

RINGKASAN

Perkembangan cepat di era saat ini telah menghasilkan transformasi yang signifikan, termasuk di manajemen sumber daya manusia. Organisasi perlu mempersiapkan diri dengan baik untuk menghadapi dampak pertumbuhan bisnis serta potensi tantangan dan peluang dari perkembangan isu ekonomi, politik, sosial, budaya, dan lingkungan. Hal ini dapat memaksa organisasi untuk berubah, melibatkan aspek seperti perubahan gaya hidup, kebijakan pemerintah, selera konsumen, teknologi, dan persaingan yang lebih ketat. Pasca pandemi COVID-19, pola hidup dan tata pamong organisasi berubah, sementara pergantian kepemimpinan juga menjadi faktor perubahan. Proses perubahan organisasi membutuhkan persiapan komprehensif termasuk operasional dan sumber daya manusia. Kesiapan individu terhadap perubahan memiliki dampak penting, mempengaruhi adaptasi dan resistensi terhadap kebijakan baru. Gaya kepemimpinan, keterlibatan, dan komitmen organisasi juga memengaruhi kesiapan dan keberhasilan perubahan organisasi..

Penelitian ini merupakan pengendalian survei, Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di perguruan tinggi swasta. Jumlah total responden pada penelitian ini adalah 135 responden. Alat analisis pada penelitian ini menggunakan pendekatan analisis regresi berganda dengan bantuan menggunakan perangkat lunak SPSS.

Berdasarkan hasil temuan penelitian: (1) Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan pada kesiapan untuk berubah, (2) Komitmen Afektif untuk Berubah berpengaruh pada kesiapan untuk berubah, (3) Komitmen Kontinuans untuk Berubah tidak berpengaruh signifikan pada kesiapan untuk berubah, (4) Komitmen Normatif untuk Berubah berpengaruh pada kesiapan untuk berubah, (5) keterlibatan karyawan tidak berpengaruh signifikan pada kesiapan untuk berubah.

Penelitian memiliki beberapa keterbatasan. Hasil penelitian mungkin hanya berlaku pada sampel atau konteks tertentu, tidak dapat langsung diterapkan secara umum. Metode observasional atau kuesioner yang digunakan dapat mencerminkan bias atau subjektivitas. Masalah kausalitas kompleks, terutama dalam penelitian korelasional, menyulitkan untuk menarik hubungan sebab-akibat yang pasti. Faktor eksternal seperti ekonomi dan politik juga dapat memengaruhi kesiapan untuk berubah, namun sulit diukur. Pengukuran subjektif mungkin tidak mampu menangkap sepenuhnya perubahan sikap dan perilaku karyawan terhadap perubahan. Penelitian ini mengusulkan beberapa pendekatan. Pertama, pendekatan longitudinal akan mengamati peran kepemimpinan transformasional dalam mempengaruhi komitmen dan keterlibatan karyawan dalam jangka waktu yang lebih panjang. Kedua, memeriksa pengaruh konteks organisasi atau industri terhadap hubungan ini, memberikan wawasan dalam variasi respons terhadap kepemimpinan transformasional dalam berbagai situasi. Ketiga, memfokuskan pada faktor individu seperti kepribadian, nilai-nilai, dan sikap terhadap perubahan dalam memoderasi hubungan tersebut. Terakhir, penelitian juga akan menguji bagaimana perubahan organisasi memengaruhi persepsi terhadap kepemimpinan transformasional, komitmen untuk berubah, dan keterlibatan karyawan.

Kata kunci: *readiness for change, commitment to change, employee engagement, transformational leadership*

Summary

Rapid developments in the current era have resulted in significant transformations, including in Human Resource Management. Organizations need to be well prepared to deal with the impact of business growth as well as the potential challenges and opportunities from the development of economic, political, social, cultural, and environmental issues. This can force organizations to change, involving aspects such as lifestyle changes, Government Policies, consumer tastes, technology, and tougher competition. After the COVID-19 pandemic, the lifestyle and governance of the organization changed, while the change of leadership was also a factor in the change. The process of organizational change requires comprehensive preparation including operational and human resources. Individual readiness for change has an important impact, affecting adaptation and resistance to new policies. Organizational leadership style, engagement, and commitment also influence organizational change readiness and success.

This study is a control survey, the population in this study are employees who work in private universities. The total number of respondents in this study was 135 respondents. Analysis tools in this study using multiple regression analysis approach with the help of using SPSS software.

Based on the research findings: (1) transformational leadership has a significant effect on readiness to change, (2) affective commitment to change has an effect on readiness to change, (3) continuous commitment to fruition has no significant effect on readiness to change, (4) normative commitment to change has an effect on readiness to change, (5) employee involvement has no significant effect on readiness to change.

Research has some limitations. The results of the study may be applicable only to a specific sample or context, can not be directly applied in general. The observational or questionnaire methods used may reflect bias or subjectivity. Complex causality problems, especially in correlational research, make it difficult to draw definite cause-and-effect relationships. External factors such as economics and politics can also influence readiness for change, but they are difficult to measure. Subjective measurements may not be able to fully capture changes in employee attitudes and behavior toward change. This study proposes several approaches. First, the longitudinal approach will look at the role of transformational leadership in influencing employee commitment and engagement over a longer period of time. Second, it examines the influence of organizational or industry context on these relationships, providing insight into the variation of responses to transformational leadership in a variety of situations. Third, focusing on individual factors such as personality, values, and attitudes toward change moderates the relationship. Finally, the study will also examine how organizational change affects perceptions of transformational leadership, commitment to change, and employee engagement.

keywords: *readiness for change, commitment to change, employee engagement, transformational leadership*