

Analysis of the Impact of Change Management Implementation on an Organization

Analisis Dampak Implementasi Change Management Terhadap Sebuah Organisasi

Diana ¹⁾; Nuri Aslami ²⁾

^{1,2)} Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatra Utara

Email: ¹⁾ dianamedan29@gmail.com; ²⁾ nuriaslami@uinsu.ac.id

How to Cite :

Diana., Aslami, N. (2022). Analysis of the Impact of Change Management Implementation on an Organization. Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Dan Keuangan, 3(2). DOI: <https://doi.org/10.53697/emak.v3i2>

ARTICLE HISTORY

Received [03 Mei 2022]

Revised [25 Mei 2022]

Accepted [21 Juni 2022]

KEYWORDS

Change Management,
Organization, Leader And
Change Strategy

This is an open access article under the
[CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Perubahan merupakan hal yang tidak dapat dihindari apalagi dalam sebuah Lingkungan organisasi perubahan akan sering terjadi. Transformasi atau perubahan pada sebuah organisasi sudah menjadi isu global sejak ditemukannya revolusi industri maka dari itu seorang pemimpin organisasi harus bisa melakukan berbagai perubahan dan inovasi organisasional dan tidak bisa melepaskan diri dari perubahan yang tak terhindarkan dikarenakan hal inilah yang akan membuat seorang pemimpin menjadi pemenang dalam persaingan bisnis. perusahaan harus bisa mengikuti perubahan dengan melakukan pengembangan organisasi. Maka dari itu penulis melakukan penelitian untuk mengetahui apa saja dampak dari penerapan change management, Hal- hal yang berpengaruh pada manajemen perubahan dan hambatan dalam manajemen perubahan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan literatur dari beberapa sumber. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa dampak implementasi change management pada organisasi berpengaruh pada keberhasilan perusahaan dimasa depan..

ABSTRACT

Change is something that cannot be avoided, especially in an organizational environment, changes will often occur. Transformation or change in an organization has become a global issue since the discovery of the industrial revolution, therefore an organizational leader must be able to carry out various organizational changes and innovations and cannot escape the inevitable changes because this is what makes a leader carry out various organizational changes and innovations and cannot escape the inevitable changes because this is what makes a leader be a winner in business competition. Companies must be able to keep up with changes by carrying out organizational development. Therefore, the author conducted research to find out what are the impacts of implementing change management, things that affect change management and obstacles in change management. This study uses a qualitative method with a literature approach from several sources. The results of this study indicate that the impact of the implementation of change management on the organization affects the success of the company in the future.

PENDAHULUAN

Lingkungan dan teknologi yang berubah dengan cepat memaksa organisasi untuk beradaptasi. Banyak organisasi tidak beradaptasi dengan perubahan, tertinggal dari pesaing, dan akhirnya mati. Di sisi lain, organisasi besar seperti BNI dan Gudang Garam yang senantiasa berinovasi dan senantiasa ingin bertahan terhadap perubahan, dapat menyesuaikan perubahan dan bertahan lebih dari 100 tahun hingga saat ini. Masa depan suatu organisasi sangat tergantung dengan penggunaan cara mengelola pada bagian internal perusahaan nya. Perusahaan harus memiliki inovasi secara terus-menerus untuk mencapai sebuah peluang bisnis yang semakin kompetitif dan jika bertahan dengan konsep lama yang tidak sesuai dengan era milenial saat ini akan membuat perusahaan mengalami penurunan penghasilan. Sebuah organisasi harus bisa melakukan evaluasi kinerja karyawan dalam organisasi dan juga perusahaan harus melakukan transformasi baik itu strategi internal dan juga eksternal. Seorang manajer memiliki peran penting dalam perubahan baik itu struktur dan budaya juga disiplin karyawan nya. Dalam sebuah organisasi akan selalu menghadapi penolakan dari perubahan yang di buat baik itu dari dalam organisasi nya sendiri maupun di masyarakat.

Manajemen perubahan yaitu proses untuk terus menerus melakukan perubahan dengan memunculkan keahwas dan harapan dalam suatu organisasi. (Winardi J. 2010) sedang kan menurut (Kasali R. 2010) Manajemen perubahan adalah bagian yang sangat penting dari suatu manajemen juga setiap pemimpin itu diukur tingkat keberhasilannya dari kemampuan pemimpin dalam melakukan perubahan yang memiliki potensi yang baik di organisasinya.

Perubahan memiliki tujuan untuk memperbaiki manajerial organisasi dan untuk menyesuaikan dengan perubahan zaman maupun lingkungan sekitar agar tidak tertinggal disisi lain juga tujuan dari manajemen perubahan untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan dalam organisasi. Jika ingin melakukan suatu perubahan dibutuhkan sikap kehati-hatian dalam mengambil sebuah keputusan agar perusahaan bisa mendapatkan keuntungan yang lebih besar dibandingkan kerugian yang ditanggung.

Manajemen perubahan dapat membuat perusahaan lebih maju jika seorang pemimpin organisasi dapat mengambil sebuah keputusan yang sesuai dengan perubahan yang terjadi disekitar masyarakat, jadi berhasil nya sebuah perubahan itu tergantung oleh pemimpin nya dan karyawan nya maka dari itu sebelum melakukan perubahan seorang manajer terlebih dahulu harus melakukan kompromi terlebih dahulu dengan karyawannya dan harus bisa memberikan suatu keyakinan akan argumen nya dan dibuktikan dengan data-data yang kuat.

LANDASAN TEORI

Manajemen perubahan

Manajemen perubahan merupakan suatu proses secara terus-menerus untuk menerapkan sistem yang baru dan seorang pemimpin harus bisa mempengaruhi sumber daya manusia yang terkena dampak dari suatu perubahan. (Wibowo,2011:193)

Sebuah tinjauan literatur manajemen perubahan menyoroti banyak prasyarat untuk perubahan yang sukses. Daftar tersebut mencakup visi, misi, budaya, komunikasi, kepemimpinan yang kuat, dan partisipasi. Kualifikasi kepemimpinan yang penting adalah mengembangkan visi yang merupakan gambaran masa depan organisasi, berkomitmen pada visi tersebut, dan menyelaraskan tujuan dan upaya. Pengembangan visi dan misi ini menjadi dasar perubahan organisasi (Hamela dan Prahalad, 1994; Senge dan Roberts, 1994). Setelah arah perubahan organisasi ditetapkan, langkah selanjutnya dalam proses perubahan adalah mempengaruhi budaya organisasi. Budaya organisasi adalah pemahaman umum tentang bagaimana sebuah organisasi bekerja dan memiliki dampak signifikan pada inisiatif perubahan yang berhasil (Schein, 1988; Handy, 1996; McAdams, 1996).

Hasil penelitian baru menurut Jessicha Fischasia Menda (2018) Manajemen perubahan dan Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Lukman hakim dan Eko Sugiyanto (2018) tentang Karakteristik perubahan organisasi disebabkan oleh semakin tinggi tingkat keinginan konsumen, persaingan antara perusahaan lain, perkembangan ekonomi yang fluktuatif, permasalahan pengembangan organisasi dan faktor lingkungan. Sedangkan dampak dari perubahan itu adalah meluasnya pasar dan tingkat permintaan yang semakin tinggi.

Faktor pendorong perubahan yaitu teknologi, kondisi ekonomi, persaingan global, perubahan sosial dan demografi, dan tantangan internal. Menurut Winardi J. (2010), perubahan yang terjadi dalam suatu organisasi disebabkan oleh perbedaan jenis kekuatan eksternal dan internal. Agar sebuah organisasi dapat berkembang dan bertahan, ia perlu merespons dan beradaptasi dengan berbagai jenis kekuatan. Sebuah organisasi yang bekerja secara inovatif dan terus menerus untuk meningkatkan produknya untuk memenuhi permintaan konsumen yang berubah dan untuk menahan pesaing.

Organisasi

Beberapa ahli manajemen mendefinisikan pengembangan organisasi sebagai berikut: Pengembangan organisasi merupakan sebuah proses perencanaan perubahan budaya organisasi dengan menggunakan ilmu perilaku dan teknologi, penelitian dan teori (Warner Burke, 2013). Berdasarkan temuan penelitian penting yang menjelaskan perubahan lingkungan dan perkembangan semua bidang kehidupan, kami membuat teori baru untuk memprediksi perubahan lingkungan. Ukurannya berpotensi menjangkau daerah serta peningkatan semua rentang kehidupan, kami membuat spekulasi modern untuk meramalkan perubahan alam. Ukurannya memiliki potensi untuk menjangkau lingkungan di seluruh dunia. Alter mungkin merupakan kekuatan yang sangat kuat. Brian Clegg (2012) Mengubah mungkin merupakan bagian besar dari realitas perdagangan. Vincent Gaspers (2008) Alter adalah pengembangan, alter adalah peluang, dan perubahan adalah peningkatan potensi. Jane Flagello (2013) Alter adalah hasil dari masyarakat yang mencari cara untuk menerangi masalah yang disebabkan oleh perubahan alam. Subyek yang paling banyak ditonton dalam lingkungan organisasi dan aset manusia di dalamnya adalah perubahan yang tiada henti (terus meningkat).

Akhirnya perubahan ini memerlukan pertimbangan serius dari bagian administrasi staf untuk menjadikan langkah-langkah bagian dari organisasi. Dalam perkembangannya, perubahan biasanya dapat dilihat dari komponen-komponen berikut: Adanya berbagai macam tenaga kerja. Keragaman dalam angkatan kerja adalah keajaiban yang tak terhindarkan di lingkungan kerja saat ini. Dorongannya adalah kemajuan pedoman untuk meningkatkan kesempatan bagi pria dan wanita dalam kehidupan kerja. Setiap orang, tanpa memandang status sosial, usia, jenis kelamin, agama atau ras, memiliki titik impas untuk mencari pekerjaan konvensional, tergantung barang yang sebenarnya mereka miliki. Bagi perusahaan, keajaiban ini tentu saja merupakan peluang untuk menarik pekerja terbaik yang setuju dengan kebutuhan perdagangan organisasi tempat mereka bekerja. Perbedaan tenaga kerja di sisi lain juga disebabkan oleh semakin kecilnya kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu.

Teknologi pengembangan dan pengembangan teknologi pengembangan sains tidak dipisahkan dari penelitian ilmiah dan pengembangan realitas. Di sisi lain, pengembangan teknologi ini tentu merupakan peran skala besar dan penting dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam pekerjaan. Budaya globalisasi dan pengembangan bisnis. Globalisasi manajemen sumber daya manusia terutama mengacu pada pengembangan fasilitas pasar perusahaan kami. Dengan kata lain, globalisasi membuka peluang bagi semua perusahaan untuk membuka dan memasuki pasar baru di luar kawasan. Selain itu, globalisasi telah membawa tren dan budaya baru ke dalam organisasi. Tren ini tercermin dalam penanganan kemajuan teknologi dan kebebasan merekrut di luar negeri, memungkinkan perusahaan untuk tetap produktif di daerah yang pekerjaannya murah dan berkualitas. Empat. Lahirnya visi baharu dalam dunia pekerjaan dan perniagaan global.

Semestinya visi baru dalam bidang pengurusan sumber manusia ini amat relevan kerana pelbagai jenis pembangunan seperti yang dinyatakan di atas.

Pemimpin

Menurut Setyaningsih Sri Utami (2007) Perubahan sangat kuat dalam hal kekuatan, kepribadian dan komitmennya, karena membutuhkan lebih banyak kekuatan, kepercayaan diri, kepercayaan diri, dan keterlibatan diri untuk memandu perubahan dalam semua kompleksitas masalah dan hambatan. Kepemimpinan diperlukan. Manajer tidak boleh pasif terhadap tujuan organisasi, tetapi harus positif. Dengan cara ini, tidak mudah dipatahkan oleh resistensi atau perlawanan. Sebaliknya, dia akan bersemangat tentang tantangan perubahan. Inilah yang dia lihat sebagai batu ujian bagi kepemimpinannya. Pemimpin perubahan juga harus memiliki pandangan ke depan, karena mereka harus dapat memprediksi sepenuhnya ke arah mana organisasi harus pergi.

Seorang pemimpin dalam melakukan perubahan harus dapat memberikan motivasi kepada karyawannya, namun apa yang terjadi jika terjadi Job Insecurity yang menyebabkan karyawan kehilangan motivasi kerja menurut (Nuri Aslami, 2019) Ketidakpastian pekerjaan ialah ketidakupayaan seseorang untuk mengekalkan kesinambungan yang diinginkan dalam keadaan kerja yang terancam. Cotter (1990) menyatakan bahwa kepemimpinan perubahan harus dimulai dengan mengintegrasikan langkah-langkah orang dengan menetapkan arah setelah merumuskan visi untuk masa depan, kemudian mengkomunikasikan visi dan mendorong mereka untuk mengatasi hambatan, yang menyatakan bahwa itu tidak akan terjadi. Semua ini terjadi bahkan jika Anda bukan seorang otoriter. Tetapi dia meminta para anggota untuk memikirkannya, tetapi tongkat kepemimpinan tetap di tangannya.

Pemimpin membutuhkan sikap fleksibilitas. Hal ini tercermin dalam tiga elemen utama yaitu kecukupan, kepatuhan dan prinsip. Oleh karena itu, administrator selalu mengatur dan mengontrol perilakunya, tergantung pada keadaan di mana proses manajemen dilakukan. Sejalan dengan itu, dalam arti perilaku kepemimpinannya selaras dengan tugas dan realitas organisasi yang dipimpinya. Mematuhi prinsip: ketaatan atau sikap konsisten terhadap karakter dan keyakinan pemimpin. Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi (2011: 93) Berdasarkan ketiga hal tersebut, kepemimpinan adalah suatu proses, suatu interaksi yang berorientasi pada perilaku antara sesama manusia.

Teknik Istilah prosedur pada dasarnya merupakan hal yang sering digunakan ketika berusaha untuk mencapai suatu tujuan. (KBBI 1990: 859) prosedur dapat berupa strategi perang atau strategi perang. Prosedur juga dapat digambarkan sebagai pengaturan kegiatan yang penuh perhatian untuk mencapai tujuan tertentu. Nanang (Fattah & H. Mohammad Ali 2008:2.37) mencirikan metodologi sebagai konseptual, praktis, dan komprehensif mengingat kira-kira langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Chandra adalah (J Salusu.2004:88) menyebutkan strategi sebagai tujuan jangka panjang organisasi dan jaminan tujuan, dan pemanfaatan serangkaian kegiatan dan peruntukan aset yang diperlukan untuk mewujudkan tujuan tersebut. (Kenichi Ohmae. 1982:91) mencirikan metodologi sebagai komitmen organisasi untuk memisahkan diri dari para pesaingnya dengan memanfaatkan kualitasnya untuk memenuhi klien. (Arifin, 2017). Jadi dapat disimpulkan bahwa strategi adalah langkah-langkah ataupun cara dalam mencapai sesuatu dengan konsep yang sudah dipikirkan baik baik untuk hasil yang maksimal dalam tujuan awal dari organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian dengan metode kualitatif yaitu dengan pendekatan literatur. Kajian kualitatif ialah satu proses kajian yang menghasilkan data deskriptif dalam bentuk ayat bertulis atau dituturkan oleh orang serta tingkah laku yang diperhatikan. Dalam kajian ini,

penulis juga menggunakan kajian kepustakaan, yang mana sumber yang penulis ambil dari berupa tulisan ilmiah, jurnal, dan e-book yang memiliki keterkaitan dan hubungan dengan penelitian ini.

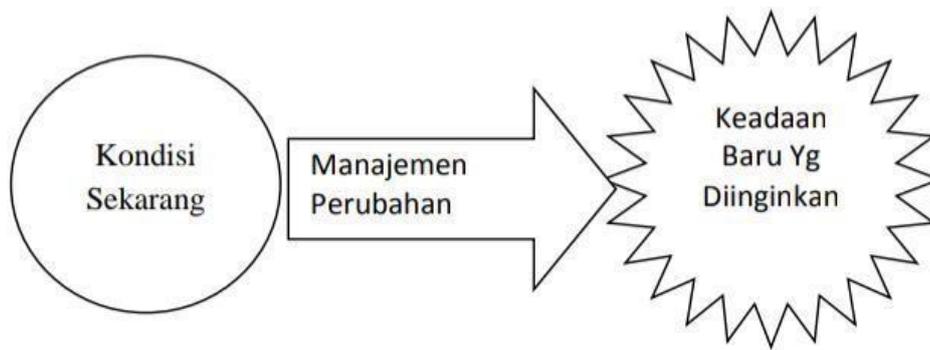
HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada umumnya terdapat beberapa hal yang menyebabkan sebuah organisasi harus melakukan perubahan. Karena organisasi harus bisa merespons suatu perubahan yang terjadi di sekitarnya. (Jeaw Mei Chen) memberikan pendapat tentang perubahan organisasi dikarenakan dengan tiga teori yaitu: Teori teleologis yang menjelaskan tentang perubahan pada sebuah organisasi terjadi karena setiap organisasi ingin menjadi lebih baik dengan langkah melakukan evaluasi, diskusi, merancang tujuan yang update dan lainnya.

Teori teleologis Lingkaran kehidupan yang menjelaskan perubahan organisasi itu tergantung dengan lingkungan luar dan juga siklus dengan tahapan awal dan akhir.

Teori dialectical menjelaskan jika organisasi itu sama seperti multicultural society yang artinya ketika suatu bagian yang menguasai yang lain maka nilai dan tujuan organisasi harus di update. Dalam suatu organisasi, perubahan itu meliputi individu, tim, organisasi, struktur, proses, pola pikir dan budaya kerja. Hal ini dapat digambarkan seperti gambar 1 berikut.

Gambar 1. Manajemen Perubahan



Pada gambar di atas dijelaskan bahwa proses keadaan sekarang menuju manajemen perubahan untuk mendapatkan keadaan yang baru sesuai yang diinginkan untuk kedepannya. Adapun langkah-langkah dalam menuju sebuah perubahan yaitu sebagai berikut : Melakukan sebuah penilaian seperti yang kita ketahui bahwa sebuah organisasi tidak dapat menghindari dampak dari segala perubahan. Dan untuk hal ini sebagai seorang pemimpin harus bisa memilah juga menilai sebuah perubahan yang sedang terjadi disekitar untuk memastikan apakah perubahan tersebut memiliki pengaruh yang baik bagi organisasi kita. Dan perusahaan diluar dari organisasi itu antara lain disiplin ilmu termasuk juga politik ekonomi juga termasuk apalagi teknologi, hukum dan sosial budaya.

Setelah menilai sebuah perubahan kita juga harus mengidentifikasi karena identifikasi ini diperlukan untuk memahami perubahan apa yang terjadi di organisasi kita. Dengan mengamati perubahan yang terjadi kita bisa mengetahui masalah yang lebih jelas dan bisa mendapatkan juga menciptakan keunggulan yang kompetitif

Keputusan untuk berubah: Sebelum melakukan prosedur perubahan, pemimpin organisasi perlu melakukan perubahan untuk meningkatkan fungsi organisasi dan mempertahankan keberadaan dan pengembangan dan pertumbuhan organisasi yang berkelanjutan, harus diyakini terlebih dahulu. Keputusan strategi, nah sebagai pemimpin organisasi perlu menerapkan sebuah keputusan yang memiliki dasar penilaian atas perubahan yang terjadi. Maka dari itu pemimpin organisasi perlu menerapkan hal ini tanpa penundaan.

Melakukan evaluasi karena dengan hal ini kita bisa menyaring hasil perubahan yang positif dan negatif terhadap organisasi kita. Penilaian terhadap perubahan terutama di tentukan oleh sikap manajemen (CEO dan Pemegang saham) apakah sensitif (optimis) atau pesimis terhadap perubahan selera risiko.

Para pemimpin harus membuat semua karyawan nyaman, memotivasi visi pribadi mereka, juga harus bisa memotivasi lingkungan disekitar, dan merangsang mereka pemikiran mereka untuk lebih baik. Jadi pemimpin perlu memahami visi terlebih dahulu. Panduan dapat bekerja sama dengan anggota untuk memungkinkan visi swrta tujuan organisasi. Dalam berapa kejadian, organisasi bisa dimodifikasi, deskripsi pekerjaan diubah atau pekerjaan diubah supaya memberikan lebih banyak tanggung jawab kepada agen. Lockdown pada karyawan menciptakan lingkungan di mana Anda dapat berinteraksi dengan perusahaan dan berkomitmen. Jikalau ada peningkatan yang jelas antara sekelompok orang & organisasi, sesuatu perlu diganti, tapi perubahan itu pada batasnya menguntungkan publik juga organisasi. Lee (1991) mengambil pertimbangan ini sebagai tindakan bantuan, sering mengklaim bahwa perintis yang paling menonjol yakni mereka yang menerima manfaat terbesar. Kami menawarkan pengaturan efektivitas tingkat lanjut. Setelah itu, tugas pemimpin adalah membedakan ke mana pengikut harus pergi, menyelaraskan tujuan mereka dengan tujuan organisasi yang lebih besar, dan menyambut mereka yang membutuhkannya. Dalam setting kelompok ini, para pionir tidak dihalangi dari kelompok lain, tetapi mereka terkait erat dengan mereka, berbeda ketika mereka menyelaraskan tujuan mereka dengan organisasi dan membujuk mereka melalui penguatan.

Karena perubahan proses bisnis yang dipengaruhi oleh perkembangan teknologi perlu disesuaikan dengan perusahaan. Proses adaptasi dalam bentuk penggunaan sistem informasi sangat penting bagi mereka untuk tetap kompetitif, bertahan dan berkembang. Dampak penggunaan sistem informasi akan mengubah organisasi. Fakta bahwa beberapa proyek sistem informasi memiliki masalah karena proses perubahan organisasi yang tidak terkelola dengan baik mengharuskan perusahaan untuk bersiap dengan hati-hati. Persiapan harus memiliki tujuan yang jelas untuk melakukan perubahan menyeluruh bagi berbagai pemangku kepentingan, baik direktur, manajer, maupun karyawan, melalui rencana yang terukur. Manajemen perubahan sangat diperlukan, baik perubahan yang direncanakan baik atau buruk. Hancurkan perusahaan. Untuk dapat melakukan manajemen perubahan ini, Anda memerlukan agen perubahan yang kuat yang didukung oleh Manajemen Puncak. Peran ini dapat dilakukan oleh anggota internal organisasi itu sendiri atau dapat diasumsikan dari luar organisasi, seperti konsultan. Agen perubahan harus mampu menjembatani manfaat yang berbeda untuk perubahan organisasi melalui fase yang berbeda dan jalur yang berbeda. Kasus. Ketentuan pelatihan atau pendidikan harus diberikan kepada semua pihak yang terlibat sebelum dan selama tahap pelaksanaan.

Dengan memberikan pelatihan yang berlangsung dalam komunikasi yang baik, partisipasi dapat ditingkatkan, sehingga meningkatkan rasa kepemilikan terhadap sistem baru yang diterapkan dan memudahkan pengguna atau personel dari semua tingkatan untuk menerapkan sistem. Anda dapat menerimanya dan memastikan tidak ada masalah dikemudian hari. Untuk mengevaluasi kinerja sistem yang baru diperkenalkan, perlu untuk mempromosikan evaluasi dengan diskusi secara teratur. Yakni membantu mengetahui pronlem apa yang tengah terjadi. Ini memungkinkan Anda menyelesaikan masalah fase implementasi dengan cepat dengan pendekatan teknis dan menarik serta menggunakan sistem Anda secara efektif.

KESIMPULAN DAN SARAN

Perubahan merupakan sesuatu perkara yang biasa berlaku dalam sesebuah organisasi malah organisasi yang sedia ada sentiasa melakukan perubahan. Perubahan membayangkan pemindahan keadaan sebelumnya ke keadaan seterusnya. Perubahan dalam organisasi ialah tindakan mengubah organisasi daripada keadaan semasa dan keadaan masa hadapan gunanya untuk meningkatkan efektivitas. Jadi perubahan di suatu perusahaan ini terjadi jika terjadinya

perubahan fisik yang mana menjadi suatu tujuan organisasi dan strategi ini meliputi cara-cara untuk melakukan sesuatu kebudayaan meliputi kebiasaan dan cara kerja yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam organisasi tersebut. Dalam mengimplementasikan sebuah teknologi baru dan gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi idealnya harus selalu melakukan evaluasi untuk bertahan dan maka dari itu perubahan ini bukan merupakan pilihan namun sudah menjadi suatu keharusan untuk meningkatkan pendapatan dalam suatu perusahaan. Jadi keberhasilan sebuah organisasi dalam melakukan perubahan tergantung pada sejauh mana organisasi tersebut dapat mengatasi permasalahan yang timbul.

Apabila sebuah organisasi mengalami perubahan tentunya organisasi itu akan mendapatkan sebuah tantangan yang mana harus diselesaikan, oleh karenanya menjadi seorang pemimpin dalam sebuah organisasi harus dapat mengelola perubahan itu agar dapat berhasil sesuai dengan apa yang diinginkan. Salah satu permasalahan yang paling sering terjadi saat melakukan sebuah perubahan dalam organisasi adalah adanya penolakan dari argumen seorang pemimpin. Di sinilah peran dari para pemimpin di uji untuk meyakinkan dan memberikan motivasi pada karyawan.

Perubahan akan selalu terjadi tanpa disadari ataupun tidak disadari begitu juga dengan halnya dalam organisasi. Organisasi mampu bertahan sekiranya dapat melakukan perubahan dan mengikuti perkembangan zaman kerana sebarang perubahan semula jadi yang berlaku perlu diwaspadai kerana kelangsungan sesebuah organisasi juga bergantung kepada sejauh mana organisasi itu boleh menyesuaikan diri dengan perubahan tersebut. Pada asasnya semua perubahan dilakukan untuk menjurus kepada pihak atasan dan memanjangkan kelangsungan hidup organisasi dengan tujuan untuk memajukan keupayaan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan persekitaran dan perubahan tingkah laku organisasi individu.

DAFTAR PUSTAKA

Adi Darma dan Oda Kinata Banurea, 2019, Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Manajemen Perubahan Di Lembaga Pendidikan, Vol 3, No 1

David, F. R. (2010). Manajemen Strategi : Konsep. Jakarta: Salemba Empat edisi 12.

Eby, Lillian T., Adams, Danielle M., Russel, Joyce E.A., Gaby, Stephen H., 2000, Perception of organizational readiness for change: factors related to employees' reaction to the implementation of team-based selling, Human Relation, Vol. 53 (3), 419-442

Kasali, Rhenald. (2005). Change!. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama

Lukman Hakim, Eko Sugiyanto. Manajemen Perubahan Organisasi Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Perusahaan Di Industri Batik Laweyan Surakarta.

Ratnasari, Sri Langgeng et al. 2020. "Analisis Manajemen Perubahan, Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." Jurnal Benefita 5(2): 225.

Setyaningsih Sri Utami dan Agus Hartanto. 2010. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Jumantono Kabupaten Karangayar. Jurnal Fakultas Slamet Riyadi Surakarta.

Soerjogoeritno, E. R., (2004). "Total Organizational Change Berkelanjutan: Perspektif Manajemen Perubahan", Majalah Usahawan No. 06, Th XXXIII, Juni 2004.

Stadlander, Christian T.K.-H., (2006), Strategically balanced change: a key factor in modern management, Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies, Vol. 11 No. 1.

Strebel, P., (1996, June), Why do employees resist change, Harvard Business Review, Vol. 74 No. 3.

Sugandi, Lianna "Dampak Implementasi Change Management pada Organisasi". ComTech. Vol.4 No. 1 Juni 2013: 315-316

Tampubolon, Manahan P (2020) *CHANGE MANAGEMENT: Manajemen Perubahan: Individu, Tim Kerja, Organisasi*. Mitra Wacana Media, Jakarta.

Todnem By, Rune, (2007), Ready or Not ..., Journal of Change Management, Vol. 7 No. 1, 3-11.

Weiner, Bryan J., a theory of organizational readiness for change, *Implementation Science*, Vol. 4 No. 67.

Wibowo, 2011, *Manajemen Perubahan*, Rajawali Press.