

ABSTRAK

Indonesia saat ini sedang dalam proses transisi menuju era industri 4.0, yang membawa berbagai perubahan signifikan. Dalam konteks ini, organisasi harus siap melakukan perubahan untuk memanfaatkan peluang yang ditawarkan oleh era industri 4.0. Oleh karena itu, organisasi perlu memiliki sumber daya manusia (SDM) dengan tingkat kesiapan untuk berubah (*Readiness For Change*) yang tinggi. Kesiapan individu untuk berubah, atau *Readiness For Change*, mengacu pada sejauh mana individu siap secara mental, psikologis, atau fisik untuk menerima perubahan yang terjadi atau akan dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana peran *Perceived Organizational Support* sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara *Psychological Capital* dan *Readiness For Change* pada karyawan di Kota Bandung. Data penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 255 responden yang merupakan karyawan yang bekerja di Kota Bandung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* tidak berperan secara signifikan sebagai moderator dalam hubungan antara *Psychological Capital* dan *Readiness For Change*. Namun, dimensi-dimensi dalam *Psychological Capital* seperti *Self-Efficacy*, *Hope*, *Resilience*, dan *Optimism* terbukti secara signifikan memprediksi tingkat *Readiness For Change* pada karyawan di Kota Bandung.

Kata Kunci : *Psychological Capital*, *Readiness For Change*, *Perceived Organizational Support*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan sebanyak-banyaknya kepada Allah SWT yang mana berkat limpahan serta karunianya penulis dapat menyelesaikan penelitian dengan judul “Peran *Perceived Organizational Support* Pada Hubungan Antara *Psychological Capital* Dan *Readiness For Change* Pada Karyawan Di Kota Bandung” sebagai salah satu prasyarat untuk menempuh ujian akhir strata satu (S1) dari Fakultas Psikologi Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia.

Dalam menyusun penelitian ini, penulis mendapatkan banyak masukan, dukungan serta bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Ir. Bob Foster, M.M., selaku Rektor Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia.
2. Ibu Evi Sri Nurhastuti, S.Psi., M.M., Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia.
3. Ibu Pradiptya S. Putri., M.Psi., Psikolog selaku Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia.
4. Bapak Ilham Medal Junjuran, S.Psi., M.Si selaku dosen pembimbing satu yang telah banyak memberikan masukan dan saran kepada penulis dalam menyusun penelitian ini.
5. Ibu Karima Astari, S.Psi., M.Psi selaku dosen pembimbing kedua yang telah banyak memberikan masukan dan saran kepada penulis dalam menyusun penelitian ini.

6. Ibu Cahyaning Widyastuti, S.Psi., M.Si. selaku dosen wali yang telah banyak memberikan arahan dan dukungan kepada penulis selama perkuliahan.
7. Segenap civitas akademik Fakultas Psikologi, Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia terutama seluruh dosen, terima kasih atas segala ilmu dan bimbingannya.
8. Orang tua penulis, yang sudah senantiasa memberikan dukungan serta doa dalam perjalanan akademis penulis.
9. Ade Daniatul Mughfiroh, Fanisa Megawati Subagio, Putri Meilinda, Reza Fauzi Pamungkas dan seluruh teman-teman psikologi UNIBI Angkatan 2020, khususnya kelas Psikologi B, yang telah menemani penulis sepanjang perjalanan perkuliahan.
10. Seluruh pihak yang terlibat dan telah membantu penulis dalam proses penyusunan penelitian ini sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan segera.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan baik isi maupun susunannya, penulis sangat terbuka terhadap kritik dan saran terhadap penulis.

Bandung, 29 Juli 2024

Penulis,

Aditya Eka Putra