

INTISARI

Transformasi organisasi merupakan suatu keniscayaan dalam dinamika dunia bisnis saat ini. Proses transformasi organisasi tentunya akan berdampak pada perlunya kesiapan karyawan terhadap perubahan yang terjadi di dalam organisasi. Dalam penelitian ini peneliti tertarik untuk meneliti dimensi kepribadian *emotional stability* terhadap kesiapan karyawan untuk perubahan organisasi. Selain itu dalam penelitian ini peneliti juga menguji peran *empowering leadership* dalam memoderasi pengaruh kepribadian *emotional stability* pada kesiapan karyawan terhadap perubahan organisasi.

Populasi penelitian ini adalah karyawan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. Sedangkan sampel ditentukan dengan *purposive sampling* dengan kriteria responden yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah karyawan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. pada jabatan manajer atau pada tingkat eselon III. Instrumen *Emotional Stability* yang digunakan dalam penelitian ini adalah Big Five Inventory (BFI - 44) yang dikembangkan oleh John & Srivastava (1999). Sedangkan untuk mengukur kesiapan karyawan terhadap perubahan organisasi menggunakan model dari Armenakis *et al.*, 1993; Bouckennooghe *et al.*, 2009; dan Holt *et al.*, 2007 dalam Tappin (2014). Serta untuk mengukur *empowering leadership*, peneliti menggunakan ukuran dari Ahearne *et al.* (2005) dan Zhang & Bartol (2010).

Dari hasil uji hipotesis menggunakan *moderated regression analysis* ditemukan bahwa variabel *emotional stability* memiliki hubungan positif dengan variabel *employee readiness for organizational change*. Sedangkan *empowering leadership* tidak memoderasi hubungan positif antara *emotional stability* dengan *employee readiness for organizational change*. Namun secara parsial ditemukan bahwa *empowering leadership* merupakan *independent predictor* bagi *employee readiness for organizational change*.

Kata kunci: kepribadian, stabilitas emosional, kepemimpinan yang memberdayakan, kesiapan karyawan untuk perubahan organisasi, transformasi organisasi.

ABSTRACT

Organizational transformation is a necessity in today's business world dynamics. The process of organizational transformation will certainly have an impact on the need of employee readiness for organizational change. This research examines whether or not employees' emotional stability predicts their readiness for organizational change. It also examines the empowering leadership role to moderate the effect of emotional stability on the employee readiness for organizational change.

The population of this research is employees of PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. Sample of this research is determined by purposive sampling with the criteria of respondents are employees of PT Semen Indonesia (Persero) Tbk in a managerial position or at echelon III. Emotional stability instrument used in this research is the Big Five Inventory (BFI - 44) developed by John & Srivastava (1999). To measure employee readiness for organizational change, it is used a model of Armenakis et al., 1993; Bouckennooghe et al., 2009; and Holt et al., 2007 in Tappin (2014). To measure empowering leadership, researcher used the measurement of Ahearne et al. (2005) and Zhang & Bartol (2010).

From the results of hypothesis testing using moderated regression analysis, it is indicated that emotional stability predicted employee readiness for organizational change, while empowering leadership did not interact with emotional stability to modify the effect of emotional stability on employee readiness for organizational change. However, it is partially found that empowering leadership is an independent predictor for employee readiness for organizational change.

Keywords: personality, emotional stability, empowering leadership, employee readiness for organizational change, organizational transformation.