

INTISARI

PT PLN (Persero) sebagai perusahaan penyedia tenaga listrik bagi kepentingan umum di Indonesia saat ini sedang menghadapi tantangan utama seperti disrupsi teknologi, ketidakstabilan pasar, persaingan bisnis yang semakin kompleks, serta paradigma baru terhadap pelayanan pelanggan. Sebagai langkah inovasi dalam pengelolaan perubahan organisasi, PLN melakukan transformasi pada organisasinya bertujuan supaya PLN dapat terus beradaptasi dan mencapai visi perusahaan. Hasil pengukuran menunjukkan bahwa entropi budaya karyawan PLN saat ini berada di angka 15,42% atau masuk ke dalam kategori *minor issues*. Berdasarkan dari hasil FGD terhadap *key issues* yang dirasakan oleh karyawan menunjukkan bahwa mayoritas permasalahan muncul dari faktor pemimpin, dimana pemimpin dianggap terlalu mendominasi dan kurang memberikan dukungan kepada karyawan.

Untuk menurunkan tingkat entropi budaya perusahaan serta mendorong karyawan untuk aktif berperilaku dalam mendukung transformasi yang dilakukan, dibutuhkan peran pemimpin untuk mengembangkan hubungan yang dapat saling dipercaya sehingga menciptakan dukungan perilaku yang mengarah kepada keberhasilan transformasi organisasi. Penelitian ini dilakukan untuk melihat peran dari pemimpin terhadap pembentukan dukungan perilaku untuk perubahan karyawan. Hasil penelitian melakukan analisis moderasi model 4 dan analisis proses bersyarat model 14 PROCESS Hayes (2022) menyatakan bahwa, peran pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi dukungan perilaku untuk perubahan melalui peningkatan komitmen untuk berubah karyawan. Peran tidak langsung pemimpin dalam meningkatkan dukungan perilaku untuk perubahan melalui komitmen untuk berubah karyawan bergantung pada tingkat kepercayaan karyawan terhadap organisasi.

Kata kunci : kepemimpinan transformasional, dukungan perilaku untuk perubahan, komitmen untuk berubah, kepercayaan karyawan terhadap organisasi

ABSTRACT

PT PLN (Persero) as a company of electric power for the public interest in Indonesia is currently facing major competition such as technological disruption, market instability, increasingly complex business competition, and a new paradigm for customer service. As an innovative step in managing organizational change, PLN is transforming its organization, so PLN can continue to adapt and achieve the company's vision. The measurement results show that the cultural entropy of PLN employees is currently at 15.42% or falls into the category of minor issues. Based on the results of the FGD on the key issues felt by employees, it shows that the majority of problems arise from the leadership factor, where leaders are considered to be too dominating and not providing enough support to employees.

To reduce the entropy level of corporate culture and encourage employee commitment to actively behave in support of the transformation being carried out, it takes the role of the leader to develop a relationship that can be mutually trusted so as to create employee behavioral support for change that leads to successful organizational transformation. This research was conducted to see the role of transformation leadership in the effect of employee behavioral support for change. The results of the research conducted moderation analysis model 4 and conditional process analysis model 14 Hayes (2022) stated that, the role of a leader with a transformational leadership style influences the employees behavioral support for change through increasing employee commitment. The leader's indirect role in increasing employee behavioral support for change depends on the level of employee organizational trust.

Keywords: transformational leadership, behavioral support for change, commitment to change, employee organizational trust