

FUNGSI MANAJEMEN PERUBAHAN DALAM KEMAJUAN SUATU ORGANISASI/PERUSAHAAN

Diah Adhairani Nasution¹, Nuri Aslami²

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email: diahadhairaninasution@gmail.com¹, nuriaslami@uinsu.ac.id²

Abstract

Change is an important approach in every company. Organizational transformation is the process of transitioning from a current state to a future state in order to advance the organization. Organizations will continue to evolve to face future problems. Changes can occur externally or internally, such as planned or structural changes that must be carefully coordinated. Management in an organization must support the change process so that the organization can move forward. The success or failure of an organization is greatly influenced by the progress of the organization. Because we hesitate to make all changes, organizational change is not always embraced. The existence of organizational change may be a risk of failure and requires adequate management for the company to move forward.

Keywords: Company, change, strategy

Abstrak

Perubahan adalah pendekatan penting di setiap perusahaan. Transformasi organisasi adalah proses transisi dari keadaan saat ini ke keadaan masa depan dalam rangka memajukan perusahaan. Perusahaan akan terus berkembang untuk menghadapi masalah di masa depan. Perubahan dapat terjadi di luar atau secara internal, seperti perubahan yang direncanakan atau struktural yang harus dikoordinasikan dengan cermat. Manajemen dalam suatu perusahaan harus mendukung proses perubahan agar perusahaan dapat maju. Keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kemajuan perusahaan. Karena kami ragu untuk melakukan semua perubahan, perubahan perusahaan tidak selalu dianut. Adanya perubahan perusahaan mungkin merupakan risiko kegagalan dan memerlukan manajemen yang memadai agar perusahaan dapat maju.

Kata kunci : Perusahaan, perubahan, strategi

PENDAHULUAN

Semua makhluk di dunia ini dan semua organisasi, disadari atau tidak, selalu mengalami perubahan, besar atau kecil, perubahan yang terjadi dengan cepat atau lambat, perubahan di pusat, wilayah atau desa, bahkan di manapun orang dan perusahaan itu berada. Perubahan meliputi seluruh tatanan kehidupan masyarakat baik itu bidang sosial, politik, budaya, ekonomi, pertahanan, dan keamanan, ilmu pengetahuan, teknologi dan seni. Jadi tidak ada unsur di dunia ini yang kebal terhadap perubahan, kecuali perubahan itu sendiri yang abadi. Manusia, mesin-mesin, metode, material, dan bahkan pasar pun semuanya mengalami perubahan seiring dengan perkembangan jaman, ilmu pengetahuan dan teknologi serta tuntutan lingkungan sekitarnya.

Perubahan adalah proses yang berkelanjutan dan berkelanjutan yang berlangsung dari waktu ke waktu. Hal ini dikarenakan kehidupan manusia yang cepat dan dinamis juga membutuhkan perubahan yang cepat dan tepat. Selanjutnya, kebutuhan, keinginan, dan harapan masyarakat yang semakin meningkat menuntut perubahan ke arah yang lebih baik

untuk mencapai tujuannya. Perubahan adalah sebuah konsep untuk mencapai kesempurnaan hidup yang diinginkan semua orang tanpa membedakan. Tua dan muda, pria dan wanita, di kota dan di desa. Kesempurnaan hidup tidak dapat dicapai dengan hidup diam dan diam, tetapi harus selalu aktif dan berkembang pesat sesuai dengan perubahan, inovasi dan kreasi dalam berbagai bidang kehidupan manusia. , tidak terkecuali.

TINJAUAN PUSTAKA

Perubahan Organisasi

Perubahan organisasi adalah proses dimana perusahaan bergerak dari keadaan sekarang ke masa depan yang diinginkan untuk meningkatkan efektivitasnya. Tujuannya adalah untuk menemukan cara baru atau lebih baik untuk menggunakan sumber daya dan kemampuan dengan tujuan meningkatkan kemampuan perusahaan untuk menciptakan nilai dan meningkatkan hasil yang diinginkan bagi para pemangku kepentingannya.

1. Target Perusahaan

SDM (Sumber Daya Manusia)

Sumber daya manusia adalah aset berharga dalam sebuah perusahaan. Akhirnya, sebuah perusahaan mengkhususkan diri dalam keterampilan menurut keterampilan dan kemampuan karyawan. Sebab keterampilan dan kemampuan ini memberi keunggulan kompetitif bagi perusahaan, perusahaan mesti selalu memantau strukturnya supaya menemukan versi paling baik untuk menstimulasi dan mengatur sumber daya manusia yang memanfaatkannya, menggunakan keterampilan mereka.

SDF (Sumber Daya Fungsional)

Perusahaan bisa meningkatkan nilainya dengan mengubah struktur, budaya, dan teknologi mereka. Misalnya, berpindah dari fitur ke produk melajukan proses pengembangan produk baru. Perubahan internal struktur fungsional membantu menciptakan lingkungan yang memotivasi orang buat melakukannya.

Kemampuan Teknologi

Kemampuan teknologi memberi perusahaan kemampuan yang tak tertandingi untuk berubah guna memanfaatkan peluang pasar. Di tingkat perusahaan, perusahaan harus menyediakan konteks yang memungkinkannya untuk mengubah kemampuan teknologinya menjadi nilai bagi para pemangku kepentingannya.

Kemampuan organisasi

Melalui struktur dan budaya perusahaan, organisasi dapat menggunakan sumber daya manusia dan fungsional untuk memakai peluang teknologi. Perubahan organisasi sering menyertakan hubungan antara manusia dan fungsi untuk meningkatkan kemampuan mereka untuk mewujudkan nilai.

2. Tuntutan untuk Perubahan Organisasi

Waktu selalu berubah dan organisasi harus beradaptasi dengan perubahan apa pun untuk bertahan hidup.

Kekuatan Persaingan

Tiap perusahaan berupaya untuk memperoleh profit dari para pesaingnya. Persaingan adalah kekuatan pendorong perubahan karena jika suatu perusahaan tidak dapat mengungguli pesaingnya dalam hal efisiensi, kualitas atau kemampuan untuk berinovasi produk dan layanan, perusahaan tidak akan bertahan.

Kekuatan Etika

Penting bagi perusahaan untuk bertindak berdasarkan perubahan untuk memenuhi kebutuhan demografis dan sosial yang berubah untuk perilaku perusahaan yang lebih jujur dan bertanggung jawab. Banyak perusahaan memerlukan perubahan untuk memungkinkan manajer dan pekerja di semua tingkatan melaporkan perilaku yang tidak pantas, sehingga perusahaan dapat dengan cepat menghilangkannya dan melindungi kepentingan publik pelanggan, pelanggan, dan anggotanya.

3. Hambatan untuk Perubahan

Merupakan hal wajar bagi orang untuk berjuang dengan perubahan. Namun, menolak perubahan memperlambat efektivitas perusahaan dan mengurangi peluangnya untuk bertahan hidup. Resistensi terhadap perubahan dapat ditemukan di tingkat perusahaan, kelompok dan individu.

Resistensi untuk Berubah Tingkat Organisasi

- *Konflik dan Kekuasaan*

Perubahan umumnya bermanfaat bagi beberapa orang, pekerjaan, atau departemen. Organisasi sering menghindari perubahan ketika mereka mengarah pada konflik atau persaingan untuk kekuasaan dalam organisasi. Konflik antara kedua fitur tersebut dapat mengganggu proses perubahan dan perubahan itu sendiri.

- *Perbedaan dalam Fungsional Orientasi*

Perbedaan dalam integritas fungsional merupakan hambatan besar lainnya untuk berubah dan merupakan penyebab inersia organisasi. Ciri dan area yang berbeda sering dianggap sebagai penyebab masalah yang berbeda karena mereka melihat masalah utama dari sudut pandang mereka sendiri.

- *Budaya Organisasi*

Nilai dan norma dalam budaya perusahaan dapat menjadi sumber resistensi terhadap perubahan. Budaya perusahaan menciptakan resistensi terhadap perubahan ketika perubahan perusahaan mengganggu nilai dan norma yang diterima dan memaksa orang untuk mengubah perilaku dan cara mereka. Terkadang nilai dan

strategi baru perlu diadopsi, tetapi manajer tidak dapat mengubahnya karena terikat dengan cara lama.

4. Teknik Untuk Implementasi

Pemimpin mengartikulasi visi dan membuat strategi, tetapi manajer dan karyawan di seluruh perusahaan terlibat dalam proses perubahan. Beberapa teknik dapat digunakan untuk mensukseskan implementasi perubahan. Salah satunya adalah delapan langkah dalam perubahan skala besar (John Kotter, *Leading Change*).

1. Membangun Rasa Urgensi
2. Menciptakan Tim Pemandu
3. Merumuskan visi dan strategi
4. Mengkomunikasikan Visi Perubahan
5. Memberdayakan tindakan menyeluruh
6. Menghasilkan kemenangan jangka pendek
7. Mengkonsolidasikan Hasil dan Mendorong Perubahanyang Lebih Besar
8. Menambatkan pendekatan baru dalam budaya

Kesiapan untuk Perubahan Organisasi

Kesiapan organisasi untuk berubah menurut Lehman (2005) antara lain dapat dideteksi dari beberapa variabel seperti variabel motivasional, ketersediaan sumber daya, nilai-nilai dan sikap positif yang dikembangkan para karyawan, serta iklim perusahaan yang mendukung perubahan. Dalam konteks organisasional, kesiapan individu untuk berubah diartikan sebagai kesediaan individu untuk berpartisipasi dalam kegiatan yang dilaksanakan organisasi setelah perubahan berlangsung dalam organisasi tersebut (Huy, 1999).

Sebuah organisasi siap untuk berubah apabila ketiga kondisi ini ada:

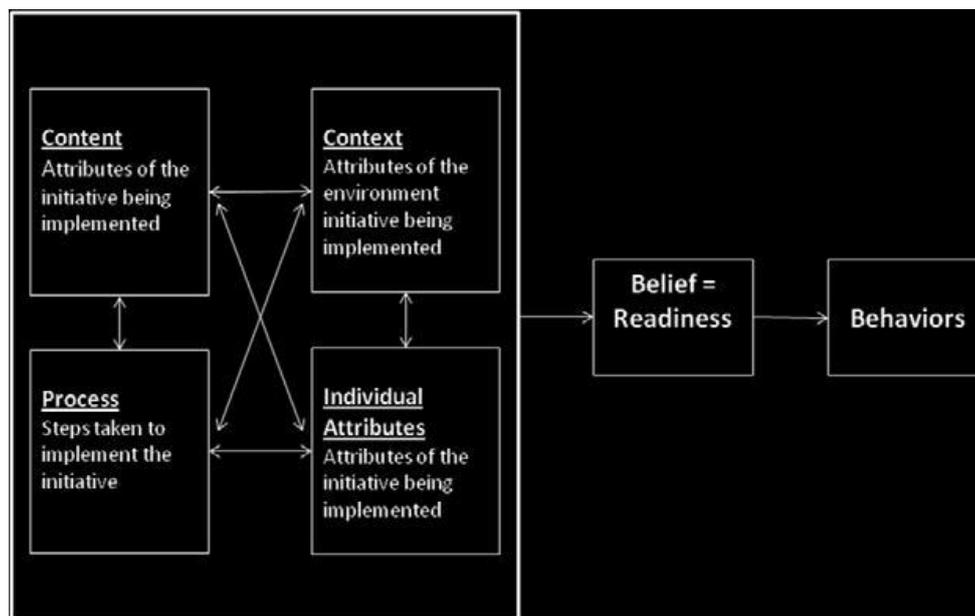
- a. Mempunyai pemimpin yang efektif dan dihormati
- b. Orang-orang dalam perusahaan mempunyai motivasi untuk berubah.
- c. Perusahaan mempunyai struktur non-hirarki

Penilaian kesiapan sebelum terjadinya perubahan telah memberikan dorongan yang kuat dan beberapa instrumen telah dikembangkan untuk memenuhi tujuan tersebut. Instrumen yang sudah ada ini muncul untuk mengukur kesiapan dari beberapa perspektif, yaitu, proses perubahan (*change process*), isi perubahan (*change content*), konteks perubahan (*change context*), dan individu atribut (Holt, Armenakis, Harris, dan Field, 2007).

Proses modifikasi merupakan langkah yang dilakukan sepanjang jalan. Penerapan perspektif kedua adalah isi perubahan organisasi terkait dengan inisiatif tertentu yang sedang dilaksanakan. Konten biasanya ditargetkan pada karakteristik administratif, prosedural, teknis, atau struktural organisasi. Perspektif ketiga adalah organisasi konteks. Konteksnya terdiri dari kondisi dan lingkungan di mana karyawan melakukan tugasnya. Lingkungan mengandung semua elemen di luar batas perusahaan dan dapat mempengaruhi seluruh atau

sebagian perusahaan. Keempat terakhir adalah individualitas karyawan. Karena perbedaan individu, beberapa karyawan mungkin lebih mendukung perubahan organisasi daripada yang lain.

Gambar berikut menunjukkan hubungan antara keempat elemen tersebut dengan kepercayaan antar anggota organisasi. Ini memberikan kerangka kerja konseptual untuk memandu pengembangan ukuran persiapan yang komprehensif, yang menyatakan bahwa kepercayaan umumnya membentuk persiapan dan membentuk dasar resistensi dan perilaku adops



METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dimana bersifat deskriptif dan menggunakan analisis. Artikel ini menggunakan metode penulisan berupa studi literatur. Penelitian dokumenter merupakan metode pengumpulan data dengan membaca sejumlah jurnal dan karya pelengkap yang mendukung terwujudnya makalah ini.

Sumber-sumber penelitian ini dilakukan sesuai dengan yang terkait dengan pengaruh perubahan perusahaan terhadap kemajuan perusahaan

HASIL PEMBAHASAN

Definisi Manajemen Perubahan Organisasi

Artikel ini memaparkan analisis peneliti terkait peranan atau fungsi mengenai manajemen perubahan pada setiap perusahaan atau organisasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penulisan berupa studi literatur.

Menurut Kasali dalam Handayani (2010: 128), perubahan adalah bagian penting dari manajemen dan ukuran keberhasilan pemimpin bisnis dalam kemampuan mereka untuk

memprediksi perubahan berudan menciptakan inovasi sebagai potensi. Hanya perilaku pemimpin organisasi yg mempunyai personality, behaviour, dan the sense of power yg sanggup menghadapi perubahan. Seperti berdasarkan Devos pada Choi (2011:484), Perubahan organisasi adalah langkah transisi organisasi dari keadaan masa lalu ke keadaan masa depan terjadi sesuai dengan harapan semua anggota dalam konteks kemajuan organisasi.

Faktor Perubahan Organisasi

Menurut Kahar (2008:21), Membuat perubahan organisasi dapat terhambat oleh berbagai masalah, termasuk resistensi budaya perusahaan terhadap perubahan dan kepemimpinan yang tidak efektif. Setiap perusahaan memiliki tujuan dan sasaran. Transformasi didorong oleh teknologi informasi dan bervariasi berdasarkan kebutuhan dan kekuatan yang ada yang mendorong perubahan organisasi.

Menurut Yuwono dan Putra (2005:262), Elemen emosional dalam transformasi organisasi membatasi faktor keberhasilan perubahan organisasi. Ketika emosi cukup terkontrol selama transisi, peluang keberhasilan meningkat. Manajemen ini direpresentasikan dalam upaya manajemen yang dirancang untuk mengurangi sikap negatif dan meningkatkan perasaan positif terhadap perubahan.

Menurut Sobirin dalam Prawirodirdjo (2007:19), ada dua faktor pendorong perubahan, yaitu faktor eksternal seperti perubahan teknologi dan perekonomian internasional yang semakin terintegrasi, dan faktor internal organisasi yang menyangkut dua hal esensial, yaitu (1) Transformasi organisasi. Perangkat keras (hardware system tools) atau perubahan, yang meliputi perubahan strategi, struktur organisasi, dan sistem, dan (2) Perubahan perangkat lunak organisasi (soft system tools) atau budaya, termasuk perubahan perilaku sumber daya manusia, kebijakan sumber daya manusia, dan budaya organisasi

Putro (2018: 117118) mengemukakan bahwa Ada terobosan teknologi dan informasi yang memiliki pengaruh signifikan pada organisasi, terutama di bidang pendidikan yang selalu berubah. Perubahan tersebut merupakan akibat dari faktor lingkungan yang memerlukan penyesuaian dalam lembaga pendidikan. Langkah ini menempatkan pemerintah pada peran regulator dan memiliki pengaruh yang besar terhadap modifikasi institusi pendidikan. Unsur lainnya adalah keinginan masyarakat untuk menyempurnakan sistem pendidikan.

Pengaruh Perubahan Organisasi Terhadap Kemajuan Organisasi

Perubahan organisasi dapat berupa upaya pengembangan masyarakat. Berdasarkan penelitian Lumintang (2015:6), Karena sebagian besar penduduk ingin meningkatkan atau mengubah cara hidup mereka, pertumbuhan di desa memiliki efek yang menguntungkan. Sebagian kecil mata pencaharian dan masyarakat mengindikasikan tidak akan ada perubahan karena tidak mau berupaya, tidak mau berupaya, dan apatis untuk maju. Perubahan dalam organisasi masyarakat menyiratkan pergeseran positif berdasarkan persepsi pribadi dari

mereka yang terkena dampak. Tidak semua tahapan kehidupan memiliki pendapat yang sama atau mengalami perubahan yang sama.

Sikap terhadap sesuatu. Ketika seseorang memiliki sikap yang baik, mereka lebih cenderung berperilaku baik daripada ketika seseorang memiliki sikap negatif. Keterlibatan masyarakat dan kapasitas masyarakat terkait erat. Kehadiran community engagement merupakan sikap yang menunjukkan potensi bawaan untuk memperbaiki diri. Untuk orang-orang yang membuat pilihan yang disengaja dan bebas untuk menyetujui sesuatu, menerapkan nilai-nilai, atau menerima pekerjaan, menciptakan yang lebih besar lebih baik, atau memiliki kemungkinan untuk berkembang. Keinginan untuk menumbuhkan sikap kemajuan, berpikir bahwa bakat setiap orang adalah inventif Sikap terhadap inovasi dalam situasi ini adalah kemajuan organisasi dan organisasi progresif.

Poluakan (2015: 1058) menyatakan bahwa untuk mencapai transformasi organisasi yang progresif, fokus pada peningkatan kemampuan untuk mengatasi semua tantangan dan peluang yang menyebabkan masalah diperlukan. Dalam hal ini, perubahan dalam organisasi lebih efektif dan fleksibel. Perubahan dalam organisasi adalah perubahan perilaku dan proses manusia di dalam organisasi yang harus diarahkan agar lebih berhasil. Oleh karena itu, ketika perubahan organisasi terus meningkat, demikian pula kemajuan organisasi.

Kahar (2008:26), di sisi lain, menunjukkan bahwa kepemimpinan oleh pemimpin memiliki dampak langsung pada perubahan organisasi. Ini sangat bermanfaat bagi para pemimpin di posisi mereka. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan manajer dan eksekutif mungkin memiliki pengaruh besar pada perubahan organisasi. Akibatnya, semakin baik seorang manajer dalam memimpin organisasi dan membuat perbedaan di dalamnya, semakin progresif perusahaan, dan semakin terus maju. Kita dapat menyimpulkan bahwa kepemimpinan perubahan berhasil jika kuat dan mampu menjalankan fungsinya. Kepemimpinan tidak memungkinkan manajer untuk mandiri, tetapi membutuhkan komitmen. Mengenai keterlibatan organisasi.

Kurniawan (2015: 99) mengemukakan bahwa keterlibatan perlu dipertahankan. Oleh karena itu, diperlukan program pemberdayaan yang dapat dikembangkan untuk meningkatkan keterlibatan organisasi. Luthans of Thoyib (2005: 64) menyatakan bahwa Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda. Atasan tidak boleh membiarkan bawahannya mengajukan pertanyaan atau mencari penjelasan (otoriter). Pemimpin membiarkan bawahannya berdebat dan mengajukan pertanyaan (demokratis), dan pemimpin sesekali mendelegasikan tanggung jawab atas situasi saat ini kepada bawahannya (laissez-faire).

Selanjutnya, perubahan organisasi terkait dengan etika agama. Dalam hal ini, Youssef menyatakan dalam Dewi dan Bawono (2008:66) bahwa Tidak ada bedanya jika etika agama dalam transformasi organisasi memiliki kapasitas untuk mempengaruhi nilai-nilai fundamental dan tujuan organisasi serta bermanfaat bagi perusahaan.

Jadi, dalam situasi ini, etika, seperti etika agama, yang diterapkan dalam organisasi publik tidak berpengaruh pada organisasi; Bahkan jika etika dilakukan dengan benar,

penggunaan etika dalam reformasi organisasi keagamaan akan membawa kemajuan bagi organisasi.

PENUTUP

Kesimpulan

Perubahan organisasi adalah pembaruan kondisi, kebijakan, strategi dan kondisi yang berlaku di masa lalu, dan kemudian diganti untuk saat ini. Transformasi organisasi sering dianggap sebagai cara untuk meningkatkan kinerja setiap anggota agar lebih maju dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih cepat. Perubahan dalam masyarakat menghasilkan unsur-unsur perubahan, yang dapat berupa nilai-nilai sosial, kebiasaan, perilaku, struktur organisasi, pranata sosial, kelas sosial, kekuasaan dan otoritas, interaksi sosial, dan seiring berjalannya waktu, arus informasi menjadi lebih canggih dan sebuah faktor. Sebuah organisasi harus mampu beradaptasi dengan perubahan.

Adanya hubungan antara perubahan dan kemajuan organisasi ditunjukkan dengan meluasnya komitmen bersama untuk mencapai tujuan, adanya sikap etis dalam pengelolaan organisasi, sumber daya manusia yang semakin kompeten, dan kapasitas kepemimpinan manajer.

Saran

Dampak perubahan organisasi terhadap pertumbuhan organisasi, baik yang baik maupun yang negatif, harus ditangani agar organisasi dapat beroperasi dengan baik. Dampak negatif yang muncul khususnya harus dihindari dan diwaspadai karena akan menimbulkan kesulitan yang tidak diinginkan jika dibiarkan, sehingga diperlukan kehati-hatian dalam hal ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustiawan, Y. (2012). Perubahan Dalam Organisasi Pada Implementasi Sistem Informasi. *Teknologi*, 1(2). 110-116.
- Aini, L. N. Pengaruh Inflasi, Bank Indonesia Rate Dan Nilai Tukar Rupiah Terhadap Harga Saham Pada Perusahaan Sektor Transportasi Dan Logistik Di Bursa Efek Indonesia Periode 2015-2018.
- Choi, M. 2011. Employees' attitudes toward organizational change: A literature review. *Human Resource Management*, 50(4), 479-500.
- Dewi, S. S., dan Bawono, I. R. (2008). Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap Karyawan Bagian Akuntansi dalam Perubahan Organisasi (Studi Kasus pada Bank Umum Non Syariah di Wilayah Eks Karesidenan Banyumas Jawa Tengah). *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia*, 12(1). 65-78 Dari <https://journal.uin.ac.id/JAAI/article/view/34>

- Kahar, I. A. 2008. Konsep kepemimpinan dalam perubahan organisasi (Organizational Change) pada perpustakaan perguruan tinggi. Pustaka: Jurnal Studi Perpustakaan dan Informasi, 4(1), 21-27.
- Prawirodirdjo, A. S. 2007. Analisis pengaruh perubahan organisasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan dan kinerja pegawai direktorat jenderal pajak (penelitian pada kantor pelayanan pajak berbasis administrasi modern di lingkungan kantor wilayah jakarta khusus). Tesis tidak diterbitkan. Semarang: Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Prabawanti, B. E. (2008). Peran Komunikasi sebagai Pendukung Perubahan Organisasi. Bina Ekonomi, 12(1). 78-86. Dari <http://journal.unpar.ac.id/index.php/BinaEkonomi/article/view/689/673>
- Yuwono, C. I., dan Putra, M. B. A. 2005. Faktor emosi dalam proses perubahan organisasi. Jurnal INSAN 7(3), 250-263.
- Putro, P. U. W. 2018. Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, Sikap pada Perubahan Organisasi terhadap Kinerja. Jurnal Manajemen Indonesia, 18(2), 116-125.
- Mawarni, I. S., dan Aslami, N. (2022). PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MENGHADAPI FAKTOR-FAKTOR PENDORONG PERUBAHAN DI ERA REVOLUSI 4.0. Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan, 2(5), 91-98.
- Handayani, A. 2010. Hubungan Kepuasan Kerja dan Dukungan Sosial dengan Persepsi Perubahan Organisasi. Jurnal Insan Media Psikologi. 12(03), 11.
- Lumintang, J. 2015. Pengaruh Perubahan Sosial Terhadap Kemajuan Pembangunan Masyarakat Di Desa Tara-Tara I. ACTA DIURNA KOMUNIKASI, 4(2), 1-9.
- Maymanah, S. (2022). Analisis Strategi Pemasaran Dalam Pengelolaan Dan Pengembangan Usaha Toko Al Azqia. Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan, 1(6), 857-866.
- Poluakan, F. A. 2016. Pengaruh Perubahan dan Pengembangan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Galesong Prima Manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 4(4), 1057-1067.
- Putri, D. F., & Nurlaila, N. (2022). Analisis Sistem Pencatatan Manual Laporan Keuangan Terhadap Kinerja Akuntan Di Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan. Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan, 1(6), 763-770.
- Quattrone, P., dan Hopper, T. 2001. What does organizational change mean? Speculations on a taken for granted category. Management accounting research, 12(4), 403-435.
- Simbolon, R., dan 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.
- Utami, A. B., Wibowo, E., dan Utami, S. S. (2017). Pengaruh Perubahan Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan, 17. 205-216.



Thoyib, A. 2005. Hubungan Kepemimpinan, Budaya, Strategi, dan Kinerja: Pendekatan Konsep. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 7(1), 60-73.