pesatnya perkembangan di segala kegiatan bisnis dan perekonomian, yang menyebabkan terjadinya perubahan lingkungan sedemikian dinamik dan memaksa berbagai jenis organisasi, baik pribadi maupun umum untuk melakukan perubahan visi, misi, dan strategi serta adaptasi selanjutnya dalam struktur, kultur, dan sistem organisasi. Dalam hal ini, berarti agar suatu organisasi dapat bertahan dalam lingkungan yang selalu berubah, dan dapat bersaing secara global, maka organisasi harus melakukan sebuah perubahan.

Perubahan organisasi merupakan hal yang sangat umum dan akan selalu terjadi di dunia kerja. Supriati (2014) dalam penelitiannya menyatakan bahwa perubahan dalam suatu organisasi merupakan kebutuhan yang tidak dapat dihindari. Secara terus menerus organisasi harus menyesuaikan diri dengan tuntutan dan perubahan yang terjadi di lingkungannya. Sekalipun perubahan organisasi itu menakutkan dan menimbulkan banyak kecemasan, perubahan tetap harus dilakukan bagi organisasi baik besar maupun kecil, baik sektor swasta, publik atau sukarela.

Industri keuangan, merupakan organisasi yang dituntut untuk berubah agar dapat mempertahankan konsistensinya dalam persaingan global yang terus

meningkat. Industri keuangan memegang peranan sangat besar dalam perekonomian di Indonesia. Menurut Suudyasana (2015) bahwa keterpurukan pada industri keuangan dapat mempengaruhi semua aspek kehidupan baik itu aspek ekonomi, sosial, maupun politik. Krisis ekonomi pada tahun 1998 misalnya, telah memberikan bukti bahwa ketahanan pada industri keuangan merupakan aspek yang sangat penting dalam membentuk dan menjaga perekonomian yang berkelanjutan. Sistem keuangan yang tidak stabil akan mengganggu jalannya perekonomian. Tindakan yang dilakukan untuk mengantisipasi terulangnya krisis tahun 1998 adalah dengan memperkuat Stabilitas Sistem Keuangan terhadap perbankan di Indonesia. Stabilitas Sistem Keuangan yang dijalankan mulai tahun 2013 diharapkan agar krisis ekonomi, inflasi, dan pengangguran tinggi seperti tahun 1998 tidak terjadi. Pengalaman menunjukkan bahwa sistem keuangan yang tidak stabil, terlebih lagi mengakibatkan terjadinya krisis, memerlukan biaya yang sangat tinggi untuk upaya penyelamatannya. Oleh karena itu, saat ini pemerintah melalui Bank Indonesia (BI) mulai membangun kembali sistem keuangan di Indonesia untuk menjaga Stabilitas Sistem Keuangan negara baik secara nasional maupun global dengan membentuk “BI Baru”. Dengan demikian, agar dapat menjalankan tugas tersebut Bank Indonesia dituntut untuk melakukan perubahan besar agar dapat mengikuti perkembangan lingkungan terutama di bidang perekonomian global (*News Letter Bank Indonesia*, diakses 24 November 2017).

Bank Indonesia Perwakilan Bengkulu merupakan salah satu cabang Bank Indonesia yang mengalami perubahan akibat tugas Bank Indonesia dalam upaya pembentukan “BI Baru” untuk meningkatkan Stabilitas Sistem Keuangan.

Perubahan yang terjadi pada Bank Indonesia Perwakilan Bengkulu adalah perubahan pada struktur organisasi dan telah berlangsung dalam kurun waktu satu tahun terakhir. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan pimpinan Bank Indonesia Perwakilan Bengkulu, bahwa telah dikeluarkan Peraturan Dewan Gubernur 15/10/PDG/2013 dan Surat Edaran Intern 18/84/intern/2016 mengenai perubahan organisasi Bank Indonesia Perwakilan Bengkulu. Hasil wawancara tersebut didapatkan bahwa faktor utama terjadinya perubahan organisasi ini adalah adanya transformasi di Bank Indonesia terkait dengan perkembangan, penyesuaian tugas dan wewenang lembaga yaitu berdirinya lembaga Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dan pindahnya tugas pengawasan perbankan ke OJK. Pasca adanya OJK, Bank Indonesia Perwakilan Bengkulu mengemban tugas pengawasan dari sisi makroprudensial, sementara OJK mengawasi dari sisi mikroprudensial.

Kebijakan pengawasan mikroprudensial adalah suatu kebijakan yang mengatur institusi keuangannya secara individu, dimana kebijakan tersebut meliputi analisis perkembangan dari masing-masing institusi keuangan secara individu. Sedangkan kebijakan pengawasan makroprudensial maksudnya Bank Indonesia mengawasi sistem keuangan pada lembaga keuangan secara keseluruhan. Sistem keuangan yang dimaksud adalah sekumpulan dari beberapa institusi maupun beberapa pasar dengan interaksi yang dilakukan di dalamnya dengan tujuan stabilitas ekonomi. Pimpinan Bank Indonesia Perwakilan Bengkulu menyatakan bahwa kebijakan makroprudensial implementasinya lebih kompleks dibandingkan mikroprudensial. Kebijakan mikroprudensial lebih berorientasi

kepada kesehatan individu lembaga keuangan dan perlindungan nasabah, sedangkan kebijakan makroprudensial lebih ditujukan untuk mengatur dan mengawasi sistem keuangan, termasuk perbankan dalam rangka mencegah dan mengurangi risiko sistemik, mendorong fungsi intermediasi yang seimbang dan berkualitas, serta meningkatkan akses dan efisiensi sistem keuangan (*News Letter* Bank Indonesia, diakses 24 November 2017).

Berdasarkan wawancara peneliti dengan Unit SDM Bank Indonesia Perwakilan Bengkulu bahwa dengan berpindah tugas pengawasan bukan berarti mengurangi tugas Bank Indonesia Perwakilan Bengkulu, tugas tersebut hanya berubah menjadi bentuk lainnya. Ketika pengawasan perbankan masih dilakukan oleh Bank Indonesia Perwakilan Bengkulu, kegiatan pengawasan hanya berfokus pada sisi mikroprudensial saja. Unit SDM juga menyebutkan bahwa setelah OJK membentuk lembaga baru, sebagian pegawai OJK adalah pegawai Bank Indonesia Perwakilan Bengkulu. Sebanyak enam orang pegawai Bank Indonesia Perwakilan Bengkulu ditugaskan ke OJK. Setelah diberikan masa penugasan, pegawai tersebut bebas untuk memilih berkarir di OJK atau Bank Indonesia. Hasilnya 1/3 dari pegawai yang ditugaskan, kembali ke Bank Indonesia Perwakilan Bengkulu, sementara 2/3 dari pegawai yang ditugaskan tetap memilih berkarir di OJK. Oleh karena itu, perubahan organisasi ini menyebabkan pengurangan jumlah pegawai Bank Indonesia yaitu dari 69 orang menjadi 65 orang pegawai setelah dilakukannya perubahan organisasi, sementara tugas Bank Indonesia Perwakilan Bengkulu bertambah.

Kebijakan makroprudensial yang begitu kompleks tentu akan berpengaruh pada pegawai. Berdasarkan wawancara peneliti dengan Unit SDM Bank Indonesia Perwakilan Bengkulu, bahwa dengan adanya kebijakan makroprudensial, terdapat penambahan tugas bagi para pegawai. Pegawai dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dan menyelesaikan tugas-tugas tersebut sesuai dengan ketentuan yang diberikan organisasi. Akan tetapi, pada kenyataannya tidak semua pegawai mengerti tugas-tugas mereka mengenai kebijakan makroprudensial. Pada beberapa pegawai ada yang mengeluhkan mengenai kemampuan mereka dalam menjalankan kebijakan makroprudensial, karena lebih kompleks daripada kebijakan mikroprudensial. Oleh karena itu menurut Unit SDM Bank Indonesia Perwakilan Bengkulu, pihak Bank Indonesia menyediakan berbagai alternatif agar pegawai mampu melaksanakan tugas makroprudensial tersebut seperti melakukan sosialisasi dan pelatihan kepada pegawai, dengan tujuan para pegawai tetap dapat bertahan dan menjalankan perubahan sesuai dengan harapan organisasi agar perubahan tersebut dapat berhasil.

Mangundjaya (2013) dalam penelitiannya menemukan bahwa keberhasilan sebuah organisasi dalam melakukan perubahan bergantung pada sikap dan reaksi yang ditampilkan para pegawai. Menurut Supriati (2014) bahwa perubahan organisasi dapat membuat individu dan organisasi menjadi lebih efektif, efisien, responsif dan inovatif terhadap perubahan lingkungan yang bergejolak. Sedangkan menurut Stjernen (2009) bahwa perubahan organisasi akan menimbulkan stres pada pegawai, penurunan semangat dan komitmen pegawai di tempat kerja (Gilmore, Shea, & Usseem, 1997) yang menyebabkan timbulnya

potensi *turnover* yang tinggi pada pegawai (Stjernen, 2009). Sikap dan reaksi pegawai terhadap perubahan organisasi memperlihatkan bahwa pegawai memegang peranan penting dalam keberhasilan suatu organisasi.

Eby, Lillian T., Adams, Danielle M., Russel, Joyce E.A., Gaby, Stephen H., (2000) menjelaskan bahwa agar perubahan pada suatu organisasi dapat berhasil, maka hal penting yang harus dimiliki organisasi adalah sumber daya manusia yang terbuka dan memiliki komitmen perubahan. Hal ini didukung oleh penelitian Herscovith & Meyer (2002) yang menyatakan bahwa faktor yang berpengaruh besar pada suksesnya perubahan organisasi adalah komitmen individu di dalam organisasi untuk berubah. Selanjutnya, Bennet & Durkin (2000) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa komitmen perubahan merupakan faktor yang memegang peran sentral dalam manajemen perubahan agar tercapainya kesuksesan dalam program perubahan yang dirancang.

Menurut Conner (2006) komitmen perubahan bergantung pada sejauh mana keterlibatan individu diorganisasi dalam proses perubahan yang dilakukan. Semakin terlibat pegawai pada perubahan organisasi, semakin tinggi komitmen mereka pada perubahan tersebut. Sebuah studi yang dilakukan oleh Robbins & Judge (2008) menunjukkan bahwa pada pegawai yang memiliki komitmen perubahan yang rendah, mereka akan menolak perubahan itu sendiri sehingga akan berpengaruh pada jalannya organisasi.

Pada Bank Indonesia Perwakilan Bengkulu, komitmen pada perubahan dapat dilihat dari hasil kuesioner terbuka peneliti kepada 15 orang pegawai pada unit yang berbeda yang disusun berdasarkan aspek komitmen perubahan yaitu

affective commitment to change, *normative commitment to change*, dan *continuans commitment to change* (Herscovith & Meyer, 2002). Dari kuesioner terbuka, didapatkan hasil bahwa terdapat semua aspek komitmen perubahan pada pegawai Bank Indonesia Perwakilan Bengkulu. Pegawai menunjukkan adanya indikasi yang cenderung tinggi pada aspek *affective commitment to change* yaitu sebesar 80%, aspek *normative commitment to change* sebesar 67%, dan aspek *continuans commitment to change* sebesar 87%. Berdasarkan data yang diperoleh dari Bank Indonesia Perwakilan Bengkulu yang dipaparkan di atas, hal ini menunjukkan adanya kecenderungan pegawai memiliki komitmen perubahan yang tinggi.

Pada kuesioner ini, peneliti memperoleh keterangan bahwa 12 dari 15 orang mengungkapkan bahwa dengan banyaknya kegiatan setelah dilakukannya reorganisasi, para pegawai menjadi semakin dekat dan rasa saling memiliki yang tinggi baik antar pegawai, pegawai dengan atasan, serta pegawai dengan organisasi. Dibuktikan dari hasil wawancara dengan pimpinan Bank Indonesia Perwakilan Bengkulu bahwa setelah diadakannya reorganisasi para pegawai membuat kegiatan rutin untuk berkumpul dan makan malam bersama minimal dua kali dalam sebulan. Dari hasil wawancara tersebut juga disebutkan bahwa pegawai saling membantu mengerjakan tugas-tugas pegawai lain yang merasa kesulitan dan belum dimengerti. Hal ini mengindikasikan adanya *affective commitment to change*. Menurut Herscovith & Meyer (2002), bahwa pegawai yang memiliki *affective commitment to change* yang tinggi akan merasa dirinya terkait, teridentifikasi dan terlibat secara emosional dengan perubahan, dengan memiliki

perasaan seperti ini maka seorang pegawai akan mendapatkan dirinya bagian dari suatu perubahan dan mempunyai rasa memiliki yang besar terhadap suatu perubahan yang ada.

Selanjutnya, 10 dari 15 orang pegawai menyatakan bahwa pegawai Bank Indonesia Perwakilan Bengkulu selalu menyelesaikan tugas mereka dengan baik dan tepat waktu walaupun *volume* pekerjaan mereka bertambah setelah dilakukannya reorganisasi. Dengan adanya penambahan tugas karena reorganisasi menjadi tantangan sendiri bagi para pegawai untuk lebih baik dalam menyelesaikannya. Berdasarkan hal tersebut, sikap dan perilaku yang ditunjukkan pegawai Bank Indonesia Perwakilan Bengkulu mengindikasikan adanya kecenderungan pegawai memiliki *normative commitment to change*. *Normative commitment to change* merupakan kecenderungan individu mendukung perubahan karena adanya kewajiban (Herscovith & Meyer, 2002).

Selain itu, pada aspek *continuance commitment to change* 12 dari 15 orang mengungkapkan bahwa dengan adanya perubahan organisasi yang menyebabkan bertambahnya tugas bagi para pegawai, pegawai tetap bertahan di organisasi dan tidak ada pegawai yang mengeluh serta ingin meninggalkan organisasi. Selanjutnya, dilihat dari data kehadiran pegawai, terdapat peningkatan persentase kehadiran pegawai setelah dilakukannya reorganisasi.

Tabel 1.1
 Persentase Kehadiran Pegawai Sebelum dan Setelah Perubahan Organisasi

Tahun	Persentase	Keterangan
Oktober 2015 - September 2016	97%	Sebelum perubahan organisasi
Oktober 2016 - September 2017	100%	Setelah perubahan organisasi

Sumber: Unit SDM Bank Indonesia Perwakilan Bengkulu

Dari data kehadiran yang diperoleh dari Bank Indonesia Perwakilan Bengkulu, terdapat peningkatan persentase kehadiran dari pegawai yaitu 100% kehadiran selama dilakukannya reorganisasi. Sementara sebelum dilakukannya reorganisasi persentase kehadiran pegawai hanya mencapai 97%. Adanya keinginan yang kuat dari pegawai untuk hadir walaupun telah dilakukannya reorganisasi mengindikasikan adanya komitmen perubahan pada pegawai. Menurut Herscovith & Meyer (2002) bahwa *continuance commitment to change* mereferensikan untuk pegawai mengerti bahwa resistensi perubahan akan menghasilkan biaya tertentu bagi organisasi dan bagi mereka sendiri, sehingga mereka harus memiliki komitmen dikarenakan akan ada biaya besar jika mereka meninggalkan perubahan.

Berdasarkan pemaparan diatas, hal ini mengindikasikan bahwa pegawai Bank Indonesia Perwakilan Bengkulu memiliki komitmen perubahan yang cenderung tinggi. Menurut Herold, Fedor, & Caldwell (2007) pegawai yang memiliki komitmen perubahan yang tinggi tidak hanya akan memperlihatkan sikap positif terhadap perubahan, pegawai juga akan menunjukkan sikap yang selaras dengan perubahan, memperlihatkan kerelaan untuk mendukung kesuksesan perubahan organisasi, serta memiliki kemauan untuk bekerja keras

demikian keberhasilan pelaksanaannya. Herscovith & Meyer (2002) mendefinisikan komitmen perubahan sebagai suatu kekuatan atau pola pikir yang mengikat seorang individu dengan serangkaian tindakan yang penting untuk kesuksesan pelaksanaan dari perubahan. Dalam hal ini komitmen perubahan merupakan hal yang penting dimiliki pegawai dalam kondisi perubahan di organisasi.

Berdasarkan pemaparan diatas, bahwa tingginya komitmen perubahan berkaitan dengan kondisi psikologis pegawai yaitu antara lain, pola pikir yang sesuai, dan motivasi kerja yang tinggi pada pegawai. Spreitzer (1995) dalam penelitiannya menyatakan perubahan pola pikir dan peningkatan motivasi ini terkait dengan *psychological empowerment* (pemberdayaan psikologis), dimana ketika seseorang terberdayakan, maka akan meningkatkan motivasi intrinsik dalam bekerja, yaitu keberadaan kesempatan untuk memilih, penguasaan kompetensi, kebermaknaan dan kemajuan dalam bekerja. Ketika pemberdayaan psikologis tinggi, maka diharapkan pegawai akan dapat lebih komit pada organisasi yang sedang menghadapi perubahan, karena pegawai sudah memiliki pola pikir yang positif dan tanggung jawab pribadi yang kuat agar perubahan yang dilakukan organisasi dapat berhasil. Gustafsson (2012) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa *psychological empowerment* memiliki hubungan yang relevan dengan kesuksesan perubahan organisasi.

Indikasi adanya *psychological empowerment* pada pegawai Bank Indonesia Perwakilan Bengkulu didapatkan dari hasil wawancara dengan beberapa pegawai yang menyatakan bahwa mereka merasa pekerjaan mereka sangat penting dan berarti sehingga mereka mengerjakan pekerjaan dengan

semaksimal mungkin, selalu datang tepat waktu dan tidak pernah datang terlambat. Hal ini dibuktikan dari wawancara peneliti kepada Unit SDM Bank Indonesia Perwakilan Bengkulu bahwa hasil kerja pegawai Bank Indonesia Perwakilan Bengkulu tergolong sangat baik, serta tidak ada satu orangpun pegawai yang datang terlambat ke kantor selama hari kerja. Hal ini mengindikasikan adanya *meaning* dalam diri pegawai yang merupakan salah satu aspek dari *psychological empowerment*. Pegawai yang memiliki *meaning* yang tinggi akan merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan berarti dan memiliki manfaat baik bagi organisasi maupun bagi individu itu sendiri (Spreitzer, 1995).

Selanjutnya, indikasi lain yang menyatakan bahwa pegawai Bank Indonesia Perwakilan Bengkulu cenderung memiliki *psychological empowerment*, terlihat dari aspek *self determination* pada pegawai. Menurut Spreitzer (1995) bahwa *self determination* merupakan suatu perasaan memiliki keleluasaan dalam membuat pilihan atau melakukan suatu pekerjaan. Berdasarkan wawancara peneliti dengan pegawai Bank Indonesia Perwakilan Bengkulu bahwa setiap tugas dengan rentang *deadline* yang diberikan oleh organisasi, pegawai bebas mengatur bagaimana cara menyelesaikan pekerjaan, apakah mereka akan mengerjakannya jauh-jauh hari sebelum *deadline* atau mereka mengerjakan tugas tersebut mendekati *deadline*, dengan ketentuan ketika tiba *deadline* yang diberikan organisasi, tugas tersebut harus selesai dan sesuai dengan standar organisasi.

Indikasi lain yang didapatkan peneliti yaitu adanya aspek *competence* pada pegawai. Menurut Spreitzer (1995) *competence* berarti kepercayaan individu akan kemampuan mereka dalam melakukan aktivitas mereka dengan menggunakan

keahlian yang dimiliki. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Unit SDM Bank Indonesia Perwakilan Bengkulu bahwa para pegawai yang diterima bekerja adalah pegawai yang memenuhi kualifikasi; memiliki wawasan yang tinggi, berkompoten serta memiliki keahlian di bidangnya yang berkaitan dengan tugas-tugas Bank Indonesia. Selanjutnya, dimensi lain dari *psychological empowerment* adalah adanya *impact* pada pegawai. *Impact* merupakan keyakinan pegawai bahwa ia memiliki pengaruh dalam menentukan hasil pekerjaannya baik strategis maupun administratif.

Menurut Mok & Au-yeung (2002) bahwa *psychological empowerment* berarti tidak hanya meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dan produktivitas pegawai secara efektif, tetapi juga memungkinkan mereka untuk menjalankan otonomi, sehingga pegawai merasa memiliki nilai dan puas terhadap pekerjaan mereka. Selain itu, *psychological empowerment* memberikan kesempatan bagi para pegawai agar dapat belajar dan berkembang, serta lebih aktif berperan dalam pengambilan keputusan operasional (Tyson, dalam Mok & Auyeung, 2002). Melalui pengembangan diri dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan ini, pekerja akan merasa puas, dihargai, dan bermakna dalam organisasi sebagai konsekuensi atas kontribusi serta kontrol maupun otonomi atas pekerjaan mereka (Sabiston dan Laschinger, 1995). Dalam hal ini ketika pegawai merasa puas, dihargai, dan bermakna dalam suatu organisasi maka pegawai tersebut akan memberikan reaksi yang positif dimana pegawai akan menjadi lebih komit terhadap pekerjaan maupun organisasi yang sedang mengalami perubahan.

Penelitian terkait *psychological empowerment* dan komitmen perubahan juga dilakukan oleh Manurung (2014) yaitu tentang pengaruh *psychological empowerment* dan *organizational trust* terhadap *commitment to change* studi kasus pada PT Utama Karya yang hasilnya menyatakan bahwa *psychological empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *affective commitment to change*. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Kautsar (2014) tentang pengaruh *trait* kepribadian *openness to experience*, *psychological empowerment* dan *psychological capital* terhadap komitmen perubahan juga mencatat bahwa *psychological empowerment* berpengaruh signifikan terhadap komitmen perubahan. Penelitian yang dilakukan oleh Ayu (2013) tentang pengaruh persepsi individu terhadap kesiapan organisasi untuk berubah, kesiapan individu untuk berubah dan *psychological empowerment* terhadap komitmen pada perubahan organisasi yang hasilnya bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara komitmen perubahan dengan *psychological empowerment*.

Berdasarkan pemaparan diatas, dapat dilihat bahwa komitmen perubahan sangat penting dimiliki oleh individu terutama ketika organisasi sedang mengalami perubahan. Komitmen perubahan ini berkaitan dengan factor *psychological empowerment*. Pada Bank Indonesia Perwakilan Bengkulu, diperoleh data yang menunjukkan adanya indikasi tingginya komitmen perubahan, serta tingginya *psychological empowerment* yang dirasakan pegawai. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang pengaruh *psychological empowerment* terhadap komitmen perubahan pada pegawai Bank Indonesia Perwakilan Bengkulu. Penelitian terkait *psychological*

empowerment dan komitmen perubahan ini juga masih jarang ditemukan, terutama di Indonesia.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah di atas, maka pokok permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh *psychological empowerment* terhadap komitmen perubahan pada pegawai Bank Indonesia Perwakilan Bengkulu ?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh *psychological empowerment* terhadap komitmen perubahan pada pegawai Bank Indonesia Perwakilan Bengkulu.

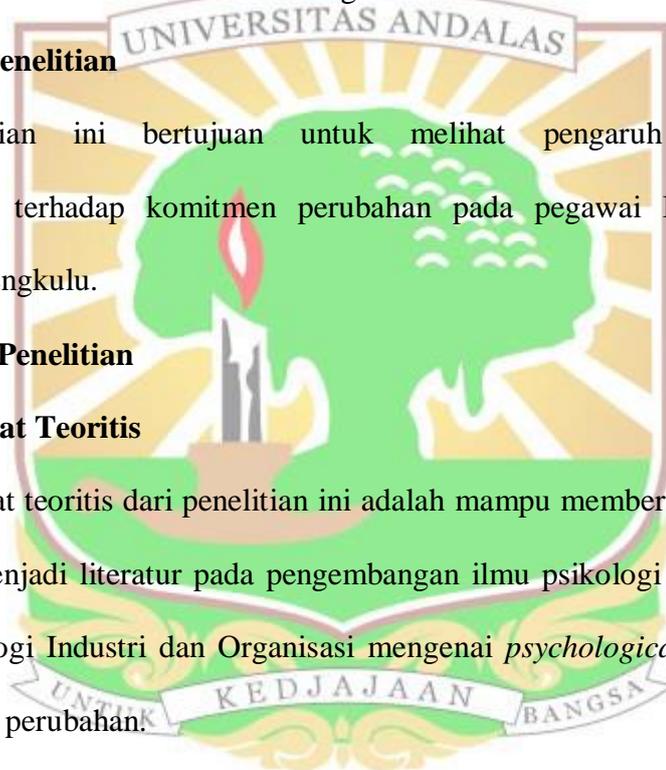
1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah mampu memberikan sumbangan ilmiah dan menjadi literatur pada pengembangan ilmu psikologi terutama dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi mengenai *psychological empowerment* dan komitmen perubahan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :



1. Bagi organisasi yang menjadi sampel penelitian
 - Menjadi masukan dan bahan pertimbangan organisasi dalam upaya untuk merencanakan intervensi yang tepat berkaitan dengan komitmen perubahan dan mengimplementasikannya secara efektif pada pegawai.
 - Agar organisasi memiliki gambaran umum mengenai *psychological empowerment* sehinggalah dapat melakukan evaluasi terhadap perubahan yang terjadi dalam organisasi.

2. Bagi peneliti

Penelitian ini merupakan tugas akhir yang akan menambah wawasan peneliti terutama tentang *psychological empowerment* dan komitmen perubahan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat memberikan data dan informasi bagi peneliti sebagai bahan yang dapat digunakan untuk studi lanjut mengenai *psychological empowerment* dan komitmen perubahan, mengingat pada beberapa penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang berbeda. Selain itu, penelitian mengenai *variable* ini masih belum banyak ditemukan terutama di Indonesia.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, sistematika penulisan disusun berdasarkan bab demi bab yang akan diuraikan sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan

Pendahuluan berisi penjelasan mengenai latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka menguraikan landasan teori yang berkaitan dengan variabel penelitian yaitu orientasi masa depan, kerangka pemikiran, dan hipotesa penelitian.

BAB III : Metode Penelitian

Metode penelitian berisi metode yang digunakan dalam penelitian yang mencakup variabel penelitian, definisi konseptual, dan operasional variabel penelitian, populasi, sampel, teknik pengambilan sampel, instrumen penelitian, metode pengambilan data, uji validitas dan reliabilitas alat ukur, serta metode analisa data.

BAB IV : Hasil dan Pembahasan

Analisa hasil dan pembahasan berisikan uraian singkat hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : Penutup

Berisikan kesimpulan dan saran yang diperoleh dari hasil penelitian.

