

**PENGARUH EFIKASI DIRI, GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL, DAN PERSEPSI DUKUNGAN
ORGANISASI TERHADAP KESIAPAN UNTUK BERUBAH
PADA KARYAWAN BANK BTN KANTOR CABANG PADANG**



OLEH:

MELSY OKTRILIA

2210011211155

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BUNG HATTA**

PADANG

2025

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH EFIKASI DIRI, GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL, DAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI
TERHADAP KESIAPAN UNTUK BERUBAH PADA KARYAWAN BANK
BTN KANTOR CABANG PADANG

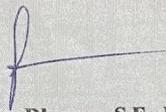
Oleh:

Nama: Melsy Oktrilia

NPM: 2210011211155

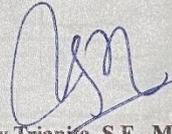
Tim Penguji

Ketua



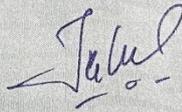
(Surya Dharma, S.E., M.Si)

Sekretaris



(Mery Triapita, S.E., M.M)

Anggota



(Ice Kamela, S.E., MM)

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar
Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada tanggal 13 Agustus 2025

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bung Hatta
Dekan



(Dr. Erni Ekhosua Harahap, S.E., M.Si)

ii

JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH EFIKASI DIRI, GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL, DAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI
TERHADAP KESIAPAN UNTUK BERUBAH PADA KARYAWAN BANK
BTN KANTOR CABANG PADANG**

Oleh:

Nama: Melsy Oktrilia

NPM: 2210011211155

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada Tanggal 13 Agustus 2025

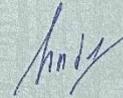
Menyetujui

Pembimbing

Ketua Program Studi



(Surya Dharma, S.E., M.Si)



(Linda Wati, S.E., M.Si)

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Melsy Oktrilia

Nomor Pokok Mahasiswa : 2210011211155

Prodi Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya penulis sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi. Selain itu juga dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang tertulis, dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Padang, 31 Agustus 2025



Melsy Oktrilia
2210011211155

**PENGARUH EFIKASI DIRI, GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL, DAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI
TERHADAP KESIAPAN UNTUK BERUBAH PADA KARYAWAN BANK
BTN KANTOR CABANG PADANG**

¹⁾Melsy Oktrilia, ²⁾Surya Dharma

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta

Email: ¹⁾melsyoktrilia@gmail.com, ²⁾sdharma3005@gmail.com

ABSTRAK

Abstrak

Perkembangan teknologi dan informasi di dunia perbankan menuntut setiap bank untuk melakukan perubahan yang tentunya berdampak terhadap keseimbangan tenaga kerja, peningkatan kinerja, hingga pengembangan karir. Salah satu bentuk implementasi manajemen perubahan adalah terjadinya rotasi/mutasi karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal efikasi diri, gaya kepemimpinan transformasional, dan persepsi dukungan organisasi terhadap kesiapan untuk berubah pada karyawan di Bank BTN Kantor Cabang Padang. Penelitian ini melibatkan 54 orang karyawan dengan berbagai posisi/jabatan. Pengujian dengan analisis regresi linear berganda mendapatkan efikasi diri, gaya kepemimpinan transformasional, dan persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kesiapan untuk berubah.

Kata Kunci: Kesiapan Untuk Berubah, Efikasi Diri, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Persepsi Dukungan Organisasi

Abstract

The development of technology and information in the banking world requires every bank to make changes that certainly impact workforce balance, performance improvement, and career development. One form of change management implementation is employee rotation/transfer. This study aims to explain the causal relationship between self-efficacy, transformational leadership style, and perceived organizational support on readiness for change among employees at Bank BTN Padang Branch Office. This study involved 54 employees with various positions/titles. Testing with multiple linear regression analysis found that self-efficacy, transformational leadership style, and perceived organizational support have a positive effect on readiness for change.

Keywords: Readiness to Change, Self-Efficacy, Transformational Leadership Style, Perceived Organizational Support

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul Pengaruh efikasi diri, gaya kepemimpinan transformasional, dan persepsi dukungan organisasi terhadap karyawan Bank BTN Kantor Cabang Padang. Skripsi ini ditulis sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen. Penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada berbagai pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan, dan bimbingan selama proses penelitian dan penulisan skripsi ini. Ucapan terima kasih yang mendalam disampaikan kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan kelancaran dan kemudahan kepada penulis dalam pembuatan skripsi ini.
2. Teristimewa penulis ucapkan terimakasih kepada orangtua tercinta yaitu Bapak Mulyadi dan Ibu Etri Yanti yang telah memberikan doa, kasih sayang yang tulus, semangat, dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi dengan tepat waktu. Terimakasih telah mengusahakan segalanya untuk anak sulungmu ini.
3. Kedua adik penulis yaitu Wahyuda Mulya Hidayat dan Kharissa Mulya Kirani, yang selalu membuat penulis termotivasi untuk bisa belajar menjadi sosok kakak yang dapat memberikan pengaruh positif, baik dalam bidang akademik maupun non-akademik, serta berusaha menjadi panutan mereka di masa yang akan datang kelak.
4. Bapak Surya Dharma, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing yang telah membimbing dan memberikan pengarahan kepada penulis dalam memulai hingga penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu Mery Trianita, S.E., M.M dan Ibu Ice Kamela, S.E., M.M selaku dosen penguji.
6. Ibu Prof. Dr. Diana Kartika selaku Rektor Universitas Bung Hatta.
7. Ibu Dr. Erni Febrina Harahap, SE, M.Si, dan Ibu Dr. Listiana Sri Mulatsih, S.E., M.M., CEAP selaku Dekan dan Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

8. Ibu Lindawati, S. E, M.Si, dan Ibu Wiry Utami S.E., M.Sc selaku Ketua dan Sekretaris jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta.
9. Segenap dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu dan pengajaran sewaktu perkuliahan.
10. Branch Manager dan karyawan Bank BTN Kantor Cabang Padang yang telah mengizinkan peneliti untuk meneliti di Bank BTN Kantor Cabang Padang.
11. Nasrul Hidayat sebagai *partner* yang selalu menyemangati dan mendukung dengan cara-cara sederhana, terimakasih selalu sabar dan selalu meluangkan waktu untuk mendengarkan curahan hati penulis sehingga penyusunan skripsi ini berjalan dengan baik dan lancar.
12. Terimakasih untuk teman-teman penulis yang tidak bisa disebutkan satu satu persatu, karena telah mendukung dan selalu menyemangati dalam menjalankan proses skripsi ini.
13. *Last but not least*, terimakasih untuk diri sendiri Melsy Oktrilia, karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini, mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan dan tak pernah mumutuskan menyerah sesulit apapun prosesnya, ini merupakan pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri. *I wanna thank me for just being me at all times.*

Ditulisnya skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Universitas Bung Hatta. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi positif, serta menjadi inspirasi bagi kita semua dalam menjalani setiap tantangan dengan penuh semangat. Sehingga dapat mendorong peningkatan yang serupa di masa depan dan memperdalam pemahaman, khususnya dalam bidang sumber daya manusia.

Padang, 31 Juli 2025



Melsy Oktrilia

DAFTAR ISI

ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II	Error! Bookmark not defined.
LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HOPOTESIS	Error! Bookmark not defined.
2.1 Landasan Teori	Error! Bookmark not defined.
2.1.1 Kesiapan Untuk Berubah	Error! Bookmark not defined.
2.1.2 Efikasi Diri	Error! Bookmark not defined.
2.1.3 Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.4 Persepsi Dukungan Organisasi.....	Error! Bookmark not defined.
2.2 Pengembangan Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
2.2.1 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Untuk Berubah.....	Error! Bookmark not defined.
2.2.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kesiapan Untuk Berubah	Error! Bookmark not defined.
2.2.3 Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kesiapan Untuk Berubah.....	Error! Bookmark not defined.
2.3 Kerangka Konsep Penelitian	Error! Bookmark not defined.
BAB III	Error! Bookmark not defined.
METODE PENELITIAN	Error! Bookmark not defined.
3.1 Jenis Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
3.2 Objek Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.3 Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data	Error! Bookmark not defined.

3.4	Definisi Operasional.....	Error! Bookmark not defined.
3.5	Alat Analisis	Error! Bookmark not defined.
BAB IV		Error! Bookmark not defined.
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..		Error! Bookmark not defined.
4.1	Hasil Penelitian	Error! Bookmark not defined.
4.2	Tingkat Responden.....	Error! Bookmark not defined.
4.3	Demografi Responden.....	Error! Bookmark not defined.
4.4	Pengujian Instrumen Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
4.4.1	Hasil Uji Validitas Konstruk	Error! Bookmark not defined.
4.5	Deskriptif dan Korelasi Variabel	Error! Bookmark not defined.
4.6	Pengujian Hipotesis.....	Error! Bookmark not defined.
4.7	Pembahasan.....	Error! Bookmark not defined.
4.7.1	Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Untuk Berubah.....	Error! Bookmark not defined.
4.7.2	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kesiapan Untuk Berubah	Error! Bookmark not defined.
4.7.3	Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kesiapan Untuk Berubah.....	Error! Bookmark not defined.
BAB V		Error! Bookmark not defined.
PENUTUP		Error! Bookmark not defined.
5.1	Kesimpulan	Error! Bookmark not defined.
5.2	Implikasi Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
5.3	Keterbatasan Dan Saran Untuk Peneliti Selanjutnya .	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR PUSTAKA.....		Error! Bookmark not defined.
LAMPIRAN.....		Error! Bookmark not defined.

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Rotasi Karyawan Bank BTN Kantor Cabang Padang.....	4
Tabel 4.1 Tingkat Responden.....	36
Tabel 4.2 Deskripsi Demografi Responden.....	37
Tabel 4.3 Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	38
Tabel 4.4 Deskripsi dan Korelasi Antar Varabel.....	39
Tabel 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis.....	41

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	29
-------------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu elemen penting dalam persaingan global, yang berkaitan dengan upaya untuk menghasilkan SDM berkualitas dengan keterampilan dan daya saing tinggi yang sering kali diabaikan (Dewi et al., 2021:1). Dalam situasi di mana jumlah angkatan kerja terus meningkat, hukum mengalami perubahan, dan kebutuhan para pemberi pemberi kerja juga berubah, manajemen SDM harus terus berubah dan berkembang. melakukan perubahan dalam sistem kerja karyawan sebagai upaya menerapkan program pengembangan karyawan, dengan tujuan membentuk sumber daya manusia yang terampil, mampu bekerja cepat, menguasai teknologi, menjalankan berbagai tugas sekaligus, serta menghasilkan kinerja yang optimal.

Tampubolon (2020:2) menjelaskan bahwa suatu organisasi akan mengalami perubahan karena keberhasilan suatu organisasi dapat diukur dari kemampuannya untuk berubah ke arah yang positif, sehingga karyawan yang tergabung di dalamnya dapat mencapai tujuan mereka. Proses perubahan organisasi memerlukan sistem penyesuaian (perubahan organisasi) agar dapat mengikuti perubahan zaman. Selain itu, perkembangan organisasi juga dapat dijadikan indikator untuk menilai apakah organisasi tersebut masih dapat bertahan dan mendukung karyawan dalam menghadapi perubahan zaman. Jika sebuah organisasi tidak lagi mampu memberikan dukungan dalam membantu karyawan

mencapai tujuan mereka, maka organisasi tersebut dianggap telah gagal dalam proses.

Karyawan berperan dalam melakukan perubahan di organisasi, karena mereka adalah pelaksana dalam melakukan kegiatan sehari – hari dalam organisasi. Oleh sebab itu, keberhasilan perubahan organisasi sangat dipengaruhi oleh karyawan, yang perlu dibekali dan disiapkan untuk menghadapi proses tersebut. Kusworo (2019:124) menjelaskan dengan adanya perubahan, berarti mengharuskan karyawan untuk berubah mulai dari cara berpikir, cara bertindak, dan cara mengerjakan sesuatu. Terdapat berbagai sumber perubahan yang dapat terjadi dalam suatu organisasi yaitu perubahan yang berasal dari lingkungan internal dan eksternal. Perubahan yang berasal dari lingkungan internal salah satunya adalah rotasi kerja (Kusworo, 2019:128). Rotasi kerja adalah proses pemindahan karyawan ke posisi atau jabatan yang berbeda, tetapi tetap dalam tingkat yang sama di dalam organisasi. Istilah lain yang sering digunakan untuk menyebut rotasi jabatan adalah mutasi, pemindahan, dan transfer (Hasibuan, 2003:104)

Bank Tabungan Negara atau BTN merupakan adalah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak pada bidang jasa keuangan perbankan dalam bentuk usaha Perseroan Terbatas. Bank BTN adalah bank yang memprioritaskan bisnis sektor KPR (Kredit Pemilikan Rumah) (Tomasoa, 2023). Untuk menciptakan keseimbangan tenaga kerja, pengembangan karir, dan peningkatan kinerja karyawan, Bank Tabungan Negara (BTN) menerapkan sistem pergantian posisi kerja atau disebut dengan rotasi kerja. Rotasi kerja di Bank BTN dapat berupa alih tugas dalam satu kantor atau kantor cabang, maupun alih tempat pindah

ke kantor cabang lain. Rotasi ini juga mempertimbangkan aspek prestasi kerja dan lama kerja. Fokus penelitian ini adalah salah satu kantor cabang bank BTN yaitu Bank BTN Kantor Cabang Padang.

Menurut Hasibuan (2003:102) penerapan rotasi kerja bertujuan untuk menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan komposisi pekerjaan atau jabatan, dan memperluas atau menambah pengetahuan karyawan sehingga karyawan dapat menguasai berbagai bidang. Oleh karena itu, apabila salah satu anggota dalam suatu unit mengalami kendala dalam pekerjaannya yang menyebabkan kekurangan tenaga kerja, maka karyawan dari unit lain dapat menggantikannya.

Namun dalam kenyataannya karyawan di perusahaan tersebut memberikan respons yang berbeda terhadap perubahan. Beberapa karyawan menyambut baik ketika dipindahkan ke unit lain, sementara yang lain merasa terlalu nyaman dengan posisi mereka saat ini sehingga enggan mengikuti program rotasi dan hanya menerima keputusan tersebut karena terpaksa.

Sistem rotasi kerja juga memungkinkan karyawan untuk kesulitan dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja dan pola pikir atasan yang berbeda, sehingga selama proses adaptasi akan mengakibatkan produktivitas, dan motivasi kerja menurun, serta karyawan merasa tidak mampu atau tidak cocok berada diposisi tersebut (Hermawan et al., 2020:14). Berikut data rotasi kerja karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Padang pada 3 tahun terakhir.

Tabel 1.1 Data Rotasi Karyawan Bank BTN Kantor Cabang Padang

Tahun	Frekuensi Rotasi (Kali)	Jumlah Karyawan Dirotasi (Orang)
2024	12	57
2023	10	54
2022	10	51
Rata - Rata	11	54

Sumber: Data sekunder yang diolah, 2025

Dari tabel 1.1, terlihat bahwa frekuensi rotasi kerja di Bank BTN Kantor Cabang Padang yang terjadi setiap tahunnya dalam 3 tahun terakhir lebih dari 10 kali dengan rata-rata 11 kali rotasi. Sedangkan rata-rata jumlah karyawan yang dirotasi dalam 3 tahun terakhir adalah sebanyak 54 orang. Sehingga bisa disimpulkan bahwa pelaksanaan rotasi karyawan di Bank BTN Kantor Cabang Padang sering terjadi setiap tahunnya.

Observasi peneliti di Bank BTN Kantor Cabang Padang mengungkapkan adanya perbedaan sikap karyawan terhadap rotasi kerja. Beberapa karyawan menerima perubahan ini dengan senang hati, tetapi ada juga yang menolaknya karena merasa sudah nyaman di posisi sebelumnya. Menurut teori hierarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow, rasa aman termasuk kebutuhan manusia. Oleh karena itu, karyawan yang sudah merasa nyaman di posisi yang mereka tempati enggan untuk dipindahkan ke posisi lain.

Dengan penerapan sistem rotasi kerja pada Bank Tabungan Negara (BTN) khususnya di Bank BTN Kantor Cabang Padang, mau tidak mau karyawan harus siap terhadap perubahan yang dihadapi. Karyawan memberikan tanggapan yang berbeda – beda terhadap perubahan yang terjadi. Respon positif atau negatif dari karyawan dapat menunjukkan kesiapan karyawan terhadap perubahan.

Menurut Holt et al. (2007) kesiapan untuk berubah didefinisikan sebagai tingkat di mana individu merasa mampu, yakin, dan bersedia untuk menerima serta mengimplementasikan perubahan dalam organisasi. Kesiapan karyawan untuk berubah sangat penting bagi kelancaran operasional perusahaan. Ketika karyawan memiliki sikap positif terhadap perubahan dalam sistem kerja, teknologi, ataupun kebijakan, mereka akan lebih mudah beradaptasi dengan hal-hal baru dan cepat belajar, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka. Sebaliknya, jika karyawan tidak siap menghadapi perubahan, mereka cenderung menolak sehingga menyulitkan mereka untuk beradaptasi dan menjalankan perubahan.

Beberapa penelitian menemukan bahwa kesiapan untuk berubah dipengaruhi oleh efikasi diri (Alami dan Budiani, 2024; Meria dan Tamzil, 2021; Nurhaliza dan Mulyana, 2022; dan Vanny et al., 2022). Menurut Erlina (2020:60) efikasi diri adalah kemampuan seseorang untuk menilai dirinya sendiri terkait kompetensi yang dimilikinya dalam menyelesaikan tugas – tugas tertentu. Efikasi diri dapat memengaruhi sejauh mana seseorang memiliki keinginan untuk berubah, sehingga berperan penting dalam menentukan kesiapan individu menghadapi perubahan. Ketika seseorang memiliki keyakinan terhadap kemampuannya untuk menyesuaikan diri dengan perubahan di perusahaan, maka diharapkan akan muncul respon positif demi tercapainya tujuan.

Seseorang dengan efikasi diri yang baik bisa menghadapi permasalahan secara efektif dan mampu menangani masalah atau tantangan yang mereka hadapi. Selain itu, mereka cenderung menghadapi permasalahan daripada menghindari permasalahan. Mereka juga memiliki kemampuan untuk menyelesaikan masalah,

memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi, mengeksplorasi hal-hal baru, dan memiliki kemampuan untuk bangkit dari kegagalan (Laily dan Wahyuni, 2018:29).

Beberapa penelitian menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional juga mempengaruhi kesiapan untuk berubah pada karyawan (Aditianto dan Amir, 2022; Husna et al., 2023; dan Pratama dan Khotimah, 2024). Kepemimpinan transformasional adalah suatu model kepemimpinan yang berhasil dan telah diterapkan di berbagai organisasi internasional, yang mengatur interaksi antara pemimpin dan anggota dengan menekankan beberapa faktor seperti perhatian, komunikasi, kepercayaan, rasa hormat, dan resiko. Pemimpin transformasional lebih menkonsentrasikan pada pengembangan anggota daripada pencapaian target (Suriagiri, 2020:29).

Pemimpin transformasional selalu berusaha memberikan inspirasi pada bawahannya untuk lebih mementingkan kepentingan kelompok daripada kepentingan individu. Pokok permasalahan pada suatu organisasi selalu sama, yaitu minimnya pemimpin yang memiliki karakter yang kuat. Karakter pemimpin yang kuat dibutuhkan dalam menghadapi tantangan atau ancaman pada saat ini, yaitu pemimpin yang memiliki kemampuan transformasional (Tjiptadi dan Sari, 2021:3).

Selain efikasi diri dan gaya kepemimpinan transformasional, beberapa penelitian juga menemukan bahwa persepsi dukungan organisasi juga mempengaruhi kesiapan untuk berubah pada karyawan (Fradipta dan Mulyana, 2021; Mursalim et al., 2023; Rizky et al., 2022; dan Suri, 2020). Menurut (Widodo et al., 2023:51) persepsi dukungan organisasi adalah pandangan karyawan yang

ditunjukkan melalui sikap positif terhadap seberapa besar organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.

Dalam situasi perubahan, persepsi dukungan organisasi berperan dalam mendorong partisipasi dan keterlibatan karyawan dalam proses perencanaan serta evaluasi perubahan. Hal ini dapat membentuk cara pandang individu terhadap perubahan itu sendiri. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk secara optimal mempersiapkan dukungan organisasi, agar karyawan memiliki pandangan positif terhadap perubahan dan terdorong untuk mendukung serta berpartisipasi dalam proses tersebut (Sunarto dan Suparji, 2020:2).

Berdasarkan fenomena dan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya serta didukung oleh hasil penelitian terdahulu, peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Efikasi Diri, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kesiapan Untuk Berubah Pada Karyawan Bank BTN KC Padang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah dijelaskan, masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kesiapan untuk berubah pada karyawan Bank BTN KC Padang?
2. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kesiapan untuk berubah pada karyawan Bank BTN KC Padang?
3. Apakah persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap kesiapan untuk berubah pada karyawan Bank BTN KC Padang?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya,, maka dapat dikemukakan tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk menjelaskan hubungan kausal pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan untuk berubah pada karyawan Bank BTN KC Padang.
2. Untuk menjelaskan hubungan kausal pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kesiapan untuk berubah pada karyawan Bank BTN KC Padang.
3. Untuk menjelaskan hubungan kausal pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kesiapan untuk berubah pada karyawan Bank BTN KC Padang.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Akademik

Dapat digunakan sebagai bahan literatur dan referensi serta bahan perbandingan untuk permasalahan yang serupa pada masa yang akan datang, sehingga dapat meningkatkan pemahaman khususnya di bidang Sumber Daya Manusia (SDM).

2. Bagi PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Padang

Diharapkan hasil yang didapat selama proses penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan untuk memformulasikan strategi baru dalam meningkatkan kesiapan untuk berubah pada karyawan.