

Analisis Perilaku Karyawan terhadap Perubahan Organisasi yang Dimoderasi oleh Dukungan Manajemen

Rindi Antika¹, Muji Gunarto^{2*}

^{1,2}Universitas Bina Darma Palembang.

antikarindi381@gmail.com¹, mgunarto@binadarma.ac.id²

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine and analyse how employee behaviour in the face of organisational change is moderated by management support. This research understands how management support factors can moderate the relationship between employee change behaviour and its impact on the organisation. The research design uses a quantitative approach through a survey. The unit of analysis in this research is employees and teaching staff at Bina Darma University with a total of 73 respondents. The data analysis technique was carried out with the SEM-PLS approach to test the hypothesis. The results of data analysis show that there is a negative influence between employee behaviour on organisational change of 0.188 and statistically significant because the t-count value is 1.318 (smaller than 1.96). There is a positive influence of management support on organisational change by (0.00). There is a weak moderating effect on organisational change with a value of 0.188. The managerial implications of this study can provide guidance for the management of private universities in improving management support, encouraging management to more actively communicate with employees during the organisational change process. It also underlines the importance of managerial training in dealing with organisational change and identifying barriers to change that may arise. The results of this study can also help the management team in developing a more effective change strategy, Bina Darma University can increase the level of employee satisfaction and performance, and ultimately improve the overall efficiency of the organisation in the future.

Keywords: *employee behaviour, organisation change, management support.*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana perilaku karyawan dalam menghadapi perubahan organisasi yang dimoderasi oleh dukungan manajemen. Penelitian ini memahami bagaimana faktor dukungan manajemen dapat memoderasi hubungan antara perilaku perubahan karyawan dan dampaknya terhadap organisasi. Desain penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif melalui survei. Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan dan staf pengajar Universitas Bina Darma yang berjumlah 73 responden. Teknik analisis data dilakukan dengan pendekatan SEM-PLS untuk menguji hipotesis. Hasil analisis data menunjukkan terdapat pengaruh negatif antara perilaku karyawan terhadap perubahan organisasi sebesar 0,188 dan signifikan secara statistik karena nilai t_{hitung} sebesar 1,318 (lebih kecil dari 1,96). Terdapat pengaruh positif dukungan manajemen terhadap perubahan organisasi sebesar (0,00). Terdapat pengaruh moderasi yang lemah terhadap perubahan organisasi dengan nilai sebesar 0,188. Implikasi manajerial dari penelitian ini dapat memberikan panduan bagi manajemen perguruan tinggi swasta dalam meningkatkan dukungan manajemen, mendorong manajemen untuk lebih aktif berkomunikasi dengan pegawai selama proses perubahan organisasi. Hal ini juga menggarisbawahi pentingnya pelatihan manajerial dalam menghadapi perubahan organisasi dan mengidentifikasi hambatan terhadap perubahan yang mungkin timbul. Hasil penelitian ini juga dapat membantu tim manajemen dalam menyusun strategi perubahan yang lebih

efektif, Universitas Bina Darma dapat meningkatkan tingkat kepuasan dan kinerja pegawai, dan pada akhirnya meningkatkan efisiensi organisasi secara keseluruhan di masa depan.

Kata kunci: *perilaku karyawan, perubahan organisasi, dukungan manajemen.*

PENDAHULUAN

Perilaku yang terdapat dalam organisasi merupakan suatu pemahaman yang mempelajari tentang perilaku tingkat individu yang berada di suatu organisasi atau tingkat kelompok dalam suatu organisasi serta dampaknya terhadap kualitas dan kuantitas yang diperoleh karyawan (Ratnasari and Tarimin 2021). Peran sikap dan perilaku karyawan menjadi sangat penting dalam meningkatkan kesuksesan sebuah organisasi (Yasa et al. 2021). Peran perilaku dalam organisasi merupakan perilaku manusia dalam suatu organisasi sebagai fungsi dari interaksi antara individual terhadap lingkungannya (Jansen, Kojo, and Dotulong 2019).

Dukungan manajemen tentunya menjadi hal yang penting dalam peran perilaku karyawan menjadi suatu puncak dalam perubahan organisasi, hal ini mempengaruhi peran perilaku (Indriyaningrum, Rijanti, and Sari 2020). Beberapa penelitian terdahulu menyampaikan hasil yang berbeda-beda mengenai perilaku karyawan terhadap perubahan organisasi pada penelitian sebelumnya menyatakan bahwa perubahan organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap perubahan perilaku karyawan (Sobirin 2009)..

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Nugroho and Suparto 2021) yang membahas tentang keterampilan, perilaku karyawan terhadap perubahan organisasi menunjukan bahwa variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap perubahan organisasi. Banyak penelitian tentang peran perilaku karyawan terhadap perubahan organisasi tentunya masih dilakukan. Penelitian ini memiliki beberapa kesamaan dengan penelitian sebelumnya, seperti variabel dan metode pengumpulan data. Namun, penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya karena peneliti meneliti moderasi dukungan manajemen di beberapa lokasi.

Permasalahan yang lain juga muncul karena terdapat kebiasaannya adanya kebiasaan yang terus berulang dan bukan karena dinamika perusahaan yang berlangsung. Tentunya hal tersebut akan berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan yang bersangkutan. Jadi dapat dikatakan bahwa peran perilaku terhadap perubahan organisasi pada suatu perusahaan sangat penting bagi keberlangsungan hidup organisasi tersebut dalam menghadapi revolusi yang akan datang. Namun Pihak Universitas Bina Darma akan berusaha untuk bersama-sama menghadapi dan membenahi permasalahan yang ada. Tujuan dari penelitian ini ialah untuk menganalisis dan mengetahui peran perilaku karyawan terhadap perubahan organisasi yang dimoderasi oleh dukungan manajemen.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode Structural Equation Modeling. Perolehan data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer didapat berdasarkan hasil kuesioner dan data sekunder didapat dari sumber literatur seperti, buku dan jurnal. Populasi penelitian

ini adalah Karyawan/ Tenaga Pengajar di Universitas Bina Darma yang jumlahnya sebanyak 277. Teknik sampling yang digunakan yakni, *purposive sampling*, jadi jumlah sampel pada penelitian ini sebesar 73 responden. Teknik analisis data yang digunakan yakni, uji validitas, uji reliabilitas, dan uji hipotesis (T-test) dengan model pengukuran *outer model* dan *inner model* pada Analisis *Partial Least Square*. Berdasarkan apa yang telah dijabarkan, penelitian ini dilakukan untuk melihat dan menganalisis peran perilaku karyawan terhadap perubahan organisasi yang dimoderasi oleh dukungan manajemen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden berpartisipasi dalam penelitian ini terdiri dari 73 orang, pengklasifikasian berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, status kepegawaian dan jabatan akademik. mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 41 orang (56,2%). Rentang Usia pada 31-40 tahun sebanyak 38 rang (52%) dengan pendidikan rata-rata magister sebanyak 54 orang (74%). Pada status kepegawaian mayoritas adalah dosen sebanyak 65 orang (89%).

Hasil Analisis Model Pengukuran

Langkah pertama dalam analisis persamaan model struktural (SEM) melibatkan eksplorasi model pengukuran, yang juga dikenal sebagai *outer model* dalam konteks Partial Least Square (PLS). Langkah ini diterapkan terlebih dahulu karena mampu menggambarkan dengan spesifik hubungan antara variabel laten dan variabel yang dapat diamati masing-masing. Salah satu hasil awal yang diperoleh dari *outer model* ini adalah penilaian validitas dan reliabilitas konstruk. Apabila konstruk dioperasionalkan dalam bentuk formatif, penilaian validitas dilakukan melalui pengukuran konten substantif. Ini melibatkan perbandingan bobot relatif dan pemeriksaan signifikansi t-statistik terkait dengan indikator-indikator dalam konstruk tersebut. Panduan untuk menilai besaran validitas indikator reflektif dan formatif dalam penelitian ini merujuk pada pengukuran yang tertera dalam Tabel 1.

Tabel 1. Rule of Thumb Validitas, Reliabilitas

| Validitas dan Reliabilitas | Parameters & Rule of Thumb |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Validitas Konvergen: Berprinsip bahwa variabel manifest suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi (Campbell DT and Fiske D 1959) | Dikatakan valid jika: <ul style="list-style-type: none"> • nilai <i>outer loading</i> pada indikator >0.708 untuk <i>confirmatory research</i>; 0.6-0.7 untuk <i>exploratory research</i> masih dapat diterima (Hair, Ringle, and Sarstedt 2013), dan • nilai Average Variance Extracted (AVE) >0.50 (Fornel C and Larcker D 1981; Hair et al. 2014) |
| Validitas Diskriminan: Berprinsip bahwa variabel manifest konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi (Campbell DT and Fiske D 1959) | Dikatakan valid jika: <ul style="list-style-type: none"> • nilai <i>outer loading</i> indikator pada suatu konstruk > semua nilai <i>cross loading</i>-nya dengan konstruk yang lain (Hair et al. 2013), atau |

- Kuadrat korelasi antar konstruk laten < AVE masing-masing konstruk yang berhubungan (Fornel C and Larcker D 1981)

Reliabilitas:

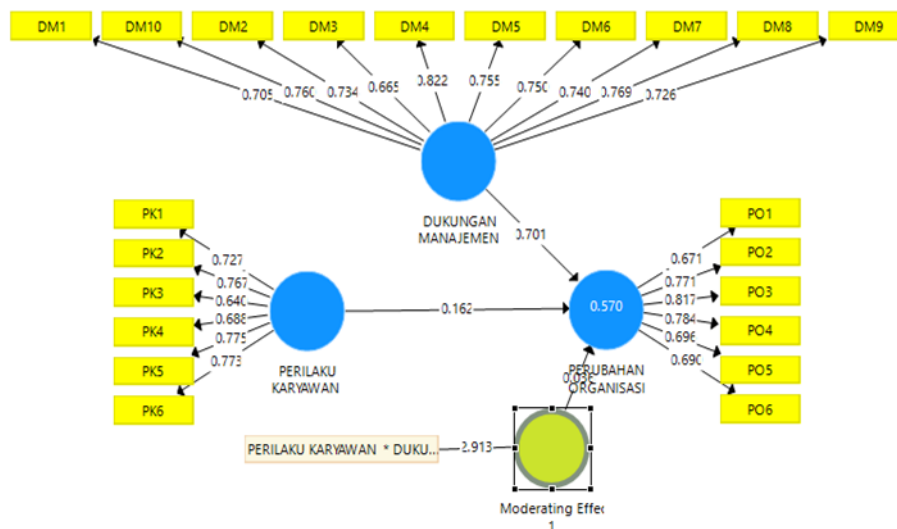
Berprinsip membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrument dalam mengukur konstruk.

Dikatakan reliabel jika:

- Cronbach's Alpha > 0.70 untuk Confirmatory Research, dan > 0.60 masih dapat diterima untuk Exploratory Reseach (Hair et al. 2013), **atau**
- Composite Reliability > 0.708 untuk Confirmatory Research, 0.60 - 0.70 masih dapat diterima untuk Exploratory Reseach (Hair et al. 2013)

Analisis model pengukuran pada penelitian ini menggunakan metode *first order construct* (FOC) atau *low order construct* (LOC), yaitu suatu metode pemodelan dimana konstruk direfleksikan atau dibentuk oleh indikator.

- Model Pengukuran Awal



Gambar 1. Model Pengukuran Awal

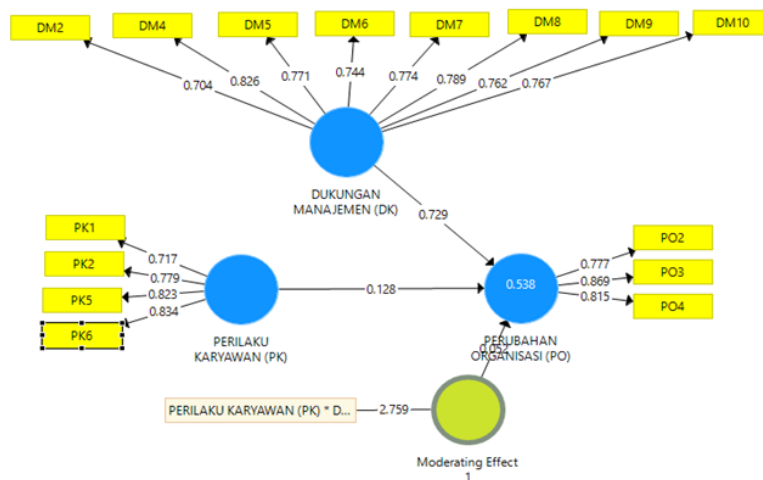
Model pengukuran awal pada *lower order* menjelaskan variabel manifest yang berkorelasi dengan konstruk (*outer loading*). Hasil model pengukuran pada higher ordernya menjelaskan besar nilai koefisien jalur (*path coefficients*) antara konstruk.

Tabel 2. Nilai Outer Loading Model Pengukuran Awal

| Indikator | Dukungan Manajemen | Moderating Effect 1 | Perilaku Karyawan | Perubahan Organisasi |
|-----------|--------------------|---------------------|-------------------|----------------------|
| DM1 | 0,705 | | | |
| DM10 | 0,760 | | | |
| DM2 | 0,734 | | | |
| DM3 | 0,665 | | | |

| | | |
|----------------------------------------|-------|-------|
| DM4 | 0,822 | |
| DM5 | 0,755 | |
| DM6 | 0,750 | |
| DM7 | 0,740 | |
| DM8 | 0,769 | |
| DM9 | 0,726 | |
| PK1 | | 0,727 |
| PK2 | | 0,767 |
| PK3 | | 0,640 |
| PK4 | | 0,688 |
| PK5 | | 0,775 |
| PK6 | | 0,773 |
| PO1 | | 0,671 |
| PO2 | | 0,771 |
| PO3 | | 0,817 |
| PO4 | | 0,784 |
| PO5 | | 0,696 |
| PO6 | | 0,690 |
| Perilaku Karyawan * Dukungan Manajemen | 2,913 | |

Berdasarkan Tabel 2 di atas terlihat bahwa *outer loading* pada variabel Perilaku Karyawan terdapat indikator tidak valid karena nilai *outer loading* <0,7 yakni indikator PK3,PK4. Pada Variabel dukungan manajemen indikator yang tidak valid ialah DM3 dan pada Variabel perubahan organisasi indikator yang tidak valid adalah PO1, PO5, PO6. Revisi Model Pengukuran dilakukan melalui proses iterasi dengan menghilangkan indikator-indikator yang tidak valid, maka diperoleh model akhir seperti pada Gambar berikut.



Gambar 2. Revisi model pengukuran

Revisi model pengukuran pada *lower order* menjelaskan variabel manifest yang berkorelasi dengan konstruk (*outer loading*). Hasil model pengukuran pada *higher order*-nya menjelaskan besar nilai koefisien jalur (*path coefficients*) antara konstruk seperti pada Tabel 3

Tabel 3. Revisi Nilai *Outer Loading*

| Indikator | DUKUNGAN MANAJEMEN (DK) | Moderating Effect 1 | PERILAKU KARYAWAN (PK) | PERUBAHAN ORGANISASI (PO) |
|---------------------------------|-------------------------------|------------------------|------------------------------|---------------------------------|
| DM10 | 0,767 | | | |
| DM2 | 0,704 | | | |
| DM4 | 0,826 | | | |
| DM5 | 0,771 | | | |
| DM6 | 0,744 | | | |
| DM7 | 0,774 | | | |
| DM8 | 0,789 | | | |
| DM9 | 0,762 | | | |
| PERILAKU KARYAWAN (PK) | | | | |
| * DUKUNGAN MANAJEMEN (DK) | | 2,759 | | |
| PK1 | | | 0,717 | |
| PK2 | | | 0,779 | |
| PK5 | | | 0,823 | |
| PK6 | | | 0,834 | |
| PO2 | | | | 0,777 |
| PO3 | | | | 0,869 |
| PO4 | | | | 0,815 |

Hasil revisi model pengukuran pada masing-masing variabel mampu menghasilkan nilai parameter validitas dan reliabilitas yang memenuhi *rule of thumb*. Semua nilai *outer loading* pada variabel manifest terhadap konstruk, serta nilai *outer loading* konstruk berada di atas 0,7, dan menghasilkan nilai konstruk yang reliabel. Nilai CR dan AVE yang dihasilkan pada setiap konstruk masing-masing variabel juga berada di atas nilai 0,7 untuk CR dan di atas 0,5 untuk AVE, sehingga dapat dikatakan bahwa validitas konvergen pada semua variabel beserta manifestasinya terpenuhi seperti terlihat pada Tabel

Tabel 4. Nilai Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | rho_A | Composite Reliability | Average Variance Extracted (AVE) |
|---------------------------|------------------|-------|-----------------------|----------------------------------|
| DUKUNGAN MANAJEMEN (DK) | 0,900 | 0,904 | 0,920 | 0,589 |
| Moderating Effect 1 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 |
| PERILAKU KARYAWAN (PK) | 0,804 | 0,821 | 0,869 | 0,624 |
| PERUBAHAN ORGANISASI (PO) | 0,760 | 0,774 | 0,861 | 0,675 |

Selanjutnya pengukuran validitas dilanjutkan dengan mengukur validitas diskriminan. Metoda pengukuran validitas diskriminan yang pertama adalah dengan menggunakan kriteria Fornel C & Larcker D (1981). Suatu variabel laten dikatakan memenuhi validitas diskriminan jika nilai kuadrat korelasi antar konstruk laten < AVE masing-masing konstruk yang berhubungan, atau akar kuadrat AVE > korelasi antar konstruk laten. Berdasarkan hasil pengujian yang ditabulasikan pada tabel 9, didapatkan bahwa semua nilai kuadrat korelasi antar konstruk laten < AVE masing-masing konstruk yang berhubungan, sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel laten memenuhi validitas diskriminan.

Tabel 5 Korelasi Antar Konstruk Variabel

| Variabel | DUKUNGAN MANAJEMEN (DK) | Moderating Effect 1 | PERILAKU KARYAWAN (PK) | PERUBAHAN ORGANISASI (PO) |
|---------------------------|-------------------------|---------------------|------------------------|---------------------------|
| DUKUNGAN MANAJEMEN (DK) | 0,768 | | | |
| Moderating Effect 1 | -0,570 | 1,000 | | |
| PERILAKU KARYAWAN (PK) | 0,599 | -0,640 | 0,790 | |
| PERUBAHAN ORGANISASI (PO) | 0,724 | -0,355 | 0,474 | 0,821 |

Tabel 5 menunjukkan bahwa semua nilai kuadrat korelasi antar konstruk laten < AVE masing-masing konstruk yang berhubungan, maka dapat dinyatakan bahwa validitas diskriminan terpenuhi (Fornel C and Larcker D 1981). Pengukuran validitas diskriminan dengan metoda kedua, dilakukan dengan cara membandingkan nilai outer loading indikator pada suatu konstruk yang harus lebih besar dari semua nilai cross loading dengan konstruk lainnya (Hair et al. 2014; Henseler et al. 2009). Metoda ini juga menunjukkan nilai outer loading pada setiap konstruk berada diatas nilai cross loading antar konstruk yang diukur dengan konstruk lainnya sehingga validitas diskriminan terpenuhi.

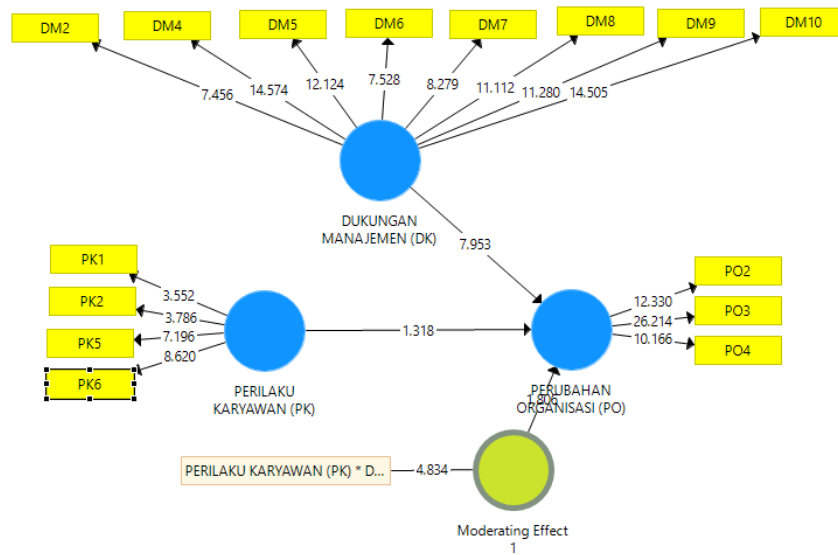
Tabel 6. Nilai *Cross Loading*

| Indikator | DUKUNGAN MANAJEMEN (DK) | Moderating Effect 1 | PERILAKU KARYAWAN (PK) | PERUBAHAN ORGANISASI (PO) |
|--------------------------------|-------------------------------|------------------------|------------------------------|---------------------------------|
| DM10 | 0,767 | -0,418 | 0,509 | 0,671 |
| DM2 | 0,704 | -0,269 | 0,253 | 0,494 |
| DM4 | 0,826 | -0,457 | 0,520 | 0,580 |
| DM5 | 0,771 | -0,406 | 0,365 | 0,577 |
| DM6 | 0,744 | -0,517 | 0,485 | 0,503 |
| DM7 | 0,774 | -0,510 | 0,555 | 0,542 |
| DM8 | 0,789 | -0,508 | 0,500 | 0,549 |
| DM9 | 0,762 | -0,412 | 0,470 | 0,493 |
| PERILAKU KARYAWAN (PK) * | -0,570 | 1,000 | -0,640 | -0,355 |
| DUKUNGAN MANAJEMEN (DK) | | | | |
| PK1 | 0,425 | -0,472 | 0,717 | 0,352 |
| PK2 | 0,332 | -0,470 | 0,779 | 0,231 |
| PK5 | 0,465 | -0,535 | 0,823 | 0,399 |
| PK6 | 0,598 | -0,531 | 0,834 | 0,448 |
| PO2 | 0,592 | -0,431 | 0,501 | 0,777 |
| PO3 | 0,678 | -0,296 | 0,387 | 0,869 |
| PO4 | 0,486 | -0,112 | 0,255 | 0,815 |

Berdasarkan tabel 6 di atas terlihat bahwa nilai cronbach's alpha setiap konstruk dimensi dan variabel berada di atas 0.7, serta nilai *composite reliability* pada setiap konstruk dimensi dan variabel juga berada di atas 0.7 sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel beserta manifestasinya memiliki reliabilitas yang baik. Berdasarkan pengukuran *outer model* pada variabel laten hasil revisi, dapat disimpulkan bahwa semua konstruk variabel hasil revisi adalah valid dan reliabel.

Hasil Analisi Model Struktural

Pada gambar 4 berikut menampilkan gambar full model pada model struktural yang dirancang dalam penelitian ini.



Gambar 3. Model Pengukuran Struktural

Gambar 4 menunjukkan hubungan yang terjadi antara variabel laten eksogen dan endoge. Nilai-nilai yang ditampilkan adalah besar koefisien jalur (*path coefficients*) pada masing-masing hubungan yang menunjukkan besar pengaruh langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen. Pada pembentukan *full model* ini tidak lagi dilihat validitas dan reliabilitas dari indikator tersebut, namun indikator tersebut dapat direduksi jika secara statistik tidak berpengaruh signifikan atau tidak didukung secara teoritis. Untuk itu perlu dilihat hasil pengujian dari model tersebut dengan menggunakan langkah bootstrapping pada SmartPLS, maka diperoleh hasil seperti pada tabel di bawah ini

Tabel 7. Nilai R -Square

| Variabel | R Square | R Square Adjusted |
|----------------------------------|----------|-------------------|
| PERUBAHAN ORGANISASI (PO) | 0,538 | 0,518 |

Berdasarkan Tabel 7, menjelaskan pada rule of thumb kekuatan model prediksi yang menyatakan bahwa nilai R square sebesar 0,538 pada struktur I menunjukkan model moderat,

Tabel. 8 Nilai F-Square

| Hubungan | DUKUNGAN MANAJEMEN (DK) | Moderating Effect 1 | PERILAKU KARYAWAN (PK) | PERUBAHAN ORGANISASI (PO) |
|--------------------------------|-------------------------|---------------------|------------------------|---------------------------|
| DUKUNGAN MANAJEMEN (DK) | | | | 0,669 |
| Moderating Effect 1 | | | | 0,023 |
| PERILAKU KARYAWAN (PK) | | | | 0,018 |

**PERUBAHAN
 ORGANISASI (PO)**

Berdasarkan Tabel 8, menunjukkan nilai effect size f^2 sebesar 0,669 menunjukkan pengaruh yang tinggi variabel moderating dukungan manajemen namun pada variabel perilaku karyawan pengaruh tersebut berdampak memperlambat efek pengaruh antar variabel perilaku karyawan terhadap perubahan organisasi dengan nilai f -square 0,08 (rendah).

Tabel 9. Nilai Path Coefficients, T-statistics, P value

| Hubungan | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics (O/STDEV) | P Values |
|----------------------------------------------------------------|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|--------------|
| DUKUNGAN MANAJEMEN (DK) -> PERUBAHAN ORGANISASI (PO) | 0,729 | 0,733 | 0,092 | 7,953 | 0,000 |
| Moderating Effect 1 -> PERUBAHAN ORGANISASI (PO) | 0,052 | 0,061 | 0,029 | 1,806 | 0,072 |
| PERILAKU KARYAWAN (PK) -> PERUBAHAN ORGANISASI (PO) | 0,128 | 0,144 | 0,097 | 1,318 | 0,188 |

Tabel 9 menunjukkan ada dua dari tiga hipotesis yang tidak diterima. Hal ini berarti ada hubungan langsung antara perilaku karyawan terhadap perubahan organisasi, dan moderating efek yang lemah yang dijelaskan sebagai berikut.

1. Terdapat pengaruh negatif antara perilaku karyawan terhadap perubahan organisasi sebesar 0,188 dan secara statistik signifikan karena diperoleh nilai t -hitung sebesar 1,318 (lebih kecil dari 1,96). Kondisi ini menunjukkan bahwa jika perilaku karyawan negatif maka penurunan produktivitas kerja tinggi, dimana perilaku tidak mendukung perubahan yang dapat menghambat alur kerja.
2. Terdapat pengaruh positif dukungan manajemen terhadap perubahan organisasi sebesar 0,000, secara statistik dan signifikan karena diperoleh nilai t -hitung sebesar 7,953 (lebih besar dari 1,96). Kondisi ini menunjukkan bahwa ketika manajemen memberikan dukungan yang inisiatif terhadap perubahan organisasi cenderung menghasilkan dampak positif pada berbagai aspek organisasi.
3. Terdapat pengaruh efek moderasi yang lemah pada perubahan organisasi dengan nilai sebesar 0,072 secara statistik signifikan karena diperoleh nilai t -hitung sebesar 1,806 (lebih kecil dari 1,96). Kondisi ini menunjukkan bahwa efek moderasi lemah pengaruh perilaku karyawan terhadap perubahan organisasi, artinya upaya manajemen dalam mendukung dan memotivasi atau

mengarahkan karyawan terhadap perubahan tidak memiliki efek memperkuat pada perubahan tersebut.

KESIMPULAN

Kesimpulan pada penelitian ini adalah perilaku karyawan tidak berpengaruh terhadap perubahan organisasi, dukungan manajemen berpengaruh signifikan terhadap perubahan organisasi, dan perilaku karyawan terhadap perubahan organisasi dimoderasi oleh dukungan manajemen dengan moderasi lemah. Implikasi manajerial dari penelitian ini dapat memberikan panduan bagi manajemen Perguruan Tinggi Swasta dalam meningkatkan dukungan manajemen, mendorong manajemen untuk lebih aktif berkomunikasi dengan karyawan selama proses perubahan organisasi. Implikasi ini juga menggarisbawahi pentingnya pelatihan manajerial dalam menghadapi perubahan organisasi dan mengidentifikasi hambatan-hambatan perubahan yang mungkin timbul. Hasil penelitian ini juga dapat membantu tim manajemen dalam mengembangkan strategi perubahan yang lebih efektif, Universitas Bina Darma dapat meningkatkan tingkat kelupasan dan kinerja karyawan, dan pada akhirnya meningkatkan efisiensi organisasi secara keseluruhan di masa yang akan datang. Pada penelitian selanjutnya disarankan agar penelitian ini dapat dijadikan referensi yang beragam dengan menambahkan variabel-variabel dan atau indikator lain.

DAFTAR PUSTAKA

- S. D. Ratnasari and T. Tarimin, "Efek Perilaku Individu terhadap Kinerja Karyawan," *J. Adm. Bisnis*, vol. 10, no. 2, pp. 165–175, 2021, doi: 10.14710/jab.v10i2.36685.
- N. N. K. Yasa, P. L. D. Rahmayanti, I. A. P. W. Sugianingrat, I. B. A. Dharmanegara, and R. B. Suharto, "Peran Perilaku Inovatif dan Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Kebahagiaan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Mix J. Ilm. Manaj.*, vol. 11, no. 2, pp. 258–273, 2021.
- D. Jansen, C. Kojo, and L. O. . Dotulong, "Pengaruh Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telkom Area Manado," *J. EMBA*, vol. 7, no. 3, pp. 2989–2998, 2019.
- K. Indriyaningrum, T. Rijanti, and L. P. Sari, "Efek Moderasi Budaya Organisasi Pada Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *J. Ekon. Manaj. dan Akunt.*, no. 48, pp. 55–67, 2020.
- A. Sobirin, "Privatisasi: Implikasinya terhadap Perubahan Perilaku Karyawan dan Budaya Organisasi," *J. Siasat Bisnis*, vol. ed, no. khus, pp. 19–42, 2009, doi: 10.20885/jsb.ed.khus.art2.
- A. Nugroho and Suparto, "Analisis Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Perilaku Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Peran Manajerial Sebagai Moderasi," *J. SENOPATI*, vol. 3, pp. 1–10, 2021.
- Campbell DT and Fiske D, "Convergent and Discriminant Validation by The Multitrit-multimethod Matrix," *Psychol. Buletin*, vol. 56, no. 1, pp. 81–105, 1959.
- J. F. Hair, C. M. Ringle, and M. Sarstedt, "Partial Least Squares Structural Equation Modeling: Rigorous Applications, Better Results and Higher Acceptance,"

Long Range Plann., vol. 46, no. 1-2, pp. 1-12, 2013, doi:
10.1016/j.lrp.2013.01.001.

Fornel C and Larcker D, "Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variable and Measurement Error," J. Mark. Res., vol. 18, pp. 39-50, 1981.

J. F. J. Hair, G. T. M. Hult, C. Ringle, and M. Sarstedt, A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM), vol. 46, no. 1-2. 2014. doi:
10.1016/j.lrp.2013.01.002.

Henseler, J. Ringle, C.M, and Sinkovics, "The Use of Partial Least Square Path Modeling in International Marketing," Adv. Int. Mark., vol. 20, pp. 277-319, 2009.