

Tabel 4. 15 Uji regresi Berdasarkan Pendidikan Terakhir	85
Tabel 4. 16 Uji Regresi Berdasarkan Lama Bekerja	87

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Industri 4.0 merupakan revolusi industri yang ditandai dengan penggunaan teknologi digital di dalam berbagai pekerjaan yang ada. Penggunaan teknologi digital ini bertujuan untuk meningkatkan efektifitas dan produktivitas pekerjaan (Randi et al, 2021). Dilansir dalam pressrelease.id oleh Kementerian Perindustrian (2019), Airlangga Hartarto selaku Menteri Perindustrian menyebutkan bahwa Indonesia sudah siap memasuki era industri 4.0 dengan peluncuran *Roadmap Making* Indonesia 4.0 oleh Presiden Joko Widodo pada 4 April 2018. *Roadmap Making* Indonesia 4.0 ini bertujuan untuk menjadikan Indonesia sebagai salah satu ekonomi terbesar di dunia pada 2030 dengan meningkatkan *nett export*, kontribusi sektor manufaktur terhadap PDB, dan produktivitas yang kompetitif, semua didorong oleh penerapan teknologi dan inovasi. Langkah ini merupakan awal yang penting dalam mempersiapkan Indonesia untuk bersaing di era industri 4.0 yang semakin mendominasi dunia saat ini. Salah satu fokus utama kebijakan Making Indonesia 4.0 adalah peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) (Astuti & Stiawati, 2023).

Menanggapi hal tersebut, Kementerian Perindustrian menyusun Rencana Induk Pembangunan Industri Nasional (RIPIN) 2015-2035 dalam tiga tahapan yang tertuang dalam PP No 14 tahun 2015. Tahap I (2015-2019) berfokus pada

peningkatan nilai tambah Sumber Daya Alam, termasuk industri hulu berbasis agro, mineral, dan migas. Fokus ini diiringi dengan pembangunan industri pendukung dan andalan secara selektif melalui penyiapan SDM yang kompeten dan ahli, serta peningkatan penguasaan teknologi. Pada Tahap II (2020-2024), fokusnya adalah pencapaian keunggulan kompetitif berwawasan lingkungan melalui penguatan struktur industri dan penguasaan teknologi, didukung oleh SDM yang berkualitas. Tahap III (2025–2035) membawa visi untuk menjadikan Indonesia sebagai negara industri yang tangguh, dengan struktur industri nasional berbasis inovasi dan teknologi yang kuat serta berdaya saing tinggi di ranah global.

Saat ini, Rencana Induk Pembangunan Industri Nasional (RIPIN) berada pada tahap II, di mana perkembangan struktur industri dan transformasi digital akan menyebabkan banyak perubahan organisasi. Oleh karena itu organisasi harus selalu siap melakukan perubahan untuk memanfaatkan peluang di era industri 4.0 ini. Organisasi yang tidak dapat beradaptasi akan tertinggal, sedangkan yang mampu menyesuaikan diri akan berhasil dalam persaingan (Zuana & Sopiah, 2022). Perubahan organisasi yang dilakukan di industri 4.0 sesuai dengan RIPIN tahap II penting untuk diperhatikan, karena perubahan ini akan menghasilkan perubahan pada beberapa aspek dalam organisasi, sesuai dengan definisi perubahan organisasi menurut Cummings & Worley (2015). Oleh karena itu, agar organisasi dapat mengikuti perubahan di era industri 4.0, maka perusahaan harus memiliki kesiapan dalam menghadapi perubahan, yang dikenal sebagai *Readiness For Change*, pada tingkat organisasi maupun

individu. Peningkatan kesiapan ini dapat dimulai dari individu yang bekerja di perusahaan. Akan tetapi, Berdasarkan laporan yang ditulis oleh Primadoc (2022), Menteri Ketenagakerjaan RI, Ida Fauziah menyebutkan bahwa transformasi digital di Indonesia belum optimal. Hal tersebut karena mayoritas SDM memiliki pemahaman teori yang kuat, tetapi kurang mampu menerapkan praktik secara efektif, menunjukkan perlunya persiapan tambahan dalam menghadapi situasi praktis. Hal ini sesuai dengan survey *World Talent Ranking* yang dirilis *Institute for Management Development* (IMD) pada tahun 2023, menunjukkan bahwa daya saing SDM Indonesia mengalami penurunan signifikan dari tahun 2019-2023. Pada tahun 2023, Indonesia mendapatkan skor 51,13 dari 100 poin, menempatkannya pada peringkat ke-47 dari 64 negara yang disurvei. Hal ini menegaskan perlunya upaya lebih lanjut dalam investasi dan pengembangan SDM domestik serta meningkatkan kesiapan SDM secara keseluruhan untuk menghadapi tuntutan era digital saat ini.

Dilansir dalam Sindonews oleh Agung Bakti Sarasa (2018), Joko Widodo, saat menjabat sebagai presiden Indonesia, mengungkapkan bahwa Kota Bandung menduduki posisi yang paling siap dalam menghadapi revolusi industri 4.0 di antara seluruh kota di Indonesia. Keunggulan ini didukung oleh kemajuan infrastruktur serta adopsi ekonomi digital seperti digitalisasi transaksi sejak tahun 2016, yang menjadikan Bandung sebagai kota yang berkembang pesat dibandingkan dengan kota-kota lainnya. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Septiansyah et al. (2023), yang menegaskan bahwa Kota Bandung memang paling siap dalam menghadapi

revolusi industri 4.0. Namun, meskipun Kota Bandung dianggap siap menyambut Industri 4.0 berkat kemajuan infrastruktur dan perkembangan ekonomi digital, tantangan muncul dari kurangnya kesiapan sumber daya manusia (SDM) dalam mengikuti perubahan yang terjadi. Hal tersebut sesuai dengan laporan yang ditulis oleh Machradin Wahyudi Ritonga di Kompas (2023), Arief Anshory Yusuf, Guru Besar Ekonomi Pembangunan Universitas Padjadjaran menjelaskan bahwa sumber daya manusia di Bandung kurang dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi khususnya yang berkaitan dengan teknologi. Hal tersebut karena pendidikan yang diterima cenderung terbatas, sebagaimana yang disorot oleh data dari Badan Pusat Statistik (BPS) Jabar tahun 2023 yang menyatakan bahwa mayoritas SDM hanya memiliki pendidikan setingkat SMP atau setara dengan 9 tahun. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Jabar, Iendra Sofyan, juga menekankan bahwa permasalahan SDM menjadi tantangan serius dalam pembangunan Jabar. Oleh karena itu, tantangan yang dihadapi perusahaan dibanding saat ini adalah ketidaksiapan SDM dalam mengikuti perubahan yang disebabkan oleh era Industri 4.0 ini. Untuk mengatasi hal tersebut, penting bagi organisasi untuk meningkatkan tingkat kesiapan perubahan individu yang bekerja untuk mereka, sebagai indikator kemampuan organisasi dalam menghadapi tantangan yang dihadapi dalam lingkungan bisnis yang terus berubah ini.

Berdasarkan hal yang telah dibahas diatas, kesiapan untuk menghadapi perubahan atau *Readiness For Change* sangat penting untuk dibahas.

Readiness For Change sendiri merupakan suatu sikap dimana individu siap untuk berubah ke arah Positif yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu konten/isi (apa yang akan diubah), proses (bagaimana perubahan dilakukan), konteks (keadaan di mana perubahan terjadi), dan individu (karakteristik individu yang diminta untuk berubah) (Holt et al, 2007). Hal ini mengacu pada sejauh mana individu siap dan mampu menghadapi perubahan. Sikap ini merupakan kombinasi dari berbagai faktor yang saling berinteraksi untuk menentukan kesiapan individu dalam menghadapi dan mengadaptasi diri terhadap perubahan. Holt (2010) juga menambahkan bahwa kesiapan individu terhadap perubahan menjadi krusial karena merekalah yang akan langsung terpengaruh oleh perubahan dalam organisasi. Dengan karyawan yang memiliki kemampuan untuk berubah yang baik, maka organisasi dapat memastikan bahwa mereka dapat mengadaptasikan diri dengan cepat terhadap perubahan teknologi dan tren yang terjadi di era industri 4.0 (Holt et al, 2007). Lama orang bekerja dalam suatu perusahaan ternyata memiliki dampak terhadap *Readiness For Change* karyawan. Umumnya, individu memerlukan waktu minimal enam bulan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja, sehingga mereka dapat memiliki kesiapan untuk menghadapi perubahan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Hal ini penting karena UU No. 13 Tahun 2003 dan UU No. 6 Tahun 2023 menegaskan bahwa karyawan yang telah bekerja minimal 6 bulan memiliki kewajiban untuk mengikuti perubahan dan kebijakan yang ada di perusahaan serta memiliki hak yang melindungi mereka. Selain itu terdapat beberapa faktor lain mengapa individu bisa memiliki *Readiness For*

Change yang baik diantaranya individu memiliki kesadaran bahwa lingkungan dan situasi kerja selalu berubah, Individu memiliki keinginan untuk terus berkembang ke arah yang lebih baik, serta Individu memiliki suatu tujuan yang harus ia capai (Ahmad et al, 2018).

Menurut Holt (2007), terdapat 4 dimensi dalam *Readiness For Change* diantaranya *Change-Efficacy* yaitu rasa percaya terhadap kemampuan diri dalam menerapkan perubahan, *Management Support* yaitu persepsi individu bahwa perusahaan mendukung dan berkomitmen terhadap perubahan, *Appropriateness* yaitu ketepatan alasan dalam melakukan perubahan, *Personal Valence* yaitu keuntungan yang dirasakan secara pribadi yang akan didapatkan (Selviani et al, 2019). Keempat dimensi ini penting bagi anggota organisasi karena memungkinkan mereka untuk secara efektif mendukung perubahan yang dilakukan oleh organisasi. Salah satu cara untuk memunculkan dimensi-dimensi ini adalah melalui sikap Positif individu terhadap pekerjaannya. Hal ini mencakup pemahaman individu tentang tujuan perubahan yang terjadi dan memiliki tujuan yang sejalan dengan tujuan organisasi, serta keyakinan dalam proses perubahan tersebut. Penting untuk dicatat bahwa *Psychological Capital* dapat berperan dalam membentuk dimensi-dimensi ini. Tiga dari dimensi *Readiness For Change*, yaitu *Change-Efficacy*, *Appropriateness*, dan *Personal Valence*, secara konsisten sejalan dengan dimensi *Psychological Capital*. Oleh karena itu, *Psychological Capital* memainkan peran penting dalam mengembangkan *Readiness For Change* dan membantu individu serta

organisasi dalam menghadapi perubahan yang terjadi dengan lebih efektif (Kartika et al, 2021; Lizar et al, 2015).

Dalam konteks *Psychological Capital*, terdapat komponen penting yang perlu diperhatikan selain keyakinan akan tujuan dan *Optimism*. *Psychological Capital* juga mencakup kemampuan individu untuk merespons kegagalan dengan penuh ketahanan, serta kemampuan untuk belajar dari pengalaman tersebut. *Psychological Capital* berfokus pada perkembangan psikologis individu dan memiliki pengaruh langsung pada *Readiness For Change*, yaitu kesiapan individu dalam menghadapi perubahan organisasi. Hal tersebut karena *Psychological Capital* berfokus pada perkembangan psikologis dalam diri individu dimana dengan meningkatkan dimensi yang terdapat di dalamnya maka *Readiness For Change* pada individu pun dapat meningkat (Kartika et al, 2021).

Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya bahwa *Psychological Capital* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Readiness For Change* (Lizar et al, 2015; Ningrum & Salendu, 2021). *Psychological Capital* sendiri terdiri dari empat dimensi yaitu *Self-Efficacy*, *Hope*, *Optimism*, dan *Resiliency* yang mempengaruhi *Readiness For Change* pada individu. Temuan lain juga menegaskan bahwa *Psychological Capital* dapat memprediksi kesiapan individu dalam menghadapi perubahan, serta berkontribusi pada kemampuan individu dalam mengatasi tantangan dan ketidakpastian yang muncul dalam proses perubahan (Gani et al, 2019). Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menemukan pentingnya *Psychological Capital*

dan faktor-faktor psikologis lainnya dalam mempersiapkan individu untuk menghadapi perubahan, dan memberikan kontribusi berharga bagi organisasi dalam merencanakan serta melaksanakan perubahan yang sukses.

Meskipun *Psychological Capital* memiliki peran yang penting dalam mempersiapkan individu untuk menghadapi perubahan dalam konteks organisasi. Namun, perlu diingat bahwa *Psychological Capital* ini tidak cukup untuk berdiri sendiri sebagai predictor utama *Readiness For Change* (Lizar et al, 2015). Dalam konsep *Readiness For Change*, terdapat dimensi yang krusial yang dikenal sebagai *Management Support* yaitu dukungan organisasi dalam memfasilitasi perubahan yang akan dilaksanakan serta memberikan fasilitas untuk mengadakan pelatihan, pembinaan dan konseling yang dianggap sebagai inisiatif untuk dapat meningkatkan kesiapan karyawan untuk berubah (Lizar et al, 2015). Individu yang bekerja dalam suatu organisasi dapat meningkatkan nilai mereka melalui pengembangan *Psychological Capital*. Namun untuk memaksimalkan dukungan yang diberikan oleh perusahaan (*Management Support*) maka Sumber daya manusia yang ada harus merasa bahwa mereka didukung oleh perusahaan (*Perceived Organizational Support*). Sehingga dukungan yang diberikan oleh perusahaan dapat berdampak pada kesiapan individu untuk berubah (*Readiness For Change*). *Perceived Organizational Support* merupakan persepsi individu tentang dukungan yang diberikan oleh organisasi. Dengan adanya dukungan yang diberikan oleh organisasi dan individu merasa dirinya didukung maka individu akan lebih siap serta termotivasi untuk menghadapi perubahan yang terjadi, dan *Readiness For*

Change mereka akan meningkat secara signifikan (Putra et al, 2021; Meilian et al, 2020). Dengan demikian, peran *Psychological Capital* dan *Perceived Organizational Support* saling berkesinambungan untuk membantu individu dalam menghadapi perubahan organisasi secara efektif.

Perceived Organizational Support merupakan konsep yang merujuk pada bagaimana karyawan memandang sejauh mana organisasi menghargai dan peduli terhadap kontribusi serta kesejahteraan mereka (Eisenberger et al, 1986). *Perceived Organizational Support* juga mencakup keyakinan karyawan terhadap kemampuan organisasi dalam membantu mereka dalam menyelesaikan tugas dengan efektif dan mengatasi situasi yang menekan, serta penilaian mereka terhadap kebijakan dan prosedur organisasi yang dibentuk berdasarkan pengalaman (Rhoades & Eisenberger, 2002). Penelitian sebelumnya telah memberikan bukti yang kuat mengenai peran *Perceived Organizational Support* dalam mempengaruhi *Readiness For Change* individu. *Perceived Organizational Support* dilihat sebagai elemen dukungan yang diberikan oleh perusahaan kepada anggota organisasinya (Raditya et al, 2019). Temuan ini juga diperkuat oleh hasil penelitian lain yang menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* memiliki efek Positif yang signifikan dalam meningkatkan *Readiness For Change* (Soeharso & Raihanah, 2023; Anggraeni & Febrianti, 2022; Kebede & Wang, 2022).

Interaksi *Perceived Organizational Support* terhadap hubungan antara *Psychological Capital* dan *Readiness For Change* merupakan aspek penting dalam memahami bagaimana faktor-faktor ini saling berhubungan dalam

konteks kesiapan untuk melakukan perubahan. *Perceived Organizational Support* dapat memperkuat pengaruh faktor-faktor *Psychological Capital* seperti *Self-Efficacy*, *Hope*, *Optimism*, dan *Resiliency* terhadap *Readiness For Change* yang mencakup dimensi seperti *Change-Efficacy*, *Management Support*, *Appropriateness*, dan *Personal Valence* (Putra et al, 2021). Terutama pada dimensi *Management Support* pada *Readiness For Change*, dimana dukungan yang dirasakan dari organisasi memberikan dorongan dan keyakinan tambahan pada individu untuk menghadapi perubahan dengan keyakinan, motivasi, sikap Positif, dan ketahanan yang lebih besar. Ini menggambarkan pentingnya peran organisasi dalam membentuk keyakinan individu dalam menghadapi perubahan, serta bagaimana dukungan organisasi mempengaruhi persepsi individu terhadap dukungan terkait perubahan.

Hal tersebut sesuai dengan penemuan pada penelitian yang telah dilakukan sebelumnya bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh Positif dan signifikan terhadap *Readiness For Change*, *Perceived Organizational Support* juga berpengaruh Positif dan signifikan terhadap *Psychological Capital* (Putra, Asmony, & Nurmayanti, 2021; Anggraeni & Febrianti, 2022; Meilian, Idulfilastri, & Dewi, 2020). Hasil ini memberikan pemahaman yang lebih kuat tentang peran penting *Perceived Organizational Support* dalam konteks persiapan individu untuk menghadapi perubahan dalam organisasi. Dalam konteks ini, dukungan yang dirasakan dari organisasi tidak hanya mempengaruhi *Readiness For Change*, tetapi juga berkontribusi pada pengembangan *Psychological Capital* individu.

Penting untuk memahami bahwa dukungan organisasi yang dirasakan oleh individu memiliki dampak yang berarti pada kesiapan individu untuk menghadapi perubahan. Dengan merasa didukung oleh organisasi, individu cenderung lebih siap dan termotivasi untuk menghadapi perubahan yang terjadi (Putra et al, 2021). Oleh karena itu, untuk lebih memahami sejauh mana *Perceived Organizational Support* memperkuat *Readiness For Change*, penelitian ini akan menggunakan *Perceived Organizational Support* sebagai moderator yang memoderasi hubungan antara faktor-faktor psikologis, termasuk *Psychological Capital*, dan *Readiness For Change*.

Hal tersebut sejalan dengan hasil survei pendahuluan yang telah dilakukan oleh peneliti, dimana terungkap bahwa karyawan di organisasi merasa bahwa perubahan sangat penting dilakukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) dan kinerja dengan cara memperbaiki sistem yang sudah ada. Hal ini mengindikasikan bahwa baik individu maupun organisasi memiliki motivasi yang sejalan dalam menjalankan perubahan, yang sesuai dengan dimensi *Appropriateness* dalam konsep *Readiness For Change*. Selain itu, karyawan juga menunjukkan keyakinan bahwa mereka memiliki kemampuan untuk melaksanakan perubahan yang diperlukan, yang mencerminkan dimensi *Change-Efficacy* dalam *Readiness For Change*. Karyawan pun menganggap sangat penting bagi perusahaan untuk memberikan dukungan kepada individu yang bekerja untuk mereka, dan ini menekankan pentingnya *Perceived Organizational Support*, yang dapat diwujudkan melalui *Management Support*. Alasan utama karyawan untuk mendukung perubahan

adalah karena mereka ingin memperoleh manfaat pribadi, seperti pengembangan keterampilan baru dan peningkatan gaji, yang sesuai dengan dimensi *Personal Valence* dalam *Readiness For Change*. Temuan ini menggambarkan keselarasan antara individu, organisasi, dan tujuan perubahan yang diperlukan, dan menjadi landasan penting dalam merancang strategi perubahan yang efektif dalam organisasi.

Berdasarkan literatur yang ada dan diperkuat oleh survei pendahuluan yang telah dilakukan, maka penelitian ini relevan untuk dilakukan. Hal tersebut karena penelitian ini akan menginvestigasi pengaruh *Psychological Capital*, yang melibatkan dimensi *Self-Efficacy*, *Hope*, *Optimism*, dan *resiliency*, pada *Readiness For Change* melalui dimensi *Change-Efficacy*, *Management Support*, *Appropriateness*, dan *Personal Valence*. Hal tersebut penting karena peran psikologis individu dalam konteks perubahan organisasi dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif tentang bagaimana karyawan dapat lebih siap dalam menghadapi perubahan yang berkelanjutan. Selain itu, penelitian ini akan mempertimbangkan moderasi *Perceived Organizational Support*, yang mencerminkan sejauh mana karyawan merasa didukung oleh organisasi dalam menghadapi perubahan. Kehadiran faktor moderasi ini dapat menjelaskan dalam situasi apa *Psychological Capital* memiliki dampak yang lebih signifikan pada *Readiness For Change*. Dengan demikian, penelitian ini akan memberikan pandangan yang lebih mendalam tentang bagaimana organisasi di Kota Bandung dapat lebih efektif dalam memfasilitasi kesiapan individu terhadap perubahan, yang pada gilirannya akan mendukung

pertumbuhan, inovasi, efisiensi, dan adaptasi perusahaan terhadap perubahan lingkungan eksternal, sesuai dengan ekspektasi karyawan.

1.2 Identifikasi Masalah

Dalam era industri 4.0, perusahaan harus memiliki kemampuan yang kuat untuk mengikuti perubahan yang disebabkan oleh transformasi digital dan teknologi. Hal tersebut dilakukan agar perusahaan mampu untuk menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi secara cepat dan terus-menerus untuk tetap bersaing di pasar global yang kompetitif. Namun adanya masalah ketidaksiapan SDM untuk mengikuti perubahan yang terjadi telah menjadi masalah yang harus segera diatasi. Oleh sebab itu, mengembangkan *Readiness For Change* pada individu yang bekerja menjadi sangat penting. *Readiness For Change* merupakan suatu konsep yang mencakup beberapa dimensi seperti *Change-Efficacy*, *Management Support*, *Appropriateness*, dan *Personal Valence*. Untuk meningkatkan *Change-Efficacy*, *Appropriateness*, dan *Personal Valence* maka pengembangan *Psychological Capital* menjadi suatu faktor penting yang terdiri dari dimensi-dimensi seperti *Self-Efficacy*, *Hope*, *Optimism*, dan *Resiliency*. Pengembangan *Psychological Capital* akan secara *Positif* mempengaruhi kesiapan individu dalam menghadapi perubahan. Namun, untuk optimalisasi peningkatan *Readiness For Change*, perusahaan juga perlu memberikan *Management Support* kepada individu yang bekerja di dalamnya. Dalam konteks ini, *Perceived Organizational Support* menjadi kunci, dan meningkatnya *Perceived Organizational Support* melalui *Management Support* dapat memperkuat faktor-faktor *Psychological Capital*

individu yang berkontribusi pada *Readiness For Change*. Dengan demikian, *Perceived Organizational Support* berperan sebagai moderator yang menghubungkan pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Readiness For Change*.

Dengan demikian, penelitian ini akan membahas masalah penting ketidaksiapan SDM dalam menghadapi perubahan yang diakibatkan oleh era Industri 4.0. Faktor-faktor seperti *Psychological Capital* dan *Perceived Organizational Support* akan dieksplorasi dalam hubungannya dengan *Readiness For Change*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat peran *Perceived Organizational Support* sebagai variabel moderasi pada hubungan antara *Psychological Capital* dan *Readiness For Change* pada karyawan di kota Bandung.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat peran *Perceived Organizational Support* sebagai variabel moderasi pada hubungan antara *Psychological Capital* dan *Readiness For Change* pada karyawan di kota Bandung.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian tugas akhir ini adalah sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai Pengaruh *Psychological Capital* terhadap

Readiness For Change, bagaimana pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Readiness For Change*, dan untuk mengetahui Seberapa kuat peran *Perceived Organizational Support* dan *Psychological Capital* terhadap *Readiness For Change*.

1.4.2 Manfaat Praktis

A. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana yang bermanfaat dalam mengimplementasikan pengetahuan peneliti tentang *Psychological Capital*, *Readiness For Change*, dan *Perceived Organizational Support*.

B. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan membuka wawasan terkait *Psychological Capital*, *Readiness For Change*, dan *Perceived Organizational Support*.

C. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan menjadi sarana yang bermanfaat untuk perusahaan dalam memperluas wawasan dan pengetahuan terkait *Psychological Capital*, *Readiness For Change*, dan *Perceived Organizational Support*.