

**PENGARUH PERUBAHAN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP PENINGKATAN EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA PT. TELKOM REGIONAL VII SULAWESI SELATAN**

Salma Abdullah¹,

¹ Manajemen, STIEM Bongaya Makassar

Email: stiem.salmabdullah@yahoo.com

(Diterima: 22 Desember 2017; direvisi: 25 Januari 2018; dipublikasikan: 18 April 2018)



©2018 –Bongaya Journal for Research in Management STIEM Bongaya. Ini adalah artikel dengan akses terbuka dibawah licenci CC BY-NC-4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).

Abstract: *This study aims to determine the effect of Organizational Change and Organizational Culture in Increasing Work Effectiveness at PT. Telkom Regional VII Sulawesi. This research approach is included in the type of explanatory research that is testing the hypothesis through the study of the Influence of Change and Organizational Culture in Increasing Work Effectiveness at PT. Telkom Regional VII Sulawesi. This research is included in the type of explanatory research using quantitative approach through the parameter test in answering the hypothesis. Data collection is done cross-section through the questionnaire. Determination of sample using Simple random sampling with 35 respondents. The data analysis method is used in hypothesis testing Multiple Regression Analysis. The results provide evidence that Variable organizational changes and organizational culture variables significantly influence the effectiveness of employees.*

Keywords: *Organizational Change; Organizational Culture; Increased Effectiveness.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Perubahan Organisasi dan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja pada PT. Telkom Regional VII Sulawesi. Pendekatan penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian eksplanatori yang bersifat menguji hipotesis melalui kajian tentang Pengaruh Perubahan dan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja pada PT. Telkom Regional VII Sulawesi. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian eksplanatori dengan menggunakan pendekatan kuantitatif melalui uji parameter dalam menjawab hipotesis. Pengumpulan data dilakukan secara cross-section melalui kuesioner. Penentuan sampel menggunakan Simple random sampling dengan jumlah sampel sebanyak 35 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam pengujian hipotesis Analisis Regresi berganda. Hasil penelitian memberikan bukti bahwa Variabel perubahan organisasi dan Variabel budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan .

Kata kunci: Perubahan Organisasi; Budaya Organisasi; Efektivitas Kerja

PENDAHULUAN

Suatu organisasi biasanya dibentuk oleh sekumpulan orang-orang berdasarkan beberapa kesamaan, antara lain: tujuan yang ingin dicapai, persepsi pemikiran, latar belakang budaya, latar belakang sosial ekonomi dan sebagainya. Demikian halnya dengan organisasi dalam suatu perusahaan atau instansi pemerintah yang terbentuk atas kesamaan tujuan yang ingin dicapai. Pencapaian tujuan yang telah direncanakan oleh suatu organisasi perusahaan atau instansi pemerintah tidak lepas dari efektivitas kerja karyawan sebagai bagian dari organisasi tersebut.

Efektivitas kerja sering kali dipengaruhi oleh karakteristik suatu organisasi yang tercermin dalam struktur organisasinya, dimana dalam suatu struktur organisasi akan menyusun penempatan orang-orang dengan spesialisasi pekerjaan tertentu, disertai dengan tugas dan kewajiban serta wewenang masing-masing karyawan sebagai anggota organisasi. Terjadinya perubahan-perubahan dalam organisasi akan mempunyai dampak pada terjadinya perubahan dalam pelaksanaan tugas dan kewajiban karyawan.

Ketika organisasi mengurangi jumlah karyawan, organisasi itu akan lebih tergantung pada karyawan yang tetap tinggal untuk melakukan semua tugas yang dibebankan kepada mereka. Perubahan pada struktur organisasi seperti perubahan kepemimpinan, pengembangan ataupun perampingan bagian-bagian dan sub-bagian dalam organisasi juga berpengaruh pada efektivitas kerja karyawan. Sehingga para karyawan diharapkan menjadi lebih kreatif mencari cara baru agar selalu dapat meningkatkan dan memperbaiki efektivitas dan efisiensi kerja untuk mengantisipasi adanya perubahan dalam organisasi.

Efektivitas kerja merupakan hal yang sangat penting untuk dijadikan sebagai tolak ukur berhasil tidaknya pelaksanaan penempatan kerja pada suatu organisasi atau instansi. Mitton M. Mandel (2006:117) mengatakan bahwa efektivitas kerja merupakan cara untuk mengukur output baik secara kuantitatif berupa hasil produk yang dapat naik ataukah turun maupun kualitatif yang berupa produk barang atau jasa yang semakin baik ataukah buruk dibandingkan dengan keadaan sebelumnya.

Dalam kehidupan sehari-hari seseorang tidak akan terlepas dari lingkungannya. Begitu

pun kepribadian seseorang juga akan dibentuk pula oleh lingkungannya. Agar kepribadian tersebut mengarah kepada sikap dan perilaku yang positif tentunya harus didukung oleh suatu norma yang kebenarannya diakui dan dipatuhi sebagai pedoman dalam bertindak. Nilai yang dimaksudkan di atas adalah budaya dimana individu memiliki nilai, keyakinan, anggapan, harapan dan sebagainya, dalam kehidupan berorganisasi dikenal dengan istilah budaya organisasi. Budaya organisasi bertujuan untuk mengubah sikap dan perilaku SDM yang ada agar dapat meningkatkan efektivitas kerja dalam menghadapi berbagai tantangan dimasa yang akan datang. Budaya organisasi dapat dibentuk oleh mereka yang terlibat dengan organisasi dengan mengacu pada etika organisasi, peraturan kerja dan struktur organisasi. Bersama-sama dengan struktur organisasi budaya organisasi membentuk dan mengendalikan perilaku organisasi dan perilaku karyawannya.

Dengan demikian, perubahan dalam organisasi dan budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan efektivitas kerja untuk kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan ataupun suatu instansi. Perubahan dalam organisasi diharapkan menciptakan suatu keadaan yang lebih baik dari sebelumnya oleh para anggota organisasi atau dalam hal ini manajemen dan karyawan. Disamping itu perubahan dapat membuat organisasi lebih kuat dan teruji dalam menjalankan roda organisasinya serta mampu bersaing secara kualitas dengan organisasi atau perusahaan lainnya yang sejenis. Karena harus disadari bahwa suatu perubahan dalam bentuk apapun tidak ada yang dapat menghindari maupun menolaknya. Perubahan yang dimaksudkan disini tentunya perubahan yang baik menuju efektivitas kerja dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Begitupun perannya budaya organisasi juga sangat berpengaruh terhadap tingkat efektivitas kerja suatu organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka dilakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh perubahan organisasi dan budaya organisasi terhadap peningkatan efektivitas kerja karyawan.

METODE

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif bertujuan untuk menguji teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan dan pengaruh serta perbandingan antar variabel, memberikan deskripsi statistik, menafsir dan meramalkan hasilnya yaitu mementingkan adanya variabel variabel sebagai objek penelitian, dan variabel variabel tersebut harus didefinisikan dalam bentuk operasionalisasi dari masing masing variabel (Siregar, 2013).

Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah variabel perubahan organisasi, budaya organisasi dan efektivitas kerja karyawan.

Deskripsi Fokus Penelitian

Adapun deskripsi fokus variabel penelitian ini yaitu :

1. Perubahan organisasi adalah suatu variasi dari cara-cara yang telah mapan, yang selama ini berlangsung dalam organisasi dan dipergunakan serta ditaati oleh anggota organisasi dalam melakukan aktivitasnya dan berbeda dari apa yang selama ini ada dan telah berlaku dalam organisasi.
2. Perubahan budaya organisasi didefinisikan sebagai perubahan norma, nilai-nilai, asumsi dan filsafat organisasi atau perubahan penafsiran keempat esensi budaya organisasi tersebut yang kemudian diterapkan dalam perubahan pola pikir dan perilaku anggota organisasi. Norma, asumsi dan filsafat organisasi merupakan inti dari budaya organisasi, sehingga perubahan budaya organisasi harus menyentuh perubahan inti budaya organisasi ini.
3. efektivitaskerja merupakan cara untuk mengukur output baik secara kuantitatif berupa hasil produk yang dapat naikatau turun maupun kualitatif yang berupa produk barang atau jasa yang semakin baik atautah buruk dibandingkan dengan keadaan sebelumnya. Sebagaimana diketahui bahwa dalam suatu perusahaan, tingkat efektivitas kerja karyawan semakin mendapat perhatian yang sangat serius. Hal ini

disebabkan oleh karena efektivitas kerja ikut menentukan pem-bentukan angka indeks pada pertumbuhan nasional (Ichsan, 2007:201). Dengan meningkatkan efektivitas kerja secara keseluruhan, perlu diadakan pelatihan dan pendidikan yang akan menunjukkan potensi pengadaan barang dan jasa dalam jumlah yang lebih besar untuk setiap pekerja, sehingga kebutuhan masyarakat dapat terpenuhi.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. TELKOM Regional VII Sulawesi Selatan yang telah bekerja minimal selama 2 tahun, yang berjumlah 167 Responden

Adapun sampel penelitian yang digunakan adalah *probability sampling*, yakni setiap elemen dalam populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk diseleksi sebagai subyek penelitian dan penelitian ini menggunakan *simple random sampling* yaitu sebanyak 35 Responden.

Metode Analisis Data

Analisis ini digunakan untuk menjawab masalah dan sekaligus menguji hipotesis. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. analisis regresi linear berganda merupakan pengembangan dari analisis regresi sederhana. kegunaannya untuk memprediksi nilai variabel dependen (y) apabila variabel independen dua atau lebih (X_1, X_2, \dots, x_n). data yang digunakan biasanya berskala nterval atau rasio.

Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan :

Y	=	Efektivitas Kerja
α	=	Nilai konstanta
X_1	=	Perubahan Organisasi
X_2	=	Budaya Organisasi
β_1, β_2	=	Koefisien regresi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi linear berganda

Dari hasil analisa regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi sebaga berikut :

$$Y = 17,873 + 0,286 X_1 + 0,129 X_2$$

Persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

$\alpha = 17,873$ artinya apabila perubahan organisasi dan budaya organisasi konstan, maka efektivitas kerja karyawan di PT. akan positif atau naik. Hal ini berarti bahwa adanya variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan dan hal itu harus senantiasa ditingkatkan.

$\beta_1 = 0,286$ variabel perubahan organisasi berpengaruh secara positif terhadap efektivitas kerja karyawan. Apabila perubahan organisasi ditingkatkan maka efektivitas kerja juga akan meningkat dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap.

$\beta_2 = 0,129$ variabel budaya organisasi berpengaruh secara positif terhadap efektivitas kerja karyawan. Apabila budaya organisasi ditingkatkan maka efektivitas kerja juga akan meningkat dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap.

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel perubahan organisasi mempunyai pengaruh paling dominan terhadap efektivitas kerja dibandingkan dengan pengaruh budaya organisasi, karena variabel perubahan organisasi mempunyai nilai koefisien regresi yang lebih tinggi dibandingkan variabel yang lain.

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hasil uji t adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	17,873	5,366		3,331	,002
X1	,286	,122	,371	2,350	,025
X2	,129	,062	,328	2,075	,046

Sumber : Data diolah, SPSS

Berdasarkan tabel 1 di atas, pengaruh dari masing-masing variabel Perubahan Organisasi (X1), dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Efektivitas Kerja (Y) dapat dilihat dari tingkat signifikansi (probabilitas). Dengan melihat tabel 1 di atas, maka analisis regresi linear berganda dapat disimpulkan sebagai berikut:

Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel. 1 variabel Perubahan Organisasi mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0.025. Hal ini berarti menerima H1 sehingga dapat dikatakan bahwa Perubahan Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Efektivitas Kerja karyawan karena tingkat signifikansi yang dimiliki variabel Perubahan organisasi lebih kecil dari 0.05.

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Hasil Uji F sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	325,816	2	162,908	8,659	,001 ^b
Residual	602,070	32	18,815		
Total	927,886	34			

Sumber: Data diolah, SPSS

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 8,659 dengan signifikansi sebesar 0.001. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil daripada 0.05, sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Artinya setiap perubahan yang terjadi pada variabel independen yaitu perubahan organisasi, dan budaya organisasi secara bersama-sama akan berpengaruh pada efektivitas kerja pada PT. TELKOM Regional VII Sulawesi Selatan.

Berdasarkan tabel 2 di atas, pengaruh dari masing-masing variabel Perubahan Organisasi, dan Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kerja dapat dilihat dari tingkat signifikansi (probabilitas). Dengan melihat tabel 2 tersebut, maka analisis regresi linear berganda dapat disimpulkan bahwa Variabel Perubahan Organisasi mempunyai tingkat signifikansi

sebesar 0.025. Hal ini berarti menerima H1 sehingga dapat dikatakan bahwa Perubahan Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Efektivitas Kerja karena tingkat signifikansi yang dimiliki variabel Perubahan organisasi lebih kecil dari 0.05.

Variabel Budaya Organisasi mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0.046. Hal ini berarti menerima H2 sehingga dapat dikatakan bahwa Variabel budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Efektivitas kerja karena tingkat signifikansi yang dimiliki variable budaya organisasi lebih kecil dari 0.05.

Variabel perubahan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Perkembangan suatu organisasi dalam menyikapi era globalisasi dan modernisasi menuntut adanya perubahan dalam organisasi. Perubahan-perubahan tersebut mungkin saja berkaitan dengan tugas-tugas, tujuan strategis organisasi dan sistem pengendalian, sikap atau hubungan antar pribadi. Perubahan yang disikapi dengan arif dan kepatuhan oleh anggota organisasi akan memberikan pengaruh pada peningkatan efektivitas kerja anggota organisasi.

Variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan, Budaya organisasi menyangkut masalah nilai-nilai penting atau falsafah yang diciptakan oleh pendiri organisasi dan kemudian dikembangkan untuk dijadikan pegangan dalam bersikap dan bertindak bagi seluruh anggota organisasi. Nilai-nilai atau falsafah inilah yang biasanya mencirikan suatu organisasi atau perusahaan tertentu. Banyak organisasi atau perusahaan yang sudah berdiri puluhan bahkan ratusan tahun dan masih berdiri hingga sekarang dikarenakan memegang teguh nilai-nilai atau falsafah (budaya organisasi) yang diciptakan oleh pendirinya, walaupun telah mengalami penyesuaian di sana-sini namun biasanya nilai-nilai tersebut nampak jelas yang menjadikan ciri dari organisasi atau perusahaan tersebut. Dengan adanya budaya organisasi yang kuat dan teruji, maka memberikan efek langsung pada peningkatan efektivitas kerja anggota organisasi atau perusahaan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan, maka kesimpulan yang dapat ditarik

oleh penulis adalah Perubahan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Perubahan organisasi dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap efektivitas kerja karyawan

Berdasarkan kesimpulan, maka dikemukakan saran: 1) Perubahan organisasi yang dilakukan perusahaan hendaknya disikapi dengan kearifan dan kepatuhan oleh karyawan yang tentunya akan memberikan pengaruh pada peningkatan efektivitas kerja karyawan; 2) Pengembangan budaya organisasi yang menyangkut nilai-nilai penting atau falsafah yang diciptakan oleh pendiri perusahaan dan dijadikan pegangan dalam bersikap dan bertindak bagi seluruh karyawan hendaknya selalu ditingkatkan dan dijaga agar tercipta suatu sinergi yang baik antara perusahaan dan karyawan, yang berujung pada meningkatnya efektivitas karyawan; 3) Perlunya mensinkronkan / mengkoordinasikan antara perubahan organisasi dan budaya organisasi yang diwujudkan dalam kebijakan-kebijakan perusahaan, karena kedua faktor tersebut memberikan pengaruh positif bagi perusahaan, sehingga tujuan yang diinginkan perusahaan dapat terlaksana dengan dukungan penuh dari seluruh karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, Suharsimi, 2000. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineke Cipta.
- David Buthcher, 1997. "It Take Two To Review," Management Today,
- Ekanina agustin, 2006. *Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja*, Lamongan.
- Fuad, 2014. *Analisis pengaruh peran kepemimpinan transformasional organisasi sebagai variabel intervening*, Makassar.
- Ghozali, Imam, 2005, *Analisis Multivariat dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

- Hackman, Berk, 2006. *Organization and Management*. Routledge and Kegan Paul, London.
- Handoko, T. Hani, 2007. *Dasar-dasar Manajemen Organisasi*. Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Januarti Indira, Ashari Bunyanudin, 2006, *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Islam Dengan Sikap Terhadap Perubahan Organisasi*.
- Kinicki, Angelo dan Robert Kreitner, 2000, *Organizational Behavior*, edisi Indonesia. Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins P. Stephan, 1996. *Organization Behavior, Concepts, Controversies, Application*, seventh edition, By Prentice Hall, Inc.
- Risky Yudhaningsih, 2011. *Peningkatan efektivitas kerja melalui komitmen perubahan dan budaya organisasi*, jurnal, Sumatera Utara.
- Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofian, 1995, *Metode Penelitian Survei*, LP3ES, Jakarta.
- Soedjono, 2005, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Terminal Penumpang Umum Surabaya*.
- Sopiah, 2008, *Prilaku Organisasional*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*, Bandung.
- Sunyoto, Danang, 2012. *Validasi dan Reliabilitas*, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Tika, Pabundu, 2006. *Budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Wirawan, 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat, Jakarta.