

ABSTRAKSI

Perubahan organisasi merupakan sebuah proses dimana sebuah organisasi berubah dari keadaan saat ini ke keadaan yang diinginkan untuk meningkatkan efektivitasnya. Perubahan ini dibutuhkan dukungan dari pemimpin, manajemen, dan seluruh karyawan. Perubahan tersebut akan sukses apabila seluruh anggota organisasi berperan di dalamnya. Seseorang yang memiliki *transformational leadership style* akan memengaruhi *readiness for change* yang akan berdampak pada pengembangan dan pembentukan *commitment to change* dari karyawannya.

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *transformational leadership* terhadap *commitment to change* dengan *readiness for change* sebagai variabel mediasi. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah: *transformational leadership*, *readiness for change*, dan *commitment to change*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan didukung oleh data primer dari wawancara dan kuesioner. Penelitian ini menggunakan data primer dari 70 karyawan, dimana data tersebut diambil dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan tetap PT. Telkom Divisi Regional V Surabaya. Teknik analisis yang digunakan yaitu *Partial Least Square* (SmartPLS 3.0). Hasil menunjukkan bahwa *transformational leadership* tidak memiliki efek yang signifikan terhadap *commitment to change*, *transformational leadership* memiliki efek yang signifikan terhadap *readiness for change*, dan *readiness for change* memiliki efek yang signifikan terhadap *commitment to change*. Hal ini berarti bahwa *readiness for change* terbukti sebagai variabel mediasi dan memediasi secara penuh antara *transformational leadership* dan *commitment to change*.

Kata Kunci: *Transformational Leadership, Readiness for Change, Commitment to Change*

ABSTRACT

Organizational change is a process whereby an organization change from the current state to the desired state to increase its effectiveness. These changes required the support of a leader, management, and all employees. The change will be successful if all of the organization's role in it. Someone who has a transformational leadership style will affect the readiness for change that will impact on the development and formation of commitment to change from employees.

This study aimed to analyze the effect of transformational leadership toward commitment to change with readiness for change as a mediating variable. The variables used in this study are: transformational leadership, readiness for change, and commitment to change. This study uses a quantitative approach with survey method and supported by primary data from interviews and questionnaires. This study uses primary data from 70 employees, where the data is retrieved using a questionnaire distributed to permanent employees of PT. Telkom Regional Division V Surabaya. The analysis technique used is Partial Least Square (SmartPLS 3.0). The results showed that transformational leadership does not have a significant effect on the commitment to change, transformational leadership has a significant effect on the readiness for change, and readiness for change has a significant effect on the commitment to change. This means that the readiness for change proved to be a mediating variable and fully mediate between transformational leadership and commitment to change.

Keywords: *Transformational Leadership, Readiness for Change, Commitment to Change*