

ABSTRAK

Perusahaan harus sudah memiliki sebuah peta perjalanan yang terintegrasi sehingga arah pengembangan bisnis terlihat dengan jelas. Di antara strategi yang mendesak untuk diperhatikan adalah mentalitas siap berubah (*readiness for change*) pada diri setiap organisasi, lebih-lebih pada organisasi bisnis global. Situasi sekarang PT. Telkom Regional 3 Bandung meneruskan langkah transformasi melalui ketiga pilar bisnis digital dan strategi utama *Five Bold Moves (5BM)*. Hal ini dilakukan untuk memaksimalkan peluang, meningkatkan daya saing, dan *value creation* dalam menghadapi tantangan di 2023. Hal ini tentunya membutuhkan kesiapan berubah dari karyawan di mana hal tersebut dipengaruhi berbagai faktor salah satunya adalah faktor komitmen organisasi. Selain itu juga faktor *employee engagement* turut mempengaruhi kesiapan berubah pada karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana tentang komitmen organisasi, *employee engagement* dan kesiapan berubah karyawan pada PT. Telkom Regional 3 Bandung, dan seberapa besar pengaruh komitmen organisasi dan *employee engagement* terhadap kesiapan berubah pada karyawan PT. Telkom Regional 3 Bandung, baik secara parsial maupun simultan.

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, *causal relationship* dengan pendekatan *deskriptif dan verifikatif*. Populasi penelitian ini sebanyak 341 orang dari PT. Telkom Regional 3 Bandung. Teknik penarikan sampling menggunakan metode *simple random sampling* dengan jumlah sampel ditentukan melalui rumus Slovin sebanyak 186 responden. Teknik pengumpulan data melalui penyebaran angket/kuesioner yang terdiri dari 48 pertanyaan mengenai variabel yang diteliti. Teknik analisis data menggunakan *structural equation modeling (SEM) PLS*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Employee Engagement* berada pada kategori Kuat, Komitmen organisasi berada pada kategori Tinggi, kesiapan berubah berada pada kategori Siap, berikutnya *Employee Engagement* dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan Berubah karyawan PT Telkom Regional 3 Bandung. Implikasi dari hasil penelitian ini adalah pemimpin organisasi hendaknya memaksimalkan Komitmen Organisasi atau *Employee Engagement* dalam memengaruhi kesiapan individu yang ada didalam organisasi untuk berubah kearah yang lebih baik.

Kata kunci : kesiapan berubah, komitmen organisasi, *employee engagement*.