



SIFAT PERUBAHAN DAN PENGEMBANGAN ORGANISASI: STUDI KASUS MANAJEMEN PERUBAHAN DI CV SINAR BRAHMA RASYID CILONGKRANG, KABUPATEN GARUT

**Mochammad Iqbal Fadhlurrohman¹; Selvia Febriyanti²; Riza Fahmi Adam³;
Dina Tunapsiah⁴**

¹ Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Garut
fadhlurrohmani84@gmail.com

² Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Garut
24012122005@uniga.ac.id

³ Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Garut
24012122006@uniga.ac.id

⁴ Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Garut
24012122013@uniga.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sifat perubahan dan pengembangan organisasi serta mengidentifikasi penerapan manajemen perubahan di CV Sinar Brahma Rasyid Cilongkrang, perusahaan industri kulit yang bergerak di bidang penyamakan kulit dan produksi barang jadi berbahan kulit. Perubahan dominan yang terjadi pada perusahaan adalah smooth incremental change, di mana perubahan berlangsung secara bertahap, sistematis, dan dapat diprediksi, sehingga memungkinkan perusahaan beradaptasi tanpa gangguan besar terhadap operasional. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif, dengan teknik pengumpulan data berupa observasi lapangan, wawancara, dan studi literatur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan manajemen perubahan di perusahaan ini berhasil melalui pengembangan organisasi yang edukatif dan terencana. Pendekatan tersebut dilakukan dengan memberikan pelatihan kepada karyawan, mengadopsi teknologi baru, serta meningkatkan kapasitas produksi tanpa mengorbankan kualitas produk. Manajemen perubahan berbasis sifat perubahan bertahap dan pengembangan organisasi yang edukatif mampu menciptakan stabilitas operasional sekaligus mendorong pertumbuhan perusahaan di tengah tantangan industri kulit. Temuan ini diharapkan memberikan wawasan praktis bagi perusahaan sejenis dalam mengelola perubahan secara efektif melalui strategi yang adaptif dan terencana.

Kata kunci: Sifat Perubahan Organisasi, Sifat Pengembangan Organisasi, Manajemen Perubahan, CV Sinar Brahma Rasyid Cilongkrang

1 Pendahuluan

Era globalisasi yang berkembang pesat telah membawa perubahan signifikan dalam dunia bisnis. Organisasi di berbagai sektor dituntut untuk beradaptasi dengan cepat menghadapi perubahan lingkungan bisnis yang dinamis. Sektor industri kreatif, khususnya industri kulit, menghadapi tantangan besar akibat perubahan selera konsumen, kemajuan teknologi, dan persaingan yang semakin ketat (Prastika et al., 2024).

Manajemen perubahan adalah proses sistematis yang digunakan untuk mengelola transisi atau transformasi organisasi dari kondisi saat ini ke kondisi yang diinginkan (Wahyudi et al., 2024). Proses ini melibatkan perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan perubahan untuk memastikan bahwa tujuan organisasi tercapai tanpa mengganggu operasional yang ada. Dalam konteks CV Sinar Brahma Rasyid, manajemen perubahan tidak hanya diperlukan untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas, tetapi juga untuk menghadapi tantangan dan peluang yang muncul akibat perubahan eksternal. Perubahan yang terjadi dalam industri kulit tidak hanya sebatas respons terhadap tuntutan pasar semata. Lebih dari itu, perubahan ini mencerminkan berbagai aspek yang dapat mempengaruhi strategi dan struktur organisasi. Pemahaman mengenai sifat-sifat perubahan organisasi menjadi sangat penting untuk menganalisis dampaknya terhadap kinerja perusahaan. Organisasi perlu memiliki strategi manajemen perubahan yang efektif untuk dapat beradaptasi dengan tantangan global, termasuk keterlibatan karyawan dan kepemimpinan visioner sebagai elemen kunci dalam kesuksesan transformasi organisasi (Aramiko Kayanie Nenden Atryana et al., 2024).

CV Sinar Brahma Rasyid Cilongkrang merupakan perusahaan yang bergerak dalam industri penyamakan kulit dan produksi barang jadi berbahan kulit, seperti sepatu dan sarung tangan. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2000 dan mengalami perkembangan pesat mulai tahun 2010 hingga 2019, ketika statusnya berubah dari PD menjadi CV. Saat ini, CV Sinar Brahma Rasyid Cilongkrang memiliki sumber bahan baku yang melimpah, baik dari pasokan kulit lokal maupun impor dari beberapa negara. Perusahaan ini juga terkenal dengan produk-produk berkualitas tinggi dan memiliki kapabilitas produksi yang kuat, dengan 40 karyawan tetap dan 80 karyawan borongan.

Meskipun mengalami pertumbuhan signifikan, perusahaan ini tidak lepas dari tantangan perubahan, salah satunya adalah perubahan selera konsumen yang terjadi secara perlahan (*smooth incremental change*). Perubahan ini mencerminkan kebutuhan perusahaan untuk terus beradaptasi dengan preferensi konsumen yang berubah seiring waktu. Banyak perusahaan di sektor ini mengalami kesulitan dalam mengelola perubahan, baik dalam hal produksi maupun pemasaran (Hakim & Sugiyanto, 2018). Beberapa masalah yang sering muncul adalah kurangnya pemahaman tentang sifat perubahan yang relevan, minimnya keterampilan manajerial dalam menghadapi perubahan, serta kurangnya dukungan dari pemangku kepentingan.

Konsep sifat perubahan organisasi Grundy dapat membantu memahami bagaimana CV Sinar Brahma Rasyid Cilongkrang menghadapi ketiga jenis perubahan yang terjadi, yaitu *smooth incremental change*, *bumpy incremental change*, dan *discontinuous change*. Dengan memahami berbagai sifat perubahan, perusahaan dapat merancang strategi yang lebih adaptif dan responsif. Hal ini tentu akan membantu perusahaan untuk bertahan dan berkembang di tengah persaingan bisnis yang makin ketat.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang bervariasi mengenai sifat perubahan dan pengembangan organisasi dalam konteks manajemen perubahan. Penelitian oleh Lukman Hakim dan Eko Sugiyanto (2018) menemukan bahwa manajemen perubahan yang efektif dapat meningkatkan kinerja organisasi dengan mengelola transisi yang diperlukan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Mereka menekankan pentingnya sifat perubahan yang terencana dan terstruktur agar setiap langkah perubahan dapat diimplementasikan tanpa mengganggu operasional yang ada, hal ini relevan dalam menghadapi tantangan di industri kulit.

Temuan berbeda diungkapkan dalam penelitian Arneta Wijayanti Putri Subarna dan Herijanto Bakti (2024), yang menunjukkan bahwa pengembangan organisasi harus melibatkan semua elemen dari struktur hingga budaya perusahaan. Penelitian ini menyoroti pentingnya adaptasi terhadap perubahan eksternal seperti fluktuasi harga bahan baku dan perubahan selera konsumen, sejalan dengan konsep *smooth incremental change* dan *bumpy incremental change*. Dengan memahami sifat-sifat perubahan ini, perusahaan dapat merancang strategi manajemen perubahan yang lebih responsif terhadap dinamika pasar.

Sejalan dengan hal tersebut, penelitian oleh Lukman Hakim (2024) juga membahas bagaimana organisasi perlu mengembangkan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan yang didorong oleh faktor internal dan eksternal. Penelitian ini menekankan bahwa pengembangan organisasi bukan hanya tentang struktur, tetapi juga mencakup transformasi budaya dan perilaku. Temuan ini memberikan perspektif berharga untuk merumuskan strategi manajemen perubahan yang lebih komprehensif dan adaptif dalam menghadapi tantangan industri kulit.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian dengan judul "Sifat Perubahan dan Pengembangan Organisasi: Studi Kasus Manajemen Perubahan di CV Sinar Brahma Rasyid Cilongkrang" sangat relevan untuk menganalisis sifat perubahan dan pengembangan organisasi serta merumuskan strategi manajemen perubahan yang efektif guna menghadapi tantangan industri kulit, sehingga perusahaan dapat merancang strategi yang lebih adaptif dan responsif terhadap dinamika pasar.

2 Kajian Teori

a. Perubahan Organisasi

1) Definisi Perubahan Organisasi

Mutiara & Batubara (2023) menyatakan bahwa perubahan organisasi adalah suatu kondisi peralihan yang terjadi antara situasi organisasi pada masa sekarang menuju keadaan yang direncanakan untuk masa mendatang. Perubahan organisasi merupakan serangkaian proses yang mencakup berbagai perubahan dalam aspek struktur, strategi, budaya, serta operasional organisasi yang ditujukan untuk meningkatkan efektivitas dan kemampuan bersaing. Somerville et al., (2021) menjelaskan bahwa dalam konteks organisasi modern, perubahan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari aktivitas sehari-hari, mengingat organisasi perlu terus beradaptasi dengan lingkungan yang dinamis untuk menjaga keberlangsungan dan kesuksesan organisasi. Eky Irdia Esta Narhensa et al., (2023) berpendapat bahwa perubahan organisasi adalah sebuah usaha kolektif yang dilakukan oleh seluruh anggota organisasi, terutama para karyawan, dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama melalui implementasi berbagai perubahan dalam berbagai aspek organisasi.

Berdasarkan berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa perubahan organisasi merupakan proses yang mengubah kondisi saat ini menuju keadaan yang diinginkan di masa depan. Proses ini mencakup aspek seperti struktur, strategi, budaya, dan operasional, dengan

tujuan meningkatkan efektivitas dan daya saing. Dalam organisasi modern, perubahan menjadi penting untuk beradaptasi dengan lingkungan yang dinamis dan melibatkan semua anggota, terutama karyawan, dalam mencapai tujuan bersama.

2) Sifat Perubahan Organisasi

Hakim & Sugiyanto (2018) mengutip Grundy Theory yang mengklasifikasikan sifat perubahan ke dalam tiga kategori utama:

- a. Smooth incremental change, yang bersifat bertahap, sistematis, dan dapat diprediksi. Perubahan ini berlangsung dengan tempo yang stabil, memungkinkan organisasi untuk melakukan adaptasi tanpa gejolak yang signifikan.
- b. Bumpy incremental change, menggambarkan sifat perubahan yang relatif stabil namun sesekali mengalami percepatan perubahan yang tidak dapat diantisipasi sebelumnya. Perubahan ini dapat dipicu oleh faktor eksternal seperti dinamika pasar atau faktor internal seperti kebutuhan peningkatan efisiensi.
- c. Discontinuous change, yang bersifat cepat dan menyeluruh dalam aspek strategi, struktur, atau budaya organisasi. Perubahan ini cenderung bersifat radikal dan dapat terjadi secara bersamaan di berbagai aspek organisasi.

Errida & Lotfi (2021) menyatakan bahwa perubahan organisasi bersifat kompleks, sehingga dalam upaya memahami dan mengendalikannya diperlukan suatu pendekatan yang komprehensif dengan mempertimbangkan seluruh faktor dan tahapan yang relevan. Somerville et al., (2021) menambahkan bahwa anggapan bahwa perubahan organisasi bersifat universal hanyalah sebuah konsep umum, karena pada kenyataannya setiap organisasi di berbagai negara memiliki cara dan kebutuhan yang berbeda dalam mengelola perubahan sesuai dengan budaya dan kondisi lokalnya.

Khaw et al., (2023) menyebutkan bahwa resistensi terhadap perubahan merupakan salah satu sifat perubahan organisasi, di mana individu sering merasa sulit untuk beradaptasi dengan perubahan karena kebijakan yang menimbulkan rasa takut. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan dapat menimbulkan kecemasan dan ketidakpastian di kalangan karyawan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi sikap mereka terhadap perubahan tersebut. Mutiara & Batubara (2023) menambahkan bahwa perubahan bersifat institusional dan ditandai dengan adanya perubahan yang mendasar dalam strategi bisnis organisasi.

b. Pengembangan Organisasi

1. Definisi Pengembangan Organisasi

Sahadi et al., (2022) menyatakan bahwa pengembangan organisasi merupakan usaha yang terstruktur dan terencana untuk mencapai tujuan organisasi melalui pendekatan sistematis. Nurashiah & Zulkhairi (2022) berpendapat bahwa pengembangan organisasi (Organizational Development) adalah disiplin yang merencanakan perubahan dengan penekanan pada penerapan ilmu perilaku dan praktik untuk membantu organisasi meraih hasil yang lebih baik. Lukman Hakim & Sujudi (2024) yang mengutip pendapat French dan Bell, menjelaskan bahwa pengembangan organisasi adalah upaya jangka panjang untuk meningkatkan cara organisasi dalam memecahkan masalah dan melakukan inovasi

Dari berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengembangan organisasi adalah proses terencana dan sistematis yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas organisasi melalui perbaikan berkelanjutan dalam pemecahan masalah dan inovasi, dengan memanfaatkan ilmu

perilaku untuk mencapai hasil yang optimal.

2. Sifat Pengembangan Organisasi

Lukman Hakim & Sujudi (2024) menyatakan bahwa pengembangan organisasi memiliki sifat edukatif yang bertujuan untuk secara menyeluruh mengubah pandangan, sikap, nilai, dan struktur yang ada dalam organisasi. Sahadi et al., (2022) menambahkan bahwa pengembangan organisasi bersifat kritis dan berbasis ilmiah, yang memungkinkan setiap organisasi untuk membangun kapasitas dan kuantitasnya, sehingga mampu beradaptasi dan berkembang menuju efektivitas. Proses ini melibatkan peningkatan, pengembangan, dan penguatan strategi, proses kerja, serta struktur organisasi. Selain itu, sifat yang universal dari pengembangan organisasi memungkinkan penerapannya dalam berbagai konteks, termasuk dalam bisnis melalui pengembangan produk dan pengembangan sumber daya manusia.

c. Manajemen Perubahan

Pertiwi & Atmaja (2021) mendefinisikan manajemen perubahan sebagai metode yang diterapkan oleh individu atau organisasi dalam mengadopsi suatu perubahan untuk mencapai tujuan organisasi. Santosa & Ringo (2017) menjelaskan bahwa hal ini mencakup proses sistematis dalam menerapkan pengetahuan, sarana, dan sumber daya yang diperlukan untuk mempengaruhi perubahan pada pihak-pihak yang akan terkena dampak dari proses tersebut. Dalam konteks organisasi, manajemen perubahan berperan sebagai alat penting dalam mengelola transformasi organisasi, mengatasi berbagai tantangan, serta merespons peluang yang muncul.

Shaff (2024) menegaskan bahwa melalui penerapan prinsip-prinsip manajemen perubahan yang tepat, perusahaan dapat mengelola proses transisi dengan lebih terencana, meminimalkan resistensi terhadap perubahan, dan memastikan tercapainya tujuan yang diinginkan. Manajemen perubahan juga merupakan upaya strategis bagi perusahaan atau individu untuk melakukan transformasi dari kondisi saat ini menuju masa depan yang lebih baik, dengan tujuan utama menjaga keberlangsungan perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

3 Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penyusunan artikel ini yaitu menggunakan pendekatan kualitatif bersifat deskriptif dan pengumpulan data dilakukan dengan observasi lapangan, wawancara, dan studi literatur.

4 Hasil dan Implikasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sifat perubahan yang terjadi di CV Sinar Brahma Rasyid Cilongkrang dominan mengarah pada smooth incremental change, di mana perubahan dilakukan secara bertahap, sistematis, dan dapat diprediksi, yang memungkinkan perusahaan mengadaptasi perubahan tanpa gejala signifikan dalam operasionalnya. Melalui manajemen perubahan yang terencana, perusahaan secara konsisten menerapkan perubahan terstruktur untuk memastikan organisasi dapat menyesuaikan diri tanpa gangguan besar pada aktivitas bisnis. Meskipun terkadang menghadapi perubahan mendadak seperti perubahan regulasi atau kendala produksi, CV Sinar Brahma Rasyid tetap mengutamakan sifat perubahan yang sistematis sambil mempertahankan fleksibilitas dalam merespons perubahan tidak terduga.

Dalam implementasi manajemen perubahan, sifat pengembangan organisasi di CV Sinar Brahma Rasyid menampilkan karakteristik edukatif dan berbasis ilmiah. Hal ini terlihat dari pendekatan perusahaan dalam melakukan transformasi yang berfokus pada peningkatan kapasitas organisasi melalui integrasi teknologi modern dalam proses produksi dan pengembangan metode kerja yang

lebih efisien. Sifat pengembangan yang edukatif tercermin dalam strategi perusahaan memberikan pemahaman dan pelatihan kepada karyawan untuk menghadapi setiap perubahan, sementara aspek ilmiah ditunjukkan melalui penerapan sistem manajemen berbasis data dalam pengambilan keputusan.

CV Sinar Brahma Rasyid mengelola manajemen perubahan dengan memperhatikan sifat pengembangan organisasi yang kritis dan universal. Sifat kritis ditunjukkan melalui kemampuan organisasi menganalisis dan merespons berbagai tantangan industri, termasuk fluktuasi harga bahan baku dan perubahan preferensi konsumen. Sementara sifat universal tercermin dalam implementasi pengembangan yang mencakup seluruh aspek organisasi, dari pengembangan produk hingga sumber daya manusia. Pendekatan menyeluruh ini memungkinkan perusahaan membangun kapasitas adaptif terhadap perubahan lingkungan bisnis.

Manajemen perubahan di perusahaan ini berhasil mengintegrasikan sifat perubahan smooth incremental dengan pengembangan organisasi yang terencana, menghasilkan pencapaian kapasitas produksi hingga 7000 pasang sarung tangan industri per bulan. Keberhasilan ini menunjukkan bagaimana sifat perubahan yang bertahap dan sistematis, didukung pengembangan organisasi yang edukatif dan ilmiah, mampu mengoptimalkan proses produksi tanpa mengorbankan kualitas. Produk sarung tangan yang dihasilkan tidak hanya memenuhi standar keselamatan kerja untuk berbagai sektor industri, tetapi juga mencerminkan keberhasilan implementasi manajemen perubahan dalam meningkatkan kapabilitas produksi.

Dalam aspek kepemimpinan, manajemen perubahan di CV Sinar Brahma Rasyid menempatkan pemimpin sebagai agen perubahan yang memahami sifat perubahan dan pengembangan organisasi. Para pemimpin tidak hanya bertanggung jawab mengawasi implementasi perubahan, tetapi juga memastikan bahwa sifat perubahan yang smooth incremental dapat diterima dan dijalankan dengan baik oleh seluruh anggota organisasi. Ketika menghadapi resistensi, pendekatan edukatif dalam pengembangan organisasi menjadi kunci keberhasilan manajemen perubahan.

Implikasi dari temuan ini menunjukkan bahwa keselarasan antara sifat perubahan smooth incremental dan sifat pengembangan organisasi yang edukatif-ilmiah dalam manajemen perubahan memberikan fondasi kuat bagi pertumbuhan berkelanjutan. Pendekatan ini memungkinkan CV Sinar Brahma Rasyid mempertahankan stabilitas operasional sambil melakukan pembaruan yang diperlukan. Sifat pengembangan yang kritis dan universal dalam manajemen perubahan menciptakan lingkungan kondusif untuk inovasi dan adaptasi. Keberhasilan penerapan model manajemen perubahan yang memperhatikan sifat perubahan dan pengembangan organisasi ini memberikan pembelajaran berharga bagi industri manufaktur tradisional dalam menghadapi tuntutan modernisasi dan persaingan global.

5 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di CV Sinar Brahma Rasyid Cilongkrang, dapat disimpulkan bahwa sifat perubahan organisasi yang dominan adalah smooth incremental change, di mana perubahan dilakukan secara bertahap dan sistematis. Pendekatan ini memungkinkan perusahaan untuk beradaptasi dengan perubahan tanpa mengalami guncangan yang signifikan dalam operasional bisnisnya. Pengembangan organisasi di CV Sinar Brahma Rasyid menunjukkan sifat edukatif dan berbasis ilmiah, yang tercermin dari fokus perusahaan dalam meningkatkan kapasitas organisasi melalui integrasi teknologi modern dan pengembangan metode kerja yang lebih efisien. Perusahaan juga menerapkan pendekatan kritis dan universal dalam manajemen perubahan, yang ditunjukkan melalui kemampuannya menganalisis dan merespons berbagai tantangan industri serta mengimplementasikan pengembangan di seluruh aspek organisasi.

Keberhasilan manajemen perubahan di perusahaan ini terbukti dari pencapaian kapasitas produksi hingga 7000 pasang sarung tangan industri per bulan. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi antara sifat perubahan yang bertahap dan pengembangan organisasi yang terencana dapat menghasilkan peningkatan kinerja yang signifikan tanpa mengorbankan kualitas produk. Peran kepemimpinan sebagai agen perubahan juga menjadi faktor penting dalam kesuksesan implementasi manajemen perubahan di CV Sinar Brahma Rasyid. Para pemimpin tidak hanya mengawasi perubahan tetapi juga memastikan bahwa seluruh anggota organisasi dapat menerima dan menjalankan perubahan dengan baik melalui pendekatan edukatif.

6 Rekomendasi

Berdasarkan analisis manajemen perubahan di CV Sinar Brahma Rasyid, untuk meningkatkan efektivitas dan keberlanjutan perusahaan, disarankan penerapan pendekatan perubahan bertahap dan sistematis (seperti *smooth incremental change*) yang memungkinkan karyawan beradaptasi dengan baik dan mengurangi resistensi. Ini harus diiringi dengan pengembangan kapasitas karyawan melalui pelatihan berkelanjutan, fokus pada peningkatan keterampilan menghadapi perubahan teknologi dan dinamika pasar. Investasi dalam teknologi terbaru sangat penting untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas produk, serta adaptasi cepat terhadap perubahan pasar.

Peran kepemimpinan sangat krusial; pemimpin harus mengkomunikasikan visi perubahan secara efektif, memastikan keterlibatan seluruh karyawan. Monitoring dan evaluasi berkala diperlukan untuk mengidentifikasi area perbaikan dan memastikan pencapaian tujuan. Penting juga untuk membangun lingkungan inovatif yang mendukung kreativitas dan inovasi karyawan, serta membangun sistem umpan balik yang efektif agar karyawan dapat menyampaikan pendapat dan saran. Terakhir, perusahaan harus selalu responsif terhadap perubahan selera konsumen dan fluktuasi harga bahan baku, melakukan penyesuaian strategi bisnis untuk tetap relevan dan kompetitif. Dengan menggabungkan strategi ini, CV Sinar Brahma Rasyid dapat meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan daya saingnya.

Ucapan Dan Terimakasih

Puji syukur kepada Allah SWT atas seluruh rahmat serta hidayah-Nya sehingga penulisan artikel ini dapat di selesaikan dengan tepat waktu. Artikel ini ditulis sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan tugas mata kuliah Perubahan dan Pengembangan Organisasi. Penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Mochammad Iqbal Fadhlurrohmah, S.I.P., M.I.P., selaku dosen mata kuliah Perubahan dan Pengembangan Organisasi yang telah memberikan arahan selama proses penelitian hingga penyelesaian penulisan artikel ini.
2. Ibu Rehana selaku Pimpinan Cv Sinar Brahma Rasyid Cilongkrang dan ibu Sindi Rahmaniar yang telah memberikan izin dan dukungan dalam pelaksanaan penelitian ini.
3. Orang tua dan keluarga yang selalu memberikan dukungan material kepada penulis
4. Teman-teman mahasiswa yang telah memberikan bantuan dan dukungan selama penyelesaian penulisan artikel ini.
5. Dan juga kepada semua pihak yang telah memberikan kontribusi dalam penyelesaian penulisan artikel ini.

Daftar Pustaka

Aramiko Kayanie Nenden Atryana, B. Herawan Hayadi, Furtasan Ali Yusuf, Devi Delawati, Irawati Irawati, & Wiwik Novianawati. (2024). Manajemen Perubahan Organisasi: Strategi Efektif dalam Menghadapi Tantangan Global. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan Dan*

Teknologi, 1(2), 47–52. <https://doi.org/10.61132/jumaket.v1i2.141>

- Eky Irdia Esta Narhensa, Khasanah Sahara, & Beby Hilda Agustin. (2023). Penerapan Anggaran Produksi Dalam Upaya Pengendalian Biaya Produksi Untuk Meningkatkan Laba Pada Pia Latief Kediri. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(2), 38–50. <https://doi.org/10.54066/jrea-itb.v1i2.259>
- Errida, A., & Lotfi, B. (2021). The determinants of organizational change management success: Literature review and case study. *International Journal of Engineering Business Management*, 13, 1–15. <https://doi.org/10.1177/18479790211016273>
- Hakim, L., & Sugiyanto, D. E. (2018). MANAJEMEN PERUBAHAN ORGANISASI SEBAGAI UPAYA PENINGKATAN KINERJA PERUSAHAAN DI INDUSTRI BATIK LAWEYAN SURAKARTA. *Journal UMS*, 3(2), 49–63.
- Khaw, K. W., Alnoor, A., AL-Abrow, H., Tiberius, V., Ganesan, Y., & Atshan, N. A. (2023). Reactions towards organizational change: a systematic literature review. *Current Psychology*, 42(22), 19137–19160. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03070-6>
- Lukman Hakim, & Sujudi, M. (2024). Perubahan dan Pengembangan Organisasi Sudut Pandang Manajemen Organisasi. *Journal of Law and Administrative Science*, 2(1), 32–44. <https://doi.org/10.33478/jlas.v2i1.17>
- Mutiara, A., & Batubara, C. (2023). Perubahan Organisasi Dalam Manajemen. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 800(6). <https://doi.org/10.5281/zenodo.8151538>
- Nurasiah, O. :, & Zulkhairi. (2022). STRATEGI PENGEMBANGAN ORGANISASI (ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT) MTsN 2 KOTA LHOKSEUMAWE. *Jurnal Pendidikan*, 11.
- Pertiwi, N., & Atmaja, H. E. (2021). Literature Review: Peran Kepemimpinan Dalam Manajemen Perubahan Di Organisasi. *Jurnal EK&BI*, 4, 2620–7443. <https://doi.org/10.37600/ekbi.v4i2.324>
- Prastika, J., Rahmania Yulianti, D., Nazira Auryke Skepy, S., Hidayat, R., Ikaningtiyas, M., Administrasi Bisnis, P., & Ilmu Sosial dan Politik, F. (2024). Transformasi Organisasi: Strategi Adaptasi dalam Menghadapi Perubahan Lingkungan Bisnis. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1(3), 35–41. <https://doi.org/10.62017/wanargi>
- Sahadi, Sunarti, N., & Puspitasari, E. (2022). PENGEMBANGAN ORGANISASI (Tinjauan Umum Pada Semua Organisasi). *Jurnal MODERAT*, 8(2).
- Santosa, L. ., & Ringo, R. P. . (2017). Manajemen Perubahan Pada Sebuah Organisasi Dengan Memanfaatkan Teknologi Informasi. *Forum Ilmiah*, 14(3), 267–278.
- Shaff, M. G. (2024). Manajemen Perubahan Organisasi Sebagai Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja di PT. Mayora Indah Tbk. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(1), 117–127. <https://ejournal.stie-trianandra.ac.id/index.php/jubima/article/view/2693>
- Somerville, K., Cinite, I., & Largacha-Martínez, C. (2021). Organizational Change Skills: An Empirical Cross-National Study. *Open Journal of Business and Management*, 09(02), 894–911. <https://doi.org/10.4236/ojbm.2021.92048>
- Wahyudi, W., Hidayat, M., Arsyad, A., & ... (2024). Strategi Manajemen Perubahan yang Efektif: Belajar dari Keberhasilan Transformasi Organisasi. *Jurnal Cahaya Mandalika*, 1544–1554. <https://ojs.cahayamandalika.com/index.php/jcm/article/view/2907>