

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk menggali bagaimana strategi kepemimpinan transformasional dimaknai oleh karyawan dalam menghadapi perubahan organisasi serta bagaimana resistensi dan proses adaptasi berlangsung di lingkungan PT XYZ. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif berbasis studi kasus, data dikumpulkan melalui wawancara mendalam terhadap tujuh informan dari berbagai divisi yang mengalami langsung proses perubahan struktural dan operasional di perusahaan.

Hasil analisis tematik menunjukkan empat temuan utama. Pertama, karyawan memaknai perubahan secara beragam, mulai dari ketidakpastian dan kecemasan hingga pembentukan makna baru atas pekerjaan. Kedua, strategi kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap respons karyawan, terutama pada dimensi motivasi inspirasional dan pengaruh ideal, meskipun perhatian individual masih jarang dirasakan. Ketiga, resistensi muncul dalam bentuk pasif, kebingungan, dan penurunan inisiatif, bukan sebagai penolakan terbuka. Keempat, proses refleksi dan pembelajaran menjadi penanda bahwa karyawan tidak hanya bertahan, tetapi juga bertumbuh secara psikologis dalam menghadapi perubahan.

Penelitian ini memberikan kontribusi dalam memperkuat pemahaman tentang kepemimpinan transformasional sebagai sumber makna dalam perubahan organisasi, serta merekomendasikan perlunya strategi komunikasi yang empatik dan konsisten dari pemimpin. Temuan ini juga memperkuat pentingnya memperlakukan resistensi bukan sebagai hambatan, melainkan sebagai bagian dari dinamika makna dan adaptasi karyawan.

Kata kunci: *kepemimpinan transformasional, resistensi terhadap perubahan, adaptasi, makna kerja, pendekatan kualitatif*

ABSTRACT

This study aims to explore how transformational leadership strategies are interpreted by employees in the context of organizational change, as well as how resistance and adaptation processes unfold within PT XYZ. Employing a qualitative case study approach, data were collected through in-depth interviews with seven participants from various divisions who directly experienced structural and operational transformation in the company.

Thematic analysis revealed four key findings. First, employees interpret organizational change in diverse ways, ranging from uncertainty and anxiety to the development of new meaning in their work. Second, transformational leadership plays a significant role in shaping employee responses, particularly in the dimensions of inspirational motivation and idealized influence, although individualized consideration was rarely experienced. Third, resistance manifested not as outright rejection but as passive behavior, confusion, and decreased initiative. Fourth, reflection and learning emerged as indicators that employees were not only coping with change but also undergoing psychological growth.

This study contributes to the understanding of transformational leadership as a source of meaning during organizational change, and recommends the implementation of empathetic and consistent communication strategies by leaders. The findings also emphasize that resistance should not be treated solely as a barrier, but rather as part of the meaning-making and adaptation process among employees.

Keywords: *transformational leadership, resistance to change, adaptation, work meaning, qualitative approach*