

## Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kesiapan untuk Berubah pada Dosen

Fitri Fatimah Zahra<sup>\*</sup>, Lisa Widawati

Prodi Ilmu Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

<sup>\*</sup>fitrifatimahzahra@gmail.com, lisa.widawati@gmail.com

**Abstract.** Covid-19 pandemic has an effect on universities including the changes of academic activities, the learning system, and technology to enable the teaching staff to Work from Home. The lecturers who are actively involved in the grade achievement and the goal of the universities while the policy to Work from Home is being done show that there is an organizational commitment from the lecturers. Organizational commitment is said to have the correlation with the readiness to change so that the change that happen in the organization can achieve its success. This research aims to find and analyze the effects of Organizational Commitment on the Readiness to Change on the Lecturers of Bandung Islamic University. The research method used is causality method with the total subjects of 114 lecturers of UNISBA. This research uses the measurement tools, namely Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) and Readiness Change Scale. Based on the results of the analysis of simple linear regression test with the significance level = 0.05, it was obtained  $r_s = 0.523$  indicating that there is a positive effect of the organizational commitment on the readiness to change on the lecturers of Bandung Islamic University.

**Keywords:** *Work From Home, Organizational Commitment, Readiness for Change, Lecturers.*

**Abstrak.** Pandemi COVID-19 ini berpengaruh terhadap perguruan tinggi yaitu meliputi perubahan aktivitas akademik, sistem pembelajaran, dan teknologi untuk memungkinkan staf pengajar bekerja secara WorkFromHome. Dosen yang terlibat aktif pada pencapaian nilai dan tujuan universitas ketika kebijakan WorkFromHome dilaksanakan, menandakan bahwa adanya komitmen organisasi pada dosen. Komitmen organisasi dikatakan berhubungan dengan kesiapan untuk berubah, sehingga perubahan yang terjadi pada organisasi dapat mencapai keberhasilannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kesiapan untuk Berubah pada dosen Universitas Islam Bandung. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kausalitas dengan jumlah subjek 114 dosen UNISBA. Penelitian ini menggunakan alat ukur Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) dan Readiness Change Scale. Berdasarkan hasil uji analisis regresi linear sederhana dengan taraf signifikansi = 0.05 diperoleh  $r_s = 0.523$  yang menandakan terdapat pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kesiapan untuk berubah pada dosen Universitas Islam Bandung sebesar 52.3%.

**Kata Kunci:** *Bekerja dari Rumah, Komitmen Organisasi, Kesiapan Untuk Berubah, Dosen.*

## A. Pendahuluan

Komitmen organisasi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik, lebih produktif, dan memiliki keinginan untuk mencapai tujuan organisasinya (Mowday et al., 1979). Komitmen organisasi merupakan identifikasi individu dengan keterlibatan dalam organisasi bukan hanya loyalitas yang pasif, melainkan individu harus bersedia berkontribusi demi keberhasilan organisasi (Mowday et al., 1979). Komitmen organisasi merupakan faktor penting dalam tercapainya tujuan organisasi. Karyawan yang mempunyai komitmen tinggi akan berusaha lebih daripada karyawan yang mempunyai komitmen rendah (Larson, 2005).

Karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi akan menerima perubahan (Harimurti, 2014). Dengan demikian, komitmen organisasi merupakan prediktor terbaik dalam suatu perubahan organisasi, sehingga karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi lebih sejalan dengan tujuan dan nilai organisasi, bersedia mengeluarkan upaya lebih atas nama organisasi, dan lebih menerima perubahan organisasi (Iverson, 1996). Selain itu, Eby et al., (2005) menjelaskan bahwa ketika karyawan berpartisipasi dalam pelaksanaan perubahan, karyawan akan memiliki kesiapan untuk berubah yang lebih tinggi ketika adanya perubahan organisasi.

Perubahan organisasi tersebut yaitu ketika pandemi COVID-19 saat ini. Organisasi harus membuat inovasi dan strategi agar karyawannya tetap menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya agar organisasi bisa tetap bertahan dan produktif. Salah satu organisasi yang merasakan perubahan ini adalah perguruan tinggi. Hal ini meliputi perubahan aktivitas akademik, sistem pembelajaran, dan teknologi untuk memungkinkan dosen bekerja secara *Work From Home*.

Hal ini seperti pelaksanaan pembelajaran daring yang terjadi di Universitas Islam Bandung. Di mana ketika sebelum pandemi, UNISBA hanya menerapkan sistem daring sebesar 30% namun setelah adanya pandemi maka semakin menguatkan perubahan pembelajaran daring ini sehingga saat ini sudah sepenuhnya diberlakukan sistem daring, oleh karena itu seluruh karyawan khususnya dosen harus siap dengan perubahan yang diberlakukan tersebut. Dosen dituntut untuk mempelajari aplikasi dan media berbasis teknologi, serta dituntut untuk tetap produktif saat diberlakukannya *WorkfromHome* dengan tetap menjalankan sistem perkuliahan menggunakan berbagai teknologi seperti *Zoom*, *e-learning*, *Google Meet*, dan teknologi lainnya untuk melaksanakan kelas *online*.

Penelitian oleh Prastiti (2021) menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan positif antara komitmen organisasi dan kesiapan untuk berubah. Hasil ini berarti menunjukkan bahwa peningkatan komitmen organisasi akan mengarah pada peningkatan kesiapan karyawan untuk berubah dan sebaliknya. Studi sebelumnya menemukan beberapa prediktor psikologis dan sosial yang terkait dengan kesiapan karyawan untuk berubah yaitu persepsi individu terhadap kesesuaian konten perubahan, efikasi perubahan, dukungan manajemen, dan kepribadian yang terbuka dalam menghadapi perubahan (Smollan et al., 2010).

Berdasarkan penelitian Visagie & Steyn (2011), menyatakan bahwa komitmen organisasi berhubungan dengan kesiapan untuk berubah sehingga perubahan yang terjadi pada organisasi dapat mencapai keberhasilannya. Oleh karena itu komitmen organisasi memiliki kemampuan untuk mempengaruhi kesiapan individu untuk berubah (Visagie & Steyn, 2011). Karyawan yang memiliki komitmen organisasi merupakan karyawan yang terlibat aktif dalam pencapaian nilai serta tujuan organisasi, oleh karena itu kesiapan untuk berubah mudah dicapai oleh karyawan yang memiliki komitmen organisasi (Wan Rafei, et al., 2010).

Pada perubahan-perubahan yang terjadi tersebut, terdapat faktor penting keberhasilan organisasi dalam melakukannya yaitu kesiapan individu untuk berubah (Madsen, S. R. et al., 2013). Institusi perlu mengukur kesiapan karyawan dalam menghadapi perubahan, sehingga menyadari akan kebutuhan untuk melakukan perubahan (Mulà et al., 2017).

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya mengenai perubahan pada organisasi namun penelitian sebelumnya tidak berada pada konteks atau situasi pandemi serta belum sepenuhnya menerapkan sistem daring dan *Work from Home* di masa pandemi saat ini, maka peneliti akan melakukan penelitian mengenai Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kesiapan untuk Berubah (*Readiness for Change*) pada Dosen di Universitas Islam Bandung.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana Komitmen Organisasi pada dosen di Universitas Islam Bandung?
2. Bagaimana Kesiapan untuk Berubah pada dosen di Universitas Islam Bandung?
3. Apakah terdapat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kesiapan untuk Berubah pada dosen di Universitas Islam Bandung?

Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komitmen organisasi terhadap kesiapan untuk berubah pada dosen di Universitas Islam Bandung.

## B. Metodologi Penelitian

Komitmen organisasi merupakan kekuatan relatif dari identifikasi individu dengan keterlibatan dalam organisasi tertentu, sehingga individu bersedia untuk berkontribusi demi kesejahteraan organisasi (Mowday et al., 1979). Hal ini meliputi aspek-aspek komitmen organisasi, yaitu:

1. Identifikasi yaitu merupakan penerimaan karyawan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi adanya kebanggaan diri karena menjadi bagian dari organisasi.
2. Keterlibatan yaitu merupakan kesediaan karyawan untuk sungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaannya.
3. Loyalitas yaitu keinginan mempertahankan diri agar tetap menjadi anggota atau bagian dari organisasi. Loyalitas menunjukkan suatu keterikatan antara karyawan dengan organisasi.

Kesiapan untuk berubah merupakan sikap yang dipengaruhi konten perubahan, proses perubahan, konteks perubahan, dan atribut individu (Holt et al., 2007). Hal ini meliputi beberapa dimensi kesiapan untuk berubah, yaitu:

1. *Appropriatenes*, perubahan diusulkan tersebut dirasa tepat dan sesuai untuk organisasi;
2. *Change-Efficacy*, keyakinan mengenai kemampuan dalam mengimplementasikan perubahan yang telah diusulkan;
3. *Management Support*, dukungan dan komitmen yang diberikan oleh para pemimpin terhadap perubahan yang telah diusulkan
4. *Personal Benefit*, keuntungan yang dirasakan dengan adanya penerapan dari perubahan yang telah diusulkan.

Komitmen organisasi (Variabel X) menggunakan alat ukur *Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)* (Mowday et al., 1979) yang diadaptasi oleh Ingarianti (2015) yang terdiri dari 39 item berbentuk skala *Likert* 1 s/d 5. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa setiap item memiliki nilai validitas  $>0.3$  yang berarti valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai sebesar 0.938 yang berarti alat ukur ini reliabel.

Kesiapan Untuk Berubah (Variabel Y) menggunakan *ReadinessChangeScale* (Holt et al., 2007) yang diadaptasi oleh Selviani, 2019 terdiri dari 25 item. Kemudian dimodifikasi oleh peneliti sesuai dengan fenomena penelitian saat ini, terdiri dari aspek *Appropriateness* (8 item), *Change-Efficacy* (3 item), *ManagementSupport* (5 item), *Personal Benefit* (3 item). Hasil uji validitas setiap item menunjukkan rentang *corrected item total*  $>0.30$  yang berarti valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai sebesar 0.795 yang berarti alat ukur ini reliabel.

## C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

### Pengaruh Komitmen Organisasi (X) terhadap Kesiapan Untuk Berubah (Y)

Berikut adalah penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kesiapan untuk berubah, yang diuji menggunakan teknik analisis regresi linear. Hasil pengujian dijelaskan pada tabel 1.

**Tabel 1.** Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.066	0.236		0.282	0.779
	Komitmen Organisasi	0.742	0.067	0.723	11.082	0.000

a. *Dependent Variable:* Kesiapan untuk Berubah

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kesiapan untuk berubah dosen Universitas Islam Bandung. Dari tabel di atas dapat diketahui, hasil uji t untuk menguji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} = 11.082$  dengan tingkat signifikansi 0.000. Tingkat signifikansi ( $0.000 < 0.05$ ) berarti  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap kesiapan untuk berubah. Hal ini menunjukkan arah hubungannya positif maka dapat diartikan jika variabel komitmen organisasi meningkat maka akan meningkatkan kesiapan untuk berubah.

**Tabel 2.** Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.723 <sup>a</sup>	0.523	0.519	0.36117

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi  
b. Dependent Variable: Kesiapan untuk Berubah

Kemudian untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel komitmen organisasi terhadap variabel kesiapan untuk berubah dilakukan pengujian koefisien determinasi (*R Square*). Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa nilai *R square* sebesar 0.523 yang berarti pengaruh komitmen organisasi terhadap kesiapan untuk berubah (*readinessforchange*) adalah sebesar 52.3% sedangkan sisanya sebesar 47.7% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa arah hubungannya positif sehingga dapat diartikan bahwa jika variabel komitmen organisasi meningkat maka akan dapat meningkatkan kesiapan untuk berubah (*readinessforchange*). Dapat diartikan bahwa ketika dosen memiliki kekuatan dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian universitas yaitu dengan menerima nilai-nilai dan tujuan UNISBA yang berkaitan dengan penanaman nilai-nilai Islam ketika pengajaran untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berakhlakul-kharimah sebagai Mujahid, Mujtahid, Mujaddid, kemudian bersedia untuk bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugasnya dengan berdasarkan tridharma universitas yaitu melakukan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat, serta memiliki keinginan yang kuat untuk tetap mempertahankan dirinya menjadi bagian dari universitas.

Maka hal-hal yang berkaitan dengan komitmen tersebut dapat mempengaruhi dan meningkatkan kesiapan untuk berubah melalui aspek *appropriateness* yang menyebabkan dosen yakin bahwa perubahan pengajaran yang telah sepenuhnya dilaksanakan secara daring merupakan langkah tepat di tengah kondisi pandemi COVID-19 saat ini, *change-efficacy* menyebabkan dosen memiliki keyakinan atas kemampuan yang dimilikinya dalam melaksanakan perubahan tersebut, serta *managementsupport* menyebabkan dosen merasa bahwa rektor dan dekan juga ikut mendukung pelaksanaan perubahan yang diterapkan, dan *personal benefit* dosen merasa adanya keuntungan dari perubahan pembelajaran daring ini, meliputi waktu dan tempat kerja yang fleksibel, pekerjaan lebih cepat karena adanya sistem dan teknologi, meningkatkan kreativitas dan inovasi dosen dalam pembelajaran daring.

#### D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

Sebagian besar dosen Universitas Islam Bandung menunjukkan komitmen organisasi tinggi dalam mencapai tujuan serta visi dan misi yang ada di Universitas Islam Bandung, namun pihak universitas harus berusaha agar dosen dapat berkomitmen untuk tetap terlibat dan mempertahankan keanggotannya untuk menjaga kualitas pelayanan pendidikan.

Sebagian besar dosen Universitas Islam Bandung menunjukkan kondisi kesiapan untuk berubah tinggi dalam melaksanakan kebijakan baru oleh Universitas Islam Bandung yaitu *WorkFromHome* dan kuliah daring, namun beberapa dosen juga jika dilihat secara keseluruhan aspek masih tergolong rendah sehingga pihak universitas perlu mengetahui penyebabnya, sehingga kesiapan untuk berubah dapat dicapai oleh seluruh dosen.

Terdapat pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kesiapan untuk berubah pada dosen Universitas Islam Bandung sebesar 0,523 atau sebesar 52,3% dan sisanya sebanyak 47,7% merupakan pengaruh yang diberikan oleh faktor lainnya yang tidak diteliti

### Acknowledge

Saya ucapkan terimakasih kepada:

1. Lisa Widawati, Dra., M.Si, Psikolog dan Ayu Tuty Utami, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, saran, motivasi, dan doa kepada penulis hingga terlaksananya penelitian ini.
2. Seluruh dosen Universitas Islam Bandung yang telah bersedia menjadi partisipan dalam penelitian ini

### Daftar Pustaka

- [1] Allen, & Meyer. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology.*, 63, 1–18.
- [2] Backer, T.E. (1995). Readiness for Change: Strategi to Use Before Schools Meets Science. In T. Tyden. (Ed.), *When School Meets Science*. Stockholm: Stockholm Institute of Education Press.
- [3] Berneth, J. (2004). Expanding Our Understanding of The Change Message. *HR Development Review*, 3(1), 36-52.
- [4] Buchanan, Bruce. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533. doi:10.2307/2391809
- [5] Ciliana, D. Mansoer Wilman. (2008). Pengaruh Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kesiapan Untuk Berubah Pada Karyawan PT Bank Y. *Jurnal Psikologi Sosial*, 14(2), 160.
- [6] Cunningham, C. E., Woodward, et al. 2002. Readiness for Organizational Change: A Longitudinal Study of Workplace, Psychological and Behavioral Correlates. *Journal of Occupational and Organization Psychology*, 75: 377-392
- [7] Eby, L. T., Adams, D. M., Russell, J. E. A., & Gaby, S. H. (2000). Perceptions of Organizational Readiness for Change: Factors Related to Employees' Reactions to the Implementation of Team-Based Selling. *Human Relations*, 53(3), 419–442. doi:10.1177/0018726700533006
- [8] Fajrianti, Ayu B. P. (2012). Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Kesiapan untuk Berubah pada Karyawan Divisi Enterprise Service (DES) Telkom Ketintang Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi* 1(3).
- [9] Harimurti, Etti. (2014). Pengaruh Kesiapan Berubah, Komitmen Terhadap Organisasi, dan Komunikasi Tentang Perubahan Organisasi Terhadap Penerapan *Performance Management System*. *Jurnal Magister Psikologi UMA* 1(6).
- [10] Hatlevik, I. K. R., & Hatlevik, O. E. (2018). Examining the relationship between teachers' ICT self-efficacy for educational purposes, collegial collaboration, lack of facilitation and the use of ICT in teaching practice. *Frontiers in Psychology*, 9(JUN), 1–8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00935>

- [11] Holt, D. T., Armenakis, A. A., Feild, H. S., & Harris, S. G. (2007). Readiness for organizational change: The systematic development of a scale. *Journal of Applied Behavioral Science*, 43(2), 232–255. <https://doi.org/10.1177/0021886306295295>
- [12] Ingarianti, T. M. (2015). Pengembangan Alat Ukur Komitmen Organisasi. *Jurnal RAP UNP*, 6(1), 80–91.
- [13] Iverson, R.D. (1996). Employee acceptance of organizational change: The role of organizational commitment. *The International of Human Resource Management*. 7(1), 122–149.
- [14] Julita, & Rafaei (2010). Relationship of organizational commitment, locus of control and readiness to change among nurses. *Psycho behavioral science and quality of life: The 6th International Postgraduate Research Colloquium*.
- [15] Larson, P.A. (2005). File Organization: Implementation of a Method Guaranteeing Retrieval in One Access. *Communication of The ACM*, 27(7), 670–677.
- [16] Madsen, S. R., Miller, D., & John, C. R. (2013). Readiness for organizational change: Do organizational commitment and social relationships in the workplace make a difference? *Human Resource Development Quarterly*, 16(2), 16(2), 213–234.
- [17] Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171–194. doi:10.1037/0033-2909.108.2.171
- [18] Mulà, I., Tilbury, D., Ryan, A., Mader, M., Dlouhá, J., Mader, C., Benayas, J., Dlouhý, J., & Alba, D. (2017). Catalysing Change in Higher Education for Sustainable Development: A review of professional development initiatives for university educators. *International Journal of Sustainability in Higher Education*, 18(5), 798–820. <https://doi.org/10.1108/IJSHE-03-2017-0043>
- [19] Nordin, N. (2012). The influence of leadership behavior and organizational commitment on organizational readiness for change in a higher learning institution. *Asia Pacific Education Review*, 13(2), 239–249. <https://doi.org/10.1007/s12564-011-9200-y>
- [20] PikiranRakyat.com. (2020, 2 April). Perkuliahan Daring di UNISBA Diperpanjang Sampai Akhir Semester Genap. <https://www.pikiran-rakyat.com/pendidikan/pr01359841/perkuliahan-daring-di-unisba-diperpanjang-sampai-akhir-semester-genap>.
- [21] Pincus, K. V., Stout, D. E., Sorensen, J. E., Stocks, K. D., & Lawson, R. A. (2017). Forces for change in higher education and implications for the accounting academy. *Journal of Accounting Education*, 40(October), 1–18. <https://doi.org/10.1016/j.jaccedu.2017.06.001>
- [22] Pramadani, A. B. 2012. Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Kesiapan untuk Berubah pada Karyawan Divisi Enterprise Service (DES) Telkom Ketintang Surabaya. Fakultas Psikologi. Univeristas Airlangga. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 1(2).
- [23] Prastiti, Zaretta D. 2021. The Relationship Between Organizational Commitment and Readiness to Change for Employee of PT X. *Jurnal Organisasi dan Manajemen* 17(1) 78–88. <https://doi.org/10.33830/jom.v17i1.1003.2021>
- [24] Robbins, Stephen P. (2001). *Organization Behavior*. New Jersey: PrenticeHall International Inc.
- [25] Rowden, R. (2001). The Learning Organization and Strategic Change. *S.A.M. Advanced Management Journal*, 66(3), 11–24.
- [26] Selviani, S. (2019). Studi Deskriptif Readiness for Change pada Karyawan Perusahaan Manufaktur di PT . “ X ” Bandung. *Prosiding Psikologi Seminar Penelitian Sivitas Akademika Universitas Islam Bandung*, 5(2), 715–722. <http://karyailmiah.unisba.ac.id/index.php/psikologi/article/view/17469>
- [27] Smith, I. (2005). Achieving readiness for organizational change. *Library Management*, 26(6), 408–412
- [28] Smollan, R. K., Matheny, J. A., & Sayers, J. G. (2010). Chapter 4: Personality, affect, and

- organizational change: A qualitative study. In *Research on Emotion in Organizations* (Vol. 6). Elsevier. [https://doi.org/10.1108/s1746-9791\(2010\)0000006008](https://doi.org/10.1108/s1746-9791(2010)0000006008)
- [29] Tan, A., Brewer, P., & Liesch, P. W. (2007). Before the first export decision: Internationalisation readiness in the pre-export phase. *International Business Review*, 16(3), 294–309. doi:10.1016/j.ibusrev.2007.01.001
- [30] Visagie, C. M., & Steyn, C. (2011). Organisational commitment and responses to planned organisational change: An exploratory study. *Southern African Business Review*, 15(3), 98–121.
- [31] Warta UNISBA. (2020, 13 April). Cerita Kuliah Online Dosen dan Mahasiswa UNISBA di Tengah Wabah Pandemi COVID-19. <https://www.unisba.ac.id/cerita-kuliah-online-dosen-dan-mahasiswa-unisba/>
- [32] Witsqa, Y. (2019). Hubungan Komitmen Organisasi dengan Readiness for Change pada Karyawan Produksi PT . Kimia Farma Bandung. *Prosiding Psikologi Seminar Penelitian Sivitas Akademika Universitas Islam Bandung*, 5(2),774779.<http://karyailmiah.unisba.ac.id/index.php/psikologi/article/view/17580/pdf>.
- [33] Safira, Gita, Damayanti D Temi. (2021). *Pengaruh Academic Self Efficacy terhadap Penyesuaian Akademik Mahasiswa pada Pembelajaran Jarak Jauh*. *Jurnal Riset Psikologi*,1(2),109-118.