

## Pengaruh Perubahan Organisasi sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Rizki Mandiri Barokah

Cici Winda Atila<sup>1</sup>, Nuri Aslami<sup>2</sup>

Universitas Islam Negeri Sumatra Utara

[ciciwinda17@gmail.com](mailto:ciciwinda17@gmail.com)<sup>1</sup>, [nuriaslami@uinsu.ac.id](mailto:nuriaslami@uinsu.ac.id)<sup>2</sup>

### Abstrak

Perubahan organisasi merupakan pengaruh baru terhadap pengembangan organisasi. Struktur dan teknologi organisasi, strategi organisasi dan lingkungan sosial yang semakin kompleks mendukung tumbuhnya perubahan organisasi. Suatu organisasi akan mengalami perkembangan apabila dapat dinyatakan berhasil berkembang ke arah yang positif sehingga karyawan yang bergabung dengan organisasi tersebut dapat mencapai tujuannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah perubahan organisasi dan pengembangan kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Rizki Mandiri Barokah. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Perusahaan menginginkan agar karyawan benar-benar bekerja sesuai dengan kemampuannya untuk mencapai hasil kerja yang baik karena tanpa kinerja yang baik dari seluruh karyawan maka akan sulit untuk mencapai tujuan.

**Kata kunci :** perubahan organisasi, pengembangan kinerja

### Abstract

Organizational change is a new influence on organizational development. Organizational structure and technology, organizational strategy and increasingly complex social environment support the growth of organizational change. An organization will experience development if it can be declared successful in developing in a positive direction so that employees who join the organization can achieve their goals. This study aims to determine whether organizational change and employee performance development have a positive and significant impact on employee performance at PT Rizki Mandiri Barokah. The research method used in this study is a qualitative descriptive research method. Data collection techniques used in this study are primary data and secondary data. The company wants employees to really work according to their abilities to achieve good work results because without good performance from all employees it will be difficult to achieve goals.

**Keywords:** organizational change, performance development

## **PENDAHULUAN**

Perubahan adalah hal yang tidak bisa di hindari dalam semua bidang kehidupan, termasuk bisnis. Untuk menghadapi lingkungan yang dinamis, bisnis harus mampu beradaptasi dengan setiap perubahan agar dapat bersaing dan mempertahankan posisinya. Respon positif diperlukan ketika ada perubahan dan aktif diberikan untuk setiap perubahan. Ketidakpekaan terhadap perubahan, secara langsung atau tidak langsung, berakibat fatal bagi masyarakat. Dengan kata lain, sistem perburuan yang statis tidak baik bagi masyarakat karena tidak dapat mengatasi perubahan kebutuhan masyarakat. Banyak tekanan dari dalam dan luar perusahaan (perubahan paradigma bisnis, ekonomi dan peraturan, globalisasi, teknologi baru, perubahan preferensi pelanggan dan komposisi tenaga kerja) selalu membutuhkan perubahan agar perusahaan tetap kompetitif dan bertahan (Liu, 2010).

Perubahan dalam perusahaan terjadi sebagai respons terhadap lingkungan yang selalu berubah dan sebagai respons terhadap keadaan yang muncul. Perubahan organisasi yang berhasil tidak hanya mempengaruhi proses adaptasi, tetapi juga membutuhkan keterampilan kepemimpinan yang tepat. Oleh karena itu, keberadaan manajemen perubahan merupakan hal yang sangat penting yang harus disadari oleh perusahaan untuk kelangsungan hidupnya.

Ada beberapa alasan mengapa suatu jaringan atau organ sulit dipertahankan viabilitasnya karena tidak dapat menangkap dan mengidentifikasi tanda-tanda perubahan. Jadi organisasi tidak siap menghadapi perubahan ketika itu terjadi karena struktur internalnya tidak mungkin dan terlambat. Untuk melakukan penyesuaian hanya terfokus dan terikat pada satu fokus kegiatan. Perusahaan yang terbuka terhadap perubahan dapat bersaing, dan seiring dengan peningkatan pengembangan karir, kinerja karyawan juga meningkat. Suatu perusahaan harus mampu menjaga dan meningkatkan kinerja para karyawannya agar dapat bekerja secara efektif untuk mencapai suatu tujuan bersama.

Perubahan adalah hal biasa dalam organisasi. Change mengubah arti perubahan dari keadaan sebelumnya ke keadaan selanjutnya. Perubahan sangat sulit bagi usaha kecil. Di sisi lain, perusahaan besar yang memimpin perubahan juga membutuhkan banyak kekuatan. Perubahan organisasi adalah perubahan organisasi dalam kondisi yang diterapkan ketika kondisi meningkatkan efisiensi.

Perubahan organisasi memainkan banyak peran dan memiliki dampak positif pada karyawan dan kinerja organisasi. Studi oleh Gail F. Latta (2015), dalam konteks budaya organisasi, bertujuan untuk menjelaskan peran budaya organisasi dalam mengatur dinamika resistensi dan memfasilitasi perubahan dengan memberikan penjelasan mekanisme operasi yang mendasari model perubahan organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dua sumber resistensi dan fasilitasi yang timbul dari tingkat adaptasi konten budaya (inisiatif strategis) dan elemen proses perubahan strategis (strategi implementasi) telah diperhitungkan. Interaksi dinamis antara sumber resistensi dan fasilitasi independen diselidiki dalam konteks model budaya organisasi, di mana konsekuensi adaptasi budaya dipertimbangkan dalam hal praktik yang berubah dan dikaitkan dengan teori bukti empiris.

Untuk meningkatkan kinerja perusahaan berdasarkan kondisi tersebut, perlu dilakukan kajian manajemen perubahan dalam strategi perusahaan real estate untuk mengubah penyebab perubahan strategis, hasil pengembangan strategi, dan modelnya.

## **TINJAUAN TEORITIS**

### **Perubahan Organisasi**

Perubahan organisasi adalah proses dimana organisasi bergerak dari keadaan saat ini ke masa depan yang diinginkan untuk meningkatkan efisiensi organisasi. Tujuannya adalah untuk menemukan cara baru atau lebih baik dalam menggunakan sumber daya dan kompetensi untuk meningkatkan

kemampuan organisasi dalam menciptakan nilai dan memberikan hasil yang diinginkan bagi pemangku kepentingan.

Menurut Desplaces (2005) perubahan yang terjadi dalam organisasi seringkali membawa dampak ikutan yang selalu tidak menguntungkan. Bahkan menurut Abrahamson (2000), perubahan itu akan menimbulkan kejadian yang “dramatis” yang harus dihadapi oleh semua warga organisasi. Desplaces (2005) mengutip kajian yang dilakukan Poras dan Robertson's (1992) menyatakan bahwa kebijakan perubahan yang dilakukan oleh organisasi hanya memberikan manfaat positif bagi organisasi sebesar 38%. Meskipun perubahan organisasi tidak langsung memberikan manfaat yang besar bagi kemajuan organisasi, namun beberapa praktisi tetap meyakini tentang pentingnya suatu organisasi untuk melakukan perubahan.

## **Kinerja**

Sebuah organisasi atau perusahaan membutuhkan karyawan yang berkualitas untuk tumbuh atau berkembang. Penjaminan mutu pegawai yang kinerjanya dapat mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk mendapatkan karyawan berkinerja tinggi perlu menggunakan kinerja.

Indikator kinerja dapat dipandang sebagai kuantitas dan kualitas tertentu sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh suatu organisasi atau perusahaan, dan bentuknya dapat berwujud (dapat ditetapkan ukuran atau standar) atau tidak berwujud (ukuran atau standar dapat ditetapkan). . tidak dapat dimodifikasi). mengatur). Tergantung pada format dan proses yang berjalan. Kinerja pegawai dalam suatu organisasi ditentukan oleh sejumlah faktor dan kondisi di dalam dan di luar pegawai.

Mangkuprawira dan Hubeis dalam bukunya *Quality Management of Human Resources* (2007:153) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu proses kerja tertentu yang direncanakan pada waktu dan tempat dari pegawai dan organisasi yang bersangkutan.

Mangkuprawira dan Hubeis (2007: 160) berpendapat bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal pegawai. Faktor internal yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritualitas. Faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja pegawai, lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertikal dan horizontal, remunerasi, kontrol dalam bentuk pengawasan, latar belakang, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, sistem hukuman, dll.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan studi kasus. Studi kasus yaitu studi mendalam tentang individu, kelompok, organisasi, program kegiatan, dan sebagainya selama periode waktu tertentu. Tujuannya adalah untuk mencapai deskripsi yang lengkap dan terperinci. Studi kasus memberikan data yang dapat dianalisis lebih lanjut untuk mengembangkan teori yang dapat diterapkan pada objek, baik dalam masyarakat maupun dalam bisnis. Seperti halnya prosedur memperoleh data penelitian kualitatif, data studi kasus diperoleh dari wawancara, observasi dan dokumentasi atau arsip. Studi kasus dalam penelitian ini digunakan untuk mengkaji perubahan organisasi di PT. Rizki Mandiri Barokah Medan.

### **Pengumpulan Data dan Analisis Data**

Data yang dibutuhkan untuk penelitian ini adalah :

1. Data Primer

Data primer yang diperlukan untuk penelitian ini diperoleh melalui kuesioner, observasi dan wawancara tertutup. Pengamatan dilakukan melalui pengamatan langsung terhadap topik penelitian yaitu dengan menghasilkan data kualitatif untuk mengidentifikasi peluang, ancaman, kekuatan dan ancaman terhadap industri.

## 2. Data sekunder

Data sekunder juga berasal dari studi literatur yang dilakukan untuk memperoleh teori atau data empiris dari jurnal ilmiah, perpustakaan, internet, dan laporan resmi terkait.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Organisasi harus mengalami perubahan karena keinginan untuk berkembang. Harapan bahwa suatu organisasi atau bisnis akan terus tumbuh dan berkembang apa yang dicari atau dikelolanya. Jika manajemen tidak mengambil tindakan, organisasi sering mengalami gangguan layanan dan dampak pada layanan pelanggan yang tidak optimal. Hasil dari perubahan adalah keberhasilan dan kegagalan, tetapi manajemen harus bekerja untuk semua untuk memastikan bahwa pertumbuhan organisasi selalu baik dan positif.

PT Rizki Mandiri Barokah telah melakukan perubahan organisasi internal dan eksternal. Perubahan internal meliputi perubahan visi, misi, strategi, struktur organisasi, sistem dan prosedur. Sementara itu, perubahan eksternal dapat berupa perubahan target pasar, merek/citra, kondisi geografis, dan target konsumen.

Tantangan utama PT Rizki Mandiri Barokah dalam menerapkan perubahan organisasi dengan mengurangi gesekan dan penolakan terhadap perubahan dengan memastikan bahwa semua karyawan memahami alasan perubahan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Perusahaan memastikan bahwa semua karyawan menerima perubahan sebelum melakukan perubahan untuk memenuhi tujuan perusahaan. Jika karyawan tidak menerima perubahan tersebut, dapat dihindari atau diminimalisir dengan mempersiapkan langkah-langkah sebaik mungkin.

Perubahan organisasi yang dilakukan oleh PT Rizki Mandiri Barokah antara lain:

- Perusahaan membuat atau menambahkan kebijakan baru untuk mempersonalisasi semua orang, mulai dari karyawan tetap hingga manajemen senior.
- Perubahan korektif dilakukan jika perusahaan tidak sesuai jadwal. Tim SDM dan tim terkait mengidentifikasi apa yang perlu diubah. Menerapkan perubahan ini biasanya hanya akan memengaruhi pengguna yang berkinerja buruk.
- Terapkan teknologi terbaru untuk pekerjaan. Teknologi dapat membantu, sampai batas tertentu, inovasi teknologi baru yang mendukung pekerjaan karyawan. Organisasi perlu mengintegrasikan teknologi ke dalam operasi perusahaan.
- Perubahan yang terjadi secara global juga mempengaruhi pergerakan perdagangan secara umum. Persyaratan pasar dapat berubah sewaktu-waktu. Jika perusahaan tidak menyadari perubahan yang terjadi di seluruh dunia, Maka perusahaan akan segera tertinggal dari pesaing

Perubahan itu penting, sekalipun sulit dalam bidang bisnis, perubahan yang berhasil harus didahulukan dari pada langkah yang tepat. Menjelaskan bagaimana menerapkan perubahan secara sistematis dan efektif dalam PT. Rizki mandiri barokah . Untuk meningkatkan kinerja perusahaan dalam proses perubahan, setiap karyawan harus mampu menopang perubahan itu sendiri. Ini berarti

bahwa para pemimpin memastikan bahwa anggota tim mencapai tujuan mereka sambil mengukur kemajuan dan memelihara komunikasi.

Perubahan tersebut berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan dan berdampak positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Kebutuhan akan perubahan dapat diciptakan dengan cara berkomunikasi dengan seluruh elemen perusahaan dalam kaitannya dengan berbagai aspek yang ada di perusahaan, terutama tantangan yang dihadapi dalam persaingan bisnis atau situasi yang kurang menguntungkan bagi perusahaan.

## Simpulan

Tantangan terbesar PT Rizki Mandiri Barokah dalam memimpin perubahan organisasi adalah mengurangi potensi gesekan dan penolakan terhadap perubahan dengan memastikan bahwa semua karyawan memahami alasan perubahan yang mengarah pada peningkatan kinerja organisasi. Untuk meningkatkan kinerja perusahaan dalam proses perubahan, semua karyawan harus bisa melakukan perubahan itu sendiri. Pemimpin membuat anggota tim bekerja untuk mencapai tujuan sambil mengukur kemajuan dan memelihara komunikasi. Perubahan ini berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif bagi pencapaian tujuan perusahaan.

## Referensi

- Anggereni, N. W. E. S. (2019). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Kabupaten Buleleng*. Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha, 10(2), 606-615.
- Febrianty, Febrianty, et al. *Manajemen Perubahan Perusahaan Di Era Transformasi Digital*. Yayasan Kita Menulis, 2020.
- Latta, Gail F. "Pemodelan dinamika budaya perlawanan dan fasilitasi: Efek interaksi dalam model OC3 perubahan organisasi." Jurnal Manajemen Perubahan Organisasi (2015).
- Mukminin, E. (2021). *Analisis Motivasi Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja pada Karyawan PT. Sinar Berlian Jaya Utama di Banjarbaru* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB)..
- Simbolon, R., & Anisah, H. U. (2017). *Pengaruh perubahan organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai (Studi pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Banjarmasin)*. JWM (Jurnal Wawasan Manajemen), 1(1), 27-42.
- Sugiyanto, E. (2018). *Manajemen Perubahan Organisasi Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Perusahaan di Industri Batik Laweyan Surakarta*. Benefit: Jurnal Manajemen dan Bisnis, 3(1), 49-63.
- Sujarwani, R. (2020). , 1(2), *Perubahan dan Pengembangan Organisasi pada Sekretariat daerah Kota Tanjung Pinang*. Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik 163-173.