

# Peran *Psychological Capital* terhadap Kesiapan untuk Berubah pada Staf Manajemen di Lembaga Pendidikan Islam Terpadu Roudlotul Jannah Bogor

Jumadi Subur

Roudlotul Jannah Islamic School

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran *Psychological Capital* (*PsyCap*), yang mencakup efikasi diri, optimisme, harapan, dan resiliensi, terhadap kesiapan untuk berubah pada staf manajemen di Lembaga Pendidikan Islam Terpadu (LPIT) Roudlotul Jannah Bogor. Menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus, data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan enam informan kunci, terdiri dari kepala bagian dan staf manajerial. Temuan menunjukkan bahwa empat komponen *PsyCap* memainkan peran signifikan dalam membentuk respons staf terhadap perubahan. Efikasi diri menjadi fondasi keyakinan diri, optimisme memungkinkan mereka melihat peluang di balik tantangan, harapan memberikan motivasi untuk mencapai tujuan perubahan, dan resiliensi membantu mereka bangkit dari kesulitan. Secara kolektif, *PsyCap* berfungsi sebagai sumber daya psikologis yang mendorong proaktivitas, mengurangi resistensi, dan memperkuat adaptabilitas staf manajemen. Studi ini memberikan implikasi praktis bagi LPIT dalam mengembangkan modal psikologis staf sebagai investasi strategis untuk keberlanjutan dan inovasi.

**Kata Kunci:** *Psychological Capital*, Kesiapan untuk Berubah, Manajemen Perubahan, Lembaga Pendidikan Islam Terpadu

DOI:

<https://doi.org/10.47134/pjp.v2i4.4919>

\*Correspondence: Jumadi Subur

Email: [direktur@oudlotuljannah.sch.id](mailto:direktur@oudlotuljannah.sch.id)

Received: 30-06-2025

Accepted: 30-07-2025

Published: 30-08-2025



**Copyright:** © 2025 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license

(<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

**Abstract:** This study aims to explore the role of *Psychological Capital* (*PsyCap*), which encompasses self-efficacy, optimism, hope, and resilience, in the readiness for change among management staff at the Roudlotul Jannah Integrated Islamic Educational Institution (LPIT) in Bogor. Using a qualitative approach with a case study design, data were collected through in-depth interviews with six key informants, consisting of the department head and managerial staff. Findings indicate that four components of *PsyCap* play a significant role in shaping staff responses to change. Self-efficacy serves as the foundation for self-confidence, optimism enables them to see opportunities beyond challenges, hope provides motivation to achieve change goals, and resilience helps them recover from adversity. Collectively, *PsyCap* functions as a psychological resource that encourages proactivity, reduces resistance, and strengthens the adaptability of management staff. This study provides practical implications for LPIT in developing staff *psychological capital* as a strategic investment for sustainability and innovation.

**Keywords:** *Psychological Capital*, Readiness for Change; Change Management, Integrated Islamic Educational Institution

## Pendahuluan

Lembaga pendidikan modern, termasuk Lembaga Pendidikan Islam Terpadu (LPIT), dihadapkan pada tuntutan perubahan yang konstan untuk menjaga relevansi dan daya saing. Keberhasilan implementasi perubahan organisasi tidak hanya bergantung pada faktor struktural, tetapi juga sangat ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia di dalamnya. Kesiapan untuk berubah (*readiness for change*) menjadi prediktor krusial yang memengaruhi sikap dan perilaku individu dalam merespons inisiatif baru. Namun, resistensi seringkali menjadi hambatan utama (Avey et al, 2008) (Bandura, 2001) (Judge & Bono, 2001). Oleh karena itu, pemahaman mendalam mengenai faktor-faktor psikologis yang membentuk kesiapan individu menjadi esensial untuk mengelola transisi secara efektif (Stajkovic & Luthans, 1998) (Youssef & Luthans, 2007)(Avey et al, 2011).

Kesiapan untuk berubah (*readiness for change*) didefinisikan sebagai keyakinan, sikap, dan niat individu untuk mendukung implementasi perubahan (Armenakis & Harris, 2002). Namun, kesiapan ini tidak selalu muncul secara alami, melainkan sangat dipengaruhi oleh faktor internal individu, salah satunya adalah Psychological Capital (*PsyCap*). Luthans, Youssef, dan Avolio (2007) mendefinisikan *PsyCap* sebagai kondisi perkembangan psikologis positif individu yang dicirikan oleh empat komponen inti: efikasi diri (*self-efficacy*), optimisme (*optimism*), harapan (*hope*), dan resiliensi (*resilience*). Berbeda dengan sifat kepribadian yang cenderung stabil, *PsyCap* bersifat seperti keadaan (*state-like*), yang berarti dapat diukur, dikembangkan, dan dikelola secara efektif untuk meningkatkan kinerja serta adaptabilitas individu dalam menghadapi tantangan organisasi.

Komponen pertama, efikasi diri, merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk berhasil melaksanakan tugas spesifik dalam konteks tertentu. Dalam situasi perubahan, efikasi diri menjadi fondasi bagi staf untuk merasa mampu mengatasi tantangan baru. Komponen kedua adalah optimisme, yaitu kecenderungan untuk membuat atribusi positif mengenai keberhasilan saat ini dan di masa depan. Sikap optimis memungkinkan individu memandang perubahan sebagai peluang untuk bertumbuh, bukan sebagai ancaman.

Selanjutnya, komponen harapan didefinisikan sebagai keadaan motivasi positif yang didasarkan pada interaksi antara kemauan (*agency*) atau energi yang diarahkan pada tujuan, dan perencanaan (*pathways*) atau kemampuan merancang jalur untuk mencapai tujuan tersebut. Harapan mendorong individu untuk proaktif mencari solusi alternatif ketika menghadapi hambatan perubahan. Terakhir, resiliensi adalah kapasitas psikologis untuk bangkit kembali dari kesulitan, konflik, kegagalan, atau ketidakpastian. Kemampuan ini sangat krusial untuk menjaga ketahanan mental staf selama proses transisi organisasi yang penuh tekanan.

Secara sinergis, keempat dimensi *PsyCap* ini membentuk sumber daya psikologis yang lebih besar dari sekadar penjumlahan bagian-bagiannya. Individu dengan tingkat *PsyCap* yang tinggi cenderung lebih siap menghadapi perubahan karena mereka memiliki keyakinan untuk berhasil, pandangan positif terhadap masa depan, motivasi untuk

mencapai tujuan, serta ketangguhan untuk pulih dari kemunduran. Modal psikologis ini secara kolektif memengaruhi persepsi, sikap, dan niat individu, yang pada akhirnya membentuk kesiapan untuk berubah (readiness for change) secara konstruktif dan proaktif.

Perubahan organisasi merupakan keniscayaan dalam dinamika manajemen modern. Perubahan dapat berupa perubahan struktural, teknologi, maupun kultural. Menurut Armenakis dan Harris (2002), kesiapan untuk berubah adalah keadaan psikologis individu yang mencerminkan keyakinan, sikap, dan niat untuk menerima serta mendukung perubahan. Sementara itu, Holt et al. (2007) menekankan bahwa kesiapan dipengaruhi oleh persepsi terhadap kebutuhan perubahan, dukungan manajemen, serta kapasitas individu.

Tanpa kesiapan, perubahan sering kali memunculkan resistensi yang dapat menghambat keberhasilan implementasi. Oleh sebab itu, kesiapan untuk berubah menjadi faktor krusial dalam manajemen perubahan di lembaga pendidikan.

Sejumlah penelitian telah menunjukkan hubungan erat antara *PsyCap* dengan kesiapan untuk berubah. *Self-efficacy* membuat individu yakin dapat menghadapi tantangan perubahan; optimisme memungkinkan individu melihat peluang dalam perubahan; harapan memotivasi individu untuk mencapai tujuan perubahan; dan resiliensi membantu mereka bertahan di tengah kesulitan (Luthans et al., 2007; Avey et al., 2008).

Dalam konteks pendidikan, *PsyCap* terbukti meningkatkan adaptabilitas dan menurunkan resistensi terhadap kebijakan baru, termasuk kurikulum maupun teknologi pembelajaran (Chen & Lim, 2012). Oleh karena itu, *PsyCap* dapat dipandang sebagai prediktor penting dalam kesiapan staf pendidikan menghadapi dinamika organisasi.

Dari sejumlah penelitian terdahulu ini (Armenakis & Harris, 2002) (Holt et al, 2007) (Luthans et al, 2007) telah menegaskan bahwa *PsyCap* mampu meningkatkan performa, kesejahteraan, serta komitmen terhadap perubahan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana *PsyCap* membentuk kesiapan staf manajemen LPIT Roudlotul Jannah Bogor untuk menghadapi perubahan.

## Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus tunggal untuk mendalami fenomena peran Psychological Capital terhadap kesiapan untuk berubah pada staf manajemen di Lembaga Pendidikan Islam Terpadu (LPIT) Roudlotul Jannah Bogor. Studi kasus dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi secara mendalam konteks, proses, dan dinamika yang terjadi dalam lingkungan organisasi pendidikan tersebut. Dengan pendekatan ini, peneliti dapat memahami secara komprehensif pengalaman, persepsi, dan makna yang dibangun oleh informan terkait perubahan organisasi dan modal psikologis yang dimiliki.

Desain studi kasus tunggal difokuskan pada satu institusi, yaitu LPIT Roudlotul Jannah Bogor, guna memperoleh gambaran yang spesifik dan kontekstual mengenai fenomena yang diteliti. Penelitian ini tidak bertujuan untuk melakukan generalisasi luas, melainkan untuk menghasilkan pemahaman mendalam terhadap proses kesiapan berubah yang dipengaruhi oleh Psychological Capital di lingkungan pendidikan Islam terpadu.

Studi kasus tunggal juga memungkinkan peneliti untuk melakukan analisis yang lebih detail terhadap interaksi antara komponen *PsyCap* dan respons staf manajemen terhadap perubahan.

Pendekatan kualitatif dalam studi kasus ini melibatkan eksplorasi naratif dan interpretatif terhadap data yang diperoleh melalui wawancara mendalam dan dokumentasi. Peneliti berperan sebagai instrumen utama dalam proses pengumpulan dan analisis data, sehingga keterlibatan langsung peneliti menjadi kunci dalam memahami realitas sosial yang terjadi di LPIT Roudlotul Jannah Bogor. Dengan desain ini, penelitian diharapkan mampu mengungkap secara holistik bagaimana *PsyCap* membentuk kesiapan untuk berubah pada staf manajemen, serta memberikan kontribusi praktis bagi pengembangan organisasi pendidikan.

Lokasi penelitian ini adalah Lembaga Pendidikan Islam Terpadu (LPIT) Roudlotul Jannah yang berlokasi di Bogor. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa institusi tersebut merupakan representasi lembaga pendidikan Islam yang sedang menghadapi dinamika perubahan organisasi, baik dari segi kebijakan internal, adopsi teknologi, maupun pengembangan kurikulum. Konteks ini menyediakan lingkungan yang kaya untuk mengeksplorasi secara mendalam bagaimana modal psikologis para staf manajemen berperan dalam membentuk kesiapan mereka terhadap perubahan. Sebagai sebuah studi kasus tunggal, fokus pada satu lokasi memungkinkan peneliti untuk memperoleh pemahaman yang holistik dan kontekstual.

Subjek dalam penelitian ini adalah staf manajemen di LPIT Roudlotul Jannah Bogor yang memiliki peran strategis dalam proses perubahan organisasi. Secara spesifik, penelitian ini melibatkan enam orang informan kunci yang terdiri dari direktur, kepala sekolah, dan staf pada level manajerial lainnya. Pemilihan individu dari berbagai tingkatan manajemen ini bertujuan untuk mendapatkan perspektif yang beragam dan komprehensif mengenai kesiapan untuk berubah. Keterlibatan mereka dalam pengambilan keputusan dan implementasi kebijakan menjadikan pengalaman serta persepsi mereka sebagai sumber data primer yang sangat relevan untuk menjawab pertanyaan penelitian secara mendalam dan akurat.

Penentuan subjek penelitian dilakukan dengan menggunakan teknik purposive sampling atau pengambilan sampel bertujuan. Metode ini dipilih untuk memastikan bahwa informan yang terlibat memiliki pengetahuan dan pengalaman yang relevan dengan topik penelitian. Kriteria yang ditetapkan bagi para informan adalah telah bekerja di LPIT Roudlotul Jannah selama minimal dua tahun dan terlibat secara langsung dalam proses perencanaan maupun implementasi perubahan organisasi. Kriteria masa kerja memastikan pemahaman mendalam terhadap budaya organisasi, sementara keterlibatan langsung dalam perubahan menjamin bahwa data yang diperoleh benar-benar merefleksikan pengalaman nyata terkait peran Psychological Capital.

Teknik pengumpulan data primer dalam penelitian ini adalah wawancara mendalam dengan pendekatan semi-terstruktur. Metode ini dipilih untuk menggali secara komprehensif persepsi, pengalaman, dan pemaknaan subjektif dari para informan terkait peran Psychological Capital dalam kesiapan berubah. Peneliti mengembangkan pedoman wawancara yang berlandaskan pada empat dimensi *PsyCap*, yaitu efikasi diri, optimisme,

harapan, dan resiliensi. Setiap sesi wawancara dengan enam informan kunci berlangsung selama 60 hingga 90 menit, direkam menggunakan perekam audio atas persetujuan, dan dirancang untuk menciptakan dialog yang terbuka guna memperoleh data naratif yang kaya dan mendalam.

Untuk melengkapi data primer dari wawancara, peneliti juga menggunakan teknik studi dokumentasi sebagai metode pengumpulan data sekunder. Proses ini melibatkan pengumpulan dan analisis dokumen-dokumen internal LPIT Roudlotul Jannah yang relevan dengan proses perubahan organisasi. Dokumen tersebut antara lain notulen rapat, surat edaran mengenai kebijakan baru, dokumen perencanaan strategis, dan materi sosialisasi perubahan. Tujuan dari studi dokumentasi ini adalah untuk melakukan triangulasi data, memverifikasi informasi yang disampaikan oleh informan, serta memahami konteks formal dari perubahan yang sedang atau telah diimplementasikan di dalam lembaga pendidikan tersebut.

Sebagai instrumen utama dalam penelitian kualitatif, peneliti terlibat aktif selama proses pengumpulan data. Selain melakukan wawancara, peneliti juga membuat catatan lapangan (*field notes*) secara sistematis. Catatan ini berfungsi untuk merekam pengamatan terhadap suasana wawancara, isyarat non-verbal informan, serta refleksi awal peneliti yang muncul selama interaksi. Pembuatan catatan lapangan ini sangat penting untuk menangkap nuansa dan konteks yang mungkin tidak terekam oleh audio, sehingga dapat memperkaya proses interpretasi data dan menjaga kedalaman analisis. Proses ini memastikan bahwa data yang dikumpulkan bersifat holistik dan kontekstual.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan model analisis tematik interaktif yang dikembangkan oleh Miles, Huberman, dan Saldaña. Proses ini dimulai dengan tahap transkripsi data wawancara secara verbatim untuk memastikan keutuhan informasi. Selanjutnya, peneliti melakukan reduksi data melalui proses koding terbuka, di mana data mentah diorganisasi ke dalam unit-unit makna yang relevan dengan dimensi Psychological Capital dan kesiapan berubah. Kode-kode tersebut kemudian dikelompokkan ke dalam kategori-kategori yang lebih luas untuk mengidentifikasi pola dan tema-tema utama. Proses ini bersifat siklus, melibatkan penyajian data dalam bentuk matriks atau narasi, dan diakhiri dengan penarikan kesimpulan yang sistematis.

Untuk menjamin keabsahan data dan kredibilitas temuan, penelitian ini menerapkan teknik triangulasi. Secara spesifik, triangulasi sumber data dilakukan dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari berbagai informan yang memiliki jabatan berbeda, seperti kepala bagian, dan staf manajerial. Hal ini bertujuan untuk memverifikasi konsistensi data dan mendapatkan perspektif yang holistik. Selain itu, peneliti juga melakukan triangulasi metode dengan membandingkan data hasil wawancara mendalam dengan data sekunder yang berasal dari studi dokumentasi, seperti notulen rapat dan dokumen kebijakan. Kombinasi kedua teknik ini memperkuat validitas internal penelitian dan mengurangi potensi bias subjektif.

Keabsahan data juga diperkuat melalui proses member checking atau konfirmasi kepada informan. Setelah analisis awal dilakukan, peneliti menyajikan kembali interpretasi dan temuan kunci kepada beberapa informan untuk memastikan bahwa hasil penelitian secara akurat merefleksikan pengalaman dan persepsi mereka. Langkah ini penting untuk

meningkatkan kredibilitas dan validitas data dari sudut pandang subjek penelitian. Selain itu, peneliti secara konsisten melakukan diskusi dan konsultasi dengan pembimbing (peer debriefing) untuk meninjau proses analisis, menguji asumsi, dan mendapatkan masukan kritis terhadap interpretasi temuan, sehingga objektivitas penelitian dapat terjaga secara optimal.

### Hasil dan Pembahasan

Hasil analisis tematik dari wawancara mendalam menunjukkan bahwa secara umum, staf manajemen di LPIT Roudlotul Jannah Bogor memiliki tingkat kesiapan untuk berubah yang positif. Sikap ini termanifestasi melalui respons konstruktif terhadap berbagai inisiatif perubahan, termasuk adopsi teknologi pembelajaran baru dan penyesuaian kurikulum. Sebagian besar informan memandang perubahan bukan sebagai ancaman, melainkan sebagai sebuah keniscayaan strategis untuk menjaga relevansi dan daya saing lembaga. Kesiapan ini menjadi fondasi penting bagi keberhasilan implementasi kebijakan baru di lingkungan pendidikan yang dinamis.

Kesiapan ini secara signifikan didorong oleh pemahaman kolektif mengenai visi dan misi lembaga. Para informan secara konsisten mengaitkan perlunya perubahan dengan upaya peningkatan kualitas pendidikan Islam terpadu yang menjadi ciri khas LPIT Roudlotul Jannah. Keterbukaan terhadap inovasi tidak hanya didasari oleh tuntutan eksternal, tetapi juga oleh motivasi internal untuk memberikan layanan pendidikan terbaik. Komitmen terhadap tujuan organisasi ini menjadi perekat yang menyatukan persepsi staf manajemen dalam menyikapi dinamika perubahan yang terjadi secara berkelanjutan di lembaga.

Meskipun gambaran umum menunjukkan kesiapan yang tinggi, temuan penelitian juga mengungkap adanya beberapa catatan kritis. Kesiapan staf manajemen bersifat kondisional dan dipengaruhi oleh persepsi mereka terhadap dukungan organisasional. Beberapa informan menyuarakan kekhawatiran terkait alokasi sumber daya, kejelasan arahan strategis, serta potensi peningkatan beban kerja selama masa transisi. Hal ini mengindikasikan bahwa kesiapan afektif dan kognitif untuk berubah perlu ditopang oleh kesiapan struktural yang memadai dari pihak lembaga untuk memastikan implementasi yang efektif.

Efikasi diri teridentifikasi sebagai pendorong utama kesiapan berubah pada staf manajemen. Hasil wawancara menunjukkan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuan mereka dalam menguasai teknologi baru atau mengimplementasikan kebijakan manajemen secara langsung berkorelasi dengan tingkat penerimaan terhadap perubahan. Seorang informan menyatakan, "Kami sudah terbiasa dengan tantangan, jadi perubahan sistem ini pasti bisa kami atasi." Pernyataan ini merefleksikan keyakinan internal yang kuat untuk memobilisasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan, sehingga mengurangi resistensi awal dan mendorong sikap proaktif.

Selanjutnya, dimensi optimisme memainkan peran krusial dalam membentuk persepsi positif terhadap perubahan. Para informan secara konsisten mengatribusikan perubahan organisasi sebagai peluang untuk kemajuan institusi, bukan sebagai ancaman terhadap stabilitas. Sikap optimis ini terlihat dari narasi mereka yang memandang adopsi

sistem digital sebagai langkah strategis untuk meningkatkan mutu layanan pendidikan. Pandangan positif terhadap masa depan ini membantu meredakan kecemasan dan membangun komitmen kolektif, yang pada akhirnya memperkuat kesiapan afektif staf untuk mendukung proses transisi.

Analisis lebih lanjut mengungkap adanya interaksi sinergis antara efikasi diri dan optimisme. Staf manajemen yang tidak hanya yakin pada kemampuannya tetapi juga memandang masa depan secara positif menunjukkan tingkat kesiapan berubah yang paling komprehensif. Kombinasi ini menciptakan fondasi psikologis yang kokoh, di mana keyakinan untuk berhasil diiringi oleh motivasi untuk meraih hasil positif. Sinergi ini secara efektif meringkai perubahan sebagai tantangan yang dapat dikelola dan diinginkan, bukan sebagai beban yang harus dihindari oleh staf.

Dimensi harapan (hope) terbukti menjadi motor penggerak proaktif dalam kesiapan berubah. Temuan wawancara menunjukkan bahwa staf manajemen tidak hanya menerima perubahan, tetapi juga secara aktif merancang berbagai jalur (pathways) untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Seorang informan menekankan, "Kami selalu punya rencana cadangan jika implementasi awal tidak sesuai harapan." Hal ini mencerminkan adanya kemauan (agency) yang kuat untuk menyukseskan transisi. Harapan memungkinkan mereka untuk melihat hambatan bukan sebagai akhir, melainkan sebagai tantangan yang membutuhkan solusi kreatif dan perencanaan alternatif.

Selanjutnya, resiliensi menjadi kapasitas psikologis yang krusial dalam menjaga stabilitas staf selama proses perubahan yang penuh tekanan. Para informan menceritakan pengalaman menghadapi kegagalan teknis saat adopsi sistem baru atau resistensi dari staf pelaksana. Kemampuan untuk bangkit kembali (bounce back) dari kesulitan ini mencegah demotivasi dan kelelahan. Resiliensi memungkinkan staf manajemen untuk memandang kemunduran sebagai bagian dari proses belajar, bukan sebagai kegagalan personal atau institusional. Kapasitas ini sangat vital untuk mempertahankan momentum positif selama masa transisi yang tidak pasti.

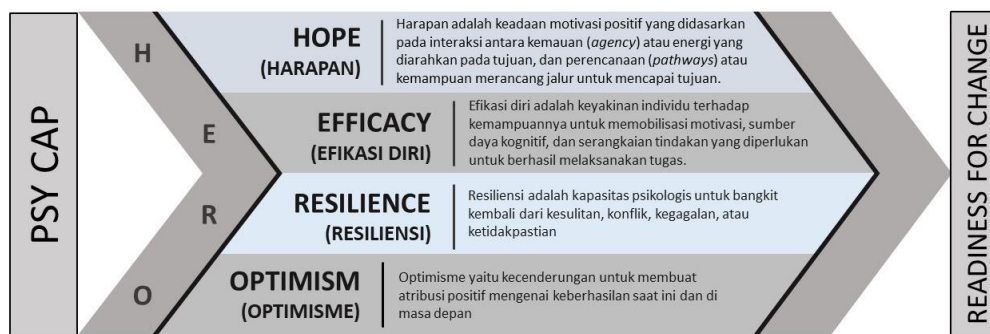
Temuan mendalam didapatkan bahwa harapan dan resiliensi berkontribusi secara sinergis dalam menciptakan adaptabilitas yang tangguh. Harapan memberikan visi dan energi untuk bergerak maju, sementara resiliensi menyediakan bantalan psikologis untuk menyerap guncangan dan kegagalan di sepanjang jalan. Kombinasi ini membentuk staf manajemen yang tidak hanya berani menetapkan target perubahan yang ambisius, tetapi juga gigih dalam menghadapi tantangan implementasinya. Interaksi dinamis antara kedua komponen ini terbukti menjadi fondasi bagi kesiapan berubah yang berkelanjutan dan efektif di lingkungan LPIT.

Analisis mendalam menunjukkan bahwa keempat dimensi Psychological Capital tidak berfungsi secara terpisah, melainkan saling memperkuat dalam sebuah interaksi sinergis. Efikasi diri dan optimisme memberikan dorongan awal untuk menerima perubahan, sementara harapan dan resiliensi memastikan keberlanjutan komitmen saat menghadapi tantangan. Temuan ini mengonfirmasi bahwa *PsyCap* sebagai konstruk tingkat tinggi memiliki dampak yang lebih besar daripada sekadar penjumlahan komponennya. Sinergi ini membentuk fondasi psikologis yang kokoh, memungkinkan staf manajemen

LPIT Roudlotul Jannah untuk secara konsisten menunjukkan kesiapan berubah yang komprehensif dan adaptif.

Dinamika interaksi ini menempatkan harapan dan resiliensi sebagai jangkar psikologis yang krusial. Tanpa adanya kemampuan merancang jalur alternatif (harapan) dan kapasitas untuk bangkit dari kegagalan (resiliensi), efikasi diri dan optimisme menjadi rapuh. Beberapa informan mengakui bahwa keyakinan awal mereka goyah ketika implementasi teknis tidak berjalan mulus. Namun, adanya rencana cadangan dan dukungan untuk mencoba lagi memungkinkan mereka mempertahankan sikap positif. Hal ini mengindikasikan bahwa resiliensi dan harapan menjadi fondasi yang menopang dimensi *PsyCap* lainnya selama masa transisi.

Interaksi *PsyCap* sebagai konstruk tingkat tinggi dan dampaknya yang besar pada kesiapan untuk berubah dapat digambarkan dengan model di bawah ini:



Dikembangkan dari sumber: Luthans, Fred, Carolyn M Youssef, Bruce J Avolio, 2007, *Psychological Capital*

**Gambar 1.** Model Interaksi *PsyCap* terhadap Kesiapan untuk Berubah

Implikasi dari temuan ini bagi LPIT Roudlotul Jannah adalah pentingnya pengembangan modal psikologis secara holistik, bukan parsial. Upaya meningkatkan kesiapan berubah tidak cukup hanya dengan pelatihan teknis untuk meningkatkan efikasi. Lembaga perlu secara sadar membangun budaya organisasi yang menumbuhkan optimisme, mendorong perencanaan proaktif (harapan), dan memberikan ruang aman untuk belajar dari kegagalan (resiliensi). Pendekatan terpadu ini akan menciptakan kesiapan berubah yang berkelanjutan, selaras dengan nilai-nilai keislaman yang dianut oleh lembaga pendidikan tersebut.

## Simpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa Psychological Capital (*PsyCap*) memiliki peran sentral dan positif dalam membentuk kesiapan untuk berubah pada staf manajemen di LPIT Roudlotul Jannah Bogor. Keempat dimensi—efikasi diri, optimisme, harapan, dan resiliensi—secara sinergis membangun fondasi psikologis yang kokoh. Efikasi diri dan optimisme menjadi pendorong awal dalam menerima perubahan, sementara harapan dan resiliensi berfungsi sebagai jangkar yang menjaga komitmen saat menghadapi tantangan implementasi. Interaksi dinamis ini menunjukkan bahwa *PsyCap* bukan sekadar

penjumlahan komponen, melainkan sebuah konstruk terpadu yang secara komprehensif meningkatkan kapasitas adaptif individu dalam menghadapi dinamika organisasi.

Secara praktis, LPIT dapat mengembangkan program pelatihan berbasis *PsyCap*, coaching individu, serta menciptakan budaya organisasi yang mendukung optimisme dan resiliensi. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan memperluas sampel pada beberapa sekolah lain dan menggunakan metode campuran untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif.

### Daftar Pustaka

- Armenakis, A. A., & Harris, S. G. (2002). Crafting a change message to create readiness for change. *Journal of Organizational Change Management*, 15(2), 169-183.
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127–152.
- Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1), 48-70.
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52, 1–26. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.1>
- Carmeli, A., & Spreitzer, G. M. (2009). Trust, connectivity, and thriving: Implications for innovative behaviors at work. *The Journal of Creative Behavior*, 43(3), 169–191. <https://doi.org/10.1002/j.2162-6057.2009.tb01313.x>
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2002). Optimism. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 231–243). Oxford University Press.
- Caza, A., & Milton, L. P. (2012). Resilience at work: Building capability in the face of adversity. In K. S. Cameron & G. M. Spreitzer (Eds.), *The Oxford handbook of positive organizational scholarship* (pp. 895–908). Oxford University Press.
- Chen, G., & Lim, V. K. G. (2012). Strength in adversity: The influence of psychological capital on job search. *Journal of Organizational Behavior*, 33(6), 811-839.
- Cooper, C. L., & Leiter, M. P. (2017). *The Routledge companion to wellbeing at work*. Routledge.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218–226. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.218>
- Harms, P. D., Krasikova, D. V., & Luthans, F. (2018). Not me, but reflects me: Validating a simple implicit measure of psychological capital. *Journal of Personality Assessment*, 100(5), 1–12. <https://doi.org/10.1080/00223891.2017.1332727>
- Holt, D. T., Armenakis, A. A., Feild, H. S., & Harris, S. G. (2007). Readiness for organizational change: The systematic development of a scale. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43(2), 232-255.

- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—Self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80–92. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.80>
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695–706. <https://doi.org/10.1002/job.165>
- Luthans, F., Avey, J. B., & Patera, J. L. (2008). Experimental analysis of a web-based training intervention to develop positive psychological capital. *Academy of Management Learning & Education*, 7(2), 209–221. <https://doi.org/10.5465/amle.2008.32712618>
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., & Combs, G. M. (2006). Psychological capital development: Toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior*, 27(3), 387–393.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541–572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage.
- Oreg, S. (2006). Personality, context, and resistance to organizational change. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15(1), 73–101. <https://doi.org/10.1080/13594320500451247>
- Oreg, S., Vakola, M., & Armenakis, A. (2011). Change recipients' reactions to organizational change: A 60-year review of quantitative studies. *Journal of Applied Behavioral Science*, 47(4), 461–524. <https://doi.org/10.1177/0021886310396550>
- Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. Oxford University Press.
- Rafferty, A. E., & Griffin, M. A. (2006). Perceptions of organizational change: A stress and coping perspective. *Journal of Applied Psychology*, 91(5), 1154–1162. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.5.1154>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Free Press.
- Snyder, C. R. (2000). *Handbook of hope: Theory, measures, and applications*. Academic Press.
- Snyder, C. R., Irving, L. M., & Anderson, J. R. (1991). Hope and health. In C. R. Snyder & D. R. Forsyth (Eds.), *Handbook of social and clinical psychology* (pp. 285–305). Pergamon.
- Spreitzer, G., & Cameron, K. S. (2012). Applying a positive lens to research on organizational change. *Journal of Applied Behavioral Science*, 48(3), 239–251. <https://doi.org/10.1177/0021886312446001>

- 
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124(2), 240–261. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.124.2.240>
- Sweetman, D., & Luthans, F. (2010). The power of positive psychology: Psychological capital and work engagement. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 54–68). Psychology Press.
- Vakola, M. (2014). What's in there for me? Individual readiness to change and the perceived impact of organizational change. *Leadership & Organization Development Journal*, 35(3), 195–209. <https://doi.org/10.1108/LODJ-05-2012-0064>
- Walumbwa, F. O., Luthans, F., Avey, J. B., & Oke, A. (2011). Authentic leadership and the mediating role of psychological capital on employee performance. *Journal of Organizational Behavior*, 32(1), 4–24. <https://doi.org/10.1002/job.653>
- Wang, H., Sui, Y., Luthans, F., Wang, D., & Wu, Y. (2014). Impact of authentic leadership on performance: Role of followers' positive psychological capital and relational processes. *Journal of Organizational Behavior*, 35(1), 5–21. <https://doi.org/10.1002/job.1850>
- Weick, K. E., & Sutcliffe, K. M. (2007). *Managing the unexpected: Resilient performance in an age of uncertainty* (2nd ed.). Jossey-Bass.
- Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management*, 33(5), 774–800. <https://doi.org/10.1177/0149206307305562>
- Youssef-Morgan, C. M., & Luthans, F. (2015). Psychological capital and well-being. *Stress and Health*, 31(3), 180–188. <https://doi.org/10.1002/smi.2623>
- Zhao, H., Seibert, S. E., & Hills, G. E. (2005). The mediating role of self-efficacy in the development of entrepreneurial intentions. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1265–1272. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.6.1265>
- Ziyae, B., & Heydari, A. (2016). Psychological capital and organizational learning: The mediating role of organizational commitment. *International Journal of Business and Management*, 11(7), 67–79. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v11n7p67>