

**PENGARUH KONDISI KERJA DAN PERUBAHAN ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KERJA DI PT. POS INDONESIA KCU MANADO***THE INFLUENCE OF WORKING CONDITIONS AND ORGANIZATIONAL CHANGES ON EMPLOYEE WORK BEHAVIOR AT. PT. POS INDONESIA KCU MANADO*

Oleh:

**Catherine A. Wisamsur<sup>1</sup>**  
**Irvan Trang<sup>2</sup>**  
**Imelda Ogi<sup>3</sup>**<sup>123</sup>Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

[cathyjr24@gmail.com](mailto:cathyjr24@gmail.com)[trang\\_irvan@yahoo.com](mailto:trang_irvan@yahoo.com)[ogi\\_imelda@unsrat.ac.id](mailto:ogi_imelda@unsrat.ac.id)

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kondisi Kerja dan Perubahan Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Karyawan di PT. Pos Indonesia KCU Manado. baik secara simultan maupun parsial. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pos Indonesia KCU Manado dan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling sensus atau jenuh yaitu penetapan sampel diambil berdasarkan keseluruhan jumlah populasi, yang dalam penelitian ini berjumlah 54 responden dengan menggunakan kuesioner yang diolah menggunakan aplikasi SPSS 26. Penelitian ini menghasilkan bahwa Perilaku kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja. Perubahan Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Kerja.

**Kata Kunci:** Kondisi Kerja, Perubahan Organisasi, Perilaku Kerja

**Abstract:** The purpose of this research is to determine the influence of working conditions and organizational changes on employee work behavior at PT. Pos Indonesia KCU Manado either simultaneously or partially. This research is associative research with quantitative methods. The population in this study were all employees of PT. Pos Indonesia KCU Manado and the sampling technique in this research uses a census or saturated sampling technique, that is, the sample is taken based on the total population, which in this study amounted to 54 respondents using a questionnaire processed using the SPSS 26 application. This research produces that overall work behavior partial has a significant effect on work behavior. Partial organizational changes have a significant effect on work behavior.

**Keywords:** Working Conditions, Organizational Changes, Work Behavior

**PENDAHULUAN****Latar Belakang**

Organisasi adalah sebuah sistem yang kompleks yang terdiri dari individu, kelompok, dan unit kerja yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan tertentu melalui koordinasi, komunikasi, dan pengelolaan sumber daya. Organisasi saat ini, perhatian terhadap sumber daya manusia semakin meningkat dalam setiap kegiatan, terutama dalam mencapai tujuan organisasi. Setiap proyek organisasi dipandu oleh populasi sehari-hari yang hadir di dalamnya. Setiap organisasi sangat membutuhkan kualitas sumber daya manusia, baik yang dipekerjakan sebagai pemimpin, karyawan, maupun bawahan, untuk membantu mereka mengatasi hambatan dan mencapai tujuannya.

Kondisi tempat kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan pada mereka. Situasi atau kondisi kerja yang dialami oleh pegawai saat menjalankan tugas mereka, terutama dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditugaskan, dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka bekerja. Perubahan dalam sebuah organisasi biasanya dilakukan secara episodik, dimulai dari satu titik dan melewati serangkaian tahap yang berakhir dengan perbaikan dari titik awal yang diharapkan oleh para stakeholder. Proses perubahan memiliki tahap permulaan, tengah, dan akhir. Definisi dari

perubahan organisasi atau organizational change adalah adopsi idee atau perilaku baru oleh sebuah organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan melalui pengembangan internal. perubahan organisasi seperti restrukturisasi, merger dan akuisisi, dan perubahan strategi bisnis dapat memiliki dampak signifikan pada perilaku kerja karyawan. Perubahan organisasi yang tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan ketidakpastian, kecemasan, dan ketidakpuasan di kalangan karyawan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja mereka.

Perilaku kerja dalam sebuah perusahaan atau organisasi dipengaruhi oleh faktor-faktor yang ada di dalam dirinya, seperti faktor genetik yang berarti sifat-sifat yang dibawa sejak lahir dan lingkungan pergaulan yang dihadapi pada masa hidupnya. Faktor genetik juga dapat mempengaruhi sifat-sifat seperti kecerdasan, sifat pemarah atau penyabar, dan lain-lain. Sementara itu, lingkungan pergaulan, mencakup lingkungan di dalam rumah, di lingkungan sekolah, dan di lingkungan masyarakat sehari-hari, juga dapat membentuk pola pikir dan perilaku seseorang. Perilaku kerja merupakan hasil dari interaksi antara karyawan dengan lingkungan kerja mereka, termasuk kondisi kerja dan perubahan organisasi

Penelitian ini dilakukan di PT. Pos Indonesia KCU Manado. PT. Pos Indonesia merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang jasa kurir, logistik, dan transaksi keuangan, dan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional, yaitu mempercepat pembangunan melalui pembangunan jaringan komunikasi antar daerah. Dari observasi awal yang dilakukan penelitian melalui wawancara singkat yaitu ada beberapa hal yang menjadi permasalahan mengenai kondisi kerja, perubahan organisasi dan perilaku kerja. Pada kondisi kerja terdapat masalah dimana berubahnya organisasi sehingga para karyawan harus menyesuaikan lingkungan kerja mereka dengan lingkungan kerja yang baru.

Ada pula perubahan organisasi dimana karyawan-karyawan di kantor pos seringkali di mutasi ke luar daerah/kota Manado meskipun kontrak mereka belum habis sehingga mengakibatkan terjadinya kehilangan rekan kerja dan membuat orang-orang di organisasi tersebut harus menyesuaikan diri kembali dengan tempat yang baru sehingga perubahan tersebut membuat operasional organisasi berjalan agak lambat dan mengakibatkan stres kerja pada karyawan dan akibatnya mereka bekerja menjadi tidak maksimal. Data menunjukkan bahwa pada tahun 2020 ada 21 orang karyawan yang dimutasi ke luar daerah Manado. Pada tahun 2021 ada 35 orang karyawan. Pada tahun 2022 ada 28 orang karyawan. Jumlah seluruh karyawan yaitu 84 orang. Ada pula masalah yang terdapat pada perilaku kerja dimana adanya penyimpangan yang terjadi pada perilaku kerja pada beberapa unit kerja yaitu para karyawan sering terlambat dan sering tidak hadir sehingga membuat mereka tidak profesional dalam melakukan pekerjaan. Berdasarkan masalah-masalah tersebut di atas dan melihat bahwa pentingnya kondisi kerja, perubahan organisasi dan perilaku kerja karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut di PT. Pos Indonesia KCU Manado. Maka dalam penyusunan penelitian ini penulis mengambil judul "Pengaruh Kondisi Kerja dan Perubahan Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Karyawan di PT. Pos Indonesia KCU Manado."

### **Tujuan Penelitian**

1. Apakah kondisi kerja berpengaruh secara parsial terhadap perilaku kerja karyawan di PT. Pos Indonesia KCU Manado ?
2. Apakah perubahan organisasi berpengaruh secara parsial terhadap perilaku kerja karyawan di PT. Pos Indonesia KCU Manado?
3. Apakah kondisi kerja dan perubahan organisasi berpengaruh secara simultan terhadap perilaku kerja karyawan di PT. Pos Indonesia KCU Manado?

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hadari dan Pudjawan (2019), Sumber Daya Manusia (SDM) adalah modal utama bagi suatu organisasi yang memainkan peran penting dalam mencapai tujuan organisasi dan menciptakan nilai tambah bagi perusahaan.

### **Kondisi Kerja**

Menurut Nabawi (2019), kondisi kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebaskan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kepuasan kerja yang dapat di peroleh.

### Perubahan Organisasi

Pandangan Kotter dan Cohen (2019), perubahan organisasi adalah proses di mana sebuah organisasi berubah dari keadaan saat ini ke keadaan yang diinginkan atau lebih baik dalam hal tujuan, strategi, struktur, budaya atau perilaku

### Perilaku Kerja

Menurut Wahyuni dan Kurniawan (2020), perilaku kerja adalah segala sesuatu yang dilakukan oleh individu di tempat kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang dapat mempengaruhi kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Perilaku kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi.

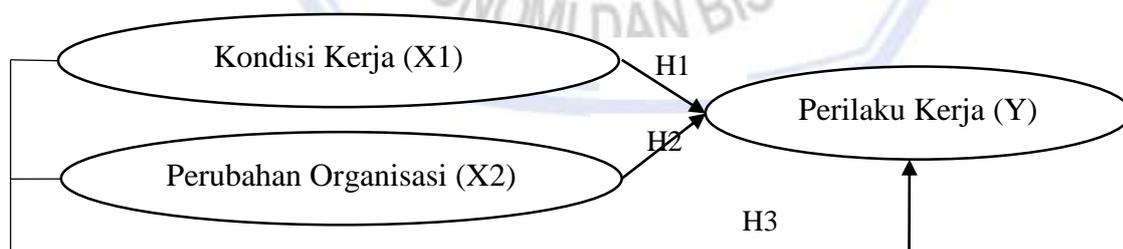
### Penelitian Terdahulu

Penelitian Tambuwun, Tewal dan Dotulong (2018) bertujuan untuk mengetahui pengaruh perubahan organisasi, budaya organisasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan indikator-indikator yang ada. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, yaitu mengambil seluruh sampel sebanyak 46 responden. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan perubahan organisasi, budaya organisasi dan etos kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian Poluakan (2016) bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh perubahan dan pengembangan organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Galesong Prima Manado. Studi ini menggunakan Metode Analisis Regresi Linear Berganda, dengan variabel yang digunakan dalam studi ini adalah Perubahan Organisasi (X1) dan Pengembangan (X2) yang berdampak pada kinerja karyawan (Y). Sampel terdiri dari 57 orang dengan metode purposive sample. Kuesioner digunakan sebagai alat pengumpul data. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan terhadap indikator dan konsep variabel yang telah disebutkan. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, secara parsial atau simultan variabel Perubahan dan Pengembangan Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sinar Galesong Prima Manado.

Penelitian Mardya (2021) bertujuan untuk menganalisis pengaruh kondisi kerja, spiritualitas kerja, komitmen organisasi, dan penilaian kerja terhadap semangat kerja tenaga medis di Rumah Sakit Dharma Husada Ngoro. Penelitian ini diuji menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS 26. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik proportional random sampling. Responden yang digunakan di penelitian ini sebanyak 70 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel spiritualitas kerja dan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja tenaga medis. Variabel kondisi kerja dan penilaian kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja tenaga medis. Variabel kondisi kerja, spiritualitas kerja, komitmen organisasi dan penilaian kinerja secara simultan berpengaruh terhadap semangat kerja tenaga medis.

### Model Penelitian



**Gambar 1. Model Penelitian**

*Sumber: Kajian Literatur*

### Hipotesis Penelitian

H1: Diduga Kondisi Kerja berpengaruh positif terhadap Perilaku Kerja.

H2: Diduga Perubahan Organisasi berpengaruh positif terhadap Perilaku Kerja.

H3: Diduga Kondisi Kerja dan Perubahan Organisasi berpengaruh positif terhadap Perilaku Kerja.

## METODE PENELITIAN

### **Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini mengaplikasikan strategi kuantitatif dan pendekatan asosiatif, suatu bentuk metodologi penelitian yang berorientasi positif. Pendekatan kuantitatif merupakan metode analisis yang menghitung data-data yang dihasilkan dari permasalahan (Sugiyono, 2019).

### **Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampling**

Sugiyono (2019) mendefinisikan populasi sebagai himpunan semua objek, subjek, atau unit yang memiliki karakteristik tertentu yang menjadi sasaran dalam penelitian. Dalam penelitian ini, subjek penelitian adalah seluruh karyawan PT. Pos Indonesia KCU Manado, yang terdiri dari 54 orang yang sudah termasuk di shift siang dan shift malam. Sampel yang akan diambil 54 orang karyawan yang berarti seluruh populasi dijadikan sebagai sampel dengan menggunakan nonprobability sampling dengan teknik sampel jenuh.

### **Jenis dan Sumber Data**

Kajian ini memanfaatkan informasi yang dianalisis secara kuantitatif dan diolah sendiri oleh peneliti dengan menggunakan data primer. Data primer bersumber dari penyebaran kuesioner secara langsung kepada pegawai PT. Pos Indonesia KCU Manado.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner, pandangan Sugiyono (2019), adalah alat pengumpul data berupa daftar pertanyaan tertulis atau lisan yang disiapkan oleh peneliti atau pewawancara dengan maksud memperoleh jawaban dari responden sesuai dengan tujuan penelitian.

### **Pengujian Instrumen Penelitian**

#### **Uji Validitas dan Reliabilitas**

Menurut Sugiyono (2019), uji validitas adalah proses untuk mengukur sejauh mana suatu instrumen pengukuran mampu mengukur variabel yang hendak diukur dengan akurat. Terdapat beberapa teknik uji validitas yang dapat dilakukan, di antaranya uji validitas isi (content validity), uji validitas kriteria (criterion validity), dan uji validitas konstruk (construct validity). Uji validitas sangat penting dalam penelitian untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan menghasilkan data yang valid.

Suatu proses untuk mengetahui tingkat konsistensi alat pengukur dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Menurut Sugiyono (2019), uji reliabilitas adalah teknik statistik yang digunakan untuk mengukur tingkat kestabilan atau ketepatan suatu instrumen pengukuran dalam mengukur variabel yang sama pada waktu yang berbeda atau pada sampel yang berbeda. Terdapat beberapa teknik uji reliabilitas yang dapat dilakukan, seperti uji reliabilitas internal (internal consistency reliability) dan uji reliabilitas eksternal (test-retest reliability atau inter-rater reliability).

#### **Uji Asumsi Klasik**

##### **Uji Normalitas**

Uji normalitas menurut Arikunto (2020) adalah teknik statistik yang digunakan untuk menguji apakah data yang diperoleh dari sampel terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas yang diterapkan kepada sampel menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test dengan menetapkan derajat keyakinan ( $\alpha$ ) sebesar 5%.

##### **Uji Heteroskedastisitas**

Arikunto (2020) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas adalah teknik statistik yang digunakan untuk menguji apakah varians dari residual (kesalahan prediksi) dalam suatu model regresi linier berbeda-beda atau tidak sama. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan berbagai teknik, seperti uji Glejser, uji White, dan uji Breusch-Pagan.

##### **Uji Multikolinearitas**

Menurut Arikunto (2020), uji multikolinearitas adalah teknik statistik yang digunakan untuk menguji apakah terdapat hubungan yang kuat antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi. Multikolinearitas dapat diketahui dengan melihat besaran dari Variance Inflation Factor (VIF). Multikolinearitas terjadi jika  $VIF > 10$  begitupun sebaliknya.

### Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan analisis yang dilakukan untuk menghitung besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Persamaan regresi yang terdapat dalam penelitian ini yaitu:

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

Keterangan :

- Y = Perilaku Kerja
- a = Konstanta
- $\beta$  = Koefisien Regresi
- $X_1$  = Kondisi Kerja
- $X_2$  = Perubahan Organisasi
- e = Tingkat Kesalahan

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi variabel bebas dapat menjelaskan variasi variabel terikat. Dengan bantuan SPSS versi 26, koefisien determinasi melalui table model summary dengan melihat kolom R Square.

### Uji Hipotesis

#### Uji Simultan (Uji F)

Arikunto (2020) menjelaskan uji F atau F-test adalah sebuah teknik statistik yang digunakan untuk menguji signifikansi perbedaan antara dua atau lebih rata-rata populasi. Kriteria pengujiannya adalah:

1. Terima  $H_0$  (tolak  $H_1$ ) jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $\text{sig } F > \alpha 5\%$
2. Tolak  $H_0$  (terima  $H_1$ ) jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $\text{sig } F < \alpha 5\%$

#### Uji Parsial (Uji t)

Arikunto (2020) menyatakan uji t adalah teknik statistik yang digunakan untuk menguji perbedaan signifikan antara dua sampel yang berbeda. Uji t sering digunakan dalam penelitian untuk membandingkan rata-rata antara dua kelompok yang berbeda, seperti kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Uji t digunakan untuk membuktikan signifikansi koefisien regresi dan menguji hipotesis kedua dengan rumus sebagai berikut:

1. Jika  $t_h \geq t_t$  maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima; atau jika  $\text{Sig.} \leq 0,05$
2. Jika  $t_h \leq t_t$  maka  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolaka; atau jika  $\text{Sig.} \leq 0,05$

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Items	Validitas			Reliabilitas	
		r hitung	Sig.	Status	Cronbach Alpha	Status
Kondisi Kerja (X1)	X1.1	0.391	0.003	Valid	0.624	Reliabel
	X1.2	0.636	0.000	Valid		
	X1.3	0.401	0.003	Valid		
	X1.4	0.735	0.000	Valid		
Perubahan Organisasi (X2)	X2.1	0.393	0.003	Valid	0.760	Reliabel
	X2.2	0.474	0.000	Valid		
	X2.3	0.407	0.002	Valid		
	X2.4	0.504	0.000	Valid		
	X2.5	0.420	0.002	Valid		
	X2.6	0.442	0.001	Valid		
	X2.7	0.429	0.001	Valid		
	X2.8	0.502	0.000	Valid		
Perilaku Kerja Karyawan (Y)	Y.1	0.452	0.001	Valid	0.697	Reliabel
	Y.2	0.456	0.001	Valid		
	Y.3	0.456	0.001	Valid		
	Y.4	0.818	0.000	Valid		

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2023

Dari tabel 2. dapat dinyatakan bahwa instrumen penelitian valid. Hal ini dikarenakan,  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, dimana  $r$  tabel sebesar 0.268 dan signifikansi dari instrumen  $<$  0.05. Sehingga, ditetapkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan adalah valid. Berdasarkan tabel 2 dinyatakan instrumen penelitian reliabel, karena nilai Cronbach Alpha yang dihasilkan dari pengujian instrumen penelitian menghasilkan nilai  $>$  0.6.

**Uji Assumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

**Tabel 3. Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.23204360
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.079
	Negative	-.091
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Olah Data SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan nilai signifikansi dari Uji Normalitas sebesar  $0.20 > 0.05$ . Berdasarkan hasil dari Kolmogorov-Smirnov Test, dapat dinyatakan bahwa variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi normal.

**Uji Multikolinieritas**

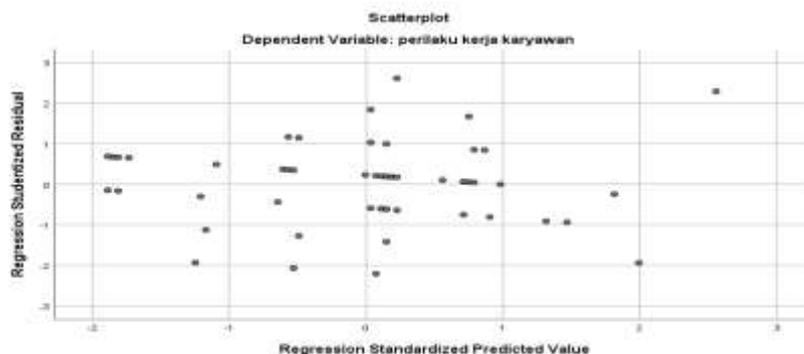
**Tabel 4. Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kondisi kerja	.974	1.026
perubahan organisasi	.974	1.026

Sumber: Olah Data SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel multikolinieritas diketahui bahwa nilai VIF variabel Kondisi kerja X1 dan Variabel Perubahan organisasi X2 adalah  $1,026 < 10$ , dan nilai tolerance value  $0.974 > 0,1$  maka data tersebut tidak terjadi multikoleniaritas.

**Uji Heteroskedastisitas**



**Gambar 2. Grafik Scatterplot**  
Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Pada gambar 2 menunjukkan bahwa titik-titik tersebar secara berpola, sehingga dapat dinyatakan bahwa pada penelitian ini terjadi kesamaan varian. Artinya, dalam fungsi regresi di penelitian ini muncul gangguan karena varian yang sama. Sehingga, dapat dinyatakan bahwa dalam model regresi ini terdapat kesamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya.

### Analisis Regresi Berganda

**Tabel 5. Analisis Regresi Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	12.671	2.445		5.182	.000
Kondisi kerja	.448	.131	.517	3.414	.001
perubahan organisasi	.391	.105	.298	.3715	.000

a. Dependent Variable: perilaku kerja karyawan

Sumber : Olah Data SPSS, 2023

Dari tabel 5 didapatkan persamaan regresi linear berganda, yakni:

$$Y = 12.671 + 0.448 + 0.391$$

Dari persamaan regresi linear berganda dapat dijelaskan, bahwa

1. Nilai konstanta dari persamaan regresi linear berganda sebesar 12.671. Jika diasumsikan kondisi kerja (X1) dan perubahan organisasi (X2) nilainya adalah 0 (nol), maka Perilaku kerja karyawan (Y) bernilai 12.671
2. Nilai koefisien variabel kondisi kerja (X1) sebesar 0.448 bertanda positif, menjelaskan bahwa setiap ada perubahan satu satuan pada kondisi kerja (X1) sementara itu, untuk variabel perubahan organisasi (X2) diasumsikan tetap. Maka, besarnya nilai perilaku kerja karyawan (Y) akan mengalami perubahan, yakni penurunan sebesar 0.448.
3. Nilai koefisien variabel perubahan organisasi (X2) sebesar 0.391. Nilai koefisien ini bertanda positif, jika diasumsikan terjadi perubahan satu satuan pada perubahan organisasi (X2) sedangkan, untuk variabel kondisi kerja (X1) nilainya tetap. Maka, besarnya nilai perilaku kerja karyawan (Y) akan mengalami perubahan, yakni kenaikan sebesar 0.391.

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 6. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	Model Summary <sup>b</sup>			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.227 <sup>a</sup>	.052	.014	1.25597

a. Predictors: (Constant), perubahan organisasi, kondisi kerja

b. Dependent Variable: perilaku kerja karyawan

Sumber : Olah Data SPSS 26, 2023

Pada tabel 6, diketahui nilai koefisien korelasi (R) 0,227. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kondisi Kerja (X1) dan Perubahan Organisasi (X2) secara simultan mempunyai hubungan yang rendah. Nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0.052. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kondisi kerja (X1) dan Perubahan Organisasi (X2) berkontribusi sebesar 5.2% terhadap variabel Perilaku Kerja Karyawan (Y) dan sisanya 94.8% dipengaruhi oleh variabel lain seperti profesional kerja, keterikatan kerja, kualitas kehidupan kerja, dll yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Uji Hipotesis

#### Uji F (Simultan)

Pada tabel 7 diketahui nilai Fhitung 37.316 > Ftabel 3.18 dengan taraf signifikansi sebesar 0.000 < 0.05. Sehingga, dapat dinyatakan bahwa Kondisi kerja (X1) dan perubahan organisasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja karyawan (Y).

**Tabel 7. Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1057.019	2	151.003	37.316	.000 <sup>b</sup>
	Residual	372.291	51	4.047		
	Total	1429.310	53			

a. Dependent Variable: perilaku kerja karyawan

b. Predictors: (Constant), perubahan organisasi, Kondisi kerja

Sumber: Olah Data SPSS 26, 2023

### Uji t (Parsial)

**Tabel 8. Uji t (Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	12.671	2.445			5.182	.000
Kondisi kerja	.448	.131	.517		3.414	.001
perubahan organisasi	.391	.105	.298		.3715	.000

a. Dependent Variable: perilaku kerja karyawan

Sumber : Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa variabel kondisi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja karyawan (Y) yang dibuktikan dengan nilai Sig. = 0.001 < 0.05. Sehingga, Ha yang menyatakan bahwa Kondisi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia KCU Manado dapat diterima. Variabel perubahan organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja karyawan (Y) yang dibuktikan dengan nilai Sig. = 0.000 < 0.05. Sehingga, Ha yang menyatakan bahwa Kondisi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia KCU Manado dapat diterima.

### Pembahasan

#### Pengaruh Kondisi Kerja (X1) terhadap Perilaku Kerja (Y)

Hasil penelitian menggunakan SPSS 26 di dapatkan bahwa variabel kondisi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja karyawan di PT. Pos Indonesia KCU Manado. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 dapat diterima. Variabel kondisi kerja berdasarkan pengamatan dalam penelitian bukan hanya membahas tentang kondisi ruangan tempat bekerja, tetapi juga tentang bagaimana seorang karyawan yang kehilangan rekan kerja karena dimutasi sehingga mereka harus menyesuaikan diri kembali dengan tempat yang baru. Sehingga pada saat uji parsial, nilai coefficients beta 0.517, menunjukkan bahwa variabel kondisi kerja lebih dominan pengaruhnya terhadap perilaku kerja karyawan di PT. Pos Indonesia KCU Manado. Hasil positif menandakan bahwa kondisi kerja merupakan hal penting di dunia kerja karna akan berdampak baik bagi perusahaan.

#### Pengaruh Perubahan Organisasi (X2) terhadap Perilaku Kerja (Y)

Hasil penelitian menggunakan SPSS variabel Perubahan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja karyawan di PT. Pos Indonesia KCU Manado. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 dapat diterima. Berdasarkan pengamatan di lapangan, dan melihat nilai coefficients beta perubahan organisasi memberikan pengaruh dominan kedua terhadap perilaku kerja karyawan sebesar 0.298. hasil positif dan signifikan pada uji hipotesis tersebut dapat diartikan bahwa perubahan organisasi merupakan hal utama yang patut diperhatikan dalam perusahaan/organisasi. Pada latar belakang masalah dalam penelitian, ada beberapa karyawan yang dimutasi keluar daerah manado sebelum habis masa kontrak. Artinya perubahan organisasi pada PT. Pos Indonesia KCU Manado harus diperhatikan, karena perubahan organisasi dapat mempengaruhi perilaku kerja karyawan sesuai hasil penelitian. Hasil ini searah dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Zamroni (2006) yang menyatakan bahwa perubahan organisasi, penempatan pegawai, dan penggantian pekerjaan, berpengaruh secara signifikan pada perilaku kerja pegawai.

### **Pengaruh Kondisi Kerja (X1) dan Perubahan Organisasi (X2) terhadap Perilaku Kerja (Y)**

Hasil penelitian menggunakan SPSS melalui uji ANOVA, di dapatkan hasil bahwa variabel Kondisi Kerja, Perubahan Organisasi berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap Perilaku kerja karyawan di PT. Pos Indonesia KCU Manado. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 dapat diterima. Dengan hasil ini dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi perusahaan menerapkan kondisi kerja dan perubahan organisasi maka secara bersama-sama mampu dalam meningkatkan perilaku kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia KCU Manado. Penelitian ini memiliki hubungan yang sangat baik antar variabel dilihat dari hasil output SPSS korelasi yang didapat kuat. Hasil ini searah dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kondisi kerja dan perubahan organisasi dapat berpengaruh secara bersama-sama mempengaruhi perilaku kerja karyawan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. Variabel Kondisi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja karyawan di PT. Pos Indonesia KCU Manado
2. Variabel Perubahan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja karyawan di PT. Pos Indonesia KCU Manado
3. Variabel Kondisi Kerja dan Perubahan Organisasi secara simultan (Bersama-sama) berpengaruh terhadap perilaku kerja karyawan di PT. Pos Indonesia KCU Manado

### **Saran**

1. Perilaku kerja berhubungan dengan personal tiap karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Perilaku kerja yang positif seperti kedisiplinan, kerja sama tim, inisiatif, dan tanggung jawab yang tinggi akan memberikan dampak positif terhadap efisiensi dan produktivitas operasional Perusahaan. Dibutuhkan pelatihan-pelatihan dasar dan refreshment untuk menumbuhkan sikap positif dan membentuk perilaku kerja yang baik pada masing-masing karyawan.
2. Peneliti selanjutnya yang akan melakukan kajian yang sama dapat mengembangkan penelitian tujuan yang ingin diteliti dan lebih memfokuskan terhadap apa yang diteliti.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, S. (2020). *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Hadari, A.R, & Pudjawan, K. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 12(2), 149-162. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/download/12319/8912>. Diakses pada: 23 Januari 2024
- Mardya, D. (2021). Pengaruh Kondisi Kerja, Spiritualitas Kerja, Komitmen Organisasi dan Penilaian Kinerja Terhadap Semangat Kerja Tenaga Medis di RS Dharma Husada Ngoro. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 1 No. 2, 1-10. <https://bion.thejournals.com/index.php/bion/article/view/6>. Diakses pada: 23 Januari 2024
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 2, No. 2, 170-183. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/3667/3933>. Diakses pada: 23 Januari 2024
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Kotter, J. P., & Cohen, D. S. (2019). *The Heart Of Change: Real-Life Stories Of How People Change Their Organizations*. Harvard Business Press
- Poluakan, FA (2016). The Effect Of Organizational Change And Development On The Performance Of Employees Of PT. Sinar Galesong Prima Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen,*

- Tambuwun, C., Tewel, B., Dotulong, L. (2018). Pengaruh Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Otoritas Banda Udara Wilayah VIII Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 6, No. 4, 1938-1947. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/20915>. Diakses pada: 23 Januari 2024
- Wahyuni, S., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Utama Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 87(1), 118-127. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/653>. Diakses pada: 23 Januari 2024
- Zamroni, A. K. (2006). *Pengaruh Perubahan Organisasi, Penempatan Pegawai, dan Penggantian Pekerjaan Terhadap Perilaku Kerja, BRI Syari'ah Kantor Cabang Semarang*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Salatiga. <http://e-repository.perpus.uinsalatiga.ac.id/9256/>. Diakses pada: 23 Januari 2024

