



---

## PENGARUH PERUBAHAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Shinta Amelia Putri<sup>1</sup>, Alif Syaridwan<sup>2</sup>, Dilla Agista Ningrum<sup>3</sup>, Hadita<sup>4</sup>, Imelda Ade Putri<sup>5</sup>, Jumawan<sup>6</sup>, Nanda Meilina Putri<sup>7</sup>, Rayhan Vansuri<sup>8</sup>

<sup>1</sup>Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

<sup>2</sup>Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

<sup>3</sup>Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

<sup>4</sup>Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

<sup>5</sup>Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

<sup>6</sup>Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

<sup>7</sup>Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

<sup>8</sup>Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

E-mail: [pshintaamelia@gmail.com](mailto:pshintaamelia@gmail.com)<sup>1</sup>, [202010325383@mhs.ubharajaya.ac.id](mailto:202010325383@mhs.ubharajaya.ac.id)<sup>2</sup>,  
[202010325371@mhs.ubharajaya.ac.id](mailto:202010325371@mhs.ubharajaya.ac.id)<sup>3</sup>, [hadita.universitas@gmail.com](mailto:hadita.universitas@gmail.com)<sup>4</sup>,  
[202010325367@mhs.ubharajaya.ac.id](mailto:202010325367@mhs.ubharajaya.ac.id)<sup>5</sup>, [jumawan@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:jumawan@dsn.ubharajaya.ac.id)<sup>6</sup>,  
[202010325385@mhs.ubharajaya.ac.id](mailto:202010325385@mhs.ubharajaya.ac.id)<sup>7</sup>, [202010325360@mhs.ubharajaya.ac.id](mailto:202010325360@mhs.ubharajaya.ac.id)<sup>8</sup>

---

### Article History:

Received: 05-11-2023

Revised: 21-11-2023

Accepted: 30-11-2023

### Keywords:

Perubahan Organisasi,  
Kinerja Karyawan

**Abstract:** Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari pengaruh perubahan organisasi terhadap kinerja karyawan dalam konteks lingkungan bisnis yang dinamis. Perubahan organisasi sering kali diperlukan untuk memenuhi permintaan pasar yang berubah dengan cepat, namun dampaknya terhadap karyawan dan kinerja mereka belum sepenuhnya dipahami. Metode penelitian yang digunakan adalah penulisan kualitatif dan penelitian kepustakaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perubahan organisasi mempunyai dampak yang signifikan kinerja karyawan..

---

© 2023 SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah

---

## PENDAHULUAN

Perubahan organisasi telah menjadi konstan dalam dunia bisnis modern. Di era globalisasi dengan persaingan yang semakin ketat dan perkembangan teknologi yang pesat, organisasi seringkali merasa perlu untuk beradaptasi dengan cepat atau bahkan mengalami transformasi besar-besaran (Islami & Sastika, 2023). Perubahan ini dapat mencakup restrukturisasi bisnis, penerapan teknologi baru, perubahan budaya organisasi, atau perubahan strategi bisnis. Namun perubahan tersebut tidak hanya mempengaruhi struktur dan proses organisasi tetapi juga mempunyai dampak yang signifikan terhadap karyawan. Karyawan merupakan aset organisasi yang paling penting dan merupakan kunci dalam mencapai tujuan bisnis. Oleh karena itu, pemahaman menyeluruh tentang bagaimana perubahan organisasi mempengaruhi kinerja karyawan sangatlah penting.

Dalam konteks ini, penelitian ini bertujuan untuk mempelajari dampak perubahan organisasi terhadap kinerja karyawan. Kinerja pegawai tidak hanya berkaitan dengan produktivitas tetapi juga aspek-aspek seperti kepuasan kerja, motivasi, komitmen terhadap organisasi dan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kontribusi pegawai terhadap organisasi. Penelitian ini akan mengeksplorasi berbagai aspek perubahan organisasi, termasuk faktor-faktor yang dapat mempengaruhi cara karyawan merespons perubahan tersebut.

Pertanyaan yang muncul mencakup sejauh mana komunikasi perubahan yang efektif, pelatihan yang tepat, dan dukungan manajemen dapat memitigasi dampak negatif perubahan terhadap karyawan, dan bagaimana faktor-faktor ini dapat meningkatkan kinerja mereka.

Dengan memahami dinamika perubahan organisasi dan dampaknya terhadap kinerja karyawan, organisasi dapat mengembangkan strategi manajemen perubahan yang lebih efektif. Hal ini tidak hanya membantu mempertahankan kinerja karyawan yang tinggi selama masa perubahan, namun juga dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk bersaing dan beradaptasi dalam lingkungan bisnis yang selalu berubah.

## **LANDASAN TEORI**

### **Perubahan Organisasi**

Perubahan organisasi adalah proses yang melibatkan perubahan signifikan dalam struktur, budaya, strategi, atau proses kerja suatu organisasi. Ini dapat mencakup perubahan dalam hierarki manajemen, teknologi yang digunakan, kebijakan dan prosedur, atau bahkan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi (Usmam, et al., 2019). Perubahan area (environmental change) memberikan tekanan pada organisasi untuk melakukan perubahan organisasi. Perubahan organisasi. Di tengah derasnya arus perubahan di kawasan, sebuah organisasi akan gagal jika tidak memberikan perhatian yang tepat.

### **Aspek Pemicu Perubahan**

Menurut beberapa sumber, baik aspek eksternal maupun internal suatu organisasi dapat menyebabkan perubahan. Di bawah ini adalah beberapa aspek eksternal yang dapat menyebabkan perubahan tergantung pada (Pertiwi & Atmaja, 2021) :

- 1) Kekuatan Kompetitif
- 2) Kekuatan Ekonomi
- 3) Kekuatan Politik
- 4) Kekuatan Globalisasi
- 5) Faktor Sosio-Demografis, dan
- 6) Kekuatan etika.

Akibat ketatnya persaingan dunia usaha, dinamika perekonomian dan politik di tingkat regional, nasional, dan internasional menjadi tidak stabil. Perkembangan teknologi informasi merupakan elemen penting dalam globalisasi ekonomi. Oleh karena itu, struktur sosial dan demografi sangatlah penting. Di dalam organisasi, terjadi perubahan pada aspek internal sebagai berikut:

- 1) Kapasitas dan semangat kerja pegawai
- 2) Tingkat pembelajaran karyawan,
- 3) Kesadaran diri yang besar,
- 4) Lingkungan kerja yang mendukung,
- 5) Fleksibilitas kerja dan
- 6) Reward dan jenjang karier yang fair.

### Empat Penanda Perubahan

Supardi melaporkan kalau buat mengenali terbentuknya pergantian bisa dilihat dari 4 penanda pergantian ialah:

- 1) Apa yang sesungguhnya terjalin dikala ini,
- 2) Apa yang hendak terjalin di masa mendatang apabila pergantian itu tidak terjalin.
- 3) Apa yang di idamkan orang menimpa keadaan di masa yang hendak tiba, dan
- 4) Gimana melaksanakan pergantian dari keadaan dikala ini ke keadaan sempurna di masa yang hendak tiba

### Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah ukuran sejauh mana seseorang atau sekelompok orang dalam asosiasi berhasil mencapai tujuan mereka. (Novia Ruth Silaen, 2021) “kinerja adalah ekspresi komprehensif dari kondisi perubahan selama periode waktu tertentu, khususnya hasil atau pencapaian yang mempengaruhi operasi industri dengan cara menggunakan sumber daya energi yang tersedia”. Berdasarkan definisi tersebut, kita mengetahui bahwa kinerja dibandingkan dengan kinerja pegawai; Untuk mencapai hasil yang baik, sumber daya manusia menjadi faktor yang baik. Sekalipun rencana tersebut telah disusun dengan baik, namun jika orang atau staf pelaksanaannya tidak kompeten atau mempunyai semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan tersebut tidak ada gunanya.

**Tabel 1: Hasil penelitian yang relevan terdahulu**

No	(Penulis, Tahun)	Penelitian Terdahulu	Kesamaan Artikel	Perbedaan Artikel
1	(Poluakan, 2016)	Kinerja karyawan dipengaruhi oleh perubahan dan pengembangan organisasi.	Kinerja karyawan dipengaruhi oleh perubahan organisasi.	Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh pengembangan organisasi.
2	(Sunaryo, 2017)	Kinerja karyawan dipengaruhi oleh perubahan yang terjadi di perusahaan, budaya perusahaan, dan perilaku kerja.	Perubahan dalam organisasi berdampak pada seberapa baik kinerja karyawan.	Kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya perusahaan, dan perilaku kerja.
3	(Debrike Shiskia Mudeng, 2017)	Kinerja pekerja dipengaruhi oleh perubahan dan pengembangan karir.	Perubahan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Kinerja pekerja juga dipengaruhi oleh pengembangan karir.
4	(PRAWIROD IRDJO, 2007)	Kinerja dan kepuasan karyawan dipengaruhi oleh perubahan organisasi dan budayanya.	Kinerja karyawan dipengaruhi oleh perubahan yang terjadi dalam organisasi.	Kinerja dan kepuasan karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi
5	(Daniel Jansen, 2019)	Perubahan organisasi, budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Perubahan organisasi memiliki pengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan	Kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi, dan motivasi kerja.

## **METODE PENELITIAN**

Artikel ilmiah ini ditulis melalui pemakaian metode penelitian kualitatif serta pengkajian kepustakaan. Meneliti hubungan pengaruh antara variabel lain. Kajian sastra diperoleh atas buku, jurnal online, serta media online lainnya. Mempelajari literatur atas topik tertentu bisa selaku pengalaman akademis yang bermanfaat. Studi ini harus dianggap selaku langkah penting atas pengkajian maupun pengembangan yang akan bisa dipakai guna bidang apa pun, apa pun disiplin ilmunya. Tujuan penelitian kepustakaan yakni guna memberikan landasan atau dasar bagi pengkajian yang relevan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pembahasan artikel tinjauan pustaka berikut ini didasarkan pada kajian teori yang sudah ada maupun kajian-kajian terkait sebelumnya:

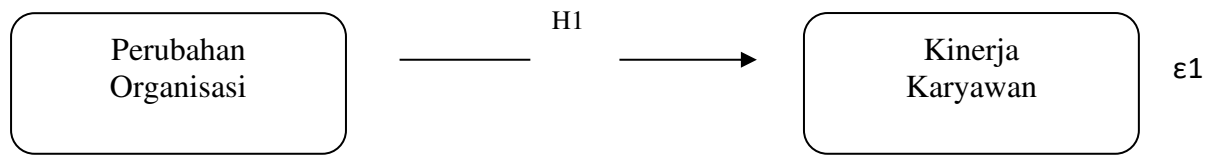
### **Pengaruh Perubahan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Berikut adalah beberapa dampak utama perubahan organisasi terhadap kinerja karyawan:

1. Ketidakamanan dan kecemasan: Perubahan organisasi seringkali menimbulkan ketidakpastian di kalangan karyawan. Mereka mungkin khawatir tentang nasib pekerjaan mereka, tanggung jawab baru, atau perubahan dalam dinamika tim. Ketidakpastian ini dapat mempengaruhi konsentrasi dan produktivitas mereka.
2. Motivasi dan komitmen: Dampak perubahan organisasi terhadap motivasi karyawan bisa bermacam-macam. Jika perubahan dikelola dengan baik dan karyawan merasa dilibatkan dalam prosesnya, hal ini dapat meningkatkan motivasi mereka. Namun, jika perubahan dipaksakan atau tidak dijelaskan dengan baik, motivasi dan komitmen dapat terganggu.
3. Kemampuan dan keterampilan: Perubahan seringkali mengharuskan karyawan untuk mengembangkan keterampilan baru atau beradaptasi dengan perkembangan teknologi. Dengan pelatihan yang tepat, hal ini dapat meningkatkan kinerja mereka. Namun, kurangnya pelatihan dapat menghambat kemampuan mereka untuk bekerja dengan baik.
4. Dukungan manajemen: Dukungan manajemen sangat penting. Karyawan yang merasa didukung oleh manajernya dalam menghadapi perubahan lebih mungkin mempertahankan kinerja yang baik.
5. Komunikasi: Komunikasi yang efektif mengenai alasan perubahan, rencana implementasi, dan dampaknya terhadap pekerjaan karyawan sangatlah penting. Komunikasi yang buruk atau tidak jelas dapat menimbulkan kebingungan dan ketidakpastian.
6. Resistensi terhadap perubahan: Beberapa karyawan mungkin merespons perubahan dengan penolakan. Perlawanan ini jika tidak dikelola dengan baik dapat merugikan kinerja mereka dan mengganggu semangat tim.
7. Kepuasan kerja: Dampak perubahan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan mungkin berbeda-beda. Perubahan yang memperbaiki lingkungan kerja atau memberikan peluang pertumbuhan dapat meningkatkan kepuasan. Namun, perubahan yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja atau menciptakan ketidakpastian dapat merugikan kepuasan kerja.
8. Pengaruh budaya organisasi: Budaya organisasi yang mendukung perubahan dan inovasi dapat berdampak besar terhadap kinerja karyawan. Jika budaya mendorong eksperimen dan pembelajaran, karyawan akan cenderung berkinerja lebih baik ketika menghadapi perubahan.

### Conceptual Framework

Setelah mempelajari teori penelitian dan membahas pengaruh antar variabel, maka diperoleh kerangka refleksi sebagai berikut:



**Gambar 1: Conceptual Framework**

Sesuai Figure, maka: Perubahan Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Ada sejumlah variabel berbeda tentang variabel ini yang dapat mempengaruhinya. Kinerja Karyawan, diantaranya adalah :

1. Budaya Organisasi: (Sunaryo, 2017), (PRAWIRODIRDJO, 2007), (Daniel Jansen, 2019)
2. Lingkungan Kerja : (Risky Nur Adha, 2019), (Tomy Sun Siagian, 2018), (Nabawi, 2019)

### KESIMPULAN

Penelitian ini memberikan wawasan tentang bagaimana perubahan organisasi mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu bisnis. Perubahan organisasi secara langsung dapat mempengaruhi motivasi, komitmen, kecemasan, kemampuan, kepuasan kerja, manajemen, komunikasi dan budaya organisasi karyawan, dan mungkin secara langsung mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

### SARAN

Melihat temuan saat ini, masih terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, selain perubahan organisasi. Untuk memperluas penelitian, peneliti lain dapat menambahkan variabel lain. Untuk menggali lebih dalam, Anda perlu memikirkan ilustrasi yang lebih luas. Tujuannya agar kesimpulan yang diambil dari penelitian mempunyai cakupan yang lebih luas.

### DAFTAR REFERENSI

- [1] Daniel Jansen, D. J. (2019). PENGARUH PERUBAHAN ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN. *Jurnal EMBA*.
- [2] Debrike Shiskia Mudeng, A. T. (2017). PENGARUH PERUBAHAN ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP. *Jurnal EMBA*, 2859-2867.
- [3] Islami, N., & Sastika, M. (2023). Manajemen Perubahan (Studi Literatur).
- [4] Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- [5] Novia Ruth Silaen, S. R. (2021). Kinerja Karyawan.
- [6] Pertiwi, N., & Atmaja, H. E. (2021). LITERATURE REVIEW: PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MANAJEMEN PERUBAHAN DI ORGANISASI. *Jurnal EK&BI*.
- [7] Poluakan, F. A. (2016). THE EFFECT OF CHANGE AND ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT TO EMPLOYEE PERFORMANCE PT. SINAR GALESONG PRIMA MANADO. *Jurnal EMBA*.

- [8] PRAWIRODIRDJO, A. S. (2007). ANALISIS PENGARUH PERUBAHAN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN DAN KINERJA PEGAWAI DIREKTORAT JENDERAL PAJAK.
- [9] Risky Nur Adha, N. Q. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*.
- [10] Sunaryo. (2017). Pengaruh Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi Dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sisirau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 101-114.
- [11] Tomy Sun Siagian, H. K. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- [12] Usmam, M., Akbar, S. A., Rafsanjani, Munawir, Viena, V., Yoestara, M., . . . Putri, Z. (2019). INOVASI PRODUK PENELITIAN PENGABDIAN MASYARAKAT & TANTANGAN ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0.