|  |  |
| --- | --- |
| SIMBAProsiding (Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi) ISSN Online 2686-1771Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Madiun |  |

**Pengaruh Perubahan Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening**

**( Studi Pada Guru SMA Swasta Kota Madiun )**

**Silvia Kusuma Ningrum**

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun**

**email:** **silviakusuma2200@gmail.com**

***Abstract***

*This study aims to determine the effect of organizational change towards performance in Madiun City Private High School teachers with work environment as an intervening variable. This research uses quantitative methods and distributes questionnaires to private high school teachers in Madiun City. A sample of 82 respondents using the incidental sample technique. Data analysis in this research was in the form of validity, reliability, multicollinearity, heterokedasticity, autocorrelation, normality, R2, and t-test. It is also completed with linear regression test, and path analysis. The results are: First, the organizational change variable has a positive and significant effect on performance; Second, organizational change variables have a positive and significant effect on the work environment; Third, the work environment variable does not have a positive and significant effect on performance; and Fourth, organizational change variables on performance are mediated by the work environment.*

*Keywords: Organizational Change, Work Environment, and Performance.*

**Abstrak**

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Perubahan Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening (studi pada guru SMA Swasta Kota Madiun)”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh perubahan organisasi terhadap kinerja pada guru SMA Swasta Kota Madiun dengan lingkungan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan menyebar kuesioner kepada guru SMA Swasta di Kota Madiun. Sampel sebanyak 82 responden dengan menggunakan teknik *Insidental sampel.* Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis (Uji t) dan analisis jalur *(path analysis)*, diperoleh beberapa hasil. *Pertama,* variabel perubahan organisasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. *Kedua,* variabel perubahan organisasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja (Z) dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05.. *Ketiga,* variabel lingkungan kerja (Z) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) dengan nilai signifikan 0,054 lebih besar dari 0,05. *Keempat,* variabel perubahan organisasi (X) terhadap kinerja (Y) dimediasi oleh lingkungan kerja (Z) analisis menunjukkan nilai t sebesar 1,924. Nilai ini berada lebih besar dari t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 sebesar 1,664.

Kata Kunci: Perubahan Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja.

**PENDAHULUAN**

 Pendidikan pada hakekatnya merupakan kebutuhan dasar manusia untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia guna meningkatkan kehidupan yang semakin maju. Beberapa faktor yang berperan untuk melaksanakan pendidikan, salah satunya adalah instruktur atau arti sesungguhnya disebut dengan guru. Guru dituntut memiliki kinerja yang dapat memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Demi mendapatkan mutu pendidikan yang baik dapat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh guru dalam mengimplementasikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Simamarta, 2019).

Peningkatan kinerja guru bukan hanya untuk meningkatkan kompetensinya saja baik melalui pemberian penataran, program pelatihan untuk memberikan kesempatan untuk lebih berkembang, gaji yang layak, budaya iklim organisasi yang kondusif sehingga dalam suasana bekerja menjadi nyaman, dan penyediaan sarana dan prasarana yang memadai. Penyediaan sarana dan prasarana kerja yaitu untuk menunjang kegiatan di sekolah agar mencapai hasil yang optimal. Hasil yang optimal merupakan prestasi kerja bagi sekolah dan guru termasuk di dalamnya. Adanya sarana dan prasarana yang memadai dapat menciptakan hasil yang optimal dan juga menunjang kegiatan belajar mengajar untuk mencapai tujuan pendidikan.

Lingkungan kerja yang baik akan mendorong guru berkerja dengan nyaman dan dapat meningkatkan tanggung jawab pekerjaan yang lebih baik lagi dan membuat peningkatan produktivitasnya di dalam pekerjaan. Penciptaan suasana kerja yang baik oleh guru merupakan upaya untuk menunjang keberhasilan proses pembelajaran dan proses pembelajaran tersebut merupakan upaya perwujudan dari bentuk kode etik profesi keguruan (Handayani,2005). Oleh karena itu lingkungan kerja yang nyaman sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja guru.

 Menurut Sarwoto (2007) mengemukaan bahwa, terdapat 2 jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, lingkungan kerja fisik merupakan lingkungan atau kondisi di tempat kerja yang mempengaruhi dan meningkatkan efisiensi kerja, yaitu diantaranya, pengelolaan tata ruang kerja yang tepat ,pengelolaan tata cahaya ruangan yang tepat, pengelolaan tata suhu ruangan yang tepat, pengelolaan suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja. Menurut Moekijat (2005) lingkungan kerja non fisik merupakan sesuatu yang berhubungan dan memiliki kekuatan yang dapat mempengaruhi jiwa karyawan, yaitu suasana kerja yang ada dalam perusahaan, keamanan kerja karyawan yang ada dalam perusahaan. Kedua jenis lingkungan kerja fisik maupun non fisik harus selalu diperhatikan oleh organisasi. Keduanya tidak bisa dipisahkan, jika terkadang hanya mengandalkan salah satu jenis lingkungan kerja namum lebih baik lagi apalagi bila keduanya dikerjakan secara optimal dengan begitu kinerja perusahaan lebih maksimal (Sidanti. H,2015).

 Perubahan organisasi dalam pendidikan di ikuti dengan perkembangan teknologi yang semakin maju. Winardi (dalam Poluakan, 2016) menyatakan bahwa, perubahan organisasi merupakan tindakan beralihnya suatu organisasi dari kondisi saat ini hingga menuju kondisi yang akan datang menurut yang diinginkannya guna meningkatkan efektivitasnya, dengan munculnya konsep-konsep terkait perubahan organisasi. Pada dasarnya pengembangan organisasi penting untuk dilakukan karena mengarah pada peningkatan efektivitas organisasi dengan tujuan memperbaiki kemampuan organisasi dalam penyesuaian terhadap perubahan lingkungan dan perubahan perilaku anggota organisasi Robbins (2010). Faktor perubahan organisasi ada dua, yaitu faktor internal dan faktor eksternal**.** Faktor internal adalah faktor yang asalnya dari dalam diri seseorang atau individu itu sendiri.

 Hasil penelitian Putro (2018) menunjukkan hubungan antara sikap terhadap perubahan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja, hal ini disebabkan di dalam organisasi sebagian besar bersumber dari aturan-aturan pusat. Aturan tersebut dibuat guna menunjang dan menjaga kualitas pendidikan madrasah serta profesionalitas guru. Sedangkan hasil dari penelitian Simbolon (2013) menunjukkan bahwa perubahan organisasi dan budaya organisasi parsial memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Putra. N. P (2013) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian. Potu. A (2013) lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan, akan membentuk budaya kerja yang cukup produktif sehingga setiap anggota selalu termotivasi untuk memberikan performa terbaiknya untuk menyelesaikan semua tugas-tugasnya sesuai dengan peran mereka.

**KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA**

1. **Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas di bandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target kerja atau kriteria yang telah di sepakati (Rivai, 2015:50). Definisi kinerja karyawan menurut (Mangkunegara, 2009) adalah suatu hasil kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Secara umum kinerja merupakan suatu ukuran antara *output* yang dihasilkan oleh *input* tertentu sesuai dengan kemampuan masing – masing individu.

Menurut Robbins (2006) indikator untuk mengukur kinerja karyawan ada 5 indikator, yaitu :

1. Kuantitas Kerja

Banyak atau sedikitnya pekerjaan yang telah diselesaikan karyawan dengan kurun waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

1. Kualitas Kerja

Suatu pekerjaan yang dapat dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya yang lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran dengan baik dan berdaya guna yang dapat diukur dengan efektif dan efisien.

1. Pemanfaatan Waktu

Memanfaatkan waktu yang tersedia untuk aktifitas yang lain guna menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

1. Tingkat Kehadiran

Suatu kegiatan atau rutinitas yang dilakukan oleh karyawan atau pegawai untuk membuktikan kehadiran di kantor tepat waktu.

1. Kerjasama

Sebuah usaha yang dilakukan oleh beberapa orang atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

1. **Pengertian Perubahan Organisasi**

 Winardi (2010:2) menyatakan, bahwa perubahan organisasi adalah tindakan beralihnya sesuatu organisasi dari kondisi yang berlaku kini menuju ke kondisi masa yang akan datang guna meningkatkan efektivitasnya. Perubahan lingkungan Organisasi dalam bisnis demikian kuat pengaruhnya terhadap organisasi. Setiap perubahan yang terjadi selalu akan membawa dampak bagi setiap aspek organisasi seperti : nilai tambah hasil, struktur kompleks, *span of control,* manajemen, kelompok kerja, susunan pekerjaan, proses aktivitas dan bentuk komunikasi (Isniar et al, 2018:55). Perubahan selalu terjadi, disadari atau tidak. Begitu pula halnya dengan organisasi. Organisasi hanya dapat bertahan jika dapat melakukan perubahan. Setiap perubahan lingkungan yang terjadi harus dicermati suatu organisasi tergantung pada sejauh mana organisasi dapat diri dengan perubahan tersebut (Robbins, 2006:217).

 Menurut Robbins (2006) indikator untuk mengukur perubahan organisasi ada 4 indikator, yaitu :

1. Perubahan Struktur

Merupakan perubahan yang sangat mendasar dengan adanya tuntutan kepada pegawai yang harus bekerja secara optimal guna menyempurnakan perubahan yang sudah ada.

1. Perubahan Teknologi

Perubahan yang terjadi dalam perkembangan teknologi sejak zaman dahulu sampai saat ini memberikan pengaruh yang besar terhadap dan efisien.

1. Perubahan Penataan Fisik

Perubahan penataan fisik yang menjadikan lingkungan kerja yang lebih nyaman dari yang sebelumnya.

1. Perubahan Individu

 Mengoptimalkan kemampuan pegawai demi kemajuan perusahaan.

1. **Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (dalam Nurindasari, 2017) mengemukakan bahwa beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan terdapat pada sebuah kelompok atau organisasi adalah lingkungan kerja. Menurut Soetjiptono (dalam Nurindasari, 2017) mengemukakan bahwa segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja. 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.

Menurut Sedarmayanti (2007) ada 6 indikator untuk mengukur lingkungan kerja, yaitu :

1. Suhu udara di tempat kerja.

Suhu udara sangat di butuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan, jika suhu udara terlalu panas akan membuat karyawan tidak nyaman dan membuat kinerja menurun.

1. Tata ruangan kerja di tempat kerja.

Dengan adanya tata ruangan ruangan kerja yang tepat dapat membuat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas.

1. Sirkulasi udara di tempat kerja.

Didalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut.

1. Tingkat pencahayaan di empat kerja

Tingkat pencahayaan memegang peran yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik.

1. Hubungan antar karyawan di Tempat Kerja

Hubungan yang baik akan membuat kinerja semakin baik.

1. Hubungan karyawan dengan pemimpin perusahaan di tempat.

Hubungan karyawan dengan pemimpin sangat diperlukan untuk membentuk hubungan baik dan kerja tim di tempat kerja.

1. **Kerangka Berpikir**

Menurut Sugiyono (2015) mengemukakan bahwa kerangka berpikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

**Gambar 2.1**

**Karangka Berpikir.**

Lingkungan Kerja (Z)

 **H2**

 **H4 H3**

Kinerja (Y)

Perubahan Organisasi (X)

 **H1**

H1 : Diduga ada pengaruh perubahan organisasi terhadap kinerja guru SMA Swasta Kota Madiun.

H2 : Diduga ada pengaruh perubahan organisasi terhadap lingkungan kerja guru SMA Swasta Kota Madiun. .

H3 : Diduga ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMA Swasta Kota Madiun.

H4 : Diduga ada pengaruh tidak langsung antara perubahan organisasi terhadap kinerja yang dimediasi oleh lingkungan kerja.

**METODE PENELITIAN**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015). Populasi yang diambil oleh peneliti untuk mengukur kinerja guru dalam penelitian ini adalah SMA Swasta Kota Madiun yang berjumlah 102 orang. Sedangkan sampel pada penelitian ini ditentukan berdasarkan rumus Slovin dengan tingkat signifikan sebesar 5% dan diperoleh sampel 82 responden. Sementara untuk teknik pengumpulan data menggunakan metode kuesioner dimana didalamnya menggunakan *skala likert*.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Untuk menguji apakah masing-masing indikator valid atau tidak dapat dilakukan dengan membandingkan nilai *Correlated Item* – *Total Correlation* dengan hasil perhitungan r tabel. Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Selain itu dilakukan juga uji asumsi klasik yang terdiri dari: uji normalitas, uji multikolonieritas, uji autokorelasi, uji heterokedastisitas. Sedangkan uji hipotesis meliputi: tes sobel, uji koefisien determinasi, uji t dan analisis jalur *(Path Analysis).*

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara nilai rhitung dengan nilai rtabel. Jika rhitung > rtabel dan nilai r positif, maka butir pernyataan dikatakan valid. Pada penelitian ini, uji validitas disampaikan kepada 82 orang responden yang menjadi sampel penelitian. Taraf signifikan (α) yang digunakan sebesar 0.05 (5%), maka nilai rtabel untuk N = 82 - 2 = 80 dengan besar alpha (α) 5% adalah 0.1829. Berdasarkan hasil uji validitas untuk pernyataan pada variabel perubahan organisasi (X), dinyatakan valid. Dikatakan valid karena semua butir pernyataan variabel perubahan organisasi memiliki nilai rhitung yang lebih besar dari nilai rtabel (0.1829), maka semua butir pernyataan memenuhi syarat validitas. Uji validitas pernyataan lingkungan kerja (Z), dinyatakan valid. Dikatakan valid karena semua butir pernyataan variabel lingkungan kerja memiliki nilai rhitung yang lebih besar dari nilai rtabel (0.1829), maka semua butir pernyataan memenuhi syarat validitas. Uji validitas variabel kinerja (Y), dinyatakan valid. Dikatakan valid karena semua butir pernyataan variabel kinerja memiliki nilai rhitung yang lebih besar dari nilai rtabel (0.1829), maka semua butir pernyataan memenuhi syarat validitas.

Uji reliabilitas dalam penelitian dilakukan pada sampling kuesioner yang dibagikan kepada 82 responden dan dilakukan pengujian pada masing-masing variabel menggunakan SPSS ver. 23 dengan cara melihat nilai “*Cronbach’s coefficient alpha”.* Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* (α) > 0.70. Hasil uji menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *cronbach alpha* (α) > 0.70. Dengan demikian dinyatakan bahwa masing-masing instrumen masing-masing variabel adalah reliabel.

Disimpulkan bahwa hasil uji validitas dan reliabilitas pada item pernyataan masing-masing variabel dinyatakan valid dan reliabel. Sehingga kuesioner layak dan sah digunakan sebagai instrument pengumpulan data pada penelitian ini. Selanjutnya langkah yang diambil adalah melakukan uji asumsi klasik. Dalam pengujian data diperoleh hasil bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten.

Dari data kuesioner yang telah diolah dan dilakukan analisia menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan program IBM SPSS ver. 23 diketahui hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.1 Hasil Analisis Regresi Linier**

1. **Sub Struktur I**

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 21.591 | 3.856 |  | 5.599 | .000 |
| TOTAL\_X\_Perubahan\_Organisasi | .573 | .122 | .464 | 4.680 | .000 |
| a. Dependent Variable: TOTAL\_Y\_Kinerja |

1. **Sub Struktur II**

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 17.126 | 3.491 |  | 4.906 | .000 |
| TOTAL\_X | .973 | .111 | .700 | 8.779 | .000 |
| a. Dependent Variable: TOTAL\_Z |

1. **Sub Struktur III**

|  |
| --- |
|  **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 21.686 | 4.426 |  | 4.900 | .000 |
| TOTAL\_X\_Perubahan\_Organisasi | .579 | .173 | .468 | 3.350 | .001 |
| TOTAL\_Z\_Lingkungan\_Kerja | 1.872 | .124 | .046 | .064 | .054 |
| a. Dependent Variable: TOTAL\_Y\_Kinerja |

**Analisis Jalur *( Path Analysis )***

Analisis jalur merupakan perluasan dari uji regresi linear berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model causal) yang telah ditetapkan sebelumnya. Berikut ini adalah hasil dari gambar digram jalur di atas :

1. Pengaruh perubahan organisasi terhadap kinerja 0,579.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja adalah 1,872.
3. Pengaruh tidak langsung perubahan organisasi terhadap kinerja dengan lingkungan kerja sebagai variabel intervening harus dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu β1 x β3 = 0,973 x 1,872 = 1,821.
4. Sedangkan pengaruh total = pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung = 0,579 + 1,821 = 2,406.
5. Untuk membuat dua persamaan struktural yaitu persamaan regresi yang menunjukan hubungan hipotesis :

Y = 21,591 + 0,973 X

Y = 21,686 + 0,579 X + 1,872 Z

Langkah perhitungan dengan melakukan *Obel Test* sebagai berikut :

$Sab=\sqrt{\left(21,686\right)^{2}\left(0,173\right)^{2}+\left(21,591\right)^{2}\left(0,124\right)^{2}+\left(0,173\right)^{2}\left(0,124\right)^{2}}$

$Sab=\sqrt{14,109+6,993+0,000}$

$Sab=21.102$

 Berdasarkan hasil penelitian sab dapat digunakan untuk mengetahui t hitung pengaruh mediasi sebagai berikut:

$t= ( 1,872 x 21,686)/21,686$

$t=1,924$

 Hasil analisis menunjukkan nilai t sebesar 1,924. Nilai ini berada lebih besar dari t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 sebesar 1,664 sehingga pada penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh tidak langsung antara perubahan organisasi organisasi terhadap kinerja yang dimediasi oleh lingkungan kerja.

Uji koefisien determinasi (R2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model pada variabel bebas (X) dalam menerangkan variasi variabel terikat (Y).

**Tabel 4.2 Hasil Uji Koefisiean Determinasi**

|  |
| --- |
| **Model Summaryb** |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .464a | .215 | .205 | 3.702 | 2.157 |
| a. Predictors: (Constant), TOTAL\_X\_Perubahan\_Organisasi |
| b. Dependent Variable: TOTAL\_Y\_Kinerja |

Analisis koefisien determinasi (R2) adalah 0,215 artinya kinerja (Y) mampu diterapakan oleh perubahan variabel perubahan organisasi dengan variabel intervening lingkungan kerja secara bersama-sama sebesar 21,5%. Sementara sisanya yaitu sebesar 78,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti.

**Hasil Pembahasan**

1. **Pengaruh perubahan organisasi terhadap kinerja guru swasta di Kota Madiun**

 Hasil penelitian ini menyatakan bahwa perubahan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Swasta di Kota Madiun. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai thitung lebih besar dari ttabel. Nilai thitung untuk variabel perubahan organisasi sebesar 4,680. Nilai ini lebih besar dari ttabel yaitu 1,664 dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Nilai ini lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05; sehingga Ho ditolak dan H1 diterima. Nilai koefisien regresi sebesar 21,686 yang memiliki arah positif. Hal ini menunjukan bahwa semakin besar perubahan organisasi akan meningkatkan tingkat kinerja guru swasta di Kota Madiun.

 Perubahan organisasi adalah tindakan beralihnya sesuatu organisasi dari kondisi yang berlaku kini menuju ke kondisi masa yang akan datang guna meningkatkan efektivitasnya Winardi (2010:2). Setiap perubahan lingkungan yang terjadi harus dicermati suatu organisasi tergantung pada sejauh mana organisasi dapat diri dengan perubahan tersebut (Robbins, 2006:217). Setiap perubahan yang terjadi selalu akan membawa dampak bagi setiap aspek organisasi seperti : nilai tambah hasil, struktur kompleks, *span of control,* manajemen, kelompok kerja, susunan pekerjaan, proses aktivitas dan bentuk komunikasi (Isniar et al, 2018:55).

 Didukung dengan jurnal yang sesuai dengan hasil penelitian ini yang memiliki perubahan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ramli Simbolon dan Hastin (2013) dengan hasil bahwa secara parsial variabel perubahan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

1. **Pengaruh perubahan organisasi terhadap lingkungan kerja guru swasata di Kota Madiun**

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa perubahan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja guru SMA Swasta di Kota Madiun. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai thitung lebih besar dari ttabel. Nilai thitung untuk variabel perubahan organisasi sebesar 8,779. Nilai ini lebih besar dari ttabel yaitu 1,663 dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Nilai ini lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05; sehingga Ho ditolak dan H2 diterima. Nilai koefisien regresi sebesar 21,686 yang memiliki arah positif. Hal ini menunjukan bahwa semakin besar perubahan organisasi akan meningkatkan tingkat lingkungan kerja swasta di Kota Madiun.

 Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan dalam manajemen kinerja Prihantoro (2015). Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Tempat kerja yang nyaman membuat karyawan merasa nyaman saat bekerja. 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.

 Perubahan organisasi yang ada dapat mempengaruhi lingkungan kerja yang ada dalam suatu organisasi kerja. Dilingkungan pendidik organisasi untuk peningkatan kualitas peserta didik sangat diperlukan, selain untuk meningkatkan kredibilitas, kualitas dan kuantitas guru.

1. **Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru swasta di Kota Madiun**

 Hasil penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Swasta di Kota Madiun. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai thitung lebih besar dari ttabel. Nilai thitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,640. Nilai ini lebih kecil dari ttabel yaitu 1,663 dengan nilai signifikan 0,054 lebih besar dari 0,05. Nilai ini lebih besar dari taraf signifikansi 0,05; sehingga Ho diterima dan H3 ditolak. Nilai koefisien regresi sebesar 1,872 yang memiliki arah positif. Hal ini menunjukan bahwa semakin besar lingkungan organisasi akan menurunkan tingkat lingkungan kerja swasta di Kota Madiun. Lingkungan kerja itu mencangkup perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan dimana dia bekerja mencerminkan kepuasan kerja.

 Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas di bandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target kerja atau kriteria yang telah di sepakati (Rivai, 2015:50). Definisi kinerja karyawan menurut (Mangkunegara, 2009) adalah suatu hasil kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

 Didukung dengan jurnal yang sesuai dengan hasil penelitian ini yang memiliki lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Heny Sidanti (2013) dengan hasil bahwa faktor lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

1. **Pengaruh lingkungan kerja memediasi perubahan organisasi terhadap kinerja guru SMA swasta Kota Madiun**

 Hasil penelitian ini mendukung hipotesis penelitian keempat Kostanta sama dengan 21,591 artinya apabila variabel perubahan organisasi bernilai tetap atau constant, maka besarnya kinerja adalah 21,591. Tanpa adanya pengaruh variabel perubahan organisasi, dan lingkungan kerja tersebut, maka kinerja guru swasta SMA di Kota Madiun akan meningkat dengan nilai sebesar 21,591. Hal ini dapat dibuktikan analisis koefisien determinasi menyatakan bahwa penelitian tentang perubahan organisasi berpengaruh 46,4%. Hasil analisis menunjukkan nilai t sebesar 1,924. Nilai ini berada lebih besar dari t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 sebesar 1,664 sehingga variabel intervening dikatakan memediasi hubungan antara variabel perubahan organisasi dan kinerja. Analisis jalur yang diperoleh 1,652, pengaruh tidak langsung perubahan organisasi terhadap kinerja melalui lingkungan kerja lebih besar dan signifikan dibandingkan dengan pengaruh perubahan kerja terhadap kinerja guru Swasta SMA di Kota Madiun. Oleh karena itu, lingkungan kerja sebagai variabel intervening mampu memediasi hubungan antara perubahan organisasi dengan kinerja.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

1. **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

* + - 1. Perubahan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Swasta di Kota Madiun.
			2. Perubahan organis berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja guru SMA Swasta d Kota Madiun.
			3. Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Swasta di Kota Madiun.
			4. Perubahan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang dimediasi oleh variabel intervening lingkungan kerja guru SMA Swasta di Kota Madiun.
1. **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka terdapat beberapa saran yang dapat peneliti berikan diantaranya sebagai berikut :

1. Bagi karyawan / guru memberikan masukan untuk dapat lebih baik lagi menjalankan kinerja dengan adanya perubahan organisasi dan lingkungan kerja yang ada di sekolah.
2. Bagi peneliti selanjutnya peneliti menyarankan agar melakukan penelitian dengan responden yang lebih baik meliputi wilayah penelitian maupun objek penelitian (misalnya dengan mengikutsertakan sekolah Negeri), sehingga hasil penelitian dapat respensentatif atau dapat digeneralisasikan penelitian lain.
3. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan peneliti lebih mempertimbangkan adanya variabel lain kususnya variabel intervening di luar lingkungan kerja, karena penelitian ini nilai koefisien determinasi masih di bawah 50%.

**DAFTAR PUSTAKA**

Nurindasari, L. (2017). Pengaruh Insentif dan lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Dago Endah Bandung. Unpas Bandung.

Poluakan, F. A. (2016). Pengaruh Perubahan Pengembangan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Galengsong Prima Manado. *C. Salindoho*, *4*(3), 1057–1067.

Potu, A. (2013). Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. *Jurnal EMBA*, *1*(4), 1208–1218.

Prof.Dr.sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (2015th ed.). Bandung: Alfabeta.

Putra, N. P. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indonesia Power Semarang*. 1–15.

Putro, P. U. W. (2018). Etika Kerja Islam , Komitmen Organisasi , Sikap pada Perubahan Organisasi terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Indonesia*, *18*(2), 116–125.

Ramli Simbolon, H. U. A. (2013). Pengaruh Perubahan Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai ( Studi Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Banjarmasin ). *Jurnal Wawasan Manajemen*, *1*(1), 2–16.

Sedarmayanti.2014.Restrukturisasi dan Pemberdayaan Organisasi (Untuk Menghadapi Dinamika Perubahan Lingkungan). Bandung. PT Refika Aditama.

Sidanti, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA*, *9*(1), 44–53.

Simarmata, A. R. (2019). *Kinerja Guru Pasca Sertifikasi Dalam Pengembangan Kemampuan Profesionalisme Guru di MTs Persiapan Negeri 4 Medan Jalan raya Griya Martubung*. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.