



MANAJEMEN PERUBAHAN ORGANISASI SEBAGAI UPAYA PENINGKATAN KINERJA PERUSAHAAN DI PT.INDOFOOD

Hanny Novita Ramadhan¹, Afifah Faizah Kamilah Muis², Muhammad Choirudin³, Muhammad Reyhan R⁴, Muthia Novita Ramadhani⁵, Naufal Yudha⁶, Jumawan⁷, Hadita⁸

¹Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

²Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

³Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

⁴Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

⁵Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

⁶Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

⁷Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

⁸Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

E-mail: hannynovita8@gmail.com¹, afifahfaiza22@gmail.com², muhammadchoirudin29@gmail.com³, reyhancmng@gmail.com⁴, muthianr93@gmail.com⁵, naufalyudha50@gmail.com⁶, jumawan@dsn.ubharajaya.ac.id⁷, hadita.universitas@gmail.com⁸

Article History:

Received: 30-10-2023

Revised: 10-11-2023

Accepted: 17-11-2023

Keywords:

Perubahan Organisasi,
Perusahaan Indofood

Abstract: Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji perkembangan upaya peningkatan kinerja PT. Indofood membantu para pelaku ekonomi menjaga kelangsungan kelembagaan yang baik dan meningkatkan kinerja dalam jangka panjang dan jangka pendek untuk menentukan kemana negara ini tumbuh di era globalisasi. struktur perubahan organisasi. Itu bagus dan benar. PT Indofood Sukses Makmur merupakan salah satu industri yang bertujuan untuk terus meningkatkan kinerjanya setiap tahunnya. Oleh karena itu, tugas penelitian ini adalah (1) mengidentifikasi faktor-faktor struktural terhadap perubahan organisasi, dan (2) mengidentifikasi dampak perubahan struktur organisasi pada PT. Indofood, (3) analisis proses perubahan organisasi bisnis PT Indofood, dan (4) analisis hasil yang dicapai dalam mendukung perubahan organisasi divisi PT Indofood. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penyebab perubahan organisasi adalah (1) respon terhadap kebutuhan dan preferensi konsumen, (2) persaingan dari perusahaan lain di industri yang sama, dan (3) fluktuasi situasi perekonomian Indonesia. . (4) Terdapat permasalahan pada kapasitas personel PT. Makanan India, (5) Faktor lingkungan sekitar. Proses mencapai perubahan di PT. Makanan India pada umumnya serupa sifatnya, lembut dan teratur dalam perkembangan atau tahapannya (antara perubahan). Faktor-faktor yang mendorong perubahan meliputi (1) pemerintah, (2)

kebijakan perusahaan, dan (3) ketersediaan bahan yang digunakan untuk melakukan inovasi proses pewarnaan. Faktor-faktor yang menghambat perubahan organisasi antara lain (1) ketakutan akan munculnya pesaing baru, dan (2) keragaman ide dan konsep di kalangan pengusaha dalam industri yang sama.

© 2023 SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah

PENDAHULUAN

Organisasi modern dihadapkan pada berbagai permasalahan, antara lain permasalahan sumber daya manusia yang semakin meningkat dan persaingan antar perusahaan yang semakin ketat sebagai solusi terhadap situasi perekonomian di era globalisasi. Dengan munculnya berbagai usaha kecil dan menengah, persaingan antar perusahaan semakin meningkatkan kinerja perusahaan. Dalam lanskap persaingan saat ini, setiap perusahaan memerlukan perencanaan strategis yang baik.

Meningkatkan nilai perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pemimpin yang efektif perlu memandang peran mereka dalam mengelola perubahan sebagai sebuah komitmen, bukan sekadar aktivitas yang dilakukan satu kali saja. Perubahan mencakup pola pikir individu dan kelompok dalam suatu organisasi, dan pada akhirnya berarti perubahan perilaku organisasi. Mengelola perubahan dan mempelajari perubahan memerlukan pemahaman ilmu sosial multidisiplin. Selain perubahan yang efektif, perusahaan juga harus menerapkan strategi perusahaan dan mengembangkan strategi perubahan organisasi.

Strategi atau langkah yang diterapkan untuk pengembangan sumber daya manusia dapat berupa pelatihan. Pelatihan adalah proses pelatihan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, dimana setiap karyawan memperoleh pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu. Pelatihan adalah alat yang efektif untuk mengatasi tantangan masa depan dan operasi bisnis yang berubah dengan cepat. Perusahaan juga dapat memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk berbagi ide bahkan memberikan reward dan punishment agar karyawan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan di bidang keahliannya. Dengan strategi ini diharapkan dapat membentuk pola pikir staf yang berkualitas, dan tentunya akan meningkatkan kinerja staf serta berdampak positif terhadap perkembangan perusahaan atau organisasi.

Sebuah studi yang menganalisis perubahan organisasi spesifik yang terjadi setelah privatisasi (Pratiwi dan Aslami, 2022). Peneliti menganalisis dampak perubahan tingkat tata kelola perusahaan (jenis kepemilikan/type kepemilikan) secara lebih rinci dari perspektif teori keagenan. struktur dan substrat). . . Strategi perusahaan dan bagaimana pengaruhnya terhadap desain mekanisme penghargaan. Hasil: (1) Variabel yang secara tradisional diasosiasikan dengan kebebasan taktis menyebabkan perubahan signifikan dalam pengelolaan mandiri setelah privatisasi. (2) Pemilik baru perusahaan akan mempengaruhi strategi perusahaan setelah privatisasi. Terakhir, struktur rencana kompensasi jelas konsisten dengan strategi perusahaan pascaprivatisasi.

Tujuan dari penelitian ini (Hakim, 2018) adalah untuk menjelaskan peran budaya organisasi dalam beradaptasi terhadap dinamika resistensi dan promosi perubahan, serta untuk menjelaskan mekanisme kerja di balik model perubahan organisasi dalam konteks organisasi. . budaya. Hasil penelitian ini menguraikan dua sumber resistensi dan fasilitasi. Masing-masing muncul dari kesesuaian budaya antara isi (inisiatif strategis) dan proses

(strategi implementasi) elemen perubahan strategis. Interaksi dinamis antara penyebab independen resistensi dan fasilitasi diperiksa dalam konteks model budaya organisasi yang dikaitkan dengan teori bukti empiris, dan pengaruh kesesuaian budaya dalam kaitannya dengan implementasi perubahan diperiksa. .

Jika Anda mengambil langkah-langkah untuk lebih mengembangkan departemen sumber daya manusia, Anda akan melihat peningkatan efisiensi karyawan Anda. Kinerja organisasi merupakan respon terhadap berhasil tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Efisiensi adalah kualitas dan kuantitas hasil kerja seseorang atau kelompok dalam suatu kegiatan tertentu, yang dihasilkan dari kemampuan atau proses alamiah dan keinginan untuk mencapainya.

Rumusan Masalah

Berdasarkan penelitian diatas, maka peneliti mengidentifikasi rumusan masalah sebagai berikut :

- 1) Bagaimana pengaruh dari perubahan organisasi terhadap nilai Perusahaan ?
- 2) Bagaimana cara meningkatkan kompetensi SDM PT. Indofood ?
- 3) Bagaimana pengaruh kinerja SDM dari perubahan organisasi dan ukuran Perusahaan selama periode dilakukan ?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui apa pengaruh dari perubahan organisasi terhadap nilai perusahaan.
- 2) Untuk mengetahui seberapa besar peningkatan kompetensi SDM pada PT. Indofood
- 3) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kinerja SDM dan ukuran perusahaan secara simultan terhadap nilai perusahaan.

Manfaat Penelitian dari penelitian ini adalah :

- 1) Secara teoritis diharapkan dapat memberikan informasi dan pemahaman lebih khususnya seberapa besar dampak perubahan organisasi, peningkatan kompetensi SDM dan seberapa besar dampak kinerja SDM terhadap nilai perusahaan di PT. Indofood berhasil dan dapat berkontribusi dalam pengembangan teori khususnya studi HRM.
- 2) Dalam pelaksanaannya diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan informasi bagi perusahaan mengenai operasional bisnis atau cara-cara yang harus dilakukan ketika perusahaan mempunyai masalah pribadi, diharapkan dapat menambah pengetahuan pemegang saham tentang informasi PR dalam pembuatannya. keputusan dalam penciptaan dan dapat menambah pengetahuan pembaca serta sebagai referensi atau bahan penelitian selanjutnya dan tambahan pembahasan ilmiah.

LANDASAN TEORI

Manajemen Perubahan Organisasi

Sistem terstruktur yang disebut manajemen perubahan menggunakan alat, sumber daya, dan keahlian implementasi untuk mendukung perubahan yang bertujuan berdampak pada orang, tim, atau organisasi. Inisiatif dan strategi yang diterapkan secara tradisional. Untuk mengurangi dampak proses perubahan, transisi dari keadaan saat ini ke keadaan baru menjadi lebih cepat dan lebih baik. Kita semua memiliki tujuan yang sama untuk

mencapai perubahan organisasi. Hal ini memungkinkan Anda mentransformasi organisasi Anda dalam berbagai cara, membuat perubahan seiring waktu untuk mencapai tujuan Anda, dan menavigasi perubahan besar di masyarakat. kedatangan. Perubahan dapat menjadi inspirasi karena merupakan kekuatan yang dahsyat (Tri Murti et al., 2021).

Perubahan lingkungan bisnis dan ekonomi. Kemajuan teknologi mempunyai dampak yang signifikan terhadap peluang bisnis yang berubah cukup cepat, seperti halnya setiap bisnis harus beradaptasi terhadap perubahan perekonomian, baik yang bersifat global maupun spesifik era. Sistem, taktik pemasaran bisnis, dan proses penjualan semuanya dipengaruhi secara signifikan oleh perubahan saat ini. Perubahan-perubahan ini mempunyai dampak yang signifikan terhadap bagaimana bisnis dapat terus tumbuh dan bersaing satu sama lain (Pratiwi & Aslami, 2022).

Faktor Penyebab Perubahan Faktor yang berpengaruh, seperti faktor lingkungan internal dan eksternal organisasi, dapat menyebabkan perubahan. Faktor pendorong perubahan dalam organisasi yang terlibat adalah faktor internal yang dapat berasal dari berbagai sumber, seperti:

1. Hubungan antar anggota
2. Masalah pada proses kolaborasi.
3. Masalah keuangan

Hubungan antara kepentingan anggota organisasi pada umumnya dan anggota individu merupakan masalah umum yang diwujudkan dalam bentuk masalah komunikasi. Berikut beberapa contoh faktor lingkungan eksternal yang mempengaruhi perubahan organisasi:

1. kekuatan ekonomi,
2. kekuatan politik,
3. pengaruh globalisasi,
4. kekuatan politik,
5. dan kekuatan sosio-demografis
6. otoritas moral,

Penyebab perubahan yang berasal dari luar disebut juga dengan lingkungan, disebut dengan faktor eksternal. Dunia usaha beradaptasi terhadap perubahan lingkungan. Oleh karena itu, organisasi jarang mengalami perubahan yang signifikan tanpa mendapat dukungan kuat dari orang-orang di sekitarnya. Ada empat tanda perubahan. Supardi menguraikan empat indikator perubahan yang dapat digunakan untuk melihat perubahan. Masa depan (keadaan saat ini) adalah keadaan normal.

1. Apa yang sebenarnya terjadi saat ini.
2. Apa yang akan terjadi di masa depan jika tidak ada perubahan.
3. Apa yang diinginkan individu untuk keadaannya di masa depan.

Kinerja Karyawan

Efisiensi berasal dari kata efisiensi kerja atau efisiensi aktual, yang merujuk pada hasil kerja atau pencapaian nyata seseorang. Menurut perencanaan strategis organisasi, efektivitas diartikan sebagai sejauh mana suatu kegiatan, program atau kebijakan mewujudkan tujuan, sasaran, visi dan misi perusahaan. Salah satu ukuran untuk mengevaluasi suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Salah satu aspek kinerja seorang karyawan yang dapat diamati secara langsung adalah bagaimana dia melakukan setiap pekerjaan, posisi, atau peran dalam organisasi. Selain itu, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja (Koputer dan Jikem, 2022).

Kinerja dapat dikenali dan diukur dengan membandingkan individu atau kelompok karyawan terhadap kriteria keberhasilan atau kriteria yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, tanpa ukuran keberhasilan, mustahil menilai kinerja individu atau organisasi tanpa tujuan pengukuran. Faktanya, karyawan tetap dapat mengukur kinerjanya melalui cara-cara informal seperti komentar positif atau negatif dan evaluasi dari atasan, rekan kerja, bahkan bawahan. Namun evaluasi kinerja juga harus mencakup evaluasi yang formal, terstruktur (dan terukur) (Wardani et al., 2016).

METODE PENELITIAN

Desain penelitian merupakan uraian mengenai suatu rencana atau desain yang dapat digunakan dalam metode penelitian. Metode penelitian kemudian akan membantu menjelaskan hasil rencana baik dalam laporan maupun tanggapan peneliti. Dalam penelitian ini, kami menggunakan metode penelitian kualitatif untuk menganalisis aktivitas perusahaan dalam strategi bisnis dan persaingan, strategi tingkat bisnis, dan strategi kerjasama. (Sugiyono 2018). Objek kajian adalah yang dipelajari dengan perhatian khusus. Tujuan dari makalah penelitian adalah untuk menganalisis sesuatu yang baru atau yang sudah ada. Dalam proses penelitian tentunya harus ada suatu objek atau pokok permasalahan yang dibahas dan dianalisis. Sasaran survei kali ini adalah PT yang terkenal memproduksi kebutuhan sehari-hari masyarakat Indonesia. Indofood Sukses Makmur Tbk. Dengan objek penelitian ini, kami menganalisis strategi untuk meningkatkan organisasi dan persaingan terhadap perusahaannya. (Attila dkk. 2023). Metode analisis data merupakan bagian dari proses analisis pengumpulan data primer atau sekunder dan mengolahnya untuk menarik kesimpulan untuk pengambilan keputusan. Metode ini dibagi menjadi dua bagian utama, kualitatif dan kuantitatif, tergantung pada jenis datanya. Namun metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Metode kualitatif mengumpulkan dan mengolah informasi menjadi fakta yang dapat diteliti dan dijadikan tolak ukur penelitian bisnis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penyebab perubahan

Perubahan ini ditandai dengan semakin pesatnya adopsi teknologi informasi dan komunikasi, serta berdampak pada berbagai aspek kehidupan masyarakat, mulai dari cara bekerja, berkomunikasi, hingga berbelanja. Di era Society 5.0, kemampuan beradaptasi dan menerapkan manajemen perubahan menjadi sangat penting bagi organisasi maupun individu di tengah persaingan yang semakin ketat. Banyak perusahaan harus menerapkan bekerja dari rumah atau mengurangi jumlah karyawan di kantor untuk mengurangi risiko penyebaran virus. Hal ini memerlukan adaptasi dalam hal infrastruktur teknologi, komunikasi dan pengelolaan sumber daya manusia untuk menjaga produktivitas. Di sisi lain, work-life balance karyawan terganggu karena harus bekerja dari rumah. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga dapat mempengaruhi burnout. Manajemen perubahan adalah proses dimana organisasi atau individu melakukan perubahan dalam cara mereka beroperasi untuk mencapai tujuan yang lebih baik. Di era Society 5.0, manajemen perubahan menjadi sangat penting karena pengenalan teknologi dan perubahan yang cepat dapat mempengaruhi organisasi dalam waktu yang sangat singkat. Oleh karena itu, organisasi harus memastikan bahwa dirinya siap menghadapi perubahan yang terjadi dan dapat beradaptasi dengan cepat.

Dampak perubahan

Kinerja perusahaan yang kurang memuaskan tercermin dari omset Indofood pada tahun 2009 sebesar Rp 37,4 triliun, turun dari Rp 38,8 triliun pada tahun 2008 (Rahmadiyah & Sunardi, 2022). Situasi ini memaksa Indofood mengambil langkah strategis dengan menerapkan perubahan struktur internal untuk menyelesaikan permasalahan perusahaan. Restrukturisasi Indofood dilakukan dengan memisahkan divisi CBP (Produk Bermerek Konsumen) menjadi unit bisnis tersendiri. Perusahaan baru tersebut 99,9 persen dimiliki oleh PT Indofood, Tbk yang mulai beroperasi pada awal 2010. Peningkatan nilai perusahaan melalui proses restrukturisasi merupakan upaya untuk mengembangkan perusahaan. Pemegang saham melihat pertumbuhan Indofood untuk menambah kekayaan. Hal terburuk juga bisa terjadi ketika nilai perusahaan meningkat namun tidak diimbangi dengan pertumbuhan perusahaan. Pertumbuhan perusahaan yang pesat tidak memenuhi harapan yang tinggi dari para pemegang saham, sehingga menurunkan pengembalian nilai perusahaan dalam jangka panjang. Tujuan restrukturisasi tidak hanya untuk mengatasi permasalahan bisnis jangka pendek, namun harus memberikan solusi jangka panjang agar perusahaan dapat terus berkembang. Penelitian ini menganalisis dampak penjualan perusahaan terhadap proses restrukturisasi internal terhadap tanggung jawab dan arah perusahaan Indofood. Restrukturisasi yang dilakukan Indofood merupakan upaya untuk menghasilkan nilai tambah guna mempertahankan pertumbuhan berkelanjutan yang ingin dipertahankan perusahaan di masa depan. Berdasarkan latar belakang di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja perusahaan sebelum terjadinya perubahan struktural yang berujung pada restrukturisasi Indofood dan menganalisis seberapa besar sinergi yang tercipta antara Indofood dan pengelolaan laba Indofood sebagai dampaknya. restrukturisasi makanan indo Nilai perusahaan. untuk menganalisis dampak restrukturisasi ekuitas pemegang saham dan strategi distribusi Indofood. H. orientasi jangka panjang restrukturisasi perusahaan (Rahmadiyah & Sunardi, 2022).

Proses perubahan

Berikut beberapa proses manajemen perubahan PT Indofood:

1. Tugas manajemen strategis: PT Indofood membutuhkan tenaga kerja yang berkualitas untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya di masa depan.
2. PT. Strategi Berkelanjutan Kesuksesan Indofood CBPPT Indofood berupaya meningkatkan hubungan baik antara karyawan dan manajemen di semua tingkatan untuk saling menguntungkan dan melindungi pasar.
3. Analisis Strategi Restrukturisasi PT Indofood direorganisasi dengan membagi mie dan barang konsumsi bermerek menjadi perusahaan baru bernama PT.
4. Penerapan manajemen strategis Laporan penelitian penerapan manajemen strategis PT Indofood SuksesMakmur, Tbk (2012) mengungkapkan bahwa praktik manajemen strategis telah diterapkan di perusahaan.
5. Manajemen Perubahan PT. Makalah makanan India berjudul "Perubahan Manajemen PT. Indofood" membahas tentang manajemen perubahan dalam perusahaan, yang mengungkapkan bahwa PT Indofood telah mengadopsi praktik manajemen strategis dan menjalani restrukturisasi di masa lalu.

Untuk mengelola perubahan secara efektif, organisasi dapat fokus pada menjaga hubungan baik dengan karyawannya, memberikan kesempatan pelatihan dan pengembangan, dan memastikan tenaga kerja yang berkualitas. Selain itu, organisasi dapat mengembangkan proses manajemen perubahan formal yang mencakup komunikasi yang

jas, keterlibatan pemangku kepentingan, dan strategi manajemen risiko (Rahmadiyah & Sunardi, 2022).

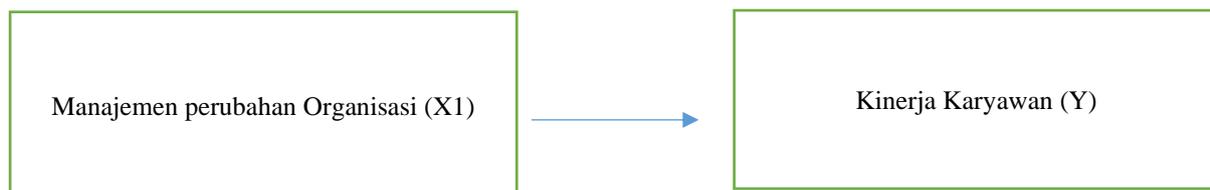
Faktor Pendukung

Perubahan organisasi itu mudah dilakukan dengan adanya faktor pendukung, semakin banyak faktor pendukungnya kemudian tujuan perubahan direncanakan akan terwujud. Faktor kontribusi amandemen pertama adalah pengesahan dari pemerintah. Berikut adalah beberapa faktor pendukung manajemen perubahan yang dapat dipertimbangkan oleh PT Indofood berdasarkan hasil pencarian:

1. Penyesuaian PT Indofood telah menyesuaikan produknya dengan keinginan pelanggan. Teknik ini dapat digunakan untuk mengelola perubahan dengan melibatkan pelanggandalam proses dan memastikan bahwa kebutuhan mereka terpenuhi.
2. Untuk mempromosikan hubungan interpersonal yang baik PT Indofood berupaya untuk meningkatkan hubungan baik antara karyawan dan manajemen di semua tingkatan untuk saling menguntungkan dan menjaga pasar. Teknik ini dapat digunakan untuk mengelola perubahan dengan melibatkan karyawan dalam proses dan memastikan bahwa mereka termotivasi dan terlibat.
3. Restrukturisasi PT Indofood telah mengalami restrukturisasi. Teknik ini dapat digunakan untuk mengelola perubahan dengan menata ulang struktur perusahaan agar lebih sesuai dengan tujuannya.
4. Manajemen strategis PT Indofood telah menerapkan praktik manajemen strategis. Teknik ini dapat digunakan dalam manajemen perubahan dengan mengembangkan strategi dan rencana yang jelas untuk mengimplementasikan perubahan.
5. Pelatihan dan Pengembangan PT Indofood memahami pentingnya memahami dan mengelola sumber daya manusia, strategi rekrutmen dan pelatihan, serta kompensasi dan tunjangan. Teknik ini dapat digunakan untuk mengelola perubahan dengan memberikakesempatan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan untuk memastikan mereka memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mengelolaperubahan secara efektif.
6. Komunikasi Komunikasi yang jelas sangat penting untuk manajemen perubahan yang efektif. PT Indofood dapat mempertimbangkan untuk mengembangkan rencana komunikasi formal yang mencakup pembaruan rutin, mekanisme umpan balik, dan strategi keterlibatan pemangku kepentingan. Dengan menggunakan teknik ini, PT Indofood dapat mengelola perubahan secara efektif dan memastikan mencapai tujuannya.

Conceptual Framework

Kerangka atau kerangka konseptual dalam artikel ini diperoleh dengan mempertimbangkan bagaimana topik tersebut dinyatakan, penelitian teoritis, penelitian lain yang di bahas di atas, serta pembahasan terkait pengaruh antara variable-variabel tersebut:



Kesimpulan kerangka konseptual yang di tunjukan pada grafik di atas mengarah pada kesimpulan sebagai berikut:

Selain dua variable luar tersebut, berbagai variable tambahan dapat mempengaruhi pilihan pembeli, seperti:

- Manajemen strategis : (Haris et al., 2023), (Syahputri & Aulia, n.d.), dan (Sujito et al., 2020)
- Daya Saing : (Sri Susilo, 2010), (Alwendi, 2020), dan (Lena Ellitan, 2002)

KESIMPULAN

Perubahan ini ditandai dengan semakin pesatnya adopsi teknologi informasi dan komunikasi. Ini berdampak pada berbagai aspek kehidupan masyarakat, seperti komunikasi, bekerja, dan berbelanja. Beradaptasi dan menerapkan manajemen perubahan di era Society 5.0 sangat penting bagi perusahaan dan individu di tengah persaingan yang semakin ketat. Untuk mengurangi risiko penyebaran virus, banyak bisnis harus menerapkan bekerja dari rumah atau mengurangi jumlah karyawan di kantor. Untuk menjaga produktivitas, infrastruktur teknologi, komunikasi, dan pengelolaan sumber daya manusia harus disesuaikan. Karena harus bekerja dari rumah, work-life balance karyawan terganggu. Burnout dapat disebabkan oleh ketidakseimbangan antara kehidupan keluarga dan pekerjaan.

Proses yang dilakukan oleh sebuah organisasi atau individu untuk mengubah cara mereka bekerja untuk mencapai tujuan yang lebih baik dikenal sebagai manajemen perubahan. Proses manajemen perubahan PT Indofood adalah sebagai berikut:

1. Tugas manajemen strategis: PT Indofood membutuhkan tenaga kerja yang berkualitas untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya di masa depan.
2. PT. Strategi Berkelanjutan Kesuksesan Indofood CBPPT: PT Indofood berusaha untuk meningkatkan hubungan baik antara karyawan dan manajemen di semua tingkatan untuk keuntungan bersama dan untuk melindungi pasar.
3. Analisis Strategi Restrukturisasi PT Indofood mengubah organisasinya dengan menggabungkan mie dan barang konsumsi bermerek menjadi PT baru.
4. Aplikasi manajemen strategis: Laporan penelitian yang dilakukan oleh PT Indofood SuksesMakmur, Tbk (2012) menunjukkan bahwa perusahaan telah menerapkan strategi manajemen.
5. Manajemen Perubahan PT: Makalah makanan India berjudul "Perubahan Manajemen PT. Indofood" membahas manajemen perubahan PT Indofood dan menunjukkan bahwa perusahaan telah menerapkan praktik manajemen strategis dan melakukan restrukturisasi di

SARAN

Menganalisis penyebab, akibat, faktor pendukung, faktor penghambat dan sumber resistensi terhadap perubahan, peneliti menyarankan agar PT. Para pemimpin bisnis INDOFOOD berharap dapat menjadi perusahaan makanan yang selalu mengedepankan kualitas dan kemasan sederhana yang menarik konsumen dalam dan luar negeri. Mengingat fokus manajemen dalam menghasilkan berbagai inovasi di dalam perusahaan khususnya yang berkaitan dengan pengembangan personel, maka PT. Indofood Tbk tidak mengambil keputusan yang tepat berdasarkan informasi yang benar. Dengan teknologi yang dimiliki PT. Indofood Tbk dapat berproduksi dengan baik.

DAFTAR REFERENSI

- [1] Alwendi, A. (2020). Penerapan E-Commerce Dalam Meningkatkan Daya Saing Usaha. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(3), 317. <https://doi.org/10.38043/jmb.v17i3.2486>
- [2] Hakim, L. (2018). Manajemen Perubahan Organisasi Sebagai. *Managemen Dan Bisnis*, 3(1410–4571), 49–63.
- [3] Haris, M., Kurniasari, I. H., & Digital, U. T. (2023). *ANALISA KUALITAS PRODUK PADA UMKM KRIPIK*. 6(2), 373–379.
- [4] Komputer, J. I., & Jikem, M. (2022). *3844-Article Text-6611-1-10-20220712*. 2(2), 2427–2439.
- [5] Lena Ellitan. (2002). Praktik-Praktik Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(2), pp.65-76. <http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/man/article/view/15623>
- [6] Pratiwi, A. I., & Aslami, N. (2022). *Ayu Intan Pratiwi, 2 Nuri Aslami*. 3, 475–482.
- [7] Rahmadiyah, D., & Sunardi, N. (2022). The Effect of Leverage and Profitability on Firm Value at PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. *IDEA (Indonesian Development of ...)*, 47–55. <https://ojs.ideanusa.com/index.php/idea/article/view/7>
- [8] Sri Susilo, Y. (2010). Strategi Meningkatkan Daya Saing Umkm Dalam Menghadapi Implementasi Cafta Dan Mea. *Buletin Ekonomi Agustus*, 8(2), 70–170.
- [9] Sujito, Faiz, M. R., Wirawan, I. M., Putranto, H., Syah, A. I., Mayrawan, D., & K, F. S. Y. (2020). Pemanfaatan teknologi informasi untuk meningkatkan legalitas perijinan dan pemasaran pada UMK baking lovers lawang. *Seminar Nasional Teknologi Pada Masyarakat*, 2(1), 1–5.
- [10] Syahputri, M., & Aulia, A. (n.d.). *PENINGKATAN KUALITAS PRODUK DAN HARGA UMKM SOTO AYAM SURABAYA “CAK NOER” KARAWANG*. 7(2), 181–191.
- [11] Tri Murti, H., Puspita, V., & Ratih, P. (2021). Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Manajemen Perubahan Organisasi dalam Mendukung Bisnis Berkelanjutan Pasca Covid-19 pada UMKM di Kota Bengkulu (Utilization of Information Technology and Organizational Change Management to support Post-Covid 19 Sustainable Business for MSMEs in Bengkulu City). *Jurnal Bisnis Dan Pemasaran Digital (JBPD)*, 1(1), 33–41.
- [12] Wardani, R. K., Mukzam, D. M., & Mayowan, Y. (2016). (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 31(1), 58–65. [ttp://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/download/1213/1395](http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/download/1213/1395)