
**ANALISIS PENGARUH *ORGANIZATIONAL COMMITMENT*,
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP DAN *ORGANIZATIONAL
COMMUNICATION* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CHANGE*
PADA INDUSTRI ELEKTRONIK**

Jocelyn Agriffina¹; Agustinus Setyawan²

Universitas Internasional Batam, Batam^{1,2}

Email : jocelyn123456@gmail.com¹; agustinus.setyawan@uib.ac.id²

ABSTRAK

Perkembangan teknologi yang terus menerus dan kerja digital telah memicu perubahan dalam proses kerja. Termasuk penggunaan ruang kantor yang lebih efisien dengan menggunakan ruang kerja yang fleksibel atau wilayah yang tidak terikat, sebuah praktik yang juga dikenal sebagai tempat fleksible. Keberhasilan seperti itu Inisiatif sangat tergantung pada sikap dan adaptasi perilaku karyawan. Namun, ada kebutuhan untuk memahami 'bagaimana' adaptasi terhadap perubahan tersebut secara lebih mendalam. Tujuan penelitian ini yaitu untuk memeriksa pengaruh dari SDM terhadap perubahan adaptif organisasi pada perusahaan industri Batam. Penelitian ini merupakan bentuk penelitian kausal-komparatif yang melakukan pengukuran beberapa variabel dan menguji hubungan diantaranya. Metode penelitian ini ialah dengan menggunakan teknik pengambilan sample yang tidak didasarkan pada probabilitas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) nilai statistik T dengan komitmen dan perubahan organisasi sebesar 5,562 dan P sebesar 0,000 membuktikan adanya hubungan yang signifikan dari hasil statistik antara kedua variabel dengan organisasi. 2) Untuk kepemimpinan transformasional dan perubahan organisasi, nilai statistik T dengan nilai 7,931 dan nilai P 0,000 menunjukkan hubungan yang signifikan. 3) Penelitian menunjukkan terhadap hubungan signifikan pada variabel komunikasi dengan perubahan organisasi, didapatkan statistik T sebesar 6,879 dan nilai P sebesar 0,000. 4) Penelitian menunjukkan terhadap hubungan signifikan antara variabel terkait komitmen kerja dan perubahan organisasi, dengan nilai statistik T sebesar 4,484 dan nilai P sebesar 0,000. 5) nilai statistik T (nilai 3,671, kepemimpinan transformasional dan partisipasi kerja, nilai P 0,008) menunjukkan secara statistik kedua variable ini memiliki hubungan signifikan. 6) Hasilnya, nilai statistik T sebesar 5,243 dan nilai P sebesar 0,009 dari variabel komunikasi dan komitmen kerja menunjukkan secara statistik kedua variable ini memiliki hubungan signifikan 7) Berdasarkan hasil yang diperoleh, nilai statistik T sebesar 5,542 dan nilai P sebesar 0,000 untuk variabel komitmen dan variabel loyalitas menunjukkan secara statistik kedua variable ini memiliki hubungan signifikan. 8) Berdasarkan hasil yang diperoleh, nilai statistik T sebesar 4,387 dan nilai P sebesar 0,000 variabel kepemimpinan, perubahan dan loyalitas karyawan menunjukkan secara statistik kedua variable ini memiliki hubungan signifikan. 9) Penelitian yang dilakukan membuktikan kedua variable ini memiliki hubungan signifikan, dengan nilai statistik T sebesar 5,921 dan nilai P sebesar 0,000 untuk variabel komunikasi dan variabel loyalitas karyawan. 10) Berdasarkan hasil yang diperoleh, nilai statistik T sebesar 5,281 dan nilai P sebesar 0,000 untuk variabel loyalitas karyawan dan perubahan organisasi menunjukkan secara statistik kedua variable ini memiliki hubungan signifikan.

Kata kunci : *Organizational Commitment; Transformational Leadership; Organizational Communication; Organizational Change*

ABSTRACT

The continuous technological developments and digital work have triggered changes in work processes. This includes more efficient use of office space by using flexible workspaces or unbundled areas, a practice also known as flexible space. The success of such initiatives largely depends on employees' attitudes and behavioral conditions. However, there is a need to understand the 'how' of adapting to these changes in more depth. The aim of this research is to examine the influence of HR on organizational adaptive change in Batam industrial companies. This research is a form of causal-comparative research that measures several variables and tests the relationships between them. This research method is to use a sampling technique that is not based on probability. The results of this research show that: 1) the statistical value of T with organizational commitment and change is 5.562 and P is 0.000, proving that there is a significant relationship from the statistical results between the two variables and the organization. 2) For transformational leadership and organizational change, the T statistic value with a value of 7.931 and a P value of 0.000 shows a significant relationship. 3) Research shows a significant relationship between communication variables and organizational change, obtaining a T statistic of 6.879 and a P value of 0.000. 4) Research shows a significant relationship between variables related to work commitment and organizational change, with a T statistical value of 4.484 and a P value of 0.000. 5) the T statistical value (value 3.671, transformational leadership and work participation, P value 0.008) shows that statistically these two variables have a significant relationship. 6) As a result, the T statistical value is 5.243 and the P value is 0.009 for the communication and work commitment variables, showing that statistically these two variables have a significant relationship. 7) Based on the results obtained, the T statistical value is 5.542 and the P value is 0.000 for the commitment variable and the loyalty variable shows that statistically these two variables have a significant relationship. 8) Based on the results obtained, the T statistical value is 4.387 and the P value is 0.000 for the leadership, change, and employee loyalty variables, showing that statistically these two variables have a significant relationship. 9) Research proves that these two variables have a significant relationship, with a T statistical value of 5.921 and a P value of 0.000 for the communication and employee loyalty variables. 10) Based on the results obtained, the T statistical value is 5.281 and the P value is 0.000 for the employee loyalty and organizational change variables, showing that statistically these two variables have a significant relationship.

Keywords : Organizational Commitment; Transformational Leadership; Organizational Communication; Organizational Change

PENDAHULUAN

Karyawan adalah fondasi dari kesuksesan bisnis. Inilah mengapa MSDS memiliki fungsi krusial pada suatu bisnis di perusahaan. Departemen Sumber Daya Manusia di setiap perusahaan mempunyai tugas dan peranannya yang sangat penting dalam menunjang kebutuhan management internal perusahaan. serupa dengan fungsi manajer mana pun perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Laju

perubahan dan percepatan sosial dalam karyawan memiliki memberikan tekanan terus menerus pada organisasi untuk menjadi gesit dan efisien.

Penelitian ini memiliki tujuan guna memeriksa dampak sumber daya manusia terhadap *adaptive organization change* pada perusahaan elektronik di Batam. Keterlibatan kerja belum dipelajari secara ekstensif sebagai prediktor adaptasi perubahan, yang mengejutkan, karena mungkin memberikan energi dan motivasi yang dibutuhkan untuk menghadapinya mengubah. Selanjutnya, kami memasukkan pembuatan makna, yaitu sumber daya yang memungkinkan karyawan untuk memahami peristiwa yang menantang, sebagai prediktor keterlibatan kerja selama perubahan. Dalam proses ini, kami mengusulkan keterlibatan kerja sebagai kontributor penting untuk adaptif pertunjukan. Kami bertujuan untuk berkontribusi pada pengetahuan tentang faktor intraindividu yang dapat mempromosikan karyawan adaptasi sejak awal perubahan organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Tinjauan Pustaka

Peneliti melakukan tinjauan pustaka dengan peneliti terdahulu seperti dari (Alsafadi & Altahat, 2021) dan (Empiris et al., n.d.), dimana penelitian tersebut berguna dalam membuktikan pengaruh employee engagement dan organizational commitment pada job satisfaction di PT. Suryabumi Agrolanggeng. Selanjutnya penelitian dari (AlKahtani et al., 2021), (Badrianto & Ekhsan, n.d.), (Purwanto et al., n.d.) dan dari (Phuong & Vinh, 2020) bertujuan untuk menguji secara empiris dampak pemberdayaan terhadap *organizational commitment* melalui mediasi *job satisfaction*. Penelitian ini ditujukan kepada 307 subjek penelitian yang seluruhnya merupakan karyawan, penelitian menggunakan smart PLS SEM

a) Hubungan Antar Variabel

Variable yang digunakan dalam penelitian ini yakni jvariable independent dan variable dependet, dimana yang diaplikasikan dalam riset ini ialah kepemimpinan transformasional (X1), komitmen kerja (X2), komitmen organisasi (X3), budaya organisasi (X4), dan komunikasi karyawan (X5). Adapun hubungan antar variabel dalam riset pada *variable dependent* dan *variable independent* dapat bersifat langsung atau terbalik.

b) Hubungan Antara Komitmen Terhadap Perubahan Organisasi

(Prastiti, 2021) menyatakan bahwa kekuatan individu untuk mengidentifikasi dan terlibat dalam suatu organisasi melaporkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu kondisi dimana individu menjadi terikat pada organisasi dengan keyakinan bahwa ia mempertahankan kegiatan karena keterlibatan mereka.

c) Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasi Terhadap Perubahan

Menurut (Le & Le, 2021) Kepemimpinan transformasional adalah pendekatan kepemimpinan yang mendorong perubahan dalam organisasi, individu, dan sistem sosial. membawa perubahan. Pemimpin transformasional “mengubah” orang lain untuk saling mendukung dan mendukung organisasi secara keseluruhan.

d) Hubungan Antara Komunikasi Terhadap Perubahan

Komunikasi karyawan mengacu pada berbagai ide antara karyawan dan manajemen organisasi. Komunikasi karyawan yang efektif sangat penting untuk keberhasilan organisasi. Komunikasi yang efektif adalah saat karyawan Anda mendapat informasi dengan baik dan semua fungsi berjalan dengan lancar di organisasi.

e) Hubungan Antara Komitmen Terhadap Perubahan Organisasi Yang Dimediasi Oleh Loyalitas Karyawan

Menurut (Suhardi et al., 2021) komitmen organisasi mengacu pada hubungan atau keterikatan antara pemberi kerja (organisasi) dan karyawan dan didasarkan pada psikologi industri dan organisasi (psikologi I/O), dan didasarkan pada keterikatan mediasi loyalitas karyawan terhadap organisasi.

f) Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasi Terhadap Perubahan Yang Dimediasi Oleh Loyalitas Karyawan

Menurut (Idris & Firman, 2022) seorang pemimpin adalah suatu usaha dalam memberikan pengaruh terhadap perilaku sosial yang dilakukan dengan merencanakan, mengorganisasi, serta melakukan pengendalian dengan karisma dan kekuatan yang dimiliki. “Transformasional kepemimpinan merupakan suatu kondisi dimana para *follower* pemimpin transformasional meyakini adanya suatu kepercayaan, dan rasa hormat pada seorang pemimpin, serta mereka terdorong melaksanakan suatu hal lebih dari itu.

g) Hubungan Antara Komunikasi Terhadap Perubahan Yang Dimediasi Oleh Loyalitas Karyawan

Menurut (Jigjiddorj et al., 2019a) Salah satu aspek kunci yang memberikan dampak loyalitas karyawan ialah kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan berperan sebagai suatu kondisi emosional yang menggembirakan dan diperoleh berdasar penilaian pekerjaan individu. Loyalitas karyawan merupakan indikasi yang menunjukkan bahwa kepuasan karyawan akan menjadi hasil dari loyalitas kerja, secara bersamaan juga membuktikan terdapat hubungan positif antara kedua variabel tersebut. (Jigjiddorj et al., 2019b)

h) Hubungan Antara Komitmen Terhadap Perubahan Loyalitas Karyawan

Menurut (Jigjiddorj et al., 2019a) Banyak sarjana telah mempelajari peran karyawan kepuasan pada loyalitas karyawan dan menyimpulkan bahwa karyawan kepuasan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.

i) Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Menurut (Danso et al., 2020) pembahasan mengenai hal ini berkaitan dengan peningkatan proses perubahan yang bergantung pada kepemimpinan transformasional dan juga adanya peningkatan keterampilan pada tim juga bergantung pada keputusan kepemimpinan.

j) Hubungan Antara Komunikasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Menurut (Linda Rosyida. 2021) Untuk menawarkan pengalaman yang dipersonalisasi, pengusaha perlu mendengarkan karyawan mereka, terutama dalam hal bagaimana mereka ingin berinteraksi dengan program tunjangan mereka.

k) Hubungan Antara Loyalitas Karyawan Terhadap Perubahan Organisasi

(Oktovita et al., 2019) berpendapat bahwa organisasi melihat kemajuan melalui kemampuan mereka untuk beradaptasi dengan perubahan secara cepat dan tepat waktu.

Model Penelitian dan Pengembangan Hipotesis

Dalam penelitian ini, penulis melakukan model penelitian dengan penggunaan metode pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode *full time series* ialah suatu metode spesifik dalam menganalisa rangkaian titik data yang diakumulasikan dalam periode tertentu. Pada analisa deret waktu, penulis akan mencatat poin data diinterval yang tetap dalam periode tertentu bukan hanya *record* poin data dengan acak.

Perumusan hipotesis pada penelitian ini yaitu :

- H1: hubungan antara komitmen terhadap perubahan organisasi perusahaan industri di Batam
- H2: hubungna antara kepemimpinan tranformasi terhadap perubahan perusahaan industri di Batam
- H3: hubungan antara komunikasi terhadap perubahan perusahaan industri di Batam
- H4: hubungan antara komitmen terhadap perubahan organisasi Yang dimediasi oleh loyalitas karyawan perusahaan industri di Batam
- H5: hubungan antara kepemimpinan tranformasi terhadap perubahan Yang dimediasi oleh loyalitas karyawan perusahaan industri di Batam
- H6: hubungna antara komunikasi terhadap eperubahan Yang dimediasi olrh loyalitas karyawan perusahaan industri di Batam
- H7: hubungan antara komitmen terhadap perubahan loyalitas karyawan perusahaan industri di Batam
- H8: hubungan antara kepemimpinan tranformasi terhadap loyalitas karyawan perusahaan industri di Batam
- H9: hubungan antara komunikasi terhadap loyalitas karyawan perusahaan industri di Batam
- H10: hubungan antara loyalitas karyawna terhadap perubahan organisasi perusahaan industri di Batam

METODE PENELITIAN

Metode adalah suatu cara kerja yang dapat digunakan untuk memperoleh sesuatu. Sedangkan metode penelitian dapat diartikan sebagai tata cara kerja di dalam proses penelitian, baik dalam pencarian data ataupun pengungkapan fenomena yang ada (Zulkarnaen, W., et al., 2020:229). Penelitian yang dilakukan ini bermaksud guna mengembangkan penelitian terdahulu yang diteliti oleh (Prastiti, 2021). Penelitian ini merupakan bentuk penelitian kausal-kommparatif yang melakukan pengukuran beberapa variabel dan menguji hubungan diantaranya, kemampuan kerja, disiplin kerja, komunikasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja organisasi dan di loyalitas oleh kepemimpinan Tangguh. Populasi yang digunakan pada penelitian ini yakni keseluruhan karyawan yang bergerak di industri elektronik di Kota Batam. Riset ini dilaksanakan dengan cara penyebaran kuisisioner sebagai media guna mengakumulasikan data pada riset yang di peroleh dari responden. Pada riset ini, ada tiga variabel, yakni

independen, dependen, serta mediasiz. Pada riset ini data yang dilaksanakan yakni dengan mengaplikasikan data primer yakni data yang didapatkan dari hasil distribusi kuesioner secara langsung pada sekelompok responden yang tergolong dalam karyawan industri elektronik yang ada di Kota Batam. Selanjutnya untuk kebutuhan data pendukung lainnya dengan mengaplikasikan data sekunder yang didapat dari dokumen tinjauan pustaka maupun teori yang dihubungkan dengan isi judul penelitian.

Didalam riset ini, statistik deskriptif diaplikasikan guna mengetahui kuantitas serta presentase dari keseluruhan karakteristik demografi responden. Demografi responden ini dapat dilihat dari usia, jenis kelamin, pendidikan dan lain sebagainya.

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil output data yang diberikan, terdapat data tentang jenis kelamin responden. Penelitian ini menggunakan total responden dengan jumlah keseluruhan sebanyak 342 orang. Dalam hal jenis kelamin, terdapat dua kategori yang diamati, yaitu "Laki-Laki" dan "Perempuan". Hasil output data tersebut memberikan informasi bahwa dalam populasi responden penelitian ini, terdapat perbedaan kuantitas responden pria dan wanita sejumlah 148 laki-laki (43,3%) dan 194 perempuan (56,7%) turut serta dalam penelitian ini.

Hasil Evaluasi Model

a. Hasil Uji *Outer Loading*

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dalam variabel *organizational commitment* (X1), *transformational leadership* (X2), *organizational communication* (X3), *organizational change* (Y), dan *employee loyalty* (Z) berfungsi sebagai indikator dari variabel yang diteliti karena telah memperoleh nilai *Outer Loading* $> 0,5$. Berdasarkan gambar 1 diperlihatkan hasil *outer loading* masing-masing variable dalam variabel adalah sebagai berikut.

b. Hasil Uji *Average Variance Extracted* (AVE)

Nilai AVE berkisar antara 0 hingga 1, dan nilai AVE yang baik adalah lebih besar dari 0,5 karena menunjukkan bahwa indikator-indikator secara kolektif cukup baik dalam mengukur konstruk. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa semua variabel memperoleh nilai AVE $> 0,5$, sehingga dapat dinyatakan valid.

Hasil Uji Validitas Diskriminan

a. Hasil Uji *Fornell Larcker Criterion*

Pada uji *Fornell Larcker Criterion*, validitas diskriminan dianggap terpenuhi ketika varians suatu konstruk memiliki nilai lebih besar apabila dibandingkan hubungannya dengan konstruk lainnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel telah memperoleh nilai *Fornell Larcker Criterion* yang nilainya lebih besar dibandingkan dengan konstruk lainnya.

b. Hasil Uji *Cross Loading*

Nilai *Cross Loading* yang dianggap baik adalah lebih tinggi dari 0,7. Hasil Penelitian memperlihatkan terdapat beberapa hasil indikator berhasil memperoleh nilai *Cross Loading* yang lebih sedikit dari 0,7, sehingga indikator-indikator dalam penelitian kurang memiliki hubungan yang lebih kuat daripada konstruk lain untuk mendukung validitas konstruk dalam model.

c. Hasil Uji *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)*

Nilai HTMT berkisar antara 1 hingga 0, hasil yang lebih rendah dari 0,85 dianggap mendukung validitas konstruk karena mengindikasikan bahwa hubungan antara indikator yang mengukur konstruk yang sama lebih kuat daripada hubungan antara indikator yang mengukur konstruk yang berbeda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)* lebih besar dari 0,85, sehingga adanya perbedaan yang signifikan antara konstruk yang diukur oleh indikator yang seharusnya serupa.

Hasil Uji Reliabilitas (*Construct Reliability*)

Berdasarkan parameter ini, suatu konstruk dapat dinyatakan reliabel apabila value dari *cronbach alpha* ataupun *composite reliability* memiliki nilai yang lebih tinggi dari 0,70. Penelitian ini menghasilkan nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* > 0,70, disimpulkan bahwa konstruk penelitian reliabel.

Konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* maupun *composite reliability* lebih besar dari 0,70. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* > 0,70, sehingga seluruh konstruk pada penelitian ini dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Hipotesis (*Inner Model*)

Inner model berkaitan dengan hubungan antara konstruk-konstruk dalam model. Pengujian ini melibatkan perhitungan koefisien jalur (*path coefficient*) untuk

memberikan gambaran hubungan kausal antara konstruk dalam model. Hasil diagram jalur dari model struktural (*inner model*) ditunjukkan pada gambar 2

Hasil Uji *Direct Effect* (Uji Model Struktural Tanpa Mediasi)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan metode PLS, dimana dalam model ini digunakan simulasi masing-masing hubungan, dan selanjutnya dihipotesiskan dengan metode bootstrapping. Adapun metode bootstrapping memiliki tujuan dalam melihat nilai signifikansi antar variable yang ada. Kriteria pengujian *direct effect* atau pengaruh langsung yaitu apabila nilai *T-Statistic* > 1,96 atau *P-Value* < 0,05, maka hipotesis diterima. Hasil uji *direct effect* disajikan pada tabel 1.

- **Hipotesis 1**

Dari hasil uji *direct effect* diperoleh *T- Statistics* adalah 2,693, nilai ini lebih tinggi dari 1,96. Sementara nilai *P-Value* adalah 0,007 dan nilai ini lebih rendah dari 0,05. Hasil ini menunjukkan H1 dapat diterima, sehingga *organizational commitment* berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap *organizational change*.

- **Hipotesis 2**

Dari hasil uji *direct effect* diperoleh *T- Statistics* sebesar 4,200 nilai ini lebih tinggi dari 1,96. Sementara nilai *P-Value* adalah 0,000 nilai ini lebih rendah dari 0,05. Hasil ini menunjukkan H2 dapat diterima, sehingga *transformational leadership* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational change*.

- **Hipotesis 3**

Dari hasil uji *direct effect* diperoleh *T- Statistics* sebesar 2,281 nilai ini lebih tinggi dari 1,96. Sementara nilai *P-Value* adalah 0,023 nilai ini lebih rendah dari 0,05. Hasil ini menunjukkan H3 dapat diterima, sehingga *organizational communication* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational change*.

- **Hipotesis 4**

Dari hasil uji *direct effect* diperoleh *T- Statistics* sebesar 4,196 nilai ini lebih tinggi dari 1,96. Sementara nilai *P-Value* adalah 0,000 nilai ini lebih rendah dari 0,05. Hasil ini menunjukkan H4 dapat diterima, sehingga *organizational communication* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *employee loyalty*.

- **Hipotesis 5**

Dari hasil uji *direct effect* diperoleh *T- Statistics* sebesar 4,196 nilai ini lebih tinggi dari 1,96. Sementara nilai *P-Value* adalah 0,000 nilai ini lebih rendah dari 0,05. Hasil ini menunjukkan H5 dapat diterima, sehingga *transformational leadership* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *employee loyalty*.

• **Hipotesis 6**

Dari hasil uji *direct effect* diperoleh *T- Statistics* sebesar 4,402 nilai ini lebih tinggi dari 1,96. Sementara nilai *P-Value* adalah 0,000 nilai ini lebih rendah dari 0,05. Hasil ini menunjukkan H6 dapat diterima, sehingga *organizational communication* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *employee loyalty*

• **Hipotesis 7**

Dari hasil uji *direct effect* diperoleh *T- Statistics* sebesar 4,805 nilai ini lebih tinggi dari 1,96. Sementara nilai *P-Value* adalah 0,000 nilai ini lebih rendah dari 0,05. Hasil ini menunjukkan H7 dapat diterima, sehingga *employee loyalty* berpengaruh signifikan sekaligus positif terhadap *organizational change*.

Hasil Uji R Square

Indikasi dari hasil uji *R Square* (Tabel 15) adalah sebagai berikut:

- Nilai *R Square* pada konstruk *employee loyalty* adalah 0,742 yang dapat diinterpretasikan yaitu sebesar 74,2% konstruk *employee loyalty* dipengaruhi oleh *organizational commitment*, *transformational leadership*, dan *organizational communication*, kemudian sisanya yakni 25,8% ditentukan oleh konstruk di luar model.
- Nilai *R Square* pada konstruk *organizational change* adalah 0,753 yang dapat diinterpretasikan yaitu sebesar 75,3% konstruk *organizational change* dipengaruhi oleh *organizational commitment*, *transformational leadership*, *organizational communication*, dan *employee loyalty*, sedangkan sisanya yakni 24,7% ditentukan oleh konstruk di luar model.

Hasil Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada *Saturated Model* dan *Estimated Model* sama-sama memperoleh nilai SRMR sebesar 0,067, sehingga model estimasi tersebut baik dan mengikuti data yang diamati.

Hasil Uji Indirect Effect (Uji Model Struktural dengan Mediasi)

Kriteria pengujian *indirect effect* atau pengaruh tidak langsung yaitu apabila nilai *T-Statistic* > 1,96 atau *P-Value* < 0,05, maka hipotesis diterima.

• **Hipotesis 8**

Hasil uji *indirect effect* menunjukkan nilai *T- Statistics* 2,873 nilai ini lebih tinggi dari 1,96 dan *P-Value* 0,004 dimana nilai ini lebih rendah dari 0,05. Hasil ini mengartikan bahwa H8 diterima, sehingga terdapat pengaruh mediasi yang signifikan. Interpretasi dari hasil ini yaitu *organizational commitment* berpengaruh signifikan terhadap *organizational change* yang dimediasi oleh *employee loyalty*.

• **Hipotesis 9**

Hasil uji *indirect effect* menunjukkan nilai *T- Statistics* 3,211 nilai ini lebih tinggi dari 1,96 dan *P-Value* 0,001 dimana nilai ini lebih rendah dari 0,05. Hasil ini mengartikan bahwa H9 diterima, sehingga terdapat pengaruh mediasi yang signifikan. Interpretasi dari hasil ini yaitu *transformational leadership* berpengaruh signifikan terhadap *organizational change* yang dimediasi oleh *employee loyalty*.

• **Hipotesis 10**

Hasil uji *indirect effect* menunjukkan nilai *T- Statistics* 3,339 nilai ini lebih tinggi dari 1,96 dan *P-Value* 0,001 dimana nilai ini lebih rendah dari 0,05. Hasil ini mengartikan bahwa H10 diterima, sehingga terdapat pengaruh mediasi yang signifikan. Interpretasi dari hasil ini yaitu *organizational communication* berpengaruh signifikan terhadap *organizational change* yang dimediasi oleh *employee loyalty*.

KESIMPULAN

Penelitian untuk menguji pengaruh *organizational commitment*, *transformational leadership* beserta *organizational communication* terhadap *organizational change* pada industri elektronik di Kota Batam telah dilakukan. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode observasi, wawancara dan survei terhadap sampel sebanyak 342 subjek penelitian.

Transformasi organisasi adalah transisi diindustri elektronik kota Batam dari kondisi saat ini ke kondisi masa depan sesuai kebutuhan. Atau, perubahan dapat terjadi kapan saja, apakah Anda sadar akan perubahan terkait teknologi atau tidak. Ketika organisasi berubah, hanya organisasi yang dapat bertahan. Setiap perubahan lingkungan yang terjadi harus diperhatikan dengan seksama. Organisasi bergantung pada respons terhadap perubahan. Pengembangan organisasi adalah upaya yang disengaja. Variabel

bebas yang digunakan dalam penelitian adalah kepemimpinan transformasional (X1), komitmen kerja (X2), komitmen organisasi (X3), budaya organisasi (X4), dan komunikasi karyawan (X5).

- 1) Nilai dari T statistic untuk variable komitmen beserta perubahan organisasi adalah sebesar 5,562, sementara itu nilai P adalah sebesar 0,00, data ini menunjukkan bahwa secara statistic terdapat suatu hubungan kedua variable tersebut terhadap organisasi.
- 2) Untuk variable perubahan organisasi dan kepemimpinan transformasional didapatkan nilai T-statistik yakni 7,931 sementara P-value adalah 0, hasil ini juga menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variable.
- 3) Nilai T statistic untuk variable komunikasi dan perubahan organisasi yakni 6,879 dengan nilai P 0,00 data ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat pada 2 variabel tersebut.
- 4) Nilai T-statistik untuk variable komitmen kerja perubahan organisasi adalah sebesar 4,484 dan nilai P value sebesar 0,000 dimana hal ini menunjukkan terdapat hubungan yang kuat antara kedua variable tersebut.
- 5) Nilai T statistic dan P Value untuk variable kepemimpinan transformasional dan partisipasi kerja masing-masing sebesar 3,671 dan 0,008 dimana hasil ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat pada 2 variabel tersebut.
- 6) Nilai T statistic dan P-Value untuk variable komitmen kerja dan komunikasi masing-masing sebesar 5,243 dan 0,009 dimana data ini menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan pada kedua variable tersebut.
- 7) Nilai T-statistik dan P-value untuk variable komitmen dan loyalitas adalah sebesar 5,542 dan 0,000 ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan pada kedua variabel tersebut secara statistic.
- 8) Untuk variable kepemimpinan, perubahan dan loyalitas karyawan mendapatkan nilai T statistic sebesar 4,387 dan P-value 0,00 yang menunjukkan adanya hubungan signifikan pada variable tersebut.
- 9) Untuk variable Komunikasi dan loyalitas karyawan didapatkan nilai T statistic dan P-Value masing-masing sebesar 5,921 dan 0,00 yang menunjukkan kedua variable memiliki hubungan yang signifikan secara statistic.

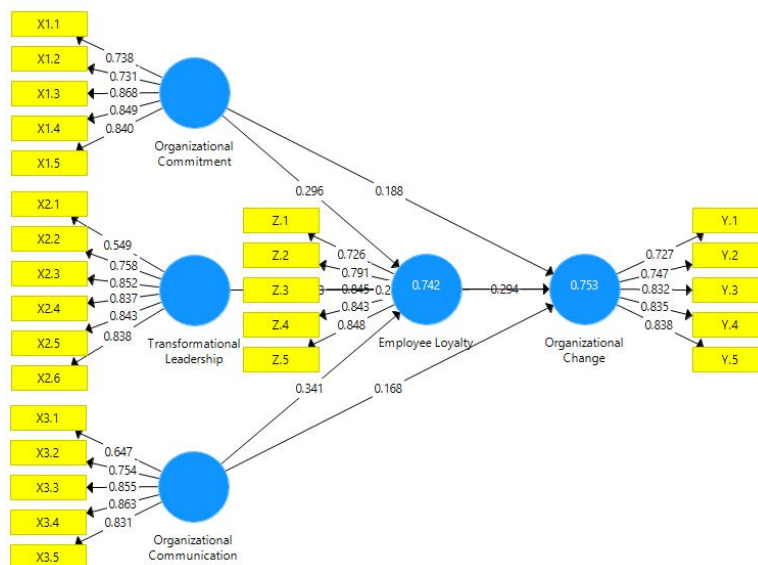
10) Berdasarkan hasil yang diperoleh, nilai T statistik sebesar 5,281 dan nilai P sebesar 0,000 untuk variabel loyalitas karyawan dan perubahan organisasi menunjukkan hubungan yang signifikan secara statistik antara kedua variabel tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

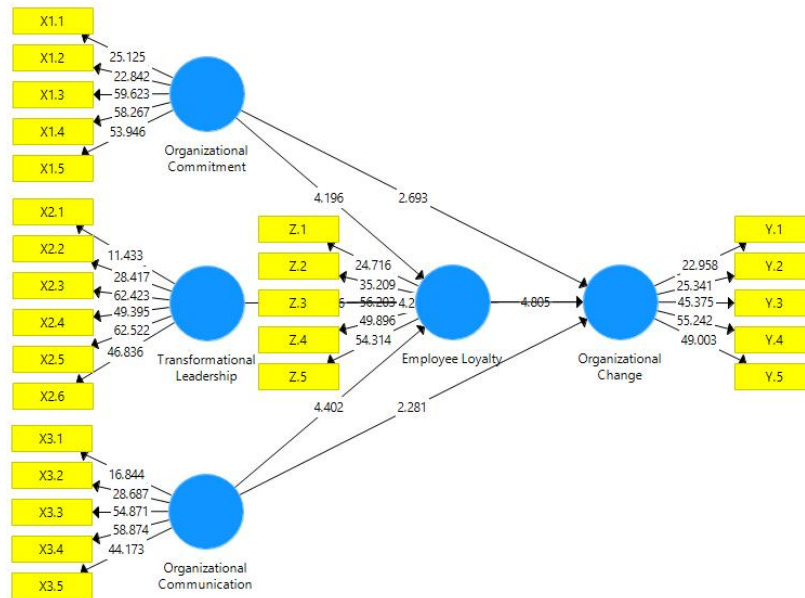
- AlKahtani, N. S., Iqbal, S., Sohail, M., Sheraz, F., Jahan, S., Anwar, B., & Haider, S. A. (2021). Impact of employee empowerment on organizational commitment through job satisfaction in four and five stars hotel industry. *Management Science Letters*, 813–822. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.10.022>
- Alsafadi, Y., & Altahat, S. (2021). Human Resource Management Practices and Employee Performance: The Role of Job Satisfaction. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 519–529. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.519>
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (n.d.). EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. NESINAK INDUSTRIES. In *Management, and Accounting* (Vol. 2). <http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id>
- Danso, S. A., Quansah, P. E., Obeng, A. F., & Da, Z. (2020). *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND EMPLOYEE LOYALTY IN THE GHANAIAN BANKING SECTOR: ASSESSING THE MEDIATING ROLE OF AFFECTIVE COMMITMENT AND THE MODERATING ROLE OF REWARD* *Organizational Behaviour and Human Resource Management View project THE MEDIATING EFFECT OF WORK PASSION ON THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CLIMATE AND WORK PERFORMANCE: EVIDENCE FROM RURAL AND COMMUNITY BANKS OF GHANA. View project.* <http://ijecm.co.uk/>
- Empiris, S., Agrolanggeng, P. P. S., Selatan, S., & Aliya, S. (n.d.). Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit. In *Journal Management* (Vol. 19, Issue 3).
- Idris, M. H., & Firman, A. (2022). THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE, ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK MOTIVATION TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE (STUDY ON DEVELOPER COMPANIES IN MAKASSAR) The Influence Of Developing Human Capital Management Toward Company Performance Study At Developer Company In Makassar Indonesia View project. In *Article in Academy of Strategic Management Journal*. <https://www.researchgate.net/publication/358999792>
- Jigjiddorj, S., Tsogbadrakh, T., Choijil, E., & Zanabazar, A. (2019a, May 20). *The Mediating Effect of Employee Loyalty on the Relationship between Job Satisfaction and Organizational Performance*. <https://doi.org/10.2991/emt-19.2019.37>
- Jigjiddorj, S., Tsogbadrakh, T., Choijil, E., & Zanabazar, A. (2019b, May 20). *The Mediating Effect of Employee Loyalty on the Relationship between Job Satisfaction and Organizational Performance*. <https://doi.org/10.2991/emt-19.2019.37>
- Le, T. T., & Le, B. P. (2021). Mediating role of change capability in the relationship between transformational leadership and organizational performance: an empirical research. *Psychology Research and Behavior Management*, 14, 1747–1759. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S333515>

- Linda Rosyida. 2021. *Pengaruh Communication Style Terhadap Loyalitas Karyawan. Volume 23 no 32.* (n.d.).
- Oktovita, P., Dan, S., Utama, P., & Putro, W. (2019). Pengaruh Loyalitas Dan Sikap Pada Perubahan Organisasi Terhadap Keinginan Pensiun Dini. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 5(2), 259–268.
- Phuong, T. T. K., & Vinh, T. T. (2020). Job satisfaction, employee loyalty and job performance in the hospitality industry: A moderated model. *Asian Economic and Financial Review*, 10(6), 698–713. <https://doi.org/10.18488/journal.aefr.2020.106.698.713>
- Prastiti, Z. D. (2021). The Relationship Between Organizational Commitment and Readiness to Change for Employee of PT X. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 17(1), 78–88. <https://doi.org/10.33830/jom.v17i1.1003.2021>
- Purwanto, A., Tampil Purba, J., Bernarto, I., & Sijabat, R. (n.d.). *EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, JOB SATISFACTION, AND ORGANIZATIONAL COMMITMENTS ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR.*
- Suhardi, A., Ismilasari, I., & Jasman, J. (2021). Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1117–1124. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.421>
- Zulkarnaen, W., Fitriani, I., & Yuningsih, N. (2020). Pengembangan Supply Chain Management Dalam Pengelolaan Distribusi Logistik Pemilu Yang Lebih Tepat Jenis, Tepat Jumlah Dan Tepat Waktu Berbasis Human Resources Competency Development Di KPU Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 222-243. <https://doi.org/10.31955/mea.vol4.iss2.pp222-243>.

GRAFIK, GAMBAR DAN TABEL



Gambar 1. Gambar Evaluasi Model Outer



Gambar 2. Diagram jalur dari model struktural (*inner model*)

Tabel 1 Hasil Uji *Direct Effect*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keputusan
Organizational Commitment → Organizational Change	0.188	0.189	0.070	2.693	0.007	H1 Signifikan Positif
Transformational Leadership → Organizational Change	0.280	0.274	0.067	4.200	0.000	H2 Signifikan Positif
Organizational Communication → Organizational Change	0.168	0.169	0.074	2.281	0.023	H3 Signifikan Positif
Organizational Commitment → Employee Loyalty	0.296	0.297	0.071	4.196	0.000	H4 Signifikan Positif
Transformational Leadership → Employee Loyalty	0.273	0.276	0.065	4.196	0.000	H5 Signifikan Positif
Organizational Communication → Employee Loyalty	0.341	0.339	0.078	4.402	0.000	H6 Signifikan Positif
Employee Loyalty → Organizational Change	0.294	0.297	0.061	4.805	0.000	H7 Signifikan Positif

Sumber : Data Primer diolah (2023)

Tabel 2. Hasil uji *direct effect*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keputusan
Organizational Commitment → Employee Loyalty → Organizational Change	0.087	0.089	0.030	2.873	0.004	H8 Signifikan

<i>Transformational Leadership → Employee Loyalty → Organizational Change</i>	0.081	0.082	0.025	3.211	0.001	H9 Signifikan
<i>Organizational Communication → Employee Loyalty → Organizational Change</i>	0.100	0.100	0.030	3.339	0.001	H10 Signifikan

Tabel 15. Hasil Uji *R Square*

	<i>R Square</i>
<i>Employee Loyalty</i>	0.742
<i>Organizational Change</i>	0.753