

Manajemen Perubahan Organisasi sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Perusahaan di Minuman Qiuqiunian

¹Preti Intan Sari¹, ²Nuri Aslami

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email : Pretyintansari@gmail.com¹, Nuriaslami@uinsu.ac.id²

Abstract

The aims of this study were: (1) Identifying the causes of organizational change that occurred in the QIUQIUNIAN beverage business. (2) Identify the impact of organizational change on the QIUQIUNIAN beverage business. (3) Analyzing the process of organizational change that occurs in the QIUQIUNIAN beverage business. (4) Analyzing the factors supporting organizational change in the QIUQIUNIAN beverage business. The results of the study concluded that the causes of organizational change: (1) due to the fulfillment of consumer needs and tastes, (2) competition from drink entrepreneurs, (3) due to fluctuating economic conditions in Indonesia. (4) There are problems with education and financial capacity in the QIUQIUNIAN beverage business, (5) environmental factors. The process of implementing changes that occur in the QIUQIUNIAN beverage business in general is of the same character, namely a calm and orderly character in evolution or stages (Middle of change). Factors supporting change include: (1) the government, (2) company policies, (3) the Materials used to innovate in the manufacturing process are easy to obtain. Sources of resistance to organizational change include: (1) concerns about the emergence of new competitors, (2) the variety of ideas or ideas of drink entrepreneurs.

Keywords: Organizational Change, Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah: (1) Mengidentifikasi penyebab perubahan organisasi yang terjadi pada usaha minuman QiuqiuNian. (2) Mengidentifikasi dampak perubahan organisasi pada usaha minuman QIUQIUNIAN. (3) Menganalisis proses perubahan organisasi yang terjadi pada usaha minuman QIUQIUNIAN. (4) Menganalisis faktor pendukung perubahan organisasi pada usaha minuman QIUQIUNIAN. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa penyebab perubahan organisasi: (1) karena pemenuhan kebutuhan dan selera konsumen, (2) adanya persaingan dari competitor pengusaha minuman, (3) karena kondisi perekonomian di Indonesia yang fluktuatif. (4) Adanya masalah pendidikan dan kemampuan keuangan pada usaha minuman QIUQIUNIAN, (5) faktor lingkungan sekitar. Proses pelaksanaan perubahan yang terjadi pada usaha minuman QIUQIUNIAN secara umum adalah berkarakter sama yaitu karakter tenang dan teratur secara evolusi atau tahapan-tahapan (Middle of change). Faktor pendukung perubahan, antara lain: (1) pihak pemerintah, (2) Kebijakan perusahaan, bahan-bahan yang digunakan untuk melakukan inovasi dalam proses pembuatan mudah didapatkan. Sumber

penolakan terhadap perubahan organisasi, antara lain:(1) kekhawatiran akan munculnya pesaing-pesaing baru, (2) Beragamnya ide atau gagasan pengusaha minuman.

Kata Kunci : Perubahan Organisasi, Kinerja

PENDAHULUAN

Organisasi modern dewasa ini dalam menghadapi berbagai permasalahan permasalahan baik di bidang keuangan, SDM, operasional dan lain-lain. Sebagai penyelesaiannya perusahaan tidak bisa tidak atau harus mengadakan perubahan, sebuah organisasi mengabaikan konsep perubahan akan mengalami dampak buruk yang timbul di kemudian hari. Para manajer efektif perlu memandang kegiatan mereka dalam hal mengelola perubahan sebagai suatu tanggung jawab yang bersifat integral dan bukan sekedar sebagai kegiatan yang sambil lalu. Perubahan juga melibatkan pemikiran individu-individu, kelompok-kelompok didalam suatu organisasi itu sendiri yang pada akhirnya berarti perubahan pada perilaku keorganisasian. Mengelola perubahan dan studi tentang perubahan memerlukan pemahaman sejumlah disiplin-disiplin ilmu sosial yang bersifat interdisipliner. Keefektifan sebuah perubahan juga harus dibarengi dengan penerapan strategi perusahaan dan juga pengembangan strategi perubahan organisasi. Sebagaimana hasil penelitian Rinda Ningsih (2012) tentang pengembangan model manajemen strategik di sebuah lembaga pendidikan di Sidoarjo Jawa Timur menghasilkan temuan bahwa pengembangan strategik sangat efektif dalam mengatasi berbagai problematika di sekolahan dan perlunya peran maksimal pimpinan kepala sekolah dalam perusahaan perubahan. Hasil penelitian Abdul Mukhlis (2010) tentang implementasi manajemen strategi dalam upaya peningkatan mutu pendidikan pada pondok pesantren di Jombang Jawa Timur menghasilkan temuan bahwa implementasi manajemen strategi dalam upaya peningkatan mutu pendidikan sudah terlaksana dengan baik di lembaga Pesantren tersebut. Usaha peningkatan mutu pendidikan mulai meningkat dan terarah karena penerapan manajemen strategi yang diterapkan oleh Pesantren dapat dilakukan dan tercapai dengan baik.

Penelitian proses perubahan antara lain penelitian Anjali Bansal (2015) yang melaporkan sebuah studi mekanisme pasca integrasi dilakukan oleh lima merger multinaaional dan akuisisi (M&A) transaksi terjadi dalam konteks India studi ini telah terjalin sekitar konsep integrasi manusia dan integrasi tugas sebagai tujuan yang terpisah dari memperoleh organisasi yang akan dicapai penelitian ini didasarkan pada desain penelitian deskriptif data kualitatif dikumpulkan di mana manajer dari organisasi memperoleh dan karyawan dari perusahaan yang diakuisisi telah mengambil bagian dalam proses pengumpulan data melalui wawancara hasil penelitian menunjukkan bahwa organisasi dimana mekanisme interaksi manusia diberi kepercayaan karena juga memandang karyawan sangat berkomitmen dari rekan-rekan organisasi Mereka sedangkan transaksi dimana tujuan integrasi tugas diberikan preferensi sementara mengabaikan integrasi manusia karyawan mengembangkan emosi negatif dari kemarahan dan rasa tidak aman karena mereka yang baru bergabung perusahaan. Penelitian Rudi Rodriguez and Al 2016 yang

menganalisis perubahan organisasi tertentu yang terjadi setelah privatisasi di mana lebih khusus penelitian menganalisis dari perspektif teori keagenan Bagaimana perubahan pada tingkat tata kelola perusahaan atau tipe kepemilikan atau struktur dan dewan direksi mempengaruhi strategi perusahaan dan Apa implikasi masalah ini harus untuk desain mekanisme kompensasi hasil penelitian satu variabel yang secara tradisional berhubungan dengan kebebasan taktik perubahan yang lebih besar dalam pemantauan tidak terikat setelah privatisasi dua Kepentingan kepemilikan baru perusahaan berdampak pada strategi perusahaan setelah privatisasi akhirnya desain sistem kompensasi jelas sejalan dengan strategi perusahaan setelah privatisasi salah satu masalah yang dihadapi perubahan di organisasi adalah mencoba mencocokkan Bagaimana perubahan dengan pengalaman praktis modal.

Perubahan tersebut nantinya berkaitan dengan proses perubahan model formal perubahan umumnya mengesankan perubahan sebagai aktivitas atau tahap- tahap yang teratur dan rapi justru berkebalikan dari itu pengalaman yang sesungguhnya biasanya lebih Messy atau berantakan dimana berbagai aktivitas gerak berjalan paralel tahap-tahap tertentu Acep berulang-ulang saat rancangan organisasi baru atau kebijakan pemasaran baru dicoba karena ternyata semua itu tidak jalan penelitian anak buta dan Sandra 2016 yang meneliti model pendekatan holistik untuk sumber daya manusia dalam situasi percepatan organisasi penelitian merumuskan bahwa pendekatan holistik untuk HR membantu dalam menjaga sumber daya yang berkelanjutan individu karyawan dalam situasi perubahan organisasi terus-menerus dan tekanan waktu yang lebih lanjut dapat mencegah dari kelelahan sumber daya individu hasil penelitiannya dalam situasi fungsi percepatan HRM organisasi memainkan peran penting dalam mempertahankan sumber daya individu karyawan untuk meminimalkan ancaman stres kerja dan Burnout lebih lanjut praktek Dr harus menerapkan multi dimensi sumber daya individu dan ancaman itu secara holistik bertujuan mempertahankan ke-4 keempat potensi spiritual intelektual emosional dan fisik Perubahan di sebuah organisasi memberi banyak peran dan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan organisasi penelitian Gail eflata pada tahun 2015 yang bertujuan memperjelas peran budaya organisasi dalam mengatur dinamika perlawanan dan fasilitasi perubahan dengan memberi penjelasan mekanisme operasional yang mendasari model perubahan organisasi dalam konteks budaya organisasi.

Pada zaman modern saat ini semakin banyak bisnis bisnis kuliner yang bermunculan di pasar, semakin banyaknya bisnis tersebut dapat ditandai dengan banyaknya bermunculan restoran, cafe, toko bahkan yang hanya berbasiskan stand. Berbagai macam perubahan variasi minuman dari dulu hingga sekarang yaitu ditandai dengan maraknya jenis jenis usaha minuman kekinian yang bermunculan. Diawarkan dengan ciri khas masing-masing penjual semakin banyak ragam minuman yang bermunculan dari yang berupa jus kopi, sari buah dan yang lainnya namun, Seiring berjalannya zaman minuman seperti itu malah kalah pamor dengan minuman yang bervariasi seperti bubble drink. Bubble drink ini merupakan salah satu yang konsepnya berasal dari Taiwan yang terbuat dari campuran tepung dan tapioka dalam proses pembuatannya yang kemudian

dibentuk menjadi bola kecil yang kini disebut sebagai Bubble. Munculnya Bubble ini di kota besar misalnya Bandung Jakarta Medan dan sebagainya menjadikan banyak sekali peminat dalam minuman bubble drink ini salah satunya seperti menjual minuman berasa dan Babel menjadi salah satu topik lengkapnya minuman ini dapat diminum oleh anak-anak ataupun orang dewasa dengan harga yang cukup relatif pas di kantong.

Salah satu minuman Boba yang terkenal di daerah Kota Medan Marelan adalah minuman Boba QIUQIUNIAN, masyarakat kota Medan Marelan sangat meminati minuman tersebut dikarenakan minuman Boba tersebut berbeda dengan minuman Boba lainnya yang terkadang kita mendapati bahwa minuman Boba lainnya adalah minuman Boba yang berstruktur keras dan tidak kenyal berbeda dengan minuman boba QIUQIUNIAN ini. Meskipun dalam perkembangan penjualan minuman boba tersebut mengalami pasang surut dan jatuh bangun namun pendiri usaha minuman tersebut tidak mudah putus asa, beliau terus bangkit untuk memajukan usahanya sampai pada akhirnya minuman tersebut sangatlah terkenal didaerah Kota Medan Marelan. Terkenalnya minuman boba ini ditandai dengan meningkatnya omset penjualan yang semakin hari semakin naik, namun di balik meningkatnya penjualan tersebut terdapat sejumlah permasalahan di Manajemen perusahaan minuman Boba QIUQIUNIAN yang masih bersifat tradisional masalah tersebut diantaranya masalah kurang kompetitifnya produk minuman Boba tersebut, masalah SDM yaitu keluar masuknya tenaga kerja atau karyawan kurangnya tenaga pembuat minuman dari kalangan tenaga muda di kota Medan Marelan dan sekitarnya

METODE DAN PEMBAHASAN

MANAJEMEN PERUBAHAN

Pengertian Manajemen

Menurut Hasibuan (2010) mengatakan “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen menurut Teny dalam Nawawi (2011) adalah pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan yang telah ditentukan dengan menggunakan tangan orang lain.

Manajemen menurut Nitisemito (2012) adalah suatu ilmu dan seni untuk mencapai tujuan melalui kegiatan orang lain. Menurut Handoko (2012) manajemen adalah proses perencanaan pengorganisasian pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut Siswanto (2012) mengatakan bahwa manajemen adalah seni dan ilmu dalam perencanaan perorganisasian pemotivasian dan pengendalian terhadap orang dan mekanisme kerja untuk mencapai tujuan. Dari pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah segala sesuatu yang dilakukan untuk mengatur dan mengelola berbagai sumber

untuk mencapai tujuan yang diinginkan secara efektif dan efisien

Pengertian Perubahan

Perubahan merupakan sesuatu yang sering terjadi dengan sendirinya tanpa disadari, perubahan mempunyai manfaat bagi kelangsungan hidup suatu lembaga atau organisasi tanpa adanya perubahan maka usia organisasi tidak akan dapat bertahan lama. Perubahan bertujuan agar organisasi tidak menjadi statis melainkan tetap dinamis dalam menghadapi perkembangan zaman kemajuan teknologi dan di bidang pelayanan kesehatan adalah peningkatan dan kesadaran pasien akan pelayanan yang berkualitas. Perubahan dapat dibedakan atas dua macam yaitu perubahan tidak berencana dan perubahan berencana. Perubahan tidak berencana terdiri dari perubahan karena perkembangan dan perubahan secara tiba-tiba sedangkan perubahan berencana adalah perubahan yang disengaja atau bahkan di rekayasa oleh pihak manajemen perubahan yang dilakukan secara sengaja lebih banyak dilakukan atas kemauan sendiri sehingga proses perubahan itu lebih banyak diusahakan oleh sistem itu sendiri, Bahkan kita sering berpikir tentang perubahan padahal justru pada saat itu sedang terjadi perubahan. Menurut Wibowo (2008) perubahan adalah membuat suatu menjadi berbeda perubahan merupakan pergeseran dari keadaan sekarang suatu organisasi menuju pada keadaan yang diinginkan di masa depan.

Dengan faktor-faktor sebagai berikut yaitu:

Faktor internal

faktor internal adalah faktor-faktor yang bersumber dalam masyarakat itu sendiri, faktor ini merasakan adanya kebutuhan akan perubahan yang dirasakan oleh karena itu setiap organisasi menghadapi pilihan antara berubah atau mati tertekan oleh kekuatan perubahan.

Faktor eksternal

Faktor eksternal adalah faktor-faktor yang berasal dari luar lembaga atau organisasi yaitu keseluruhan faktor yang berasal dari luar organisasi yang dapat mempengaruhi organisasi dan kegiatan organisasi seperti ekonomi politik hukum teknologi kebudayaan sumber alam demokrasi sosiologi dan sebagainya

KINERJA KARYAWAN

Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (performance) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi perusahaan yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau kelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam

pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. Sebenarnya karyawan biasa saja, mengetahui seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informal, seperti komentar atau penilaian yang baik atau buruk dari atasan, mitra kerja, bahkan bawahan, tetapi seharusnya penilaian kinerja juga harus diukur melalui penilaian formal dan terstruktur (terukur). Namun, apabila penilaian kinerja tersebut mengacu pada pengukuran formal yang berkelanjutan, maka penilaian justru lebih lengkap dan detail karena sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, standar kerja, perilaku dan hasil kerja bahkan termasuk sistem absensi karyawan dapat dinilai (Moehariono 2012:95) Pengertian kinerja karyawan: Pada dasarnya, perusahaan tentu membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerja yang meningkatkan produk dan layanan yang berkualitas. Mengingat karyawan dianggap merupakan bagian asset perusahaan yang penting dalam memberikan kontribusi kepada perusahaan untuk memperoleh kinerja yang baik serta mampu berkompetisi.

Definisi kinerja karyawan yang dikemukakan Bambang Koesriyanto(1999) adalah: perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam). Menurut Lijan Poltak Sinambela, dkk (2011: 136), mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Menurut Mangkunegaran (2000: 67) kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sementara menurut Wibowo (2007:7) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Sedangkan menurut Khaerul Umam (2010:189) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja. Dari beberapa definisi yang telah dikemukakan di atas, maka kesimpulan pengertian atau definisi kinerja (performance) dapat disimpulkan sebagai berikut :hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi perusahaan bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Berikut beberapa langkah untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Sistem Penilaian kinerja yang Transparan

Jika ditanya tentang kinerja yang menurun, rata-rata karyawan akan mengeluhkan sistem penilaian kinerja yang tidak transparan. Orang yang kerjanya kurang baik malah diberikan kenaikan gaji yang tinggi, sementara yang bekerja baik kenaikan gajinya sangat minim. Seolah ada like and dislike di dalam penilaian kinerja. Jadi, buatlah sistem penilaian kinerja yang transparan dan akuntabel. Dari awal perekrutan, beri tahu kinerja karyawan akan diukur dari hal-hal apa saja. Karyawan jadi akan menyadari mengapa ia mendapat kenaikan gaji yang paling kecil dibandingkan rekannya yang lain. Dengan demikian, tidak ada prasangka yang tidak baik dari karyawan.

Penuhi hak karyawan

Hak-hak karyawan yang dimaksud meliputi gaji dan kenaikannya tiap tahun, Tunjangan Hari Raya, tunjangan kesehatan, komunikasi, dan lain-lain sesuai kesepakatan dalam kontrak kerja. Jangan sampai terjadi Anda lalai memberikannya karena lupa. Misalnya, Ina karyawan baru di sebuah perusahaan dijanjikan mendapatkan tunjangan BPJS Kesehatan dari perusahaan. Namun hingga 3bulan bekerja, masih juga belum didaftarkan. Akibatnya ia jadi tidak semangat dalam bekerja.

Reward dan punishment

Reward dan punishment efektif untuk mempertahankan karyawan berkualitas. Jika seorang karyawan kinerjanya unggul atau menghasilkan profit besar bagi perusahaan, tidak ada salahnya diberi penghargaan. Penghargaan bisa berupa jalan-jalan baik ke luar negeri ataupun dalam negeri, bonus berupa uang, atau perhiasan. Namun ada kalanya penghargaan tidak berupa hadiah yang mahal. Misalnya berikan satu hari off atau kue jika karyawan Anda mencapai target atau memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Jenjang Karier

Jenjang karier erat kaitannya dengan motivasi kerja. Sebagai contoh, sudah lima tahun ini Fany bekerja sebagai financial advisor sebuah perusahaan asuransi dan belum juga diangkat menjadi unit manager. Akibatnya, ia jadi kehilangan motivasi kerja dan target marketingnya tidak tercapai. Malahan ia berpikir untuk melamar kerja ke tempat kerja baru. Walau perbedaan gajinya kadang tak terlalu signifikan, jenjang karier tetap jadi prioritas para karyawan. Jadi, pikirkan baik-baik jenjang karier karyawan yang telah bekerja lama di perusahaan Anda, ya.

Training dan Pelatihan

Ada kalanya sikel karyawan perlu ditambah seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Maka mengadakan training dan pelatihan perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Misalnya, programmer dalam perusahaan Anda diikutkan dalam training, pelatihan, atau seminar pemrograman. Training dan pelatihan ini diharapkan dapat menyegarkan dan menambah cakrawala berpikir para karyawan.

Menjalin keakraban

Ada kalanya seorang karyawan bertahan di suatu perusahaan bukan karena gaji tinggi ataupun butuh kerja, namun karena sudah terjalin ikatan keakraban di antara rekan-rekan sekantor. Iklim dan suasana kerja sudah cocok dan membuat karyawan enggan mencari kerjaan baru. Nah,

bagaimana Anda dapat membuat jalinan keakraban tersebut di perusahaan Anda? Beberapa cara yang patut dicoba misalnya adakan acara outbound, dan jalan-jalan yang tidak terlalu mahal. Makan siang bersama juga salah satu cara yang tak terlalu mahal.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan studi kasus studi kasus merupakan penelitian yang mendalam tentang individu satu kelompok satu organisasi atau program kegiatan sebagainya dalam waktu tertentu Tujuannya adalah untuk memperoleh deskripsi yang utuh dan mendalam dari sebuah entitas studi kasus menghasilkan data untuk selanjutnya dianalisis untuk menghasilkan teori yang bisa diterapkan pada objek baik masyarakat ataupun perusahaan sebagaimana prosedur perolehan data penelitian kualitatif data studi kasus diperoleh dari wawancara observasi dan dokumentasi atau arsip studi kasus dalam penelitian ini dipakai untuk meneliti perubahan organisasi di industri minuman Boba kekinian Di mana para pengusahanya bisa mencapai prestasi luar biasa yaitu mengangkat pemasaran produknya yang bersifat lokal menjadi terkenal.

Pengumpulan Data dan Analisis Data

Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah :

Data primer

Data primer yang diperlukan dalam penelitian ini didapatkan melalui kuesioner observasi wawancara tertutup serta diskusi kelompok terarah observasi dilakukan dengan jalan mengadakan pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian yaitu menghasilkan data kualitatif untuk mengidentifikasi peluang ancaman kekuatan serta ancaman industri

Data sekunder

Data sekunder meliputi antara lain kondisi lingkungan sosial organisasi yang didapatkan dari dokumentasi si data sekunder juga berasal dari studi pustaka dilakukan untuk mendapatkan teori-teori ataupun data empiris yang berasal dari jurnal, hasil penelitian, perpustakaan, internet maupun laporan lainnya yang akurat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penyebab Perubahan

Perubahan organisasi seringkali distimulasi oleh perubahan-perubahan yang terjadi di dalam lingkungannya, lingkungan umum dengan organisasi sebagai sistem terbuka berada mencakup Sisi teknologi ekonomi hukum politik demografi ekologi dan faktor-faktor yang

disebut terjadi dengan kecepatan yang makin meningkat di dalam lingkungan umum tersebut masing-masing organisasi memiliki suatu kelompok faktor-faktor yang lebih spesifik yang bersifat relevan bagi proses pengambilan keputusannya. Persaingan jelas merupakan salah satu unsur bagi adanya perubahan organisasi secara tipikal berupaya mengantisipasi perubahan-perubahan yang mungkin akan terjadi dan menyesuaikan diri dengannya, peramalan-peramalan ekonomi dan teknologi disertai riset pasar lazim dilakukan organisasi besar agar organisasi mereka dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan-tuntunan lingkungan.

Faktor lain yang menimbulkan adanya perubahan muncul dan modifikasi-modifikasi tujuan suatu organisasi perubahan-perubahan dalam nilai-nilai hal yang dianggap baik dan yang didambakan juga penting karena mereka menyebabkan terjadinya perubahan. Dari penelitian yang dilakukan terdapat banyak penyebab perubahan organisasi yang terjadi di perusahaan minuman boba QIUQIUNIAN.

Penyebab pertama

Yaitu karena pemenuhan kebutuhan dan selera konsumen yang didasari oleh kebutuhan individual terutama yang berkaitan dengan keinginan dan selera konsumen. Seperti penuturan dari pemilik usaha Minuman Boba QIUQIUNIAN bapak Wijaya yaitu :

“Perusahaan minuman Boba QIUQIUNIAN ini akan berusaha untuk menciptakan minuman yang lebih berkelas dengan harga yang sesuai dikantong masyarakat agar minuman kami ini dapat dirasakan oleh kalangan menengah kebawah serta akan menciptakan rasa yang lebih bervariasi agar masyarakat tidak mudah bosan untuk merasakan kenikmatan yang telah disajikan oleh Perusahaan Minuman Boba QIUQIUNIAN ini”

Penyebab kedua

Yaitu adanya persaingan dari kompetitor pengusaha minuman Boba lainnya, sebagaimana diungkapkan oleh pengusaha minuman Boba bahwa mayoritas pengusaha minuman Boba untuk menghindari persaingan harus menciptakan produk yang berbeda teknologi produksi yang maju. Sebagaimana penjelasan Mc Calman tahun (1992) bahwa perubahan organisasi dibentuk karena tempat kerja yang berubah dan terjadinya kelangkaan inovasi baru yang menyebabkan timbulnya kebutuhan akan karyawan-karyawan. Demikian juga menurut pemilik usaha minuman Boba kekinian yang lain bahwa ada kompetitor yang sangat kuat yang lokasinya dekat dengan Kota Medan Marelan sehingga menyebabkan para pengusaha Boba di Medan Marelan harus bekerja keras untuk mengimbangnya, hasil pengamatan peneliti bahwa menemukan disamping pesaing berasal dari perusahaan minuman Boba lainnya juga karena gempuran industri minuman Boba yang lebih terkenal yang juga ikut mempengaruhi perubahan tersebut.

Penyebab ketiga

Yaitu kualitas produk dan cara memasarkannya, Ilmuan gizi dari *University of Alabama at Birmingham di Amerika Serikat*, Matthew Blaylock menyarankan untuk menghindari konsumsi

Brown Sugar Boba secara berlebihan minuman sejenis itu tidak mengandung banyak vitamin dan mineral jadi tidak ada manfaat buat tubuh kita sebab banyak gula itu berarti banyak kalori dan terlalu banyak kalori menyebabkan orang tambah gemuk” ujar Matthew

Mahasiswa Fakultas Sains dan Teknologi (FST) Jurusan Biologi semester 3 Firda Indraswati menuturkan mengacu pada panduan gizi seimbang di Indonesia, atau myplate di Amerika Serikat tentang pola makan yang sehat menyebut jumlah gula yang dianjurkan untuk tubuh tidak lebih dari 50 gram per hari ia menambahkan kandungan gula yang terdapat dalam satu gelas berisi agar beban melebihi jumlah gula yang dianjurkan untuk tubuh. Gula terdapat pada susu, karamel , dangula aren yang jumlahnya tidak terbayar dengan semestinya misalnya jika satu gelas Brown Sugar Boba kira-kira 150 sampai 200 kalori itu berarti seseorang perlu jalan kaki selama kurang lebih 45 menit untuk membakar kalori dalam 1 Gelas itu” ujarnya.

Kemudian cara memasarkan minuman boba QIUQIUNIAN ini adalah melalui iklan di instagram atau media sosial lainnya, dikarenakan zaman sekarang adalah zaman modern dimana kalangan masyarakat lebih aktif dan eksis dimedia sosial, hal ini akan lebih meningkatkan penjualan boba tersebut. Selain melalui media sosial pengusaha minuman tersebut juga kerap memasarkannya melalui layanan via online lainnya seperti Gofood, Grabfood ataupun Shopeefood untuk memudahkan masyarakat yang malas atau kendala jarak yang sangat jauh.

Dampak Perubahan

Perubahan selalu mempunyai efek karena sejatinya perubahan dilakukan dengan tujuan adanya peningkatan kemampuan perusahaan ataupun memperbaiki kekurangan-kekurangan yang ada pada periode sebelumnya. Adapun efek atau dampak dari perubahan yaitu:

Yang pertama adalah menciptakan produk yang sesuai dengan kantong masyarakat sekitar dengan varian rasa yang lebih banyak dan bervariasi dan menciptakan produk yang murah dan berkualitas tersebut maka perusahaan minuman Boba QIUQIUNIAN memiliki kualitas yang terjamin, maka Perusahaan Minuman Boba QIUQIUNIAN dapat memperluas nya cabang perusahaan yaitu yang pertama adalah terletak di daerah Kota Medan Johor, yang kedua di kota Medan Marelan, yang ketiga Kota Medan Marendal, dan yang keempat adalah Jalan Merci Raya.

Yang Kedua adalah selaku pemilik perusahaan minuman Boba tersebut beliau lebih semangat dan gigih untuk memajukan perusahaannya yaitu semakin tidak mudah putus asa untuk bersaing dengan kompetitor kompetitor lainnya yang lebih besar lagi dan semakin semangat untuk memperluas cabang minuman boba QIUQIUNIAN tersebut.

Yang ketiga adalah kualitas produk lebih diutamakan seperti mencari tau apakah produk yang kita jual berdampak negatif atau tidak bagi kesehatan dan lebih memperhatikan jadwal kadaluarsa suatu produk tersebut, dan juga dengan lebih memperhatikan kebersihan area sekitar pembuatan minuman agar terhindarnya dari bakteri-bakteri ataupun kuman lainnya.

Dan juga menciptakan produk yang kurang gula dikarenakan agar menghindari terlalu banyaknya kalori yang dapat menyebabkan diabetes dan yang dapat orang bertambah gemuk.

Kemudian cara memasarkan minuman Boba tersebut lebih diperluas di media sosial seperti

Instagram dan lainnya dan juga memasarkannya via online seperti go-food grabfood dan shopee food agar mudah dijangkau oleh kalangan yang jauh dari outlet perusahaan minuman Boba QIUQIUNIAN tersebut.

Faktor Pendukung Perubahan

Perubahan organisasi akan mudah dilakukan jika terdapat faktor pendukung semakin banyak faktor pendukung yang ada maka Tujuan perubahan yang dicanangkan akan dapat direalisasikan faktor pendukung perubahan yang pertama adalah dukungan dari pemerintah, dan faktor keduanya adalah dari lembaga pelindung faktor ketiganya adalah para pengusaha mulai mengenal minuman Boba yang lebih berkualitas yang rendah gula dan akan menyebabkan diabetes serta kelebihan kalori yang akan menyebabkan orang lain mudah gemuk.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Karakteristik perubahan organisasi di Industri Minuman Qiuqiunian:

Penyebab Perubahan organisasi: (1) karena pemenuhan kebutuhan dan selera konsumen, (2) adanya persaingan dari competitor pengusaha minuman sejenis, (3) Lebih mengutamakan dan memerhatikan kebersihan area pembuatan minuman. Dampak perubahan, antara lain: (1) bertambahnya pasar dari penjualan produk, (2) meningkatnya permintaan atau pesanan yang diterima oleh industri minuman boba qiuqiunian, (3) Kualitas produk lebih diutamakan yaitu dengan mengurangi kadar gula untuk menghindari diabetes dan kalori yang berlebihan, dan juga lebih mengutamakan tempat pembuatan minuman kini lebih bersih dan lebih memperhatikan kenyamanan masyarakat yang membeli minuman boba tersebut, serta memperluas usaha dengan menambah via online seperti Gofood, Grabfood dan Shopeefood. Proses pelaksanaan perubahan yang merupakan tahapan dalam melakukan setiap perubahan di industri minuman secara individu tidak semuanya sama, ada beberapa perusahaan yang melakukan perubahan secara radikal dan strategis seperti perubahan arah dan fokus bisnis, perubahan nilai-nilai dasar perusahaan dan perubahan cara kerja, ada beberapa perusahaan yang melakukan secara evolusi atau tahapan-tahapan. Faktor pendukung perubahan, antara lain: (1) pihak pemerintah, (2) Kebijakan perusahaan, (3) bahan- bahan yang digunakan untuk melakukan inovasi dalam proses pembuatan mudah didapatkan.

Saran

Dari analisis penyebab, akibat, faktor pendukung, faktor penghambat dan sumber penolakan terhadap perubahan, maka peneliti menyarankan baik kepada pengelola usaha minuman QIUQIUNIAN: Bagi pengusaha minuman QIUWIUNIAN dalam mengelola perubahan, maka memfokuskan pada upaya dikelompokkan pengusaha minuman yang tergabung dalam forum usaha minuman baik penanganan perubahan secara perusahaan individu maupun organisasional atau kelompok. Bagi Pemerintah Kota Medan siap diajak bermitra bahkan mendukung sepenuhnya

program kemitraan seperti mengadakan mitra kerja sama dan pengembangan usaha mikro.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, A. H. N., Darmaningrat, E. W. T., & Anundra, R. N. (2018). Identifikasi Aktivitas Manajemen Perubahan Organisasi pada Implementasi ERP di PT Perkebunan Nusantara XI Menggunakan Model ADKAR. *IPTEK Journal of Proceedings Series*, 0(1), 185–190.
- Anggung, M., & Prasetyo, M. (n.d.). *Peranan Perilaku Organisasi dan Manajemen Strategi dalam Meningkatkan Produktivitas Output Pendidikan*.
- Aslami, N. (2022). *Analysis of the Impact of Change Management Implementation on an Organization Analisis Dampak Implementasi Change Management Terhadap Sebuah Organisasi*. 3(3), 1089–1096.
- Damanauw, I. P., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Manajemen Perubahan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal EMBA*, 6(4), 2398–2407.
- Damayanti. (2018). 267823685. 2, 75–86.
- Handriani, I. (2012). Konsep Manajemen Penggunaan ERP (Enterprise Resource Planning). *Konferensi Nasional Sistem Informasi*, 519–524.
- Ikhram, F. (2018). Pengembangan Manajemen Perubahan Dalam Upaya Meningkatkan Penerapan Enterprise Resource Planning. *Jurnal Ilmiah Magister Ilmu Administrasi (JIMIA)*, XII(1), 77–93.
- Kualitatif, S. (n.d.). *MOTIVASI IMPLEMENTASI ENTERPRISE RESOURCES PLANNING Fakultas Ekonomi Universitas Syiah Kuala Banda Aceh , 21-22 Juli 2011 Fakultas Ekonomi Universitas Syiah Kuala Banda Aceh , 21-22 Juli 2011*. 21–22.
- Masturi, H., Hasanawi, A., & Hasanawi, A. (2021). Jurnal Inovasi Penelitian. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 1–208.
- Megawe, D. S., Mandey, S. L., & Trang, I. (2020). Dampak Penerapan Remunerasi, Manajemen Perubahan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Rsup Prof Dr. R.D. Kandou Manado). *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan*

Inovasi Universitas Sam Ratulangi), 7(1), 150–166.

- Menda, J. F., Tewal, B., & Sendow, G. M. (2018). Pengaruh Manajemen Perubahan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Pada RSUD Bitung). *Jurnal EMBA*, 6(4), 2578–2587.
- Organisasi, P. D. I. (2021). *Literature Review : Peran Kepemimpinan Dalam Manajemen*. 4, 576–581.
- Rostiawati, E. (2020). Efektifitas Manajemen Kepemimpinan Dalam Menciptakan Good Governance. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 59–69.
- Sari, F. M., & Ibrahim, M. (2009). Penerapan Manajemen Perubahan Dan Inovasi. *Administrasi Pembangunan*, 2, 161–164.
- Sleman, N. T., Tri, A., & Dina, R. (2017). *Peran Kepemimpinan Pendidikan Islam dalam Manajemen Perubahan pada Lingkungan Organisasi Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah An- Peran Kepemimpinan Pendidikan Islam dalam Manajemen Perubahan Perubahan dalam Pendidikan Islam Didin Kurniadin dan Imam*.
- Supihati, S. (2014). Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen. *Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta*, 12(01), 98.
- Syamsurizal. (2019). Peran Kepemimpinan Dan Penerapan Manajemen Perubahan Dalam Peningkatan Daya Saing Organisasi Perguruan Tinggi. *Jurnal Administrasi Bisnis Internasional(JAMBI)*, 1(November), 51.
- Yuliana, L., Trigani, I., & Putri, W. A. (2021). Kinerja Organisasi Pada Pt Solusi Bangun. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 05, 47–56.