

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan sebuah model teoretikal dasar dan model penelitian empiris untuk mengisi kesenjangan penelitian mengenai hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Karyawan pada perusahaan yang sedang mengalami perubahan berkelanjutan. Kesenjangan ini dapat diisi dengan membangun sebuah konsep baru yaitu Kemampuan Adaptasi Pada Perubahan Berkelanjutan (*Continual Change Adaptability*). Model ini diujikan pada perusahaan BUMN di bidang perkebunan yaitu PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Holding Perkebunan Nusantara yang terdiri dari 14 perusahaan yang tersebar di seluruh Indonesia.

Penelitian ini dilakukan dengan mendistribusikan kuesioner kepada 573 responden yaitu karyawan di level manajerial menengah (BOD-2). Metode pengambilan sampling dilakukan dengan *probability sampling* dengan teknik *disproportionate stratified random sampling*. Model persamaan struktural dengan software AMOS digunakan untuk menguji model penelitian.

Hasil penelitian menemukan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap Kemampuan Adaptasi Pada Perubahan Berkelanjutan, Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kemampuan Adaptasi Pada Perubahan Berkelanjutan terbukti menjadi variabel mediator parsial pada hubungan antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan, serta menjadi variabel mediator penuh pada hubungan antara Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian Kemampuan Adaptasi Pada Perubahan Berkelanjutan merupakan solusi agar kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan yang sedang mengalami perubahan berkelanjutan.

Kata kunci: *kepemimpinan transformasional, komitmen organisasional, kemampuan adaptasi pada perubahan berkelanjutan, kinerja karyawan, kesiapan berubah, adaptasi, perubahan.*