

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh manajemen perubahan, budaya organisasi, dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan dengan kesiapan perubahan sebagai variabel mediasi pada PT Angkasa Pura Indonesia Cabang Belitung. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan, kemudian dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen perubahan dan komunikasi internal berpengaruh positif serta signifikan terhadap kesiapan perubahan, sedangkan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan. Selain itu, manajemen perubahan, budaya organisasi, dan komunikasi internal tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Namun, kesiapan perubahan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesiapan perubahan juga berperan sebagai variabel mediasi pada hubungan antara manajemen perubahan dan komunikasi internal terhadap kinerja, tetapi tidak memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja. Temuan penelitian ini menegaskan bahwa kesiapan perubahan merupakan faktor krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan di tengah proses transformasi organisasi. Implikasi praktis penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh manajemen PT Angkasa Pura Indonesia Cabang Belitung untuk memperkuat strategi manajemen perubahan, meningkatkan kualitas komunikasi internal, serta membangun kesiapan karyawan dalam menghadapi dinamika perubahan sehingga kinerja dapat ditingkatkan secara optimal.

Kata Kunci: Manajemen Perubahan, Budaya Organisasi, Komunikasi Internal, Kesiapan Perubahan, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of change management, organizational culture, and internal communication on employee performance with change readiness as a mediating variable at PT Angkasa Pura Indonesia, Belitung Branch. The research method applied was descriptive-verify with a quantitative approach. Data were collected through questionnaires distributed to employees and analyzed using Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS). The results indicate that change management and internal communication have a positive and significant effect on change readiness, while organizational culture does not show a significant effect. Furthermore, change management, organizational culture, and internal communication do not have a direct impact on employee performance. However, change readiness has been proven to positively and significantly influence employee performance. In addition, change readiness mediates the relationship between change management and internal communication on performance, but does not mediate the effect of organizational culture on performance. These findings emphasize that change readiness is a crucial factor in improving employee performance during organizational transformation. The practical implications of this research can be utilized by the management of PT Angkasa Pura Indonesia, Belitung Branch, to strengthen change management strategies, enhance the quality of internal communication, and build employee readiness in facing organizational dynamics, thereby optimizing performance improvement.

Keywords: *Change Management, Organizational Culture, Internal Communication, Change Readiness, Employee Performance.*