

Manajemen Perubahan Organisasi Sebagai Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja di PT. Mayora Indah Tbk

Muhammad Gufron Shaff

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Korespondensi penulis: gufronmuhammad0990@gmail.com

Jumawan Jumawan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

E-mail: jumawan@dsn.ubharajaya.ac.id

Hadita Hadita

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

E-mail: hadita.universitas@gmail.com

Abstract. *Research Organizational change management is a process for managing changes carried out by an organization. Organizational change management can help organizations to increase work productivity by increasing employee skills and knowledge, employee training and development can increase employee abilities to carry out their duties and work better. This can increase employee work productivity because employees can complete their tasks and work more quickly and efficiently, increase employee motivation and commitment, employee motivation and commitment programs can increase employees' sense of belonging and pride in the company. This can increase employee motivation and commitment to work harder and produce better performance, improve the work environment, a comfortable and safe work environment can increase employee work productivity because employees can work more focused and efficiently. PT. Mayora Indah Tbk has implemented organizational change management effectively to increase the work productivity of its employees. These efforts have produced positive results. PT employee work productivity. Mayora Indah Tbk will increase by 20% in 2023. This is proven by an increase in added value per employee by 20%. Organizational change management as an effort to increase work productivity at PT. Mayora Indah Tbk: Stay focused on change goals, ensure support from leadership, effective communication, support from employees, evaluate success. By implementing these suggestions, PT. Mayora Indah Tbk can increase the effectiveness of organizational change management and achieve its goal of increasing employee work productivity.*

Keywords: *Increasing Work Productivity, Organizational Change Management, PT Mayora Indah*

Abstrak. Penelitian Manajemen perubahan organisasi adalah proses untuk mengelola perubahan yang dilakukan oleh organisasi. Manajemen perubahan organisasi dapat membantu organisasi untuk meningkatkan produktivitas kerja dengan cara yaitu meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, pelatihan dan pengembangan karyawan dapat meningkatkan kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan lebih baik. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan karena karyawan dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaannya dengan lebih cepat dan efisien, meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan, program-program motivasi dan komitmen karyawan dapat meningkatkan rasa memiliki dan kebanggaan karyawan terhadap perusahaan. Hal ini dapat meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan untuk bekerja lebih keras dan menghasilkan kinerja yang lebih baik, meningkatkan lingkungan kerja, lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan karena karyawan dapat bekerja dengan lebih fokus dan efisien. PT. Mayora Indah Tbk telah menerapkan manajemen perubahan organisasi secara efektif untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Upaya-upaya tersebut telah membuahkan hasil yang positif. Produktivitas kerja karyawan PT. Mayora Indah Tbk meningkat sebesar 20% pada tahun 2023. Hal ini dibuktikan dengan peningkatan nilai tambah per karyawan sebesar 20%. Manajemen perubahan organisasi sebagai upaya peningkatan produktivitas kerja PT. Mayora Indah Tbk: Tetap fokus pada tujuan perubahan, Pastikan dukungan dari kepemimpinan, Komunikasi yang efektif, Dukungan dari karyawan, Evaluasi keberhasilan. Dengan menerapkan saran-saran tersebut, PT. Mayora Indah Tbk dapat meningkatkan efektivitas manajemen perubahan organisasi dan mencapai tujuannya dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci: Peningkatan Produktivitas Kerja, Manajemen Perubahan Organisasi, PT Mayora Indah

PENDAHULUAN

PT Mayora Indah Tbk adalah salah satu perusahaan makanan dan minuman terbesar di Indonesia. Perusahaan ini memiliki berbagai lini produk, mulai dari biskuit, wafer, cokelat, permen, kopi, hingga susu. Dalam era bisnis yang terus berkembang dan dinamis, perusahaan dihadapkan pada kebutuhan untuk terus beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan eksternal maupun internal. Salah satu aspek krusial yang menjadi fokus utama dalam memastikan kelangsungan dan pertumbuhan perusahaan adalah manajemen perubahan organisasi. PT. Mayora Indah Tbk, sebagai entitas bisnis yang bergerak di sektor industri makanan dan minuman, tidak terkecuali dari tuntutan untuk melakukan transformasi organisasional guna meningkatkan produktivitas kerja dan tetap bersaing di pasar yang semakin ketat. Manajemen perubahan organisasi bukan hanya sekadar langkah teknis, tetapi juga sebuah filosofi yang melibatkan seluruh elemen perusahaan. Dengan memahami bahwa perubahan adalah suatu keniscayaan, PT. Mayora Indah Tbk dapat memposisikan dirinya sebagai pelaku proaktif yang mampu mengantisipasi dan merespon perubahan dengan efektif. Peningkatan produktivitas kerja menjadi tujuan utama dari implementasi manajemen perubahan ini, yang pada akhirnya diharapkan dapat membawa dampak positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan (Tri Murti et al., 2021).

Perubahan organisasi tidak hanya berbicara tentang implementasi teknologi baru atau restrukturisasi departemen, melainkan juga mengenai bagaimana perusahaan dapat mengelola aspek manusia, budaya organisasi, dan komunikasi internal. PT. Mayora Indah Tbk, sebagai bagian dari perjalanan transformasi ini, perlu memastikan bahwa seluruh anggota organisasi memahami, mendukung, dan dapat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi (Jumawan et al., 2023). Inilah esensi dari manajemen perubahan organisasi yang efektif. Manajemen perubahan organisasi adalah hal yang penting untuk dilakukan oleh PT Mayora Indah Tbk untuk meningkatkan produktivitas kerja (Merida, 2022). Dengan menerapkan manajemen perubahan organisasi yang efektif, PT Mayora Indah Tbk dapat meningkatkan peluang keberhasilan perubahan dan mencapai tujuannya.

Rumusan Masalah

Berdasarkan penelitian diatas, maka peneliti mengidentifikasi rumusan masalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana pengaruh manajemen perubahan organisasi terhadap produktivitas kerja PT. Mayora Indah Tbk?
- 2) Bagaimana cara meningkatkan produktivitas kerja PT. Mayora Indah Tbk?

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Perubahan Organisasi

Manajemen perubahan merupakan bagian dari seni manajemen yang menjawab pertanyaan mengapa perusahaan harus berubah? Kapan harus berubah? Apa yang harus diubah? Bagaimana cara melakukan perubahan agar berfungsi dengan baik? Dan siapa yang harus berubah? Konsep manajemen ini sangat penting di era digital saat ini. Manajemen perubahan merupakan suatu cara bagi perusahaan atau individu untuk melakukan upaya yang berbeda dari masa kini atau masa lalu demi masa depan yang lebih baik (Soesanto et al., 2023b). Tujuan dari manajemen perubahan dalam suatu perusahaan adalah untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Masa lalu dapat menjadi keadaan yang stabil dan dapat diprediksi bagi organisasi mana pun (Widjanarko et al., 2023). Faktor-faktor seperti besar kecilnya organisasi dan ruang lingkup usaha menjadi pertimbangan bagi perkembangan organisasi secara optimal. Hal ini menyebabkan organisasi merasa nyaman dan enggan melakukan perubahan (Rizal et al., 2023).

Pentingnya komunikasi yang efektif dalam mengelola perubahan. Melibatkan semua pemangku kepentingan, menyampaikan informasi secara jelas, dan memastikan konsistensi dalam komunikasi dapat mengurangi resistensi terhadap perubahan. pembelajaran organisasi menitikberatkan pada adaptasi dan inovasi sebagai suatu proses berkelanjutan. Organisasi yang mampu belajar dari pengalaman, baik yang sukses maupun yang gagal, cenderung lebih efektif dalam mengelola perubahan jangka panjang. bagaimana perubahan budaya organisasi dapat menjadi kunci keberhasilan perubahan (Saputra, Masyruroh, et al., 2023). Menciptakan lingkungan di mana nilai-nilai baru diterima dan diintegrasikan menjadi bagian dari identitas organisasi sangat penting untuk perubahan yang berkelanjutan (Soesanto et al., 2023a).

Perencanaan yang tepat untuk mempersiapkan, melengkapi, dan mendukung individu diorganisasi agar berhasil mengambil perubahan untuk menekankan keberhasilan organisasi adalah bagian dari definisi manajemen perubahan. Perubahan dapat terjadi berasal dari dalam maupun luar organisasi tersebut. Sebagian orang banyak yang tidak menyukai adanya perubahan, tetapi meskipun begitu perubahan tidak bisa dihindari dan harus di hadapi. Agar mendapatkan perubahan yang baik ke depannya maka diperlukan manajemen perubahan, karena manajemen perubahan memberikan pendekatan untuk menekankan pengambilan dan penggunaan sistem baru di sebuah organisasi, sehingga membutuhkan hasil yang diinginkan.

Produktivitas Kerja

Produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi (Mahaputra & Saputra, 2021a). Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas terutama dalam hubungannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu (Saputra et al., 2024). Dalam konteks ini pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Di et al., 2023).

Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, baik yang berkaitan dengan tenaga kerja maupun yang berkaitan dengan lingkungan usaha. Berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas pegawai: 1) Sikap mental berupa: Motivasi kerja, Disiplin kerja, Etos kerja; 2) Pendidikan; 3) Keterampilan; 4) Manajemen; 5) Hubungan pasar tenaga kerja; 6) Tingkat pendapatan; 7) Gizi dan Kesehatan; 8) Asuransi social; 9) Lingkungan dan iklim kerja; 10) Tempat produksi; 11) Kemungkinan pelaksanaan (Putri et al., 2023).

METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian adalah suatu gambaran maupun sketsa rencana yang dapat digunakan dalam metode penelitian. Metode penelitian nanti akan membantu hasil rancangan menjadi sempurna, baik dalam penjabaran maupun jawaban dari peneliti yang telah dilaksanakan. Penelitian ini, kami akan menggunakan metode penelitian kualitatif yang dimana akan membahas tentang analisis kinerja perusahaan dalam strategi dan persaingan usaha, strategi tingkat bisnis dan strategi koperasi (Fauzi & Batubara, 2023). Objek penelitian adalah sesuatu yang dipelajari dengan perhatian khusus. Tujuan dari makalah penelitian adalah untuk menganalisis sesuatu yang baru atau yang sudah ada (Saputra, Khaira, et al., 2023). Dalam proses penelitian tentunya harus ada suatu objek atau pokok permasalahan yang dibahas dan dianalisis. Kali ini yang menjadi sasaran penelitian adalah perusahaan yang dikenal sebagai produsen makanan dan minuman di Indonesia PT. Mayora Indah Tbk. Metode analisis data merupakan bagian dari proses analisis dimana data primer atau sekunder dikumpulkan kemudian diolah untuk menarik kesimpulan untuk pengambilan keputusan. Metode ini dibagi menjadi dua bagian utama berdasarkan jenis datanya yaitu kualitatif dan kuantitatif. Namun metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Metode kualitatif digunakan untuk mengumpulkan informasi yang digunakan dan dikembangkan menjadi fakta yang dapat dipelajari dan dijadikan tolak ukur dalam penelitian bisnis (Ali, H., & Limakrisna, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses Perubahan PT. Mayora Indah Tbk

PT. Mayora Indah Tbk. Merupakan perusahaan internasional yang bergerak di bidang FMCG atau sektor barang konsumen fast moving yang produk utamanya adalah makanan dan minuman. Pabrik pertama PT. Mayora Indah Tbk berlokasi di Tangerang dan memulai usahanya pada bulan Mei 1978, menyasar wilayah Jakarta dan sekitarnya. Seiring berjalannya waktu, PT. Mayora Indah Tbk melanjutkan perkembangannya dengan mengubah status perusahaan menjadi perseroan terbatas pada tanggal 25 Mei 1990 PT. Mayora Indah mendapat permintaan efektif dari Bapepam-LK untuk melakukan penawaran umum perdana saham MYOR di bursa dengan harga penawaran Rp. 9300/berbagi (Meilani, 2023).

PT. Mayora Indah Tbk adalah Roti Marie, home made oleh pionir generasi pertama PT. Mayora Indah Tbk. Selain itu PT Mayora Indah juga mempunyai berbagai produk yang menginisiasi produk serupa seperti; Kue kering (Marie Roma, slai 'olai, lebih baik, danisa, malkist, kue kelapa Roma, kopi Joy), manisan (karamel kopi pertama Kopiko-Tamarin, ciuman), wafel (astor, bengbeng, superstar, keju zuper), kopi (Torabika), minuman (vitazone, teaversot, le minerale, Energen, Kopiko 78°C) dan lain-lain.

Dalam menghadapi persaingan global, PT Mayora Indah Tbk perlu terus melakukan perubahan dan pengembangan. Perubahan ini diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kerja, efisiensi operasional, dan daya saing perusahaan. Salah satu upaya yang dilakukan oleh PT Mayora Indah Tbk untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya adalah dengan menerapkan manajemen perubahan organisasi. Manajemen perubahan organisasi ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, serta meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan. Berikut adalah proses perubahan yang dilakukan oleh PT Mayora Indah Tbk:

1) Menciptakan rasa urgensi

Tahap ini bertujuan untuk menciptakan rasa urgensi akan perubahan. PT Mayora Indah Tbk melakukan hal ini dengan melakukan analisis lingkungan internal dan eksternal. Analisis ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu melakukan perubahan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.

2) Membentuk koalisi pemandu

Tahap ini bertujuan untuk membentuk koalisi pemandu yang terdiri dari orang-orang yang memiliki kepentingan yang sama dalam perubahan dan memiliki pengaruh di dalam organisasi. Koalisi pemandu ini bertugas untuk memimpin dan mengelola perubahan.

3) Menciptakan visi

Tahap ini bertujuan untuk menciptakan visi perubahan yang jelas dan menarik. Visi perubahan PT Mayora Indah Tbk adalah untuk menjadi perusahaan makanan dan minuman terkemuka di dunia dengan produktivitas kerja karyawan yang tinggi.

4) Mengkomunikasikan visi

Tahap ini bertujuan untuk mengkomunikasikan visi perubahan secara efektif kepada semua pihak di dalam organisasi. Komunikasi perubahan harus dilakukan secara jelas, konsisten, dan berkelanjutan.

5) Menghilangkan hambatan

Tahap ini bertujuan untuk menghilangkan hambatan yang dapat menghambat perubahan. Hambatan tersebut dapat berupa kebijakan, prosedur, atau budaya organisasi yang tidak mendukung perubahan.

6) Menciptakan kemenangan jangka pendek

Tahap ini bertujuan untuk menciptakan kemenangan jangka pendek. Kemenangan ini dapat membantu membangun kepercayaan dan motivasi untuk melanjutkan perubahan.

7) Membangun momentum

Tahap ini bertujuan untuk membangun momentum perubahan. Hal ini dapat dilakukan dengan terus menciptakan kemenangan jangka pendek dan memperkuat visi perubahan.

8) Menerapkan perubahan dalam organisasi yang baru

Tahap ini bertujuan untuk menerapkan perubahan dalam organisasi yang baru. Hal ini dapat dilakukan dengan mengubah kebijakan, prosedur, dan budaya organisasi agar mendukung perubahan.

PT Mayora Indah Tbk telah menerapkan manajemen perubahan organisasi ini sejak tahun 2022. Upaya ini telah membuahkan hasil yang positif. Produktivitas kerja karyawan PT Mayora Indah Tbk meningkat secara signifikan. Hal ini dibuktikan dengan peningkatan produktivitas per karyawan sebesar 20% pada tahun 2023. Berikut adalah beberapa contoh perubahan yang dilakukan oleh PT Mayora Indah Tbk untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya:

a) Pengembangan keterampilan dan pengetahuan karyawan

PT Mayora Indah Tbk memberikan pelatihan dan pengembangan kepada karyawannya untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Pelatihan dan pengembangan ini mencakup berbagai bidang, seperti keterampilan teknis, keterampilan manajerial, dan keterampilan soft skills.

b) Peningkatan motivasi dan komitmen karyawan

PT Mayora Indah Tbk menerapkan berbagai program untuk meningkatkan motivasi dan komitmen karyawannya. Program-program ini mencakup program pemberian penghargaan, program pengembangan karir, dan program kesejahteraan karyawan.

Dengan menerapkan manajemen perubahan organisasi secara efektif, PT Mayora Indah Tbk telah berhasil meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Hal ini telah berdampak positif terhadap kinerja perusahaan.

Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja PT.Mayora Indah Tbk

PT. Mayora Indah Tbk telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Upaya tersebut meliputi:

1) Pengembangan keterampilan dan pengetahuan karyawan

PT. Mayora Indah Tbk memberikan pelatihan dan pengembangan kepada karyawannya untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Pelatihan dan pengembangan ini mencakup berbagai bidang, seperti keterampilan teknis, keterampilan manajerial, dan keterampilan soft skills.

2) Pelatihan dan pengembangan karyawan PT. Mayora Indah Tbk

Pelatihan dan pengembangan ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan lebih baik. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan karena karyawan dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaannya dengan lebih cepat dan efisien.

3) Peningkatan motivasi dan komitmen karyawan

PT. Mayora Indah Tbk menerapkan berbagai program untuk meningkatkan motivasi dan komitmen karyawannya. Program-program ini mencakup program pemberian penghargaan, program pengembangan karir, dan program kesejahteraan karyawan.

4) Program motivasi dan komitmen karyawan PT. Mayora Indah Tbk

Program-program ini bertujuan untuk meningkatkan rasa memiliki dan kebanggaan karyawan terhadap perusahaan. Hal ini dapat meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan untuk bekerja lebih keras dan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

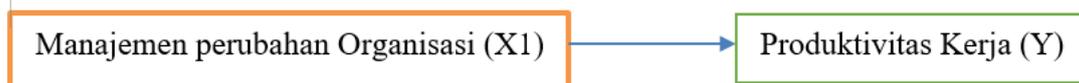
5) Perbaikan lingkungan kerja

PT. Mayora Indah Tbk juga berupaya untuk memperbaiki lingkungan kerja karyawannya. Hal ini dilakukan dengan menyediakan fasilitas kerja yang memadai, seperti tempat kerja yang bersih, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan karena karyawan dapat bekerja dengan lebih fokus dan efisien.

- 6) Upaya-upaya tersebut telah membuahkan hasil yang positif. Produktivitas kerja karyawan PT. Mayora Indah Tbk meningkat sebesar 20% pada tahun 2023. Hal ini dibuktikan dengan peningkatan nilai tambah per karyawan sebesar 20%.

Conceptual Framework

Kerangka atau kerangka konseptual dalam artikel ini diperoleh dengan mempertimbangkan bagaimana topik tersebut dinyatakan, penelitian teoritis, penelitian lain yang di bahas dia atas, serta pembahasan terkait pengaruh antara variable-variabel tersebut:



Kesimpulan kerangka konseptual yang di tunjukan pada grafik di atas mengarah pada kesimpulan sebagai berikut:

Selain dua variabel luar tersebut, berbagai variabel lain dapat mempengaruhi pilihan pembeli, seperti:

- 1) Kinerja Karyawan: (Fauzi & Batubara, 2023), (Harahap, 2020), (Ratnasari et al., 2020), (Saputra, 2023), (Nofrialdi et al., 2023).
- 2) Persaingan Bisnis: (Sari et al., 2021), (Lenggawa, 2019), (Nofiani & Mursid, 2021), (Reysa et al., 2023).
- 3) Kualitas Produk: (Saputra, Khaira, et al., 2023), (Mahaputra & Saputra, 2021b), (Jumawan et al., 2023).

KESIMPULAN

Manajemen perubahan organisasi adalah proses untuk mengelola perubahan yang dilakukan oleh organisasi. Manajemen perubahan organisasi dapat membantu organisasi untuk meningkatkan produktivitas kerja dengan carayaitu meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan seperti pelatihan dan pengembangan karyawan dapat meningkatkan kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan lebih baik. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan karena karyawan dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaannya dengan lebih cepat dan efisien. Meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan, program-program motivasi dan komitmen karyawan dapat meningkatkan rasa memiliki dan kebanggaan karyawan terhadap perusahaan. Hal ini dapat meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan untuk bekerja lebih keras dan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Meningkatkan lingkungan kerja, lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan karena karyawan dapat bekerja dengan lebih fokus dan efisien.

PT. Mayora Indah Tbk telah menerapkan manajemen perubahan organisasi secara efektif untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.

Upaya-upaya tersebut telah membuahkan hasil yang positif. Produktivitas kerja karyawan PT. Mayora Indah Tbk meningkat sebesar 20% pada tahun 2023. Hal ini dibuktikan dengan peningkatan nilai tambah per karyawan sebesar 20%. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan manajemen perubahan organisasi yaitu kebutuhan akan perubahan, perubahan harus didasarkan pada kebutuhan organisasi, dukungan dari kepemimpinan, pemimpin organisasi harus memberikan dukungan dan komitmen terhadap perubahan, komunikasi yang efektif, komunikasi yang efektif diperlukan untuk membangun pemahaman dan dukungan terhadap perubahan, proses yang terencana, perubahan harus dilakukan secara terencana dan sistematis, pembelajaran dan pengembangan, karyawan perlu diberikan pelatihan dan pengembangan untuk mendukung perubahan, evaluasi keberhasilan, perubahan perlu dievaluasi untuk mengukur keberhasilannya. Dengan menerapkan manajemen perubahan organisasi secara efektif, organisasi dapat meningkatkan produktivitas kerja dan mencapai tujuannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, H., & Limakrisna, N. (2013). Metodologi Penelitian (Petunjuk Praktis Untuk Pemecahan Masalah Bisnis, Penyusunan Skripsi (Doctoral dissertation, Tesis, dan Disertasi. In Deependublish: Yogyakarta.
- Di, K., Mayora, P. T., Tbk, I., Fernando, E., & Panjaitan, F. (2023). Komunikasi Terhadap Produktifitas. 10(2).
- Fauzi, S. I., & Batubara, C. (2023). Strategi Implementasi Perubahan Organisasi: Pendekatan Manajemen Perubahan yang Efektif. *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen (JIKEM)*, 3(2), 3485–3497.
- Harahap, Y. R. (2020). Pengaruh Manajemen Perubahan, Budaya Organisasi Dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Bpjs) Kesehatan Cabang Padang Sidempuan. *JEKKP (Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Kebijakan Publik)*, 2(1), 9–16. <https://doi.org/10.30743/jekkp.v2i1.2729>
- Jumawan, J., Saputra, F., & Prabowo, P. B. (2023). Determinasi Pelatihan Florist dan Kualitas Pelayanan Kewirausahaan Pada Kejutbypugo Kota Bekasi. *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 3(4), 216–227.
- Lenggawa, V. A. (2019). Strategi Jawa Pos Dalam Menghadapi Persaingan. *Konvergensi*, 01(01), 19–38.
- Mahaputra, M. R., & Saputra, F. (2021a). Literature Review the Effect of Headmaster Leadership on Teacher Performance , Loyalty and Motivation. *Journal of Accounting and Finance Management*, 2(2), 103–113.

- Mahaputra, M. R., & Saputra, F. (2021b). RELATIONSHIP WORD OF MOUTH , ADVERTISING AND PRODUCT QUALITY TO BRAND AWARENESS. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 2(6), 1099–1108.
- Meilani, M. (2023). *mita 1121111114 UTS MANAJEMEN PERUBAHAN*. July.
- Merida. (2022). *Jurnal Penelitian, Pengembangan Ilmu Manajemen dan Akuntansi. Jurnal Penelitian, Pengembangan Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 26(11), 3195–3227.
- Nofiani, P. W., & Mursid, M. C. (2021). Pentingnya Perilaku Organisasi Dan Strategi Pemasaran Dalam Menghadapi Persaingan Bisnis di Era Digital. *Jurnal Logistik Bisnis*, 11(2), 71–77.
- Nofrialdi, R., Saputra, E. B., & Saputra, F. (2023). Pengaruh Internet of Things: Analisis Efektivitas Kerja , Perilaku Individu dan Supply Chain. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Digital (JMPD)*, 1(1), 1–13. <https://dinastires.org/JPKN/article/view/111/104>
- Putri, G. A. M., Fauzi, A., Saputra, F., Danaya, B. P., & Puspitasari, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature Review MSDM). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (Jemsi)*, 5(2), 99–110. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/jemsi.v5i2>
- Ratnasari, S. L., Fitri, D., Zulkifli, Z., Nasrul, H. W., & Supardi, S. (2020). Analisis Manajemen Perubahan, Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Benefita*, 5(2), 225. <https://doi.org/10.22216/jbe.v5i2.5303>
- Reysa, R., Zen, A., & Widjanarko, W. (2023). PENGARUH LITERASI KEUANGAN, EFIKASI KEUANGAN DAN PENDAPATAN TERHADAP KEPUTUSAN INVESTASI PADA PEDAGANG DI PASAR BARU KOTA BEKASI. *Jurnal Economina*, 2(10), 2909–2919.
- Rizal, A., Kahfi, S. N., Abdurrahman, Wulandono, & Tono. (2023). Manajemen Perubahan Di Era Digital: Tantangan Dan Peluang Bagi Adaptasi Organisasi. *BULLET : Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(4), 933–941.
- Saputra, F. (2023). Implementasi Kurikulum Merdeka: Kecerdasan Emosional, Konsep Diri dan Pola Belajar. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan Nusantara (JPKN)*, 1(1), 15–20. <https://dinastires.org/JPKN/article/view/111/104>
- Saputra, F., Khaira, N., & Saputra, R. (2023). Pengaruh User Interface dan Variasi Produk terhadap Minat Beli Konsumen (Studi Literature). *Jurnal Komunikasi Dan Ilmu Sosial (JKIS)*, 1(1), 18–25.
- Saputra, F., Masyuroh, A. J., Danaya, B. P., Maharani, S. P., Ningsih, N. A., Ricki, T. S., Putri, G. A. M., Jumawan, J., & Hadita, H. (2023). Determinasi Kinerja Karyawan: Analisis Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kepemimpinan pada PT Graha Sarana Duta. *JURMA: Jurnal Riset Manajemen*, 1(3), 329–341.
- Saputra, F., Putri, G. A. M., Puspitasari, D., & Danaya, B. P. (2024). Pengaruh Pengembangan Karier dan Budaya Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Graha Sarana Duta Cabang STO Gambir. *Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 2(1), 168–186.

- Sari, K., Nurliza, Fatimah, M. F. N., Melvia, V., & Putri, A. M. (2021). Analisis Lingkungan Eksternal dalam Menghadapi Persaingan Bisnis pada PT. Telkom Indonesia Tbk. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(2), 3051–3056.
- Soesanto, E., Saputra, F., Puspitasari, D., & Danaya, B. P. (2023a). Analisis Sistem Manajemen Sekuriti: K3 dan Beban Kerja di PT . XYZ. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 1(2), 139–150.
- Soesanto, E., Saputra, F., Puspitasari, D., & Danaya, B. P. (2023b). Determinasi Sistem Manajemen Sekuriti: Analisis Objek Vital , Pengamanan File dan Pengamanan Cyber pada Yayasan Siber Publisher. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 2(1), 23–29.
- Tri Murti, H., Puspita, V., & Ratih, P. (2021). Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Manajemen Perubahan Organisasi dalam Mendukung Bisnis Berkelanjutan Pasca Covid-19 pada UMKM di Kota Bengkulu (Utilization of Information Technology and Organizational Change Management to support Post-Covid 19 Sustaina. *Jurnal Bisnis Dan Pemasaran Digital (JBPD)*, 1(1), 33–41.
- Widjanarko, W., Hadita, H., Saputra, F., & Cahyanto, Y. A. D. (2023). Determinasi Kemudahan Akses Informasi Bagi Keputusan Investasi Gen Z. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 2(4), 248–264.