

DAMPAK PERUBAHAN ORGANISASI SEKOLAH PADA KINERJA GURU DENGAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI INTERVENING

EFFECT OF EDUCATION ORGANIZATIONAL CHANGE TOWARD WORKING PERFORMANCE WORKING ENVIRONMENT AS INTERVENING

Silvia Kusuma¹⁾ dan Prima Utama²⁾

^{1,2)} Universitas PGRI Madiun

Jl. Setia Budi No.85, Kanigoro, Kec. Kartoharjo, Kota Madiun, Jawa Timur 63118

Silviakusuma2200@gmail.com dan primautama@unipma.ac.id

ABSTRAK

Perubahan organisasi khususnya yang terjadi di Sekolah Menengah Atas (SMA) swasta di Kota Madiun yang terjadi secara massif. Perubahan-perubahan yang terjadi tersebut berpotensi memberikan dampak pada kinerja guru yang ada didalamnya. Macam-macam perubahan organisasi yang terjadi, seperti: teknologi, lingkungan kerja, tata tertib sekolah, dan regulasi aturan dari pemerintah. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh perubahan organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Populasi dalam penelitian adalah guru-guru yang ada di SMA swasta di Kota Madiun. Sampel dalam penelitian ini adalah 81 orang guru. Analisis instrument dengan regresi linier yang dilakukan adalah uji t dan analisis jalur (*path*). Berdasarkan uji statistic yang dilakukan, ditemukan bukti bahwa perubahan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, perubahan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap lingkungan kerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, serta lingkungan kerja memediasi hubungan antara perubahan organisasi terhadap kinerja.

Kata kunci: perubahan organisasi, lingkungan kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

Background of this research is an organizational change especially in private senior high school in Madiun. Lately, education organization facing organizational change massively. These changes have potential impact toward working performance. Kind of organizational change in education organization such as: technology, environment, code of conduct, and governance policies. The subject of this research is to examine effect of organizational changes and working environment toward working performance. Population of this research are teachers of private senior high school in Madiun City. Sample of this research are 81 teachers. Instrument analysis to test the model is IBM SPSS and hypothesis test using t-test and path analysis. Based on statistic test showed that organizational change has positive impact toward working performance, organizational change has positive significant toward working environment, working environment has no effect toward performance, and working environment has mediation effect between organizational change toward performance.

Keyword: Organizational Change, Working Environment, Working Performance

PENDAHULUAN

Salah satu kebutuhan dasar manusia adalah pendidikan. Pendidikan merupakan salah satu kebutuhan penting karena bisa meningkatkan kualitas sumber daya manusia menuju manusia yang maju dan berdaya saing. Amanat pendidikan nasional termaktub dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 1 ayat 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Salah satu aspek terpenting dalam pendidikan adalah pendidik.

Pendidik yang dimaksud disini adalah guru, pengajar, atau dosen yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung dalam proses belajar mengajar. Kualitas pengajar mutlak diperlukan guna mewujudkan pendidikan yang berkualitas. Hal ini sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 74 Tahun 2008. Kualitas guru yang baik akan berdampak pada kinerja yang baik pula. Simamarta (2019) menyatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Keberhasilan dalam proses mendidik atau keberhasilan dalam organisasi pendidikan turut dipengaruhi oleh kinerja dari orang didalamnya yaitu guru/ pengajar. Hal ini sejalan yang diungkapkan oleh Curtis. R (2011) yang mengatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karya-wan. Sumber Daya Manusia yang baik merupakan salah satu kunci kinerja karyawan yang baik, dengan begitu organisasi akan mudah mencapai tujuannya (Boe. I, 2014).

Tidaklah mudah meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Banyak beberapa faktor yang bisa mengganggu atau menurunkan kinerja. Salah satu faktor tersebut adalah perubahan organisasi. Pada dasarnya setiap manusia tidak menyukai (resisten) terhadap perubahan (Utama, 2018). Oleh karena itu Wardani (2011) berpendapat bahwa perubahan harus diketahui, dipahami, dan dikelola agar mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Kondisi belakangan ini, dunia pendidikan banyak sekali dihadapkan pada masalah perubahan organisasi. Perubahan tersebut semakin bertambah banyak dengan munculnya wabah Virus Corona yang menjadikan adanya perubahan besar-besarnya dalam sistem pengajaran di Indonesia. Di Kota Madiun sendiri perubahan semacam ini juga turut dirasakan khususnya oleh sekolah-sekolah swasta terutama SMA Swasta di Kota Madiun.

Perubahan organisasi yang terjadi tidak selamanya bersifat negatif. Robbins (2010) mengatakan bahwa perubahan organisasi dibutuhkan untuk pengembangan organisasi yang mengarah pada peningkatan efektivitas organisasi yang akan memperbaiki kinerja organisasi dalam penyesuaian terhadap lingkungan.

Organisasi pendidikan dihadapkan dengan perubahan organisasi yang dipicu oleh dua faktor, yakni internal dan eksternal. Faktor eksternal bisa berasal dari regulasi pemerintah yang berubah terkait dengan kebijakan dunia pendidikan. Selain itu adanya isu Virus Corona juga menjadi pemicu perubahan organisasi pendidikan. Faktor internal bisa berasal dari lingkungan

internal organisasi, seperti: kebijakan sekolah, penerapan teknologi di lingkungan sekolah, pergantian kepemimpinan, dan lain sebagainya. Meskipun organisasi sekolah banyak dihadapkan pada dilematika perubahan, guru tetap dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi guna menghasilkan lulusan yang berkualitas.

Glatthorn dan Bowman (dalam Lipham & Hoeh, 1974) menyatakan tiga jenis perubahan pada lembaga pendidikan, yaitu: perubahan struktural, perubahan pada program-program, serta perubahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Sementara itu menurut Utari (2004) menyatakan ada empat perubahan pada lembaga pendidikan, yaitu: perubahan dibidang teknis, perubahan proses yang baru, perubahan tujuan, dan perkembangan kurikulum pendidikan. Banyaknya perubahan yang dihadapi organisasi pendidikan hendaknya tidak dihindari melainkan dikelola dengan baik.

Selain perubahan organisasi, faktor lain yang diduga bisa memengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Sarwoto (2007) menyatakan bahwa ada dua jenis lingkungan kerja, yaitu: lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi tata ruang kerja, tata cahaya, suhu ruangan, pengaturan suara, dan lain sebagainya. Sementara itu untuk lingkungan non fisik meliputi sesuatu yang bisa memengaruhi jiwa karyawan, suasana kerja, dan keamanan.

Sidanti (2015) menyatakan bahwa ada lima aspek lingkungan kerja non fisik, yaitu: kelancaran komunikasi, kerja sama antar kelompok, dukungan pimpinan, tanggung jawab kerja karyawan, dan struktur

kerja karyawan. Penciptaan suasana lingkungan kerja yang baik bisa turut membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam hal ini adalah guru. Kondisi sekolah yang nyaman, sarana dan prasarana yang mendukung akan membantu guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu yang pernah dilakukan yaitu penelitian yang dilakukan oleh Putro (2018) menemukan hasil bahwa sikap pada perubahan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Utami (2017) juga menemukan bukti yang sama bahwa perubahan organisasi berdampak positif terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut menemukan bukti bahwa perubahan organisasi yang sejatinya bisa menurunkan kinerja karyawan, kenyataannya justru memiliki pengaruh positif. Artinya semakin tinggi perubahan, maka kinerja karyawan juga semakin baik.

Penelitian terkait lingkungan kerja terhadap kinerja yang dilakukan oleh Putra (2013) menemukan bukti bahwa terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja dan kinerja. Potu. A (2013) juga menemukan bukti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Artinya semakin baik atau kondusif lingkungan kerja, maka kinerja pegawai akan semakin baik pula.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka penelitian ini akan mengangkat isu kinerja pada organisasi pendidikan. Oleh karena itu peneliti ingin mengangkat judul penelitian: Pengaruh Perubahan Organisasi Terhadap Kinerja dengan Lingkungan Kerja sebagai

Intervening (Studi pada Guru SMA Swasta di Kota Madiun).

KINERJA

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas yang dibandingkan dengan standar kerja, target kerja, atau kriteria yang telah disepakati (Rivai, 2015: 50). Sementara itu Mangkunegara (2009) mengungkapkan bahwa kinerja adalah hasil kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam rangka melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Berdasarkan definisi diatas bisa disimpulkan bahwa kinerja adalah sebuah hasil yang dicapai oleh karyawan dimana hasil tersebut didasarkan pada kriteria-kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan.

Supardi (dalam Sulistyono Meri, 2017) mengemukakan bahwa ada faktor-faktor yang bisa memengaruhi kinerja, diantaranya adalah:

1. Lingkungan kerja, kunci produktivitas karyawan adalah lingkungan kerja yang sehat dan nyaman
2. Perilaku manajemen, hal ini terkait dengan proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, serta pengendalian dalam perilaku kerja organisasi
3. Desain jabatan, hal ini berkaitan dengan tugas-tugas serta metode yang digunakan
4. Penilaian kinerja, hal ini berkaitan dengan evaluasi kinerja karyawan dan pengembangan karir
5. Umpan balik, identifikasi perilaku karyawan untuk meningkatkan kinerja perusahaan

6. Administrasi pengupahan, hal ini berkaitan dengan kompensasi yang diterima oleh pekerja

Penilaian kinerja yang dilakukan oleh perusahaan memiliki beberapa alasan. Wilson (2012) mengemukakan tujuan penilaian kinerja adalah:

1. Evaluasi antar individu dalam organisasi
2. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi
3. Pemeliharaan sistem
4. Dokumentasi

Dalam menyusun penilaian kinerja, harus didasarkan pada indikator-indikator tertentu yang bisa mencerminkan kondisi kinerja karyawan sebenarnya. Robbins (2006) menyarankan indikator pengukuran kinerja sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja, berkaitan dengan banyak sedikitnya pekerjaan yang berhasil diselesaikan oleh karyawan
2. Kualitas kerja, hal ini berkaitan dengan kriteria hasil pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan
3. Pemanfaatan waktu, pemanfaatan waktu yang ada agar pekerjaan bisa selesai tepat waktu
4. Tingkat kehadiran, berkaitan dengan banyak sedikitnya kemangkiran karyawan
5. Kerjasama, sebuah usaha yang dilakukan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama

PERUBAHAN ORGANISASI

Perubahan organisasi adalah tindakan beralihnya kondisi organisasi dari kondisi kini menuju kondisi masa yang akan datang (Winardi, 2010). Menurut Lewin (dalam Cumming dan Woley, 1997)

perubahan diawali dengan *psychological disconfirmation* yaitu dorongan untuk mengurangi perilaku yang sudah ada kemudian menekan perilaku perubahan.

Robbins (2006) mengemukakan bahwa ada faktor-faktor yang memengaruhi perubahan, diantaranya adalah:

1. Persaingan, lingkungan yang kompetitif memaksa organisasi melakukan perubahan agar bisa bersaing didalam lingkungannya
2. Kejutan ekonomi, hal ini dipicu oleh ketidakstabilan lingkungan yang terjadi
3. Teknologi, perubahan teknologi yang begitu cepat turut memengaruhi perubahan organisasi
4. Tren sosial, perubahan sosial ikut ambil peran dalam perubahan budaya
5. Politik, kebijakan-kebijakan politik turut berperan besar dalam perubahan

Indikator perubahan menurut Robbins (2006) adalah sebagai berikut:

1. Perubahan struktur
2. Perubahan teknologi
3. Perubahan penataan fisik
4. Perubahan individu

LINGKUNGAN KERJA

Soetjiptono (dalam Nurindasari, 2017) mengatakan bahwa semua hal atau unsur yang bisa memengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan karyawan adalah lingkungan kerja. Dalam manajemen kinerja, lingkungan kerja merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan (Prihantoro, 2015).

Lingkungan kerja yang aman dan kondusif turut membantu karyawan untuk

bekerja secara optimal. Lingkungan kerja juga bisa memengaruhi emosi karyawan. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus betul-betul memerhatikan aspek lingkungan kerja.

Sedarmayanti (2007) mengemukakan bahwa ada dua jenis lingkungan kerja, yaitu:

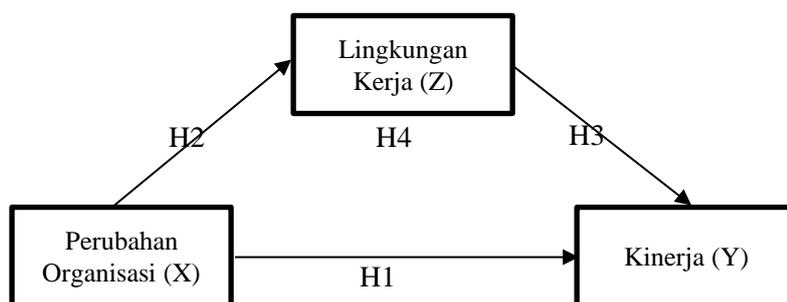
1. Lingkungan kerja fisik, yaitu lingkungan atau kondisi ditempat kerja yang memengaruhi efisiensi kerja
2. Lingkungan kerja non fisik, yaitu sesuatu yang bisa memengaruhi jiwa karyawan.

Sarwoto (2007) mengemukakan bahwa ada empat faktor yang memengaruhi lingkungan kerja fisik, yaitu:

1. Pengelolaan tata ruang kerja yang tepat
2. Pengelolaan suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja
3. Pengelolaan tata suhu ruangan yang tepat
4. Pengelolaan tata cahaya ruangan yang tepat

Ada beberapa indikator yang bisa digunakan untuk mengukur lingkungan kerja. Sedarmayanti (2007) mengemukakan enam indikator lingkungan kerja, yaitu:

1. Suhu udara ditempat kerja
2. Tata ruangan kerja ditempat kerja
3. Sirkulasi udara ditempat kerja
4. Tingkat pencahayaan ditempat kerja
5. Hubungan antar karyawan di tempat kerja
6. Hubungan karyawan dengan pemimpin perusahaan ditempat



Gambar 1 Kerangka Berfikir

Berdasarkan kerangka berfikir diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Diduga perubahan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja
H2: Diduga perubahan organisasi berpengaruh positif terhadap lingkungan kerja
H3: Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja
H4: Diduga lingkungan kerja memediasi hubungan antara perubahan organisasi terhadap kinerja

METODOLOGI

1. Obyek dan Desain Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMA swasta yang berada di Kota Madiun sejumlah 6 sekolah. Obyek dalam penelitian ini adalah guru-guru yang mengajar di 6 SMA swasta di Kota Madiun. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif.

2. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru SMA swasta yang ada di Kota Madiun yang berjumlah 102 orang. Sementara itu penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan toleransi kesalahan 5%, maka ditemukan jumlah sampel sebesar 82 orang.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *incidental sampel*. Teknik ini adalah melakukan pengambilan sampel berdasarkan kebetulan atau siapa saja obyek dalam populasi bisa dijadikan sampel.

3. Teknik Analisis Data

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah IBM SPSS versi 21. Sementara itu untuk menguji instrumen dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Instrumen akan valid jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Nilai r tabel untuk penelitian ini adalah 0,1829. Sedangkan untuk uji reliabilitas, instrumen akan reliabel jika nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,70 (Ghozali, 2016: 48).

Penelitian ini juga melakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji: normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas. Untuk uji hipotesis dilakukan uji t dan uji mediasi dengan menggunakan analisis jalur atau *path*. Uji mediasi ini bertujuan untuk menjawab uji mediasi yang ada pada hipotesis empat penelitian.

HASIL PENELITIAN

1. Deskripsi Obyek Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada sekolah SMA swasta yang ada di Kota Madiun yang berjumlah 6 sekolah, yaitu: SMA Cokroaminoto, SMA Muhammadiyah 1, SMA PSM, SMA Taman Bakti, SMA Taman Madya, dan SMA ST. Bonaventura Madiun. Jumlah responden atau sampel penelitian sebanyak 82 responden.

Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas sampel penelitian adalah perempuan yakni 55 orang atau 67,7%. Sementara itu, untuk responden berdasar kelompok usia paling banyak adalah usia 41 tahun keatas. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas guru sudah memiliki masa kerja yang cukup lama.

Berdasarkan data tingkat pendidikan, bisa dikelompokkan dalam tiga tingkatan pendidikan, yaitu D1 – D3, S1, dan S2. Berdasarkan hasil diketahui bahwa pendidikan terbanyak adalah Sarjana yakni berjumlah 70 orang (85,3%). Banyaknya sarjana yang mendominasi dikarenakan memang syarat untuk menjadi guru saat ini harus memiliki pendidikan minimal sarjana (S1).

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan statistik untuk masing-masing variabel, yakni: kinerja, perubahan organisasi, dan lingkungan kerja ditemukan nilai r hitung

yang lebih besar dari r tabel. Oleh karena ini seluruh item pertanyaan dalam penelitian ini valid dan bisa dilanjutkan pada pengujian berikutnya.

Uji reliabilitas dari masing-masing variabel menemukan hasil *cronbach alpha* untuk perubahan organisasi 0,734, kinerja 0,821, dan lingkungan kerja 0,776. Oleh karena itu bisa disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang dilakukan pada penelitian ini adalah: uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Pengujian normalitas ditemu-kan hasil nilai Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 0,072 dan Asymp Sig 0,200 lebih besar **dari** 0,05.

Uji multikolinearitas ditemukan hasil bahwa nilai *tolerance* untuk masing-masing variabel lebih besar dari 10% dan VIF kurang dari 10. Oleh karena itu data dalam penelitian ini terbebas dari masalah multikolinearitas. Untuk uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi semua variabel dalam penelitian ini terbebas.

4. Uji t

Uji parsial yang pertama dilakukan adalah uji perubahan organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil dari pengujian tersebut diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.1

Uji Regresi Perubahan Organisasi pada Kinerja

Model	Unstandardized Coefficient		Stand Coefficient	t	sig
	B	Std Error	Beta		
Constant	21.5	3.856		5.5	.00
PO	.573	.122	.464	4.6	.00

Sumber: data yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil olah data diatas disimpulkan bahwa perubahan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Uji parsial kedua yang dilakukan

adalah uji perubahan organisasi terhadap lingkungan kerja. Hasil dari pengujian tersebut diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.2

Uji Regresi Perubahan Organisasi pada Lingkungan Kerja

Model	Unstandardized Coefficient		Stand Coefficient	t	sig
	B	Std Error	Beta		
Constant	17.1	3.49		4.90	.00
LK	.97	.111	.700	8.7	.00

Sumber: data yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil olah data diatas disimpulkan bahwa perubahan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap lingkungan kerja. Uji yang ketiga adalah uji perubahan organisasi terhadap kinerja melalui intervening lingkungan kerja. Hasil

dari pengujian tersebut dijelaskan pada poin lima yaitu uji *path* atau uji jalur.

5. Uji Path

Hasil uji analisis jalur dalam penelitian ini bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

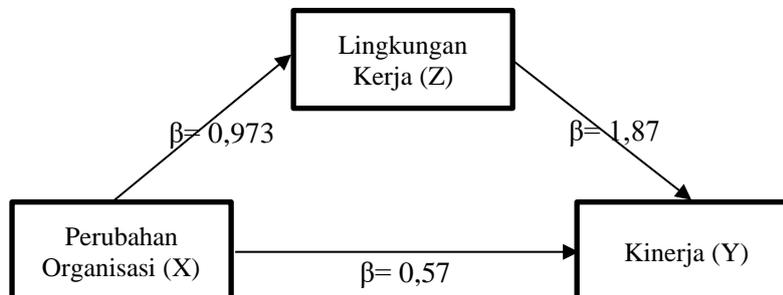
Tabel 4.3

Uji Regresi Perubahan Organisasi Terhadap Kinerja dengan Intervening Lingkungan Kerja

Model	Unstandardized Coefficient		Stand Coefficient	t	sig
	B	Std Error	Beta		
Constant	21.6	4.42		4.90	.00
PO	.579	.173	.468	3.35	.001
LK	1.87	.124	.046	.064	.054

Sumber: data yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji jalur diatas maka bisa digambarkan hasilnya pada gambar berikut ini:



Gambar 2 Hasil Uji Jalur

Berdasarkan gambar diatas bisa langsung perubahan organisasi terhadap diketahui bahwa nilai pengaruh tidak kinerja melalui lingkungan kerja adalah

1,821 (0,973 X 1,872). Sementara itu pengaruh totalnya adalah 2,406 (0,579 + 1,821).

PEMBAHASAN

1. Pengaruh perubahan organisasi terhadap kinerja

Berdasarkan hasil uji statistik membuktikan bahwa perubahan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Artinya semakin tinggi perubahan organisasi terjadi, maka sebanding pula dengan meningkatnya kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramli Simbolon dan Hastin (2013).

Perubahan organisasi adalah tindakan beralihnya organisasi dari kondisi saat ini menuju kondisi masa datang yang akan dicapai (Winardi, 2010). Artinya perubahan organisasi merupakan sebuah proses yang dilalui organisasi untuk mencapai kondisi yang lebih baik lagi. Karyawan yang paham akan pentingnya perubahan, pasti akan mendukung jalannya proses perubahan yang terjadi. Hal tersebut tidak akan memengaruhi kinerja mereka.

Isnari *et al* (2018) mengatakan bahwa perubahan organisasi pasti akan memberikan dampak pada: nilai tambah, struktur kompleks, manajemen, kelompok kerja, dan komunikasi. Proses perubahan yang terjadi di lingkungan organisasi pendidikan merupakan sebuah proses untuk meningkatkan kualitas pendidikan yang lebih baik lagi. Hasil dari penelitian ini mengindikasikan bahwa guru memiliki kesadaran yang tinggi tentang pentingnya perubahan, sehingga perubahan yang terjadi membuat kinerja guru ikut meningkat.

2. Pengaruh perubahan organisasi terhadap lingkungan kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil bahwa perubahan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap lingkungan kerja. Artinya jika perubahan organisasi semakin tinggi, maka kondisi perubahan lingkungan kerja juga akan naik.

Lingkungan kerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu aspek penting dalam organisasi (Prihantoro, 2015). Peran lingkungan kerja disini turut berperan dalam membangkitkan semangat kerja anggota organisasi. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa, guru telah mengetahui dan memahami konsekuensi dari perubahan organisasi terhadap lingkungan kerja. Selain itu, organisasi juga telah mengantisipasi perubahan organisasi dengan turut menyelaraskan lingkungan kerja.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

Hasil dari uji statistik penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Artinya berubah atau tidaknya lingkungan organisasi, kinerja guru tidak akan berpengaruh. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan temuan oleh Henny Sidanti (2013).

Diera sekarang ini dimana teknologi banyak memengaruhi organisasi membuat pekerjaan dapat dilakukan dengan mudah. Disinilah peran faktor lingkungan tergantikan oleh teknologi. Dengan masifnya teknologi yang masuk di organisasi pendidikan membuat guru terbantu dalam menjalankan tugasnya

sehingga lingkungan tidak terlalu memengaruhi kinerja guru.

4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dengan lingkungan kerja sebagai intervening

Berdasarkan hasil uji statistik didapatkan hasil bahwa variabel lingkungan kerja memediasi hubungan antara perubahan organisasi terhadap kinerja. Seperti yang dijelaskan diawal bahwa lingkungan kerja ikut membantu memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif akan membantu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian statistik, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Perubahan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja
2. Perubahan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja
3. Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja
4. Perubahan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan lingkungan kerja sebagai intervening

Saran

Saran yang bisa diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Sekolah SMA swasta di Kota Madiun harus bisa mengelola perubahan organisasi dengan lebih baik lagi, sehingga kinerja yang sudah tinggi bisa dipertahankan
2. Bagi peneliti selanjutnya, obyek penelitian bisa diperluas lagi di sekolah negeri

3. Penelitian selanjutnya juga bisa memasukkan variabel lainnya dalam penelitian yang berkaitan dengan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Amru, N. (2007). Implementasi Kebijakan Pemerintah Kota Medan Tentang Pajak Parkir. *Universitas Medan Area*, 14–54.
- Analisa, L. W. (2011). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang)*. UNIVERSITAS DIPONEGORO SEMARANG.
- Anjar Budi Utami, S. S. U. (2017). Pengaruh Perubahan Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi. *Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta*, 17, 205–216.
- Bayu Arifianto Wibowo, E. R. (2015). Pengaruh Kelelahan Kerja dan Konflik Peran Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan RSUD RA Kartini Jepara). *DIPONEGORO JOURNAL OF MANGEMENT*, 4, 1–12.
- Cahyati, C. (2019). Perubahan Organisasi, Perkembangan Organisasi dan Hubungan Antar Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada KPP Pratama Bandung Bojonegara).
- Curtis, R. (2011). *Pencapaian Pertama :*

- Mengembangkan Sistem Manajemen Kinerja Guru Yang Mengakui Keunggulan. *The Aspen Institute Education & Society Program*.
- Debrike Shiskia Mudeng, Altje Tumbel, R. T. (2017). Pengaruh Perubahan Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada KPKNL Manado. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sam Ratulung Manado*, 5(2), 2859–2867.
- Diah Indriani Suwondo, E. madiono S. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan. *JURNAL MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN*, 17(2), 135–144. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.135>
- Dr. Mukesh Kumar Barua, D. Z. R. (2014). Research and sustainable business. *Department of Management Studies Indian Institute of Technology*.
- Ekaningsih, A. S. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap kinerja Dengan Persepsi Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surakarta). *Jurnal Socioscientia*, 4, 19–30.
- Fianda Gammahendra, Djahur Hamid, M. F. R. (2014). Pengaruh Struktur Organisasi terhadap Efektivitas Organisasi (Studi Pada Persepsi Pegawai Tetap kantor Perwakilan Bank Indonesia Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 7(2), 1–10.
- Irawati, D. (2012). Pengaruh Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Balai Pelaksana Teknis Bina Marga Wilayah Magelang. *Majalah Ekonomi*, (1), 57–64.
- Jawas, S. M. H. (2011). *Pengaruh Sikap Perubahan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai UIN Syarif Hidayatullah Jakarta*. UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SYARIF HIDAYATULLAH JAKARTA.
- Nurindasari, L. (2017). Pengaruh Insentif dan lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Dago Endah Bandung. Unpas Bandung.
- Pamungkas Widyanggoro, C. S. A. J. (2014). Pengaruh Profesionalitas, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMKN di Kabupaten Boyolali. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 2(2), 265–278.
- 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.
- Prasetyo, R. (2019). *Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Sekertariat Badan Pelatihan dan Pendidikan Keuangan (BPPK) Jakarta*. UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA. Prof.Dr.H.Imam Ghozali. (2016). *Aplikasi*

- Bantul*. 1–8.
- Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit-Undip.
- Prof.Dr.sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (2015th ed.). Bandung: Alfabeta.
- Putra, N. P. (2003). *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.
- 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.
- Sulistiyono Meri Arsita, T. (2017). *Peran Gaya Kepemimpinan Sekolah Terhadap kinerja Guru di Sd Muhammadiyahambarbinangun Kasih*
-