

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL, KEBAHAGIAAN DAN *POWER DISTANCE* TERHADAP KESIAPAN BERUBAH PADA KARYAWAN DI PT. ROYAL COCONUT AIRMADIDI

THE INFLUENCE OF TRANSACTIONAL LEADERSHIP STYLE, HAPPINESS AND POWER DISTANCE ON READINESS TO CHANGE IN EMPLOYEES AT PT. ROYAL COCONUT AIRMADIDI

Oleh:

Valencia F. Korua¹

Olivia S. Nelwan²

Greis M. Sendow³

¹²³Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

[¹koruavalencia@gmail.com](mailto:koruavalencia@gmail.com)

[²olivia.nelwan@gmail.com](mailto:olivia.nelwan@gmail.com)

[³greis5sendow@gmail.com](mailto:greis5sendow@gmail.com)

Abstrak: Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transaksional, kebahagiaan dan power distance terhadap kesiapan berubah pada karyawan. Penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel simple random sampling sehingga diperoleh sampel sebanyak 80 karyawan di PT. Royal Coconut Airmadidi dengan metode pengambilan data berupa angket atau kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan alat analisis SPSS 29. Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial bahwa gaya kepemimpinan transaksional dan power distance berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan berubah pada karyawan, berbeda dengan kebahagiaan yang berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kesiapan berubah pada karyawan. Secara simultan gaya kepemimpinan transaksional, kebahagiaan dan power distance berpengaruh signifikan terhadap kesiapan berubah pada karyawan di PT. Royal Coconut Airmadidi.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Transaksional, Kebahagiaan, *Power Distance*

Abstract: The study is a quantitative study that aims to explore the influence of transactional leadership styles, happiness and power distance on employees' preparation for change. The study used a simple random sampling method and obtained samples from 80 PT employees. Royal Coconut Airmadidi with the method of observation data collection and questionnaire division. The analysis method used is the double linear regression analysis with the analysis tool SPSS 29. The results showed that transactional leadership styles and power distance had a significant positive effect on changes in employee preparation, compared to happiness that had an insignificant positive impact on employee desire to change. Overall, transactional leadership styles, happiness and power distance have a significant impact on the availability for employee change in PT. Royal Coconut Airmadidi.

Keywords: Transactional Leadership Style, Happiness, Power Distance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pada era globalisasi yang semakin modern saat ini dan pertumbuhan teknologi informasi yang semakin maju mendorong bertambah kencangnya kompetisi di pasar global. Hal seperti ini tentu membuat perusahaan-perusahaan semakin berlomba mengikuti perkembangan zaman agar mampu bersaing untuk bisa mencapai tujuan perusahaan dengan efektif dan efisien. Di era globalisasi seperti sekarang, setiap perusahaan dituntut untuk bergerak lebih dinamis supaya bisa bertahan. Salah satu caranya adalah dengan melakukan transformasi bisnis, baik secara spesifik maupun menyeluruh. Tanpa transformasi, resiko bisnis menjadi kian besar sehingga tidak relevan jika dikaitkan dengan situasi pasar terbaru.

Transformasi merupakan tantangan berat, baik dari segi sumber daya atau infrastruktur. Ini dipertegas dengan Survey Deloitte (2019) menemukan yang mana hanya 15% bisnis yang sudah melakukan transformasi secara

menyeluruh. Atas dasar itu, bagi karyawan PT. Royal Coconut Airmadidi perlu persiapan matang khususnya mengenai teknologi dan sumber daya manusia karena faktor sumber daya manusia dan teknologi adalah kunci dari perubahan, terlebih di PT. Royal Coconut Airmadidi sangat mengandalkan teknologi seperti mesin-mesin untuk mengolah produk. Dan untuk menghadapi perubahan tentu karyawan harus memiliki kesiapan untuk berubah. Kesiapan berubah adalah sikap yang menunjukkan kesiapan mental dan keyakinan yang direfleksikan oleh individu yang cenderung menerima, menyertuji dan berusaha beradaptasi dengan transformasi yang terjadi dalam organisasi. Kesiapan untuk berubah didefinisikan sebagai sikap komprehensif yang secara stimulan dipengaruhi oleh isi, proses, konteks dan individu yang terlibat dalam suatu perubahan, merefleksikan sejauh mana kecenderungan individu untuk menyetujui, menerima dan mengadopsi rencana spesifik yang bertujuan untuk mengubah keadaan saat ini (Holt, 2007)

Karyawan di PT. Royal Coconut Airmadidi berkeinginan memiliki pemimpin dengan sikap kepemimpinan yang baik dan dapat mendorong karyawan untuk memiliki kesiapan berubah, gaya Kepemimpinan Transaksional menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kesiapan berubah pada karyawan, karyawan PT. Royal Coconut Airmadidi cenderung menyukai gaya kepemimpinan yang sering memberi *rewards* untuk menghargai pencapaian karyawan, gaya kepemimpinan seperti itu disebut gaya kepemimpinan transaksional yang merupakan sikap pemimpin yang sangat mendelegasikan pemberian apresiasi dan depresiasi kepada bawahan sehingga kepemimpinan dengan gaya transaksional ini dikatakan bergantung pada transaksi untuk memotivasi bawahan (Yuki, 2019).

Selain gaya kepemimpinan transaksional terdapat faktor lain yang bisa mendasari keberhasilan kesiapan berubah, yaitu kebahagiaan, banyak studi menunjukkan bahwa kebahagiaan karyawan dapat berdampak positif pada kesiapan berubah. Karyawan yang bahagia cenderung lebih terbuka untuk berubah dan lebih mudah beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di tempat kerja. Karyawan di PT. Royal Coconut Airmadidi perlu memiliki rasa nyaman dan bahagia saat di tempat kerja agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Karyawan yang bahagia cenderung akan memiliki kesiapan diri untuk menghadapi perubahan yang akan datang. Kebahagiaan mengarah pada penilaian kehidupan personal tentang kepuasannya dan kenyamannya saat menjalankan tanggung jawab dalam bekerja. Kebahagiaan ini memiliki tiga komponen yaitu perasaan positif, kepuasan dan perasaan negatif (Akhrani, et al 2020). Selain gaya kepemimpinan transaksional dan kebahagiaan terdapat juga elemen lainnya yang dapat menjadi faktor keberhasilan suatu perubahan dalam suatu organisasi yaitu power distance atau jarak kekuasaan. Setiap karyawan tentu ingin diperlakukan secara adil tanpa dibedakan baik yang memiliki jabatan tertinggi sampai jabatan terendah, begitu pun dengan karyawan PT. Royal Coconut Airmadidi yang menginginkan rasa adil dan tidak diperlakukan semena-mena dalam perusahaan, dengan begitu maka karyawan akan memiliki kesiapan diri untuk menghadapi perubahan. Power distance atau jarak kekuasaan adalah keyakinan dari seseorang yang merasakan perbedaan kekuasaan yang tidak sama rata. Karyawan cenderung menyukai jarak kekuasaan yang rendah karena mereka bisa lebih menghargai pemimpin yang tidak memaksa misalnya imbalan dan pakar, disamping itu mereka akan memiliki sedikit kebebasan dan keleluasaan serta kenyamanan dibandingkan kekuasaan yang ketat (Hoftstede, 2019).

PT. Royal Coconut Airmadidi yang adalah perusahaan yang mengelolah buah kelapa salah satunya tepung kelapa juga perlu mempersiapkan sumber daya manusianya agar memiliki kesiapan untuk menghadapi perubahan yang akan datang seiring dengan semakin modernnya zaman ini. PT. Royal Coconut yang memiliki karyawan kurang lebih 400 karyawan harian dan bulanan baik laki-laki maupun perempuan. Berdasarkan menjelaskan diatas, terdapat beberapa variabel yang perlu diteliti untuk dilihat lebih dalam pengaruhnya terhadap Kesiapan Berubah. Meskipun penelitian tentang variabel serupa yaitu gaya kepemimpinan transaksional, kebahagiaan dan power distance sudah banyak dikaji, tetapi penting untuk mengetahui lebih dalam mengenai variabel tersebut di era globalisasi saat ini. Maka berdasarkan uraian dalam latar belakang di atas, peneliti melakukan penelitian ini dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Kebahagiaan dan Power Distance terhadap Kesiapan Berubah pada Karyawan di PT. Royal Coconut Airmadidi”

Tujuan Penelitian

Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

- Untuk melihat Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kesiapan Berubah pada Karyawan di PT. Royal Coconut Airmadidi
- Untuk melihat Pengaruh Kebahagiaan terhadap Kesiapan Berubah pada Karyawan di PT. Royal Coconut Airmadidi
- Untuk melihat Pengaruh *Power Distance* terhadap Kesiapan Berubah pada Karyawan di PT. Royal Coconut Airmadidi
- Untuk melihat Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Kebahagiaan dan Power Distance secara bersama terhadap Kesiapan berubah pada Karyawan di PT. Royal Coconut Airmadidi

TINJAUAN PUSTAKA**Kesiapan Berubah**

Kesiapan adalah hal yang lebih dari pemahaman akan perubahan dan keyakinan pada perubahan itu sendiri, kesiapan merujuk pada intensi pada usaha perubahan yang spesifik (Wahyuni, et al 2021). Untuk mempersiapkan karyawan agar siap berubah pada organisasi maka diperlukan pemahaman mengenai cara-cara yang dapat digunakan dalam menumbuhkan kesiapan untuk berubah. Terdapat dua hal yang dapat dilakukan oleh organisasi yaitu membentuk kesiapan karyawan untuk berubah dan menyelesaikan masalah penolakan untuk berubah (Banjongprasert, 2017)

Gaya Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan yang menopang organisasi dalam meraih tujuan mereka saat ini dengan lebih efektif, misalnya dengan menghubungkan kepuasan kerja dengan peringkat penghargaan dan mengutamakan karyawan agar memiliki sumber daya yang mereka butuhkan untuk membereskantanggung jawab dalam dunia kerja (Wibowo, 2019).

Kebahagiaan

Menurut Pryces dan Jones (2010) kebahagiaan di tempat kerja merupakan individu yang memiliki perasaan positif disetiap waktu, karena individu yang mengetahui, mengelola dan mempengaruhi dunia kerjanya sehingga memaksimalkan kinerja dan memberikan kepuasan dalam bekerja. Kebahagiaan di tempat kerja adalah suatu kondisi emosi positif dan aktivitas positif yang dirasakan oleh individu secara subyektif dalam menilai diri sebagai individu yang bahagia atau tidak dalam melakukan aktivitas pekerjaan.

Power Distance

Power distance atau jarak kekuasaan adalah keyakinan dari seseorang yang merasakan perbedaan kekuasaan yang tidak sama rata. Karyawan cenderung menyukai jarak kekuasaan yang rendah karena mereka bisa lebih menghargai pemimpin yang tidak memaksa misalnya imbalan dan pakar, disamping itu mereka akan memiliki sedikit kebebasan dan keleluasaan serta kenyamanan dibandingkan kekuasaan yang ketat (Hoftstede, 2019).

Penelitian Terdahulu

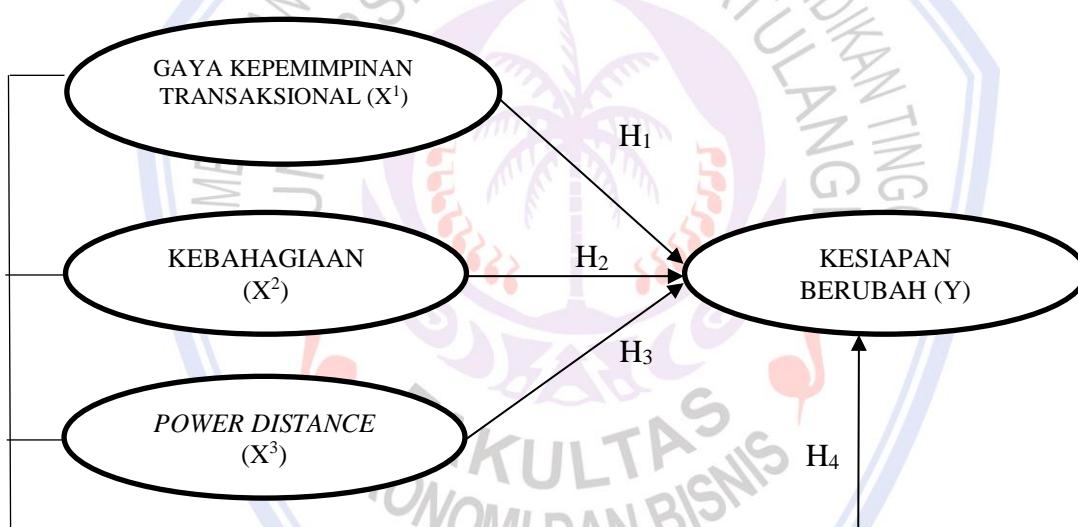
Penelitian Toufan Akbar (2021) Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh Jarak Kekuasaan, Kepemimpinan Transformasional dan Kecerdasan Emosional pada Kesiapan untuk Berubah, serta peran Komitmen Organisasional sebagai variabel moderasi sekaligus independen Populasi pada penelitian ini adalah Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pekerja yang tersebar diseluruh wilayah kerja yaitu Kantor Pusat, Wilayah Regional Sumatera, Wilayah Regional Barat, Wilayah Regional tengah, dan Wilayah Regional Timur. Sampel berjumlah 200 Pekerja. Pengambilan sampel menggunakan metode probability sampling secara proporsional pada setiap jabatan sebanding dengan jumlah unsur populasi dalam jabatan tersebut. Teknik analisis SEM-PLS digunakan pada penelitian ini untuk mengetahui hubungan antar variabel dan analisis deskriptif untuk menggambarkan tanggapan yang diberikan oleh responden yang berasal dari kuesioner, kemudian akan disajikan dalam bentuk tabel rata-rata (mean). Hasil penelitian ini menunjukan bahwa Jarak kekuasaan secara langsung berpengaruh signifikan negatif pada kesiapan untuk berubah, sedangkan kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional dan komitmen organisasional secara langsung berpengaruh signifikan positif, serta komitmen organisasional selain sebagai variable independen juga berperan sebagai variable yang mampu memoderasi secara positif signifikan terhadap hubungan kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional pada kesiapan untuk berubah. Kata Kunci: Jarak Kekuasaan, Kepemimpinan Transformasional, Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional, dan Kesiapan untuk berubah.

Penelitian Hendro Susyanto (2019), Di dalam persaingan penjualan semen di pangsa pasar Indonesia yang semakin ketat dan kelebihan pasokan semen dibandingkan permintaan, manajemen PT Holcim Indonesia melakukan perubahan organisasi untuk meningkatkan tingkat kompetensi terhadap para competitor yang semakin banyak baik dari dalam negeri maupun luar negeri. Perubahan yang dilakukan diantaranya penggantian manajemen puncak (CEO dan BOD), perubahan visi dan misi perusahaan serta pengurangan karyawan pada tahun 2014 – 2016. Hal ini berdampak pada kinerja perusahaan khususnya operasional pabrik Cilacap yang mengalami penurunan kinerja selama proses perubahan organisasi tersebut. Berbagai kebijakan pengembangan organisasi telah dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan kesiapan karyawan untuk berubah dan jika mengacu pada parameter operasi pabrik, terjadi peningkatan kinerja setelah tahun ke empat (2017). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat kesiapan karyawan untuk berubah yang dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan (transformasional dan transaksional),

keterlibatan karyawan, tingkat kepuasan kerja di lingkungan PT Holcim Tbk pabrik cilacap. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa karyawan PT Holcim Indonesia pabrik Cilacap memiliki kesiapan untuk berubah yang tinggi dan hal tersebut dipengaruhi secara positif oleh keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja, sedangkan faktor kepemimpinan tidak berpengaruh langsung terhadap kesiapan untuk berubah tetapi melalui variable intervening yaitu kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan.

Penelitian Sesti Agus, Olivia Nelwan dan Yantje Uhing (2023), Sumber daya manusia (SDM) adalah individu yang bekerja sebagai penggerak dan menjadi salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat lepas dari sebuah organisasi, baik instansi maupun perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting karena perannya sebagai pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional dalam mencapai tujuan perusahaan, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, pengalaman kerja dan kebahagiaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado. Teknik pengambilan sampel adalah purposive sampling, dalam menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini, penulis menggunakan rumus slovin untuk mendapatkan sampel yang tepat. Populasi dalam penelitian ini adalah 180, dengan rumus slovin didapat jumlah responden sebanyak 65 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado, secara parsial Pengalaman Kerja dan Kebahagiaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado. Sedangkan secara simultan Kompensasi, Pengalaman Kerja dan Kebahagiaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Massindo pratama Tbk Manado.

Model Penelitian



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: Data Olahan 2023

H¹: Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan Berubah pada Karyawan

H²: Kebahagiaan berpengaruh terhadap Kesiapan Berubah pada Karyawan

H³: Power Distance berpengaruh terhadap Kesiapan Berubah pada Karyawan

H⁴: Gaya Kepemimpinan Transaksional, Kebahagiaan dan Power Distance berpengaruh terhadap Kesiapan Berubah pada Karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menggunakan metode kuantitatif analisisnya berfokus pada data-data numerical (angka) yang dikerjakan dengan metode statistika (Anzwar, 1998) Dalam penelitian ini, variabel independennya gaya kepemimpinan transaksional, work value dan

power distance sedangkan yang menjadi variabel depenennya adalah kesiapan berubah. Pengambilan data dalam penelitian ini melalui PT. Royal Coconut Airmadidi.

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Dalam Sugiyono, (2013) bahwa: "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya." Sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling* dan karena banyaknya populasi yaitu 400 maka digunakan rumus slovin untuk mengukur besaran sampel yaitu sebanyak 80 sampel.. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda

Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer dan sekunder yaitu menggunakan angket (kuesioner) yang merupakan pertanyaan tertulis dan data sekunder yang berasal dari informasi lain yang berefrensi dari literatur dan informasi lain yang berkaitan dengan penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Digunakan teknik pengumpulan data pengamatan (observasi) yang merupakan teknik pengumpulan data secara langsung dengan disertai pencatatan terhadap keadaan objek penelitian. Selain teknik pengamatan, penelitian ini juga menggunakan teknik angket (kuesioner) tertutup berupa beberapa pertanyaan tertulis.

Uji Validitas dan Realibilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Sugiyono, 2013).

Realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji realibilitas dihitung dengan menggunakan Cronbach alpha $\geq 0,60$ yang menunjukkan instrumen yang digunakan reliable (Sugiyono, 2013).

Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak, model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal, jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya berdistribusi normal merupakan suatu kurva berbentuk lonceng yang kedua sisinya melebar sampai tidak terhingga.

Uji Multikolineritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas dengan nilai VIF (Variance Inflation Factors). Dimana jika nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan lebih kecil dari 10,00 maka antar variabel bebas tidak mengandung atau memiliki gejala multikolinearitas dan layak digunakan

Uji Heterokedastisitas

Salah satu asumsi klasik adalah uji heteroskedastisitas yaitu asumsi yang menyatakan bahwa varian tiap sisaan masih tetap sama baik untuk nilai pada variabel independen kecil maupun besar. Untuk menunjukkan jumlah observasi, salah satu cara untuk menguji kesamaan varians yaitu dengan melihat pola tebaran sisaan terhadap nilai estimasi. Apabila tebaran sisaan bersifat acak atau tidak membentuk pola tertentu maka dikatakan bahwa varians sisaan homogen.

Analisis Linier Berganda

Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan buat mengetahui arah dan seberapa besar efek variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Keterangan:

Y = Kesiapan Berubah

α = kostanta

X1 = Gaya Kepemimpinan Transaksional

X2 = Kebahagiaan

X3 = *Power Distance* β_1 = koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional β_2 = koefisien regresi variabel Kebahagiaan β_3 = koefisien regresi variabel *Power Distance*

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Pengujian hipotesis secara simultan bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan angka taraf signifikan hasil perhitungan dengan taraf signifikan 0,05 (5%) dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika $\text{Sig} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang nyata.
2. Jika $\text{Sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh yang nyata.

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel terikat. Ghazali (2016) mengatakan kriteria pengambilan keputusan adalah jika:

1. Membandingkan nilai signifikansi dengan nilai probabilitas 0,05. H_0 akan diterima jika nilai signifikansi lebih besar $>$ dari 0,05. Sebaliknya, H_a akan diterima jika nilai signifikansi lebih kecil $< 0,05$.
2. Membandingkan T_{hitung} dengan T_{tabel} . H_a akan diterima jika nilai $T_{\text{hitung}} > T_{\text{tabel}}$. Sebaliknya, H_0 akan diterima jika nilai $T_{\text{hitung}} < T_{\text{tabel}}$

Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis korelasi berganda digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel bebas atau lebih yang secara bersama-sama dihubungkan dengan variabel terikatnya sehingga dapat diketahui besanya sumbangan seluruh variabel bebas yang menjadi objek penelitian terhadap variabel terikatnya

Uji koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependennya yang dilihat melalui R square.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Pearson Cor	Nilai Signifikan	Keterangan
Kesiapan Berubah (Y)	Y1	0,701	< 0,001	Valid
	Y2	0,754	< 0,001	Valid
	Y3	0,703	< 0,001	Valid
	Y4	0,695	< 0,001	Valid
Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1)	X1.1	0,896	< 0,001	Valid
	X1.2	0,872	< 0,001	Valid
	X1.3	0,871	< 0,001	Valid
	X1.4	0,779	< 0,001	Valid
Kebahagiaan (X2)	X2.1	0,640	< 0,001	Valid
	X2.2	0,666	< 0,001	Valid
	X2.3	0,937	< 0,001	Valid
	X2.4	0,937	< 0,001	Valid

Power Distance(X3)	X3.1	0,824	< 0,001	Valid
	X3.2	0,824	< 0,001	Valid
	X3.3	0,823	< 0,001	Valid
	X3.4	0,823	< 0,001	Valid

Sumber : Olahdata SPSS 29 2023

Dari tabel di atas terlihat bahwa korelasi dari masing-masing item terhadap jumlah total skor masing-masing pernyataan untuk variabel X1, X2, X3 dan Y seluruhnya menghasilkan person correlation di atas 0,30 dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka semua item pernyataan variabel dapat dikatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

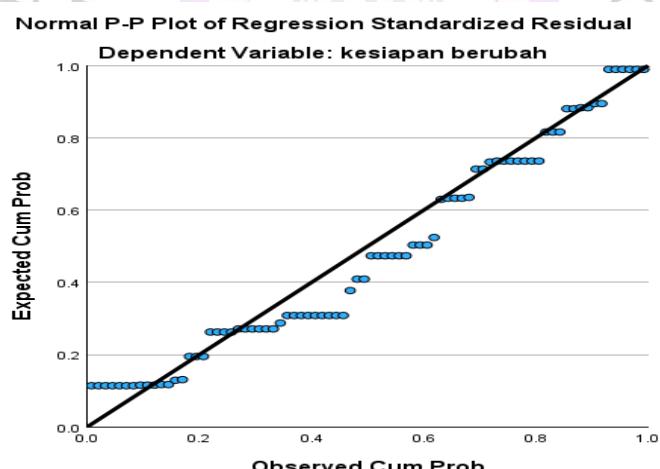
Variabel	Alpha Cronbach's	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,877	reliabel
Transaksional (X1)		
Kebahagiaan (X2)	0,762	reliabel
Power Distance (X3)	0,844	reliabel
Kesiapan Berubah (Y)	0,676	reliabel

Sumber: Olahan data SPSS 29

Berdasarkan tabel 2 yaitu hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan semua variabel memiliki koefisien *alpha* di atas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel. Semua pernyataan dalam kuesioner dinilai reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* pada setiap variabel >0,60.

Pengujian Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Sumber : Olahdata SPSS 29 2023

Pada gambar 1 menunjukkan bahwa grafik Normal P-P of Regression Standardized Residual menggambarkan persebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut. Dengan kata lain bahwa keberadaan titik-titik disekitar garis dan pada Scatter Plot, tampak titik-titik meyebut disekitar garis linier, hal ini menunjukkan bahwa model berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

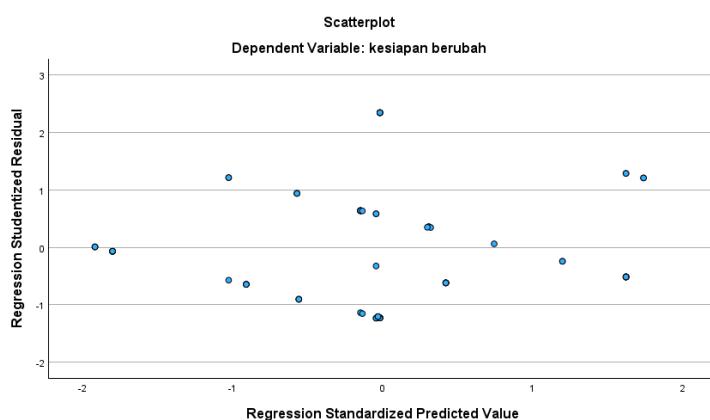
Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa *tolerance value* > 0,10 dan *VIF* < 10,0, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak terdapat hubungan multikolinieritas dan dapat digunakan untuk memprediksi gaya kepemimpinan, kebahagiaan dan *power distance* terhadap kesiapan berubah.

Tabel 2. Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a			t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	4.304	3.058		1.407	0.163	
	gaya kepemimpinan transaksional	0.32	0.076	0.404	4.197	<.001	0.998
	kebahagiaan	0.085	0.105	0.084	0.812	0.42	0.865
	power distance	0.325	0.085	0.396	3.831	<.001	0.866

Sumber: Olahdata SPSS 29 2023

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Olahdata SPSS 29 2023

Berdasarkan hasil output gambar 2 menunjukkan parameter untuk semua variabel independen yang digunakan dalam penelitian tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dilihat dari scatterplot yang menyebar dan tidak membentuk pola

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier BergandaCoefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.304	3.058		1.407
	x1	.320	.076	.404	4.197
	x2	.085	.105	.084	.812
	x3	.325	.085	.396	<.001

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	42.018	3	14.006	10.755
	Residual	98.969	76	1.302	<.001 ^b
	Total	140.988	79		

Sumber: Olahan Data SPSS 29

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut;

$$Y = 0.320(X_1) + 0.085(X_2) + 0.325(X_3)$$

Dari persamaan linear berganda diatas, maka dapat di interpretasikan bahwa;

- Nilai koefisien regresi X1 sebesar 0.320 menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transaksional mempunyai pengaruh yang positif terhadap kesiapan berubah (Y) yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel gaya kepemimpinan transaksional maka akan mempengaruhi kesiapan berubah sebesar 0,320 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
- Nilai koefisien regresi X2 sebesar 0.085 menunjukkan bahwa variabel kebahagiaan mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap variabel kesiapan berubah yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel kebahagiaan maka tidak akan mempengaruhi variabel kesiapan berubah dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
- Nilai koefisien regresi X3 sebesar 0,320 menunjukkan bahwa variabel *power distance* mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kesiapan berubah yang berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel *power distance* maka akan mempengaruhi variabel kesiapan berubah sebesar 0,320 dengan asumsi bahwa variable lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
- Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antar variabel dependen (gaya kepemimpinan transaksional, kebahagiaan dan power distance) terhadap variabel independen (kesiapan berubah)

Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Berdasarkan pada tabel 3 di atas untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial (individual) terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

- Nilai T hitung untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) sebesar 4.197 lebih besar dari nilai T tabel yaitu 1.665 dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima artinya Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh positif signifikan terhadap Kesiapan Berubah pada karyawan di PT. Royal Coconut Airmadidi.
- Nilai t hitung untuk variabel Kebahagiaan (X2) sebesar 0.812 lebih kecil dari nilai t tabel yaitu 1.665 dengan tingkat signifikan $420 > 0,05$ sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel Kebahagiaan (X2) memiliki pengaruh positif tidak signifikan pengaruh terhadap kesiapan Berubah pada karyawan di PT. Royal Coconut Airmadidi.
- Nilai T hitung variabel Power Distance (X3) sebesar 3.831 lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1.665 dengan tingkat signifikan $0.001 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Power Distance berpengaruh positif signifikan terhadap Kesiapan Berubah pada PT. Royal Coconut Airmadidi.

Uji F (Simultan)

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 10.755 dengan tingkat signifikan sebesar $0,001^b < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1), Kebahagiaan (X2) dan *Power Distance* (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kesiapan Berubah (Y) pada Karyawan di PT. Royal Coconut Airmadidi.

Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. Model Summary

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.546 ^a	.298	.270	1.141

Sumber: Olahan Data SPSS 2

Hasil koefisien determinasi atau R Square adalah 0,298 yang menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transaksional, Kebahagiaan dan Power Distance terhadap Kesiapan Berubah pada karyawan di PT. Royal Coconut Airmadidi memiliki pengaruh sebesar 0.298 atau 29.8%

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kesiapan Berubah Pada Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan berubah pada karyawan di PT. Royal Coconut Airmadidi terbukti dari nilai signifikannya $0,001 < 0,05$. Gaya Kepemimpinan Transaksional merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kesiapan untuk berubah. Dengan model gaya kepemimpinan transaksional dalam suatu perusahaan, maka akan membuat karyawan semakin termotivasi dan memberi respon yang positif terhadap perubahan yang akan terjadi. Artinya apabila gaya kepemimpinan transaksional di PT. Royal Coconut Airmadidi ditingkatkan maka

karyawan akan memiliki kesiapan untuk berubah. Dilihat dari adanya pengaruh positif berarti pemimpin mampu memberikan arahan dan motivasi yang baik bagi karyawan.

Gaya Kepemimpinan sangat penting untuk keberlangsungan pekerjaan dan pencapaian perusahaan, sebab dengan gaya kepemimpinan yang buruk karyawan tidak akan termotivasi dan tidak akan memiliki kesiapan untuk berubah. Dalam penelitian ini gaya kepemimpinan yang diteliti adalah gaya kepemimpinan transaksional dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan berubah. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya Hendro Susyanto pada tahun 2019 dengan judul penelitian “Pengaruh kepemimpinan, keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja terhadap kesiapan untuk berubah dalam menghadapi perubahan organisasi” yang menyatakan bahwa kepemimpinan dengan gaya transaksional berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan berubah melalui variabel kepuasan kerja. Peneliti melakukan penelitian kembali mengenai gaya kepemimpinan transaksional dan menemukan pengaruh yang signifikan tanpa melalui variabel kepuasan kerja.

Pengaruh Kebahagiaan terhadap Kesiapan Berubah pada Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kebahagiaan tidak berpengaruh signifikan dapat dilihat dari nilai signifikan $0.420 > 0.05$, yang dapat diartikan bahwa karyawan di PT. Royal Coconut Airmadidi sudah bisa merasakan kebahagiaan ditempat kerja dari waktu kewaktu, karyawan merasa antusias terhadap pekerjaan mereka dan merasa nyaman berada dilingkungan kerja tersebut, itu berarti lingkungan kerja di PT. Royal Coconut Airmadidi terbilang baik dikarenakan hasil penelitian yang menunjukkan hasil yang positif, namun kebahagiaan karyawan tidak berpengaruh terhadap kesiapan karyawan untuk berubah, hal dimungkinkan karena karyawan mampu bertanggung jawab dalam pekerjaannya dengan bersikap professional dimana karyawan tidak membawa suasana hati yang buruk kedalam pekerjaan sehingga karyawan akan tetap siap menghadapi perubahan, dan bisa juga dimungkinkan dengan kebahagiaan karyawan di PT. Royal Coconut yang masih kurang sehingga tidak dapat mempengaruhi kesiapan karyawan untuk berubah.

Kebahagiaan dalam penelitian ini, tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan berubah hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya Muhammad Akbar, Diana Harding dan Nurul Yanuarti pada tahun 2020 yang menyatakan bahwa kebahagiaan ditempat kerja memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kesiapan berubah. Hal tersebut dapat disebabkan oleh beberapa faktor sesuai pandangan Holt et al. (2007), yaitu; (a) karakteristik organisasi yang berbeda, dalam hal ini penelitian sebelumnya dilakukan diperusahaan BUMN sementara penelitian ini dilakukan diperusahaan manufaktur. (b) konteks perubahan yang berbeda dari organisasi dan (c) proses pengimplementasian perubahan yang berbeda.

Pengaruh Power Distance terhadap Kesiapan Berubah pada Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Power Distance* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kesiapan Berubah pada karyawan di PT. Royal Coconut Airmadidi terbukti dari nilai signifikan yang menunjukkan $0,001 < 0,05$ yang artinya terjadi *power distance* dalam perusahaan akan berpengaruh pada kesiapan karyawan untuk berubah. Berpengaruh positifnya *power distance* di PT. Royal Coconut Airmadidi menunjukkan bahwa *power distance* yang terjadi di perusahaan masih terkontrol atau kekuatan hierarki sosial tidak sering terjadi. Semakin positif tingkat *power distance* maka akan semakin mendorong karyawan untuk memiliki kesiapan berubah. Pemimpin di PT. Royal Coconut Airmadidi sudah mampu menjalin hubungan yang baik dengan bawahan.

Hasil penelitian yang menunjukkan pengaruh yang positif signifikan tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh peneliti terdahulu Toufan Akbar (2021) yang menyatakan bahwa power distance secara langsung berpengaruh signifikan negatif, hal ini dapat dimungkinkan karena beberapa faktor, salah satunya perbedaan lokasi penelitian, kemungkinan pada lokasi penelitian sebelumnya memang power distance masih marak terjadi sehingga menunjukkan pengaruh negative, sedangkan pada penelitian lanjutan yang peneliti lakukan di lokasi berbeda power distance sudah tidak marak terjadi, sehingga terdapat hasil penelitian yang berbeda.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan berubah pada karyawan di PT. Royal Coconut Airmadidi terbukti dari nilai signifikannya $0,001 < 0,05$.
2. Kebahagian berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kesiapan berubah pada karyawan di PT. Royal Coconut Airmadidi, terbukti dari nilai signifikan $0,420 > 0,05$.
3. Power Distance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Berubah pada Karyawan di PT. Royal

- Coconut Airmadidi terbukti dari nilai signifikan yang menujukan $0,001 < 0,05$.
4. Gaya Kepemimpinan Transaksional, Kebahagiaan dan Power Distance berpengaruh secara bersamaan (sumultan) terhadap Kesiapan Berubah pada Karyawan di PT. Royal Coconut Airmadidi

Saran

1. Bagi Perusahaan
Berdasarkan hasil uji penelitian yang diuraikan diatas, maka terlihat bahwa terdapat 2 variabel yang memiliki pengaruh positif dan signifikan yaitu Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Power Distance. Bagi perusahaan kiranya variabel ini dapat dijadikan acuan dan pertimbangan dalam meningkatkan kesiapan karyawan untuk berubah agar perusahaan dapat berjalan lebih efektif.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Peneliti selanjutnya alangkah lebih baik melakukan penelitian lebih lanjut mengenai hal apa saja yang dapat mempengaruhi kesiapan berubah pada karyawan. Tidak hanya menggunakan variabel yang sudah ada tetapi mencoba menggali lebih dalam mengenai indikator lainnya pada variabel penelitian ini yang dapat mempengaruhi Kesiapan Berubah pada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhrani, L, A & Nuryanti, S (2020). Religiusitas dan Kebahagiaan. *Jurnal talenta Psikolog*, 16(1), 51-56 <https://jurnal.usahidsolo.ac.id/index.php/JTL/article/view/695>. Diakses pada: 2 April 2023
- Anzwar, (2017). *Metode Penelitian*. Yogjakarta: Pustaka Pelajar
- Agus. S, Nelwan. O & Uhing. Y(2023). Pengaruh kompensasi, pengalaman kerja dan kebahagiaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Massino Sinar Pratama tbk Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal riset ekonomi, bisnis dan akuntansi*. Vol 11 No 1. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/45769>. Diakses pada : 21 April 2023
- Banjongprasert, J. (2017). *An Assessment of Change-Readiness Capabilities and Service Innovation Readiness and Innovation Performance: Empirical Evidence from MICE Venues*. *IJEM International Journal of Economics and Management*, 11, 1-17. [http://www.ijem.upm.edu.my/vol11_noS1/1\).%20IJEM%2011\(SI\)2017%20-%20Jantima%20Banjongprasert%20\(An%20Assessment%20of%20...\).pdf](http://www.ijem.upm.edu.my/vol11_noS1/1).%20IJEM%2011(SI)2017%20-%20Jantima%20Banjongprasert%20(An%20Assessment%20of%20...).pdf) . Diakses pada : 2 Mei 2023
- Dolleite Survey (2019) <https://sisi.id/stories/insight/sumber-daya-manusia-kunci-transformasi-digital-shared-services/> . Diakses pada: 2 Mei 2023
- Hendro S (2019).Pengaruh kepemimpinan, keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja terhadap kesiapan untuk berubah dalam menghadapi perubahan organisasi. *Jurnal Ekonomi,bisnis dan akuntansi*.Vol 21,No 1. https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&as_vis=1&q=hendro+susyanto&btnG=#d=gs_qabs&t=1697774282140&u=%23p%3DaKEf6EgzOW4J. Diakses pada: 22 Juni 2023
- Hoofstede Insight, (2021). *Country Comparasion*. Retrieved from Hoofstede insight, consulting,training,certifications,tooling.
- Holt, D.T., Armenakis, A.A., Field, H.S. & Harris, S.G. (2007), *Readiness for organizational change: the systematic development of a scale*”, *The Journal of Applied Behavioural Science*, Vol. 43 No. 2, pp. 232-255. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0021886306295295>. Diakses pada : 24 Juni 2023
- Garnasih, R, L & A, Pramadewi. Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional serta Pengaruhnya terhadap Kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau. *Jurnal Ekonomi*, 17(3) <https://je.ejournal.unri.ac.id/index.php/JE/article/view/736>. Diakses pada: 2 Juli 2023
- Pryce-Jones, J. (2010). *Happiness at Work, Maximizing Your Psychological Capital for Success*. *Journal of Workplace Behavioral Health*. 26(3):271-27 https://www.researchgate.net/publication/254371897_A_Review_of_Pryce-Jones_J_2010_Happiness_at_Work_Maximizing_Your_Psychological_Capital_for_Success

Riddell, R. V & Roisland M, T (2019). *Change Readiness. Faculty Of School Of Business and Law at University Of Agder.*

Sugiyono (2013) "Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif R&D. Bandung .Afabeta"

Toufan Akbar (2021). Pengaruh Jarak Kekuasaan, Kepemimpinan Transformasional, Kecerdasan Emosional pada Kesiapan Untuk Berubah: Peran Komitmen Organisasional (Studi pada Pekerja PT Kereta Api Logistik).*Jurnal UNS Bisnis & Manajemen.* Vol 21 No 2. <https://digilib.uns.ac.id/dokumen/detail/98321/Pengaruh-Jarak-Kekuasaan-Kepemimpinan-Transformasional-Kecerdasan-Emosional-pada-Kesiapan-Untuk-Berubah-Peran-Komitmen-Organisasional-Studi-pada-Pekerja-PT-Kereta-Api-Logistik> Diakses pada: 2 Juli 2023

Wahyuni, R. A (2021). *Change Readiness, Talent Management* terhadap kinerja karyawan.

Weiner, B. J. *A theory of organizational readiness for change. Implementation Science*, 4(67).

Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Yuki, G. (2019). *Leadership in Organizational 9th editon. United state : Pearson Education Inc.*

