

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Keterlibatan Karyawan, Komunikasi Dialogis, dan Efikasi diri terhadap Kesiapan Untuk Berubah dengan adanya *Perceived Organizational Support* sebagai variabel moderasi pada perusahaan konstruksi di Purwokerto.

Populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan konstruksi yang berlokasi di Purwokerto dan melakukan perubahan berdasarkan regulasi pemerintah omnibus law sektor jasa konstruksi yaitu Undang-Undang No. 2 Tahun 2017. Penelitian ini merupakan penelitian survei dengan pendekatan pembahasan secara deskriptif kuantitatif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Keterlibatan Karyawan berpengaruh positif terhadap kesiapan untuk berubah; (2) Komunikasi Dialogis berpengaruh positif terhadap kesiapan untuk berubah; (3) Efikasi Diri berpengaruh positif terhadap kesiapan untuk berubah; (4) *Perceived Organizational Support* memperkuat pengaruh positif keterlibatan karyawan terhadap kesiapan untuk berubah; (5) *Perceived Organizational Support* memperkuat pengaruh positif komunikasi dialogis terhadap kesiapan untuk berubah; (6) *Perceived Organizational Support* memperkuat pengaruh positif efikasi diri terhadap kesiapan untuk berubah.

Implikasi dari penelitian ini yaitu terkait dengan keterlibatan karyawan maka Pihak manajemen diharapkan mampu untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dengan mengadopsi praktik manajemen partisipatif. Implikasi terkait efikasi diri dapat mengarah pada pihak manajemen yang diharapkan mampu memberikan dorongan dan mendukung pengembangan efikasi diri karyawan. *Perceived organizational support* sebaiknya diperhatikan lebih lanjut oleh pihak manajemen melalui pemberian dukungan emosional dan sosial kepada karyawan selama proses perubahan, serta mengakui kontribusi mereka secara terbuka.

Kata Kunci: Keterlibatan Karyawan, Komunikasi Dialogis, Efikasi Diri, Kesiapan Untuk Berubah, *Perceived Organizational Support*.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Employee Involvement, Dialogical Communication, and Self-Efficacy on Readiness to Change with Perceived Organizational Support as a moderating variable in construction companies in Purwokerto.

The population in this study is a construction company located in Purwokerto and making changes based on the government's omnibus law on the construction services sector, namely Law no. 2 of 2017. This research is a survey research with a quantitative descriptive discussion approach.

The results of this study indicate that: (1) Employee Involvement has a positive effect on readiness to change; (2) Dialogical Communication has a positive effect on readiness for change; (3) Self-Efficacy has a positive effect on readiness to change; (4) Perceived Organizational Support strengthens the positive influence of employee involvement on readiness to change; (5) Perceived Organizational Support strengthens the positive influence of dialogic communication on readiness for change; (6) Perceived Organizational Support strengthens the positive influence of self-efficacy on readiness to change.

The implication of this research is related to employee involvement, the management is expected to be able to increase employee engagement by adopting participatory management practices. Implications related to self-efficacy can lead to management who are expected to be able to provide encouragement and support the development of employee self-efficacy. Perceived organizational support should be given further attention by management by providing emotional and social support to employees during the change process, and openly acknowledging their contributions.

Keywords: *Employee Involvement, Dialogical Communication, Self-Efficacy, Readiness to Change, Perceived Organizational Support.*