

## ABSTRAK

Keterikatan kerja karyawan (*employee engagement*) menjadi salah satu topik yang paling banyak dibicarakan dalam kaitannya dengan kesuksesan organisasi secara luas maupun terkait perubahan organisasi. Studi terkait keterikatan kerja dalam konteks perubahan organisasi di antaranya mengaitkan keterikatan kerja dengan sumber daya pribadi karyawan, seperti kesiapan berubah dan fokus promosi. Peran pimpinan melalui kepemimpinan transformasional diyakini memiliki peran yang signifikan dalam menginisiasi dan memimpin perubahan. Diperlukan keterikatan kerja yang tinggi dari karyawan dalam masa perubahan organisasi yang sedang berlangsung di PLN NP UMRO sebagai rangkaian dari Transformasi HSH pada Grup PLN. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh kesiapan berubah dan fokus promosi karyawan terhadap keterikatan kerja karyawan, dengan kepemimpinan transformasional sebagai variabel pemoderasi.

Penelitian dilakukan terhadap 145 sampel penelitian karyawan PLN NP UMRO dengan metode *stratified purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disampaikan secara *online*. Analisis regresi dengan perangkat lunak SPSS Versi 27 digunakan sebagai metode analisis data. Hasil penelitian menunjukkan kesiapan berubah berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja, fokus promosi berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja, kepemimpinan transformasional memoderasi pengaruh positif kesiapan berubah terhadap keterikatan kerja, dan kepemimpinan transformasional memoderasi pengaruh positif fokus promosi terhadap keterikatan kerja.

**Kata kunci:** keterikatan kerja, kesiapan berubah, fokus promosi, kepemimpinan transformasional

## ***ABSTRACT***

*Employee engagement is one of the most discussed topic in relation to organizational success and organizational change. Studies related to employee engagement in organizational change context examine the influence of employee personal resources, including change readiness and promotion focus. The role of leadership through transformational leadership is believed to have a significant role in initiating and leading change. Engaged employees are required in the ongoing organizational change period at PLN NP UMRO as a part of HSH Transformations in the PLN Group. This research aims to determine the impact of employee change readiness and promotion focus on employee engagement, with transformational leadership as a moderating variable.*

*The research was conducted on 145 research samples of PLN NP UMRO employees using the stratified purposive sampling method. Data collection was carried out using online questionnaire. Regression analysis by SPSS Version 27 software was used as a data analysis method. The results of the research show that change readiness has a positive impact on employee engagement, promotion focus has a positive impact on employee engagement, transformational leadership moderates the positive impact of change readiness to employee engagement, and transformational leadership moderates the positive impact of promotion focus on employee engagement.*

***Keyword: employee engagement, change readiness, promotion focus, transformational leadership***