

**PENGARUH ANTARA IKLIM ORGANISASI DAN *JOB INVOLVEMENT*
TERHADAP *READINESS FOR CHANGE* PADA PEGAWAI NEGERI
SIPIL DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN KEBERSIHAN
KABUPATEN KARAWANG**

Rosalina Indah Sari
Ps16.rosalinasari@mhs.ubpkarawang.ac.id

ABSTRAK

Perubahan merupakan suatu bentuk kepekaan organisasi dalam menghadapi persaingan globalisasi. Berbagai macam reaksi muncul dari karyawan terkait perubahan yang terjadi di organisasi. Sebagai sumber daya aparatur yang bertugas menyelenggarakan tugas-tugas pemerintahan dan memberikan pelayanan profesional serta berkualitas, dituntut untuk mengikuti perkembangan jaman saat ini khususnya dalam bidang teknologi informasi. Agar suatu perubahan dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang diinginkan, maka diperlukan adanya suatu kesiapan dari karyawan dalam menghadapi perubahan yang ada. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji secara empirik pengaruh antara iklim organisasi dan *job involvement* terhadap *readiness for change* pada Pegawai Negeri Sipil di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Karawang. Subjek penelitian ini adalah PNS dengan jumlah 43 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah sensus/sampling total. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah *corrected item-total correlation*. Tingkat iklim organisasi, *job involvement* dan *readiness for change* responden diukur dengan menggunakan skala penelitian dalam bentuk kuesioner. Skala iklim organisasi yang digunakan dalam penelitian ini didasarkan pada aspek-aspek yang dikemukakan oleh Robert Stringer, skala *job involvement* didasarkan pada aspek-aspek yang dikemukakan oleh Lodahl dan Kejner dan skala *readiness for change* didasarkan pada aspek-aspek yang dikemukakan oleh Holt. Hasil hipotesa pertama penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara iklim organisasi terhadap *readiness for change* dengan nilai sig. $0,00 < 0,05$. Hasil hipotesa kedua penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara *job involvement* terhadap *readiness for change* dengan nilai sig. $0,02 < 0,05$. Hasil hipotesa ketiga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara iklim organisasi dan *job involvement* terhadap *readiness for change* dengan nilai sig. $0,00 < 0,05$.

Kata kunci : iklim organisasi, *job involvement*, *readiness for change*

THE INFLUENCE BETWEEN ORGANIZATIONAL CLIMATE AND JOB INVOLVEMENT ON READINESS FOR CHANGE IN CIVIL SERVANTS IN THE ENVIRONMENTAL AND CLEANLINESS DEPARTMENT OF KARAWANG REGENCY

Rosalina Indah Sari

Ps16.rosalinasari@mhs.ubpkarawang.ac.id

ABSTRACT

Change is a form of organizational sensitivity in facing globalization competition. Various kinds of reactions arise from employees regarding changes that occur in the organization. As a resource for the apparatus assigned to carry out government tasks and provide professional and quality services, they require to keep up with current developments, especially in the field of information technology. For a change to run according to the desired goals, it is necessary to have the readiness of the employees facing the existing changes. This study aims to determine and test the effect of organizational climate empirically and job involvement on readiness for change in Civil Servants in the Department of Environment and Hygiene, Karawang Regency. The subjects of this study were 43 civil servants. The sampling technique used was census / total sampling. The data analysis technique used is the corrected item-total correlation. The level of organizational climate, job involvement, and respondent readiness for change were measured using a research scale in the form of a questionnaire. The organizational climate scale used in this study based on the aspects suggested by Robert Stringer, the job involvement scale is based on the aspects proposed by Lodahl and Kejner, and the readiness for change scale based on the aspects proposed by Holt. The results of the first hypothesis of the study indicate that there is an influence between organizational climate on readiness for change with the sig value. $0.00 < 0.05$. The results of the second hypothesis of this study indicate that there is an influence between job involvement on readiness for change with a sig value. $0.02 < 0.05$. The results of the third hypothesis indicate that there is an influence between organizational climate and job involvement on readiness for change with a sig value. $0.00 < 0.05$.

Keywords : *organizational climate, job involvement, readiness for change*

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, karena atas berkat limpahan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi guna memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dari Program Studi Psikologi sampai akhir. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan ini belum mencapai kesempurnaan, namun penulis telah berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan dengan baik. Dengan segala kerendahan hati, penulis atas kekurangan yang ada pada skripsi ini bersedia untuk diberikan saran maupun kritik yang sifatnya membangun.

Ucapan terimakasih untuk penyelesaian tugas akhir disampaikan kepada :

1. Bapak Dr. H. Dedi Mulyadi, SE., MM., Rektor Universitas Buana Perjuangan Karawang.
2. Ibu Cempaka Putrie Dimala, M.Psi., Psikolog, Dekan Fakultas Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang.
3. Ibu Linda Mora, M.Psi., Psikolog, Ketua Program Studi Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang yang juga sebagai pembimbing I, Bapak Arif Rahman Hakim, M.Psi., Psikolog sebagai pembimbing II yang telah membimbing penulis dalam pembuatan Skripsi ini termasuk tata cara penulisan karya ilmiah yang benar.
4. Ibu Wina Lova Riza, M.Psi., Psikolog, selaku Dosen Wali di Universitas Buana Perjuangan Karawang
5. Seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang yang telah memberikan ilmu serta wawasan bagi penulis.

Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada :

1. Kedua orang tua yaitu Ayah Endang dan Ibu Rita, kakak Ulfianti, serta adik-adik Putri dan Jabbar yang selalu memberikan limpahan semangat, dukungan moril maupun materil kepada penulis sehingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Drs. Wawan Setiawan. NK, MM, Kepala Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Karawang yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian tugas akhir di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Karawang.
3. Sahabat masa sekolah hingga seterusnya Apriani Sri Rahayu, Putri Pandiny Hutabarat dan Whendy Astrianti dan teman-teman INTEL team.
4. Teman-teman seperjuangan Defara, Iqlima, Shofi, Haikal, Candra, Wildan Fariz, Alya, Tika, Fauziah, Ipeh, Kamel, Didih, Inta, Herlina serta teman-teman kelas Psikologi angkatan 2015 dan 2016 yang sama-sama menempuh tugas akhir serta membuat skripsi ini.

Terimakasih atas perhatiannya, semoga skripsi ini dapat bermanfaat baik sebagai sumber informasi maupun sumber inspirasi bagi para pembaca.

Karawang, 18 Agustus 2020

Penulis,

Rosalina Indah Sari