

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *READINESS FOR CHANGE* PADA KANTOR DPRD KABUPATEN TAKALAR

Atia Kirana¹, Syahrul Aswar²

STIE AMKOP Kampus : Jl. Meranti No. 1. Panakkukang, Kota Makassar

Jurusan Akuntansi STIE AMKOP Makassar

Email : kiranaku28@gmail.com^{*1}, syahrulcula@gmail.com²

Abstrak

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data berupa metode angket (kuisioner), data dianalisis menggunakan program statistik SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan Hasil analisis data mendukung hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kesiapan berubah pada pegawai kantor DPRD Kabupaten Takalar. Hasil analisis data mendukung hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kesiapan berubah pada pegawai kantor DPRD Kabupaten Takalar. Dimana Lingkungan Kerja (X_2) mempunyai hubungan positif atau searah. Sedangkan Hasil hipotesis menyebutkan bahwa budaya organisasi berpengaruh dominan terhadap kesiapan untuk berubah di kantor DPRD Kabupaten Takalar. Hasil analisis uji *coefficient standardized beta* diketahui nilai koefisien beta terstandarisasi (β) variabel Budaya Organisasi lebih besar dari koefisien beta terstandarisasi variabel Lingkungan Kerja dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh dominan terhadap kesiapan untuk berubah.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kesiapan untuk Berubah.

Abstract

This study used a data collection method in the form of a questionnaire (questionnaire), the data were analyzed using the SPSS statistical program. The results of this study indicate that the results of data analysis support the research hypothesis which states that organizational culture has a positive influence on readiness for change in employees of the Takalar Regency DPRD office. The results of data analysis support the research hypothesis which states that the work environment has a positive influence on readiness for change in the Takalar Regency DPRD office employees. Where the Work Environment (X_2) has a positive or unidirectional relationship. While the results of the hypothesis state that organizational culture has a dominant influence on readiness for change at the Takalar Regency DPRD office. The results of the analysis of the standardized beta coefficient test are known to know that the standardized beta coefficient (β) of the Organizational Culture variable is greater than the standardized beta coefficient of the Work Environment variable. Thus, it can be said that the organizational culture variable has a dominant influence on readiness to change.

Keywords: Organizational Culture, Work Environment, Readiness for Change.

PENDAHULUAN

Di era moderen saat ini, SDM memiliki peranan yang sangat penting dalam memegang kendali sebuah organisasi dan instansi yang ada di suatu negara. Sebagai seorang karyawan atau pegawai, meningkatkan kualitas dan kemampuan dalam bekerja sangat penting, guna menunjang karirnya sendiri dan perkembangan instansi/organisasi tempatnya bekerja. Dan untuk menghadapi perubahan diperlukan SDM yang berkualitas.

Perubahan adalah sebuah keharusan, karena perubahan adalah bagian dari kemajuan dan perkembangan. Perubahan seringkali menjadi suatu hal yang mudah diucapkan namun biasa terasa sulit untuk di lakukan dalam kehidupan nyata. Tanpa adanya kesiapan terhadap perubahan seorang karyawan tidak akan mampu beradaptasi dan menyelesaikan tugasnya secara baik sehingga akan merugikan perusahaan atau organisasi dan diri sendiri. Menurut Bernerth (dalam Shah, 2009) mendefinisikan bahwa *readiness for change* adalah keadaan pikiran selama proses perubahan yang mencerminkan kemauan untuk mengubah satu cara berpikir. Individu yang memiliki *readiness for change* akan dapat bertahan dalam kondisi kerja yang sulit dan menekan. Selain itu, individu tersebut akan memiliki kemampuan beradaptasi terhadap lingkungan baru yang berubah. Untuk menghadapi perubahan yang terjadi salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan perubahan perilaku karyawan dalam menjalankan berbagai aktivitas kerjanya melalui budaya organisasi. Budaya organisasional ini akan membentuk norma-norma dan menjadi pedoman perilaku yang menentukan sikap perilaku anggotanya dan dapat diterima oleh anggota lainnya karena norma-norma itu baik dan benar mulai dari top manajemen sampai pada karyawan operasional. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana pegawai mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi (Muhammad Ras Muis :2018). Luthans dalam Asri Laksmi (2011: 6) menyatakan: "Budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya."

Selain budaya organisasi, lingkungan kerja juga berperan penting dalam menghadapi perubahan yang terjadi. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja baik fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi suasana hati, komitmen, kesiapan untuk berubah karyawan serta pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan. Menurut Terry (2011:91), lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Selanjutnya menurut Gomes (2013:89), lingkungan kerja dapat diartikan sebagai proses kerja dimana lingkungan saling berhubungan menurut pola tertentu, dan masing-masing memiliki karakteristik atau nilai-nilai tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas daripada lingkungan dimana organisasi itu berada, dan manusianya yang merupakan sentrum segalanya. Sedangkan Juliandi (2013:43), mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala dan sosial-kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. Berdasarkan penelitian Astari, Dhiya (2018) dalam Pengaruh Nilai Budaya Organisasi Terhadap Kesiapan Karyawan Untuk Berubah (*rediness for change*) menyimpulkan bahwa "ada pengaruh positif budaya organisasi terhadap kesiapan karyawan untuk berubah. Semakin kuat budaya organisasi maka akan semakin positif sikap karyawan untuk menghadapi perubahan". Disisi lain terjadi perbedaan temuan penelitian yang dilakukan oleh Kornelius Widyawan Haryanto (2018) dalam Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Tingkat Kesiapan Organisasi Untuk Berubah dalam salah satu kesimpulannya menyatakan bahwa variabel budaya yaitu budaya clan, adocrachy, market, dan hierarchy secara bersama-sama tidak mempengaruhi tingkat kesiapan organisasi untuk berubah,

Sehubungan dengan penelitian-penelitian yang ada diatas, fenomena yang diangkat yaitu pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap *readiness for change* di kantor DPRD Takalar. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Takalar merupakan salah satu kelembagaan di kabupaten Takalar yang sudah memiliki ketentuan dan aturan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi masing-masing bagi setiap pegawai / ASN yang sudah diatur dalam Pasal 3 angka 11 Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (“PP Disiplin PNS”) beserta peraturan pelaksanaannya, serta Jam kerja PNS diatur lebih lanjut dalam Keputusan Presiden Nomor 68 Tahun 1995 tentang Hari Kerja Di Lingkungan Lembaga Pemerintah (“Keppres 68/1995”) . Namun dalam kenyataannya masih banyak pegawai yang tidak mengikuti aturan yang berlaku. Sehingga berdampak pada budaya organisasi dan lingkungan kerja yang kurang kondusif, akan tetapi hal itu bukan sesuatu yang permanen karena masih bisa di rubah, serta keinginan untuk berubah yang cukup tinggi dari pegawai yang ada di kelembagaan tersebut. Dari gap research di atas mengenai budaya organisasi, lingkungan kerja dan keinginan untuk berubah (*Readiness For Change*), maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap *Readiness For Change* Pada Kantor DPRD Kabupaten Takalar”. Sesuai dengan latar belakang penelitian yang dikemukakan di atas, maka peneliti merumuskan masalah yang dibahas dalam penelitian ini, adalah Apakah budaya organisasi atau lingkungan kerja berpengaruh dominan dan berpengaruh signifikan terhadap *Readiness For Change* di Kantor DPRD Kabupaten Takalar ?

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kesiapan Untuk Berubah

Budaya organisasi merupakan pondasi bagi perubahan, yang dapat memudahkan atau menyulitkan transformasi organisasi (Cummings & Worley, 2005). Budaya organisasi mengandung nilai-nilai yang harus dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan bersama oleh individu/kelompok yang terlibat di dalamnya. Budaya berhubungan dengan bagaimana organisasi membangun komitmen mewujudkan visi, memenangkan persaingan dan membangun kekuatan perusahaan serta memiliki dampak pada efisiensi dan efektivitas organisasi. Selain itu kepercayaan juga mempengaruhi seberapa yakin dan komitmen para anggota untuk melaksanakan perubahan organisasi dalam rangka meningkatkan adaptivitas organisasi. Keyakinan dan komitmen tersebut menjadi dasar terbentuknya kesiapan organisasi untuk berubah (Weiner 2019).

Budaya organisasi juga berperan dalam membuat karyawan siap berubah melalui kebijakan-kebijakan yang fleksibel serta iklim organisasi yang inovatif dan kompetitif. Budaya organisasi yang fleksibel, inovatif, dan kompetitif menuntut para karyawannya juga fleksibel, inovatif, dan kompetitif sehingga mereka mempersepsi perubahan sebagai sesuatu yang biasa yang kemudian mendorong mereka menjadi lebih siap untuk berubah. Beberapa penelitian telah dilakukan untuk melihat budaya seperti apa yang dapat memudahkan terciptanya kesiapan untuk berubah. Budaya organisasi yang merangkul inovasi, pengambilan resiko, dan pembelajaran mendukung kesiapan organisasi untuk berubah. Budaya yang merangkul inovasi dan pengambilan resiko artinya organisasi tersebut mendorong para karyawan untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko. Selain itu organisasi juga menghargai tindakan pengambilan risiko oleh karyawan dan membangkitkan ide karyawan.

H1: Budaya Organisasi Berpengaruh positif Terhadap Kesiapan Untuk Berubah

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kesiapan Untuk Berubah

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja. Mukti Wibowo dkk (2014:9) dalam jurnal “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk”, mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik dan non-fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lain halnya dengan Edduar Hendri (2012:15) dalam jurnal “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang”, mengemukakan bahwa secara simultan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

H2.: Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kesiapan Untuk Berubah

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai kantor DPRD Kab. Takalar yang berjumlah 86 orang, dan yang akan dijadikan sampel adalah keseluruhan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berjumlah 48 orang dengan menggunakan metode sampel jenuh. Adapun prosedur analisis data dalam penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menganalisis pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap *readiness for change* studi kasus pada kantor DPRD kabupaten takalar, ada dua variabel yang dianalisis yaitu variabel independen (bebas) dalam penelitian ini adalah budaya organisasi (X1) yang dinilai dengan inovasi dan pengambilan keputusan, orientasi hasil, orientasi individu, serta stabilitas. Lingkungan kerja (X2) dapat dinilai dengan lingkungan kerja fisik dan nonfisik. Sedangkan variabel dependen (Y) adalah kesiapan untuk berubah (*readiness for change*) dimana kesiapan untuk berubah mengacu pada suatu sikap kepercayaan, dan keyakinan kolektif para anggota organisasi mengenai pentingnya meningkatkan adaptivitas organisasi dalam menghadapi perubahan baik secara kapasitas, struktural maupun psikologis organisasi dan anggotanya. Untuk mengetahui gambaran dari data yang digunakan pada penelitian ini, maka dilakukan analisis deskriptif statistik pada variabel-variabel penelitian. Berikut ini adalah hasil deskriptif statistik pengujian variabel-variabel penelitian.

Tabel 1. Hasil Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
Budaya Organisasi	48	64	80	71.75	4.280
Lingkungan Kerja	48	39	47	43.75	2.709
Readiness For Changes	48	37	45	42.00	2.475
Valid N (listwise)	48				

Sumber : Data diolah,

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki nilai minimum 64 dan maksimum 80 dengan nilai Mean 71.75 dan Standar deviation 4.280. Lingkungan Kerja memiliki nilai minimum 39 dan maksimum 47 dengan nilai Mean 43.75 dan Standar deviation 2.709, dan *Readiness For Changes* memiliki nilai minimum 37 dan maksimum 45 dengan nilai Mean 42.00 dan Standar deviation 2.475.

Hasil Uji Hipotesis

Model analisis yang digunakan adalah analisis linear berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh antara variabel bebas yaitu budaya organisasi (X1), dan lingkungan kerja (x2) terhadap kesiapan untuk berubah (rediness for change). Beradasrkan hasil olah data maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

Tabel 2
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.052	3.798		1.067	.292
	Budaya Organisasi	.316	.059	.546	5.316	.000
	Lingkungan Kerja	.350	.094	.383	3.731	.001

a. Dependent Variable: Readiness For Changes

Dari hasil analisis regresi pada tabel di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 4,052 + 0,316 X_1 + 0.350 X_2 + e$$

Berdasarkan nilai e pada persamaan regresi pertama dapat dihitung dengan rumus $e = \sqrt{1 - R^2}$. Nilai R square maksudnya adalah besarnya nilai R square pada tabel koefisien determinasi.

Sehingga nilai e dapat dihitung, dan hasilnya sebesar $e = \sqrt{1 - 0,690^2} = 0,724$
 Nilai e dimasukkan kedalam persamaan diatas menjadi $Y = 24,052 + 0,316 X_1 + 0.350 X_2 + 0,724$, Artinya apabila Budaya Organisasi sebesar 0.316 dengan nilai eror 0,724 dan lingkungan kerja 0.350 dengan nilai eror 0,724.

Hasil Uji F

Pengujian yang dilakukan pada tahap ini adalah uji regresi dengan menggunakan uji statistik F. Hal ini dilakukan untuk membuktikan ada atau tidaknya pengaruh variabel X (independen) terhadap variabel Y (dependen). Dan hasilnya adalah sebagai berikut

Tabel 3.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	198.844	2	99.422	50.182	.000 ^b
	Residual	89.156	45	1.981		
	Total	288.000	47			

a. Dependent Variable: Readiness For Changes

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil uji Anova atau F test terlihat bahwa nilai F sebesar 50.182 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, karena probabilitas atau nilai sig menunjukkan 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh terhadap *Readiness For Changes* di kantor DPRD Kabupaten Takalar.

Hasil Uji t

**Tabel 4.
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.052	3.798		1.067	.292
	Budaya Organisasi	.316	.059	.546	5.316	.000
	Lingkungan Kerja	.350	.094	.383	3.731	.001

a. Dependent Variable: Readiness For Changes

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa semua variabel bebas, yaitu budaya organisasi (X₁), lingkungan kerja (X₂), berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kesiapan untuk berubah (Y) pada kantor DPRD Kabupaten Takalar. Dengan melihat tabel hasil uji regresi linier berganda tersebut dapat disimpulkan bahwa:

- a. Budaya Organisasi (X₁) mempunyai hubungan positif dan searah, hal ini berarti bila Budaya Organisasi ditingkatkan, maka *Readiness For Changes* akan meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung untuk variabel X₁ sebesar 5,316 dengan nilai probabilitas signifikan 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan Ho ditolak Ha diterima artinya bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap *Readiness For Changes* di kantor DPRD Kabupaten Takalar.

- b. Lingkungan Kerja (X_2) mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti bila lingkungan kerja ditingkatkan, maka *Readiness For Changes* juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung untuk variabel X_2 sebesar 3,731 nilai probabilitas signifikan $0,001 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap *Readiness For Changes* di kantor DPRD Kabupaten Takalar.

Hasil Analisis Korelasi

Tabel 5.
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.831 ^a	.690	.677	1.408

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi

Koefisien korelasi (R) = 0,831 menunjukkan bahwa korelasi variabel independen dengan variabel dependen (*Readiness For Changes*) erat kaitannya Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja serta bernilai positif dan mendekati nilai 1 yaitu hubungan sangat kuat. Koefisien determinasi (R^2) = 0,690, yang menunjukkan bahwa variasi dari *Readiness For Changes* (Y) dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja sebesar 69%, sedangkan sisanya sebesar 31%, dipengaruhi oleh faktor lain.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Readiness For Changes* di DPRD Kabupaten Takalar

Sesuai dengan hipotesis yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti menguji apakah budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kesiapan berubah karyawan. Hasil analisis data mendukung hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kesiapan berubah pada pegawai kantor DPRD Kabupaten Takalar. Arti dari hipotesis penelitian adalah semakin kuat budaya organisasi maka akan semakin meningkat pula kesiapan untuk berubah pada pegawai dapat dilihat dari hasil analisis penelitian menemukan besaran pengaruh budaya organisasi terhadap kesiapan berubah pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung untuk variabel X_1 sebesar 5,316 dengan nilai probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak H_a diterima artinya bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap *Readiness For Changes* di kantor DPRD Kabupaten Takalar.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dhiya Astarti (2018) tentang Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kesiapan Karyawan Untuk Berubah Di Pt. Perkebunan Nusantara VI Rimbo Dua Jambi menunjukkan bahwa Budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kesiapan berubah pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI Rimbo Dua Jambi. Artinya semakin kuat budaya organisasi maka akan semakin tinggi tingkat kesiapan berubah karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan

oleh Apfryyadi Pratama (2019) juga mengatakan variabel Budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kesiapan individu untuk berubah.

Istilah kesiapan untuk berubah pertama kali dicetuskan oleh Amenarkis (1993). Pada mulanya, konsep ini mengarah pada kesiapan karyawan untuk berubah dalam konteks implementasi perubahan. Kapasitas organisasi untuk berubah dapat meningkat apabila organisasi memiliki seorang karyawan yang siap untuk berubah. Inilah modal awal yang harus dimiliki organisasi. Maka, kesiapan karyawan untuk berubah di sini berkaitan dengan proses kognisi, perasaan, dan perilaku seorang karyawan dalam menghadapi perubahan (Alas, 2012).

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Readiness For Changes* di DPRD Kabupaten Takalar

Berdasarkan hipotesis yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti menguji apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kesiapan berubah karyawan. Hasil analisis data mendukung hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kesiapan berubah pada pegawai kantor DPRD Kabupaten Takalar. Dimana Lingkungan Kerja (X_2) mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti bila lingkungan kerja ditingkatkan, maka *Readiness For Changes* juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung untuk variabel X_2 sebesar 3,731 nilai probabilitas signifikan $0,001 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap *Readiness For Changes* di kantor DPRD Kabupaten Takalar. Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Miftahul Ulum, Ema Desia Prajitiastari (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan untuk berubah. Begitu pula dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gerry J. Jr. Wowor (2016) Hubungan variable Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin (X_2) sangat kuat dan positif. Hal ini dinyatakan dengan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,925. Nilai ini memberi arti bahwa variable Lingkungan Kerja dan Variabel Disiplin memberikan pengaruh terhadap Komitmen Organisasional pada Media Cahaya Pagi.

Pengaruh Budaya Organisasi atau lingkungan Kerja Berpengaruh Dominan Terhadap *Readiness For Changes* di Kantor DPRD Kabupaten Takalar.

Berdasarkan hasil hipotesis menyebutkan bahwa budaya organisasi berpengaruh dominan terhadap kesiapan untuk berubah di kantor DPRD Kabupaten Takalar. Hasil analisis uji *coefficient standardized beta* diketahui nilai koefisien beta terstandarisasi (β) variabel Budaya Organisasi (β_1) sebesar 0.546 lebih besar dari koefisien beta terstandarisasi variabel Lingkungan Kerja (β_2) sebesar 0.383. dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh dominan terhadap kesiapan untuk berubah. Sehingga pengujian hipotesis Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kesiapan untuk berubah di kantor DPRD Kabupaten Takalar dapat diterima.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syaifullah (2018) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kesiapan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Joko Suwaryo (2015) menunjukkan perbedaan rata-rata skor antar dimensi budaya organisasi saat ini dan budaya organisasi yang disukai

menunjukkan hasil yang signifikan, hal ini menunjukkan adanya perubahan orientasi budaya organisasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat ditarik suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis data mendukung hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kesiapan berubah pada pegawai kantor DPRD Kabupaten Takalar.
2. Hasil analisis data mendukung hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kesiapan berubah pada pegawai kantor DPRD Kabupaten Takalar. Dimana Lingkungan Kerja (X_2) mempunyai hubungan positif atau searah.
3. Hasil hipotesis menyebutkan bahwa budaya organisasi berpengaruh dominan terhadap kesiapan untuk berubah di kantor DPRD Kabupaten Takalar. Hasil analisis uji *coefficient standardized beta* diketahui nilai koefisien beta terstandarisasi (β) variabel Budaya Organisasi lebih besar dari koefisien beta terstandarisasi variabel Lingkungan Kerja dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh dominan terhadap kesiapan untuk berubah.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka selanjutnya peneliti menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak terkait atas hasil penelitian ini. Adapun saran-saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja yang telah diterapkan pimpinan maupun instansi pada Kantor DPRD Kabupaten Takalar agar dipertahankan dan jika dimungkinkan ditingkatkan sehingga pengaruh terhadap kesiapan untuk berubah karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dapat meningkat yang ini tentunya berimplikasi terhadap tercapainya tujuan organisasi yang telah ditentukan.
2. Penelitian ini masih terdapat keterbatasan baik dari penentuan sample, penelitian atau pun variabel penelitian, karena tentunya variabel-variabel yang mempengaruhi kesiapan untuk berubah tidak saja budaya organisasi dan lingkungan kerja tetapi dimungkinkan dari variabel-variabel lainnya yang masih dimungkinkan untuk dilakukan penelitian lanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Armenakis A.A., Harris, S.G. & Mossholder, K.W. (1993). *Creating Readiness for Organizational Change. Human Relations*, Vol. 46, No. 6, pp. 681-703. Plenum Publishing Corporation.

- Astari Dhiya, 2009. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kesiapan Karyawan untuk berubah Pada PT. Perkebunan Nusantara VI Rimbo Dua Jambi. Universitas Sumatera Utara.
- Dewita Heriyanti, 2007, *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening*
- Francellin Agustine, 2016. Hubungan Komitmen Organisasi Dengan Kesiapan Untuk Berubah (Readiness For Change) Karyawan
- Gerry J. Jr. Wowor, Sontje M. Sumayku, M. O. Siwi, 2016 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan Media Cahaya Pagi
- Gogy Bara Kharisma, 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Serba Usaha Setya Usaha Di Kabupaten Jepara*
- Haryanto Kornelius W. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Tingkat Kesiapan Organisasi Untuk Berubah. Yogyakarta. Universitas Sanata Dharma.
- Miftahul Ulum, 2018. Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Lumajang. *e-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, 2018, Volume V (1) : 184-188.
- Noor Arifin, 2010 . *Analisis Budaya Organisasional Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Dalam Peningkatan Kinerja Organisasional Karyawan Pada Koperasi Bmt Di Kecamatan Jepara Jurnal Ekonomi & Pendidikan*, November , Volume 8 (2) ,Hal. 173-192
- Pramadani, A. B., & Fajrianti. (2012). *Hubungan antara komitmen organisasi dengan kesiapan untuk berubah pada karyawan divisi enterprise service (DES) Telkom Kelintang Surabaya*. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 1(2), 102-109.
- Ramli Simbolon, Hastin Umi Anisah, 2013. Pengaruh Perubahan Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal Wawasan Manajemen*, Februari, Vol. 1(1), hal 27-41
- Suwarno Joko. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kesiapan Berubah di AJB Bumiputera 1912.
- Sugiyono. 2013. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. CV. Alfabeta . Bandung
- Syaifulloh (2018). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kesiapan Penerimaan Sistem Informasi.
- Tiara Putri Usmany, 2016. Djahur Hamid, Hamidah Nayati Utami. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan, *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, Agustus, Vol. 37 (2), Hal. 38-44
- Tika, Moh. Pabundu. 2011. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Weiner, B.J. 2009, A Theory Of Organizational readiness For Change Implementation Science. 4 (67) 1-9 doi. 10. 1186/174-5908-4-67

Zulkarnain, Sherry Hadiyani, 2014. Peranan Komitmen Organisasi Dan Employee Engagement Terhadap Kesiapan Karyawan Untuk Berubah, *Jurnal Psikologi*, Volume 41(1), Juni, hal.17-33