

## ABSTRAK

### **Gusnanto. 1158020116. “Pengaruh Interaktif *Employee Engagement* dan *Perceived Organizational Support* terhadap *Readiness for Change* pada Karyawan PT. Pos Indonesia di Wilayah Kota Bandung”**

Dewasa ini sektor bisnis mengalami perubahan yang begitu pesat. Perubahan ini harus diantisipasi oleh setiap perusahaan jika mereka ingin bertahan dalam bisnis yang mapan, tak terkecuali PT. Pos Indonesia. Salah satu kunci sukses penerapan perubahan adalah adanya kesiapan untuk berubah individu dalam organisasi itu sendiri. Individu yang siap menerima perubahan akan senantiasa mendukung upaya perubahan organisasi. Sementara individu yang tidak siap menerima perubahan cenderung menunjukkan sikap resisten dan mempertahankan zona nyaman (*status quo*).

Kesiapan individu untuk berubah dipengaruhi oleh banyak faktor, di antaranya keterikatan karyawan dan persepsi dukungan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh keterikatan karyawan (X1) terhadap kesiapan untuk berubah (Y), pengaruh persepsi dukungan organisasi (X2/M) terhadap kesiapan untuk berubah (Y), serta pengaruh interaktif keterikatan karyawan (X1) dan persepsi dukungan organisasi (X2/M) terhadap kesiapan untuk berubah (Y), atau untuk mengetahui efek moderasi dari persepsi dukungan organisasi.

Penelitian ini menggunakan metode eksplanasi dengan pendekatan kuantitatif. Objek penelitian ini adalah karyawan PT. Pos Indonesia di beberapa Kantor Pos Cabang Bandung. Jumlah sampel sebanyak 96 responden dihitung menggunakan rumus Lemeshow dkk. Teknik penarikan sampel menggunakan teknik acak sederhana. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan total 78 pernyataan. Pengujian hipotesis menggunakan *moderating regression analysis* (MRA).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterikatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan untuk berubah ( $R^2 = 10\%$ ), persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan untuk berubah ( $R^2 = 35,8\%$ ), serta efek moderasi persepsi dukungan organisasi memperkuat pengaruh keterikatan karyawan terhadap kesiapan untuk berubah dengan menghasilkan  $R^2$  sebesar 37,2%, atau meningkat sebesar 27,2% dari  $R^2$  pertama yang sebesar 10%. Dapat disimpulkan bahwa ketiga hipotesis dalam penelitian ini diterima.

**Kata Kunci:** Kesiapan berubah, keterikatan karyawan, persepsi dukungan organisasi, interaktif, moderasi.

## ABSTRACT

**Gusnanto. 1158020116. “The Interactive Effect of Employee Engagement and Perceived Organizational Support on Readiness for Change at PT. Pos Indonesia’s Employees in the City of Bandung”**

Nowadays, the business sector changes rapidly. This changes must be anticipated by every company if they want to stay in an established business, it’s mean there is no exception for PT. Pos Indonesia. One of the succesfull keys on the implementation of changes is the individuals ‘readiness for change’ in the organization itself. The individuals who are ready to accept the changes will always support the organization. While, the individuals who are not ready to accept the changes tend to show their resistance and stay in their comfort zone (*status quo*).

The ‘readiness for change’ is influenced by many factors, including ‘employee engagement’ and ‘perceived organizational support’. This study aims to examine the effect of employee engagement (X1) on rediness for change (Y), the effect of perceived organizational support (X2/M) on readiness for change, and the interactive effect of employee engagement (X1) and perceived organizational support (X2/M) on readiness for change (Y), or to determine the moderating effect of perceived organizational support.

This study use explanatory method with quantitative approach. The object of this study is the employees of PT. Pos Indonesia in several Bandung Branch Post Officers. The total sample of 96 respondents was calculated using Lemeshow et al. formula. The sampling technique used is a simple random technique. The data were collected using a questionnaire with a total number of 78 statements. The hypothesis testing use moderating regression analysis (MRA)

The results of this study shown us that employee engagement has a positive and significant effect on readiness for change ( $R^2 = 10\%$ ), perceived organizational support has a positive and significant effect on readiness for change ( $R^2 = 35,8\%$ ), the moderating effect of perceived organizational support is to strengthen the effect of employee engagement on rediness for change by producing  $R^2$  of 37,2%, it increased 27,2% variance from the first  $R^2$  of 10%. Thus, it can be concluded that the three hypotheses in this study were supported.

**Keywords:** Rediness for change, employee engagement, perceived organizational support, interactive, moderation.