

Peran Budaya Organisasi terhadap Kesiapan Karyawan dalam Menghadapi Perubahan Organisasi pada PT Gojek Indonesia

Syahira Rachmadina¹, Najla Putri Pramesdianti², Wafiyati Nur Amrina³, Dewi Resti Agustiani⁴, Sofa Fariyah Nurasih⁵

Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Bandung, Kota Bandung, Indonesia^{1,2,3,4,5}

*Email 230313193@umbandung.ac.id, 230313285@umbandung.ac.id, 230313297@umbandung.ac.id, 230313082@umbandung.ac.id

Diterima: 18-07-2026 | Disetujui: 25-07-2026 | Diterbitkan: 28-07-2026

ABSTRACT

This study examines the role of organizational culture in employees' readiness to face organizational change at PT Gojek Indonesia. The researcher employed a qualitative approach using descriptive methods, conducting an interview with one of PT Gojek Indonesia's employees to gather supporting data. The interview results indicate that the culture at PT Gojek Indonesia is characterized by an open work environment that encourages discussion, professional yet relaxed communication, the use of technology in daily work activities, and excellent teamwork. This culture fosters a collaborative and adaptive work environment that supports the organizational change process. Furthermore, employees demonstrate a strong readiness to embrace change. This readiness indicates that PT Gojek Indonesia plays a positive role in fostering employees' readiness to face change. .

Keywords: organizational culture; culture change; employee readiness; PT Gojek Indonesia.

ABSTRAK

Penelitian ini membahas peran budaya organisasi terhadap kesiapan karyawan dalam menghadapi suatu perubahan organisasi di PT Gojek Indonesia. Peneliti menggunakan metode pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif melalui wawancara terhadap salah satu karyawan PT Gojek Indonesia sebagai data pendukung. Hasil dari wawancara menunjukkan bahwa budaya di PT Gojek Indonesia bisa dilihat melalui lingkungan kerja yang terbuka dalam berdiskusi, memiliki komunikasi yang profesional namun santai, pemanfaatan teknologi dalam beraktivitas kerja, serta kerja tim yang sangat baik. Budaya tersebut membentuk suasana kerja yang kolaboratif, adaptif dan mendukung proses perubahan organisasi. Selain itu, kesiapan karyawan mendorong kuat untuk menghadapi perubahan. Kesiapan tersebut, menunjukkan bahwa PT Gojek Indonesia memiliki peran positif dalam membentuk kesiapan karyawan dalam menghadapi perubahan.

Katakunci: budaya organisasi; perubahan budaya; kesiapan karyawan; PT Gojek Indonesia.

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital telah mendorong perusahaan untuk terus melakukan perubahan organisasi agar mampu bertahan dalam persaingan bisnis yang semakin dinamis. Perubahan yang terjadi dapat berupa perubahan sistem kerja, struktur organisasi, teknologi, strategi bisnis, maupun budaya kerja. Dalam konteks industri transportasi di Indonesia, transformasi digital telah menjadi agenda strategis yang mempengaruhi efisiensi operasional, struktur organisasi, dan pola pengambilan keputusan berbasis data (Fajrin et al., 2026). Dengan adanya perkembangan teknologi dan informasi yang selalu berkembang pesat hingga menyentuh pada industri transportasi di Indonesia. Transportasi merupakan sarana yang berperan penting dalam membantu aktivitas perpindahan manusia maupun barang dari satu tempat ke tempat lain sehingga dapat mendukung berbagai kegiatan dalam kehidupan sehari-hari (Husain et al., 2020). Salah satu perusahaan di bidang transportasi yang bergerak dengan memanfaatkan perkembangan teknologi dan informasi adalah PT Gojek Indonesia, yang juga menunjukkan bagaimana inovasi teknologi dapat mengubah layanan, perilaku konsumen, dan model bisnis transportasi digital (Purwanti et al., 2025).

Budaya organisasi memiliki peran penting dalam membentuk perilaku, sikap, dan kesiapan karyawan dalam menghadapi perubahan organisasi. Karyawan yang berada dalam lingkungan budaya organisasi yang positif cenderung lebih mudah menerima perubahan, memiliki komitmen tinggi, dan mampu menyesuaikan diri dengan kebijakan baru perusahaan. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah dapat menimbulkan resistensi terhadap perubahan sehingga menghambat proses transformasi organisasi (Valentina & Setyawan, 2025).

Selain itu, kesiapan karyawan dalam menghadapi perubahan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga, dipengaruhi oleh nilai, norma, dan lingkungan kerja yang dibangun perusahaan. Menurut teori *organizational readiness for change*, kesiapan terhadap perubahan mencerminkan keyakinan karyawan bahwa perubahan yang dilakukan organisasi merupakan sesuatu yang penting, mampu melaksanakan, dan memberikan manfaat bagi keberlangsungan perusahaan. Ketika organisasi mampu menciptakan budaya kerja yang terbuka terhadap inovasi, komunikasi yang efektif, serta keterlibatan karyawan dalam proses perubahan, maka tingkat resistensi terhadap perubahan akan cenderung menurun. Sebaliknya, dukungan budaya organisasi yang kurang dapat menyebabkan ketidakpastian, stress kerja dan menurunnya komitmen karyawan terhadap perubahan yang dilakukan perusahaan (Siregar et al., 2025). Maka dari itu, budaya organisasi menjadi salah satu faktor strategis yang berperan penting dalam menciptakan kesiapan karyawan menghadapi perubahan organisasi secara berkelanjutan.

Selain faktor budaya organisasi, komunikasi internal perusahaan juga menjadi aspek penting dalam mendukung keberhasilan perubahan organisasi. perubahan yang terjadi secara cepat sering kali menimbulkan ketidakpastian di kalangan karyawan, terutama apabila perusahaan tidak memberikan informasi yang jelas mengenai tujuan dan manfaat perubahan tersebut. Dalam organisasi berbasis teknologi seperti gojek, komunikasi yang terbuka dan kolaboratif sangat dibutuhkan agar karyawan dapat memahami arah perubahan perusahaan serta mampu menyesuaikan diri dengan sistem kerja baru (Khumairah et al., 2025).

Menurut (Robbins dan Judge 2017), budaya organisasi yang kuat dapat memperkuat komunikasi, meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi, dan membantu karyawan lebih siap menerima perubahan. Dengan adanya komunikasi yang efektif serta dukungan budaya kerja yang adaptif, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan kesiapan karyawan dalam menghadapi

transformasi organisasi yang terus berkembang.

Pada tahun 2011, saat itu ojek online sudah dirintis hanya dengan dilakukannya pemanggilan ojek melalui telepon (call). Dengan melalui telepon pusat, gojek dapat menghubungkan pelanggan dengan pengemudi gojek baik untuk pengiriman barang maupun untuk jasa transportasi. Strategi ini cukup berhasil dalam menggaet pelanggan ojek di Indonesia. Pada tahun 2015, gojek berkembang dan berinovasi dengan meluncurkan sebuah sistem aplikasi yang dapat diakses melalui Android dan iOS, sehingga layanan transportasi menjadi lebih mudah, cepat, dan efisien bagi pengguna maupun driver (SISI, 2025). Masyarakat sebut sangat dimudahkan dengan adanya transportasi online yang hanya dapat dipesan melalui aplikasi smartphone saja, dan selalu tiba sesuai dengan lokasi yang ditentukan oleh sang pemesan, dalam pembayaran juga sangat memudahkan masyarakat dengan diadakannya pembayaran melalui e-money, mobile banking dan juga bisa menggunakan pembayaran secara tunai. Adanya aplikasi memudahkan kedua belah pihak, baik driver maupun pengguna. Driver lebih mudah menentukan titik penjemputan dan melakukan transaksi, sedangkan pengguna dapat memesan layanan dengan praktis tanpa harus mencari transportasi secara langsung serta dapat melakukan pembayaran non-tunai dengan lebih mudah (Rifazka, 2024).

Gojek sebagai perusahaan teknologi yang bergerak di bidang layanan digital dan transportasi online. Sejak berdiri gojek mengalami perkembangan yang sangat pesat, mulai dari ekspansi layanan, transformasi digital, perubahan sistem kerja, hingga merger dengan Tokopedia menjadi GoTo Group (Purwanti et al., 2025). Perubahan tersebut menuntut perusahaan untuk memiliki budaya organisasi yang mampu mendukung kesiapan karyawan dalam menghadapi dinamika organisasi yang terus berubah.

Budaya organisasi di Gojek dikenal memiliki karakteristik yang fleksibel, inovatif, kolaboratif, dan adaptif terhadap perkembangan teknologi. Budaya ini mendorong karyawan untuk berinovasi dan beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan pasar, sambil tetap fokus pada memberikan dampak positif bagi masyarakat (Margana, 2025). Namun, proses adaptasi karyawan terhadap perubahan teknologi tidak selalu berjalan mulus dalam perubahan sistem, kualitas data, dan kepercayaan terhadap sistem kerja dapat menimbulkan tekanan kerja dan menuntut kesiapan yang tinggi dari para pekerja (Khumairah et al., 2025). Oleh karena itu, penting untuk memahami sejauh mana perubahan budaya yang diterapkan di Gojek mampu membentuk kesiapan karyawan menghadapi perubahan berkelanjutan.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis bagaimana peran budaya organisasi terhadap kesiapan karyawan dalam menghadapi perubahan organisasi di Gojek. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai pentingnya budaya organisasi dalam mendukung kesiapan karyawan menghadapi perubahan, serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menciptakan budaya kerja yang adaptif dan berkelanjutan.

TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Budaya organisasi mengacu pada sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan satu organisasi dari organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini mencakup serangkaian karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi. Nilai, keyakinan, dan asumsi tersebut, ketika diterapkan dalam praktik, akan menarik perhatian karyawan pada hal-hal yang sangat dihargai oleh organisasi sebagai

anggota organisasi, cerita dan kisah mengenai organisasi, dan informasi yang menjadi dasar makna bersama di antara para anggotanya (Robbins & Judge, 2019).

Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. secara tidak sadar, tiap-tiap orang didalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya. budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan perusahaan. dalam suatu perusahaan yang budaya organisasinya kuat, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi.

Perubahan Organisasi

Perubahan organisasi adalah perubahan yang direncanakan atau tidak direncanakan dalam suatu organisasi yang dapat mempengaruhi berbagai aspek organisasi seperti struktur, budaya, sistem, teknologi, sumber daya manusia, dan proses bisnis. perubahan organisasi dapat disebabkan oleh faktor internal dan eksternal seperti perubahan kebutuhan pasar, perubahan regulasi pemerintah, perkembangan teknologi, penggabungan atau akuisisi, restrukturisasi organisasi, dan sebagainya. tujuan dari perubahan organisasi adalah untuk meningkatkan kinerja organisasi dan memberikan nilai tambah bagi organisasi dan para stakeholder-nya (Wardhana, 2023).

Kesiapan Karyawan dalam Menghadapi Perubahan

Kesiapan karyawan dalam menghadapi perubahan organisasi merupakan faktor yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan implementasi perubahan. Kesiapan ini mencerminkan kesediaan karyawan untuk menerima, mendukung, dan terlibat dalam proses perubahan sehingga perubahan organisasi dapat berjalan secara efektif.

Perubahan organisasi merupakan proses penyesuaian yang dilakukan organisasi sebagai respons terhadap perubahan lingkungan internal maupun eksternal agar tetap mampu mempertahankan keberlangsungan dan meningkatkan daya saing (Robbins & Judge, 2017). Dalam proses tersebut, karyawan sering menghadapi situasi yang penuh ketidakpastian sehingga diperlukan kesiapan psikologis untuk beradaptasi dengan perubahan yang terjadi. Selain faktor individu, kesiapan karyawan juga dipengaruhi oleh kondisi organisasi. Komunikasi yang efektif, dukungan organisasi, iklim implementasi, serta keterlibatan karyawan dalam proses perubahan merupakan faktor-faktor yang berperan dalam meningkatkan kesiapan organisasi untuk mengimplementasikan perubahan (Miake-Lye et al., 2020).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Pendekatan kualitatif dipilih karena bertujuan untuk memahami secara mendalam bagaimana budaya organisasi berperan dalam membentuk kesiapan karyawan menghadapi perubahan organisasi di PT Gojek Indonesia. Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan fenomena yang terjadi berdasarkan kondisi nyata di lapangan.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara semi terstruktur dengan salah satu

karyawan PT Gojek Indonesia yang dipilih sebagai informan. Wawancara dilakukan berdasarkan pedoman pertanyaan yang telah disusun sebelumnya, namun tetap memberikan keleluasaan kepada informan untuk menjelaskan pengalaman, pandangan, dan pengetahuannya mengenai budaya organisasi serta proses perubahan yang terjadi di perusahaan. Selain wawancara, peneliti juga melakukan observasi terhadap lingkungan kerja dan budaya organisasi sebagai data pendukung untuk memperkuat hasil penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Budaya Organisasi PT Gojek Indonesia

Hasil dari wawancara menunjukkan bahwa budaya organisasi di PT Gojek Indonesia tercermin lewat lingkungan kerja, cara komunikasi, penggunaan teknologi, dan hubungan antarkaryawan. Dari segi lingkungan kerja, perusahaan menerapkan konsep *open space* yang dilengkapi dengan ruang rapat dan diskusi. Tata letak ini memberikan kebebasan bagi karyawan untuk berkomunikasi, berbagi informasi, dan bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan. Lingkungan kerja yang terbuka juga menciptakan suasana yang lebih fleksibel sehingga interaksi antarkaryawan dapat dilakukan dengan lebih efektif dan efisien.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi di PT Gojek Indonesia mendukung terciptanya kerja sama yang baik antara anggota organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Purnawan (2025) menyatakan bahwa budaya organisasi yang mengedepankan kolaborasi, komunikasi, dan inovasi mampu meningkatkan kemampuan organisasi dalam menghadapi perubahan, terutama pada era transformasi digital. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang terbuka tidak hanya berfungsi sebagai fasilitas fisik, tetapi juga menjadi media yang memperkuat budaya kolaboratif di dalam organisasi.

Selain lingkungan kerja, budaya perusahaan juga diperkuat melalui penggunaan berbagai media visual, seperti poster tentang nilai-nilai perusahaan dan slogan motivasi yang dipasang di area kantor. Media tersebut berfungsi sebagai pengingat bagi karyawan mengenai nilai-nilai yang menjadi pedoman dalam bekerja sehingga mampu memperkuat identitas organisasi dan membangun kesamaan pandangan terhadap budaya perusahaan.

Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa hampir semua aktivitas kerja dilakukan menggunakan laptop dan dibantu oleh berbagai aplikasi internal untuk berkomunikasi, mengatur tugas, serta memantau progres pekerjaan. Situasi ini menunjukkan bahwa penggunaan teknologi telah menjadi bagian penting dari budaya kerja di PT Gojek Indonesia. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purnawan (2025) yang menjelaskan bahwa organisasi yang mampu mengintegrasikan transformasi digital dengan budaya organisasi yang adaptif memiliki kesiapan perubahan (*change readiness*) yang lebih baik. Penerapan teknologi dalam kegiatan kerja tidak hanya meningkatkan efektivitas operasional, tetapi juga membantu organisasi membangun budaya yang lebih responsif terhadap perubahan.

Budaya organisasi di PT Gojek Indonesia juga terlihat dari cara berkomunikasi yang berlangsung antara atasan dan bawahan. Informan menyampaikan bahwa komunikasi berlangsung secara profesional tetapi tetap santai, sehingga karyawan merasa nyaman untuk berdiskusi maupun menyampaikan pendapat. Selain itu, komunikasi antar divisi juga terbuka, terutama saat perusahaan sedang mengerjakan proyek yang melibatkan beberapa unit kerja.

Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi menjadi salah satu hal penting dalam menciptakan budaya organisasi yang sehat. Hasil ini sejalan dengan penelitian Miake-Lye et al. (2020) yang menyoroti bahwa

jaringan and komunikasi merupakan salah satu dimensi utama dalam kesiapan organisasi untuk berubah. Komunikasi yang baik mempermudah penyampaian informasi, meningkatkan koordinasi di antara anggota organisasi, serta mendukung keberhasilan penerapan perubahan dalam organisasi.

Pelaksanaan rapat di PT Gojek Indonesia juga menunjukkan adanya budaya yang mengutamakan partisipasi. Berdasarkan hasil wawancara, rapat dijalankan dalam suasana yang santai namun tetap fokus pada penyelesaian pekerjaan. Seluruh anggota tim diberikan kesempatan untuk menyampaikan ide maupun pendapat. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan memberikan ruang bagi karyawan untuk berpartisipasi dalam proses diskusi dan penyelesaian masalah.

Selain itu, budaya organisasi juga terlihat dari cara karyawan menghadapi permasalahan. Sebagian besar karyawan berusaha mencari solusi secara mandiri sebelum meminta arahan kepada atasan apabila diperlukan keputusan yang bersifat strategis. Ini menunjukkan bahwa perusahaan memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mengambil inisiatif sekaligus tetap menjaga komunikasi yang baik melalui peran pimpinan.

Kerjasama tim juga menjadi ciri khas yang cukup kuat dalam budaya organisasi PT Gojek Indonesia. Dari sumber informasinya menjelaskan bahwa sebagian besar pekerjaan dilakukan secara kolaboratif karena setiap divisi memiliki keterkaitan satu sama lain. Nilai-nilai seperti saling membantu, bertindak cepat, dan bekerja sama juga terlihat dalam perilaku sehari-hari karyawan ketika menghadapi tantangan pekerjaan.

Sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja, perusahaan memberikan feedback positif dari atasan serta penghargaan untuk karyawan yang menunjukkan performa kerja yang baik. Pemberian apresiasi ini menjadi salah satu cara untuk memperkuat budaya organisasi karena dapat meningkatkan motivasi dan mendorong karyawan untuk mempertahankan kualitas kinerjanya.

Kesiapan Karyawan dalam Menghadapi Perubahan Organisasi

Hasil dari wawancara menunjukkan bahwa karyawan PT Gojek Indonesia memiliki tingkat kesiapan yang cukup baik dalam menghadapi perubahan yang terjadi di organisasi. Ini terlihat dari kemampuan karyawan dalam menyesuaikan diri ketika perusahaan menerapkan sistem atau aplikasi kerja yang baru. Meskipun pada awalnya diperlukan waktu untuk beradaptasi, perusahaan memberikan sosialisasi dan pelatihan terlebih dahulu sehingga karyawan dapat memahami perubahan yang akan diterapkan.

Hasil ini menunjukkan bahwa kesiapan dalam menghadapi perubahan tidak hanya tergantung pada kemampuan individu, tetapi juga oleh dukungan dari organisasi. Hasil wawancara menunjukkan bahwa PT Gojek Indonesia memberikan sosialisasi, pelatihan, dan pendampingan kepada karyawan sebelum menerapkan perubahan sistem atau kebijakan baru.

Berdasarkan hasil wawancara, sebagian besar karyawan juga menunjukkan sikap yang positif terhadap perubahan kebijakan perusahaan. Ketika ada kebijakan baru, karyawan biasanya akan mempelajari isi kebijakan tersebut terlebih dahulu dan aktif bertanya apabila terdapat hal yang belum dipahami. Ini menunjukkan bahwa komunikasi dua arah antara manajemen dan karyawan berjalan dengan baik sehingga bisa membantu mengurangi kesalahpahaman selama proses perubahan.

Pada tahap awal perubahan memang beberapa karyawan merasakan sedikit rasa khawatir. Namun, kekhawatiran ini tidak berkembang menjadi penolakan karena perusahaan menjelaskan secara terbuka

alasan dan tujuan dari perubahan tersebut. Dari penjelasan ini membantu karyawan untuk memahami tujuan perubahan sehingga mereka menjadi lebih terbuka untuk menerima dan menyesuaikan diri dengan kebijakan yang baru. Hasil ini sejalan dengan penelitian Voggenreiter et al. (2024) yang menyatakan bahwa transfer pengetahuan (*knowledge transfer*), komunikasi yang baik, dan pemahaman tentang tujuan perubahan merupakan faktor-faktor penting yang dapat meningkatkan kesiapan menghadapi perubahan baik pada individu maupun organisasi.

Selama proses perubahan berlangsung, partisipasi karyawan juga tergolong tinggi. Informan menjelaskan bahwa karyawan aktif bertanya, berdiskusi, dan saling berbagi informasi ketika menghadapi kesulitan. Selain itu, dukungan dari rekan kerja dan atasan sangat membantu dalam proses adaptasi sehingga perubahan dapat diterima dengan lebih mudah.

Peran pemimpin juga menjadi faktor penting dalam keberhasilan perubahan dalam organisasi. Berdasarkan hasil wawancara, pemimpin tidak hanya menyampaikan tujuan perubahan, tetapi juga memberikan arahan dan mendampingi karyawan selama proses adaptasi. Situasi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik sangat penting dalam membangun kepercayaan dan kesiapan karyawan untuk menghadapi perubahan. Hasil ini dijelaskan juga oleh Gadhavi et al. (2025) yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang baik dalam komunikasi serta dukungan organisasi merupakan faktor utama dalam meningkatkan kesiapan karyawan untuk perubahan dalam organisasi.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi di PT Gojek Indonesia memberikan dampak positif terhadap kesiapan karyawan dalam menghadapi perubahan organisasi. Budaya kerja yang mengutamakan kolaborasi, komunikasi yang terbuka, pemanfaatan teknologi, partisipasi karyawan, serta dukungan dari pimpinan berhasil menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dalam menghadapi perubahan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil yang sudah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki peran penting bagi karyawan untuk meningkatkan kesiapan karyawan dalam menghadapi perubahan budaya organisasi di PT Gojek Indonesia. Budaya di organisasi ini terlihat dari lingkungan kerja yang terbuka, komunikasi yang berjalan dengan baik, penggunaan teknologi untuk bekerja, serta bekerjasama antara karyawan yang cukup solid dan selaras. Kondisi ini menunjukkan bahwa adanya budaya perusahaan menciptakan suasana yang mendukung bagi karyawan untuk lebih siap saat menghadapi adanya perubahan dalam budaya organisasi.

Kesiapan karyawan juga dalam menghadapi perubahan sudah sangat baik, karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sistem dan kebijakan dengan cepat karna adanya bantuan sosialisasi, pelatihan dan pendampingan. perusahaan terlebih dahulu. Dengan di sertai banyaknya pertanyaan dari karyawan, memperlihatkan bahwa karyawan aktif dan perusahaan yang terbuka dengan diskusi, guna mencari pemahaman dan pelurusan pandangan. Dukungan dari pimpinan dan rekan kerja turut memperkuat kesiapan dalam perubahan budaya. Sehingga perubahan budaya organisasi tidak dipandang sebagai hambatan melainkan suatu kebijakan dalam berkembangnya suatu perusahaan menuju visi yang lebih baik.

Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang positif menjadi salah satu faktor pendukung utama bagi karyawan dalam menghadapi perubahan organisasi. Ketika budaya organisasi

semakin positif maka semakin tinggi kesiapan karyawan dalam suatu perubahan. Oleh karena itu, budaya organisasi tidak hanya menjadi suatu identitas perusahaan melainkan bisa menjadi dasar dalam menjaga keberhasilan proses perubahan dan proses berkembangnya suatu perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Fajrin, H. M., Haludin, G., Narayan, A., Rivaldo, A., & Rizkiadi, S. A. (2026). Tren Adaptasi Digital dan Manajemen Perubahan di Industri Transportasi Indonesia (2019 – 2024) Studi Kasus Transpotasi Online dalam Rangkaian Tahapan Kotter. *PESHUM : Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Humaniora*, 5(2), 2741–2753. <https://doi.org/https://doi.org/10.56799/peshum.v5i2.14574>
- Gadhavi, P. D., Trivedi, T., & Jaiswal, M. (2025). Navigating Organizational Transformation : A Bibliometric and Systematic Literature Review of Employee Readiness for Organisational Change. *Journal of Informatics Education and Research*, 5(1), 1173–1190. <https://doi.org/https://doi.org/10.52783/jier.v5i1.2099>
- Husain, I. A., Rohmah, P., & Tukiman. (2020). STRATEGI PT. GOJEK DALAM MENGEMBANGKAN TRANSPORTASI PUBLIK BERBASIS ONLINE DI INDONESIA. *Jurnal Syntax Transformation*, 1(3), 14–23.
- Khumairah, A., Aprilliya, P., Fadhila, N. P., Tambunan, S. Z. A., & Setyaningrum, R. P. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Manajemen Perubahan Terhadap Komitmen Organisasi Dimediasi Trust Pada Perusahaan Homedoki. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(5), 7735–7749.
- Margana, R. R. (2025). *Budaya Organisasi sebagai Katalis Transformasi Digital dalam Supply Chain Management*. ARTIKEL SUPPLY CHAIN. <https://supplychainindonesia.com/budaya-organisasi-sebagai-katalis-transformasi-digital-dalam-supply-chain-management/>
- Miake-Lye, I. M., Delevan, D. M., Ganz, D. A., Mittman, B. S., & Finley, E. P. (2020). *Unpacking organizational readiness for change : an updated systematic review and content analysis of assessments*. 1–13. <https://doi.org/https://doi.org/10.1186/s12913-020-4926-z>
- Purnawan, L. (2025). Reconstructing organizational culture in the era of digital transformation : A study of change readiness among employees. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, 4(2), 3614–3623. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.1066>
- Purwanti, Ningsih, N. Y., Nissa, N., Almawardi, H., Yuliani, A. A., Cahyani, R., Nandya, A. D., Habibah, A. N., Clarisa, C., Simarmata, C. L., & Khoeriyah, E. (2025). Pengaruh Transformasi Digital terhadap Struktur Biaya dan Relevansi Activity Based Costing pada PT . Gojek Indonesia perusahaan teknologi terbesar di Asia Tenggara dengan valuasi mencapai US \$ 10 miliar pada. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 12(2), 600–610. <https://doi.org/https://doi.org/10.30640/ekonomika45.v12i2.4458>
- Rifazka, A. (2024). *Revolusi Teknologi dalam Transportasi Indonesia: Inovasi yang Mengubah Lanskap Mobilitas*. Digital Transformation Indonesia. <https://digitaltransformation.co.id/revolusi-teknologi-dalam-transportasi-indonesia-inovasi-yang-mengubah-lanskap-mobilitas/>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson. https://books.google.co.id/books/about/Organizational_Behavior.html?id=UKy1jgEACAAJ&redir_esc=y
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior (NINETEENTH)*. Pearson.
- Siregar, H. J., Purba, A. D. X., Yusuf, M., Sudaryat, R., & Sumitro. (2025). Perubahan Manajemen Dan Budaya Organisasi. *JIMPAS Jurnal Ilmu Manajemen Pascasarja*, 1(1), 13–25. jurnal.ulb.ac.id
- SISI. (2025). *Dari Ojek Online menuju Super Apps, Transformasi Gojek yang Mengubah Lanskap Teknologi Indonesia*. PT Sinergi Informatika Semen Indonesia. <https://sisi.id/stories/insight/dari->

- ojek-online-menuju-super-app-transformasi-gojek-yang-mengubah-lanskap-teknologi-indonesia/
Valentina, E., & Setyawan, A. (2025). PERAN BUDAYA ORGANISASI DALAM PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASI DAN INOVASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA ORGANISASI. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Ekonomi*, 22(01), 53–64. <https://equilibrium.uniku.ac.id/>
- Voggenreiter, F., Pinheiro, M. M., & Marques, R. P. (2024). A Systematic Literature Review on Readiness for Change in Business Contexts. *Journal of Eastern Europe Research in Business and Economics*, 2024, 20. <https://doi.org/https://doi.org/10.5171/2024.177110>
- Wardhana, A. (2023). PROSES DAN PERUBAHAN ORGANISASI. In *Media Sains Indonesia* (pp. 209–226).