

## DAMPAK PERUBAHAN ORGANISASI PT. SUMBER IZUMI MAS PERKASA

Imran Ilyas<sup>1</sup>, Asheeva Zahra Malika<sup>2</sup>, Azylla Febriyanti<sup>3</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Manajemen, STIE Pembangunan, Tanjungpinang

<sup>1</sup>imran@stie-pembangunan.ac.id, <sup>2</sup>asheevazahra22@gmail.com, <sup>3</sup>azyllaaafbrynti@gmail.com

### Abstrak

Dunia bisnis dapat lebih cepat berubah karena globalisasi, investasi, perubahan teknologi yang cepat sehingga mendorong organisasi dan individu yang terlibat dalam mengelola perubahan pada organisasi. Perubahan yang terjadi pada semua aspek memiliki dampak jangka panjang pada perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh deskripsi dan penjelasan mengenai perubahan organisasi pada PT. Sumber Izumi Mas Perkasa. Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif yaitu mendekati masalah yang diteliti dengan menggunakan metode kualitatif yaitu wawancara secara mendalam dengan narasumber. Penelitian menemukan bahwa perubahan dalam struktur organisasi lebih bersifat rotasi posisi, sedangkan peningkatan sistem produksi dilakukan melalui upgrading mesin yang signifikan, meningkatkan kapasitas produksi dari 100 botol per jam menjadi hingga 3.000 botol per jam. Selain itu, perusahaan berkomitmen untuk memenuhi tuntutan pasar yang terus berubah dan menjaga kualitas produk. Tantangan yang dihadapi termasuk penyesuaian kecepatan kerja karyawan dan resistensi terhadap perubahan, meskipun pelatihan yang diberikan membantu mereka beradaptasi. Dampak positif dari perubahan ini terlihat dalam efisiensi produksi dan budaya kerja yang lebih terbuka terhadap inovasi. Penelitian ini memberikan wawasan tentang bagaimana perusahaan dapat mengelola perubahan untuk meningkatkan daya saing di industri yang dinamis.

**Kata Kunci:** perubahan organisasi, teknologi

### Abstract

*The business world can change faster due to globalization, investment, high information technology and the rapid pace of technological change that can encourage organizations and individuals involved in managing changes to the organization. Changes that occur in all aspects have a long-term impact on the company. This research aims to obtain a description and explanation of the organizational changes that occur at PT Sumber Izumi Mas Perkasa. This research uses a normative juridical approach, namely approaching the problem under study using a qualitative method, namely in-depth interviews with sources from. The research found that the changes in the organizational structure were more in the nature of position rotation, while the improvement of the production system was carried out through significant machine upgrading, increasing production capacity from 100 bottles per hour to up to 3,000 bottles per hour. In addition, the company was committed to meeting changing market demands and maintaining product quality. Challenges faced included adjusting employees' work pace and resistance to change, although the training provided helped them adapt. The positive impact of these changes is seen in production efficiency and a work culture that is more open to innovation. This research provides insights into how companies can manage change to improve competitiveness in a dynamic industry.*

**Keywords:** organizational change, technology,

## PENDAHULUAN

Perubahan merupakan suatu hal yang biasa dan wajar terjadi termasuk dalam sebuah organisasi. Pada PT Izumi Mas Perkasa, perubahan organisasi menjadi sangat penting dalam meningkatkan efisiensi operasional dan daya saing perusahaan. Untuk meningkatkan efisiensi operasional dan daya saing, PT Izumi Mas Perkasa tentu harus melakukan perubahan karena kemajuan teknologi yang semakin pesat dan kebijakan-kebijakan yang terus berubah-ubah membuat PT Izumi Mas Perkasa harus tanggap dalam mengatasi hal ini. Perubahan tidak selalu memberikan efek buruk, perubahan yang tepat dapat membantu meningkatkan kualitas suatu organisasi.

Menurut (Robbins & Judge, 2019), perubahan organisasi sebagai suatu proses perpindahan dari kondisi saat ini ke kondisi yang diinginkan untuk meningkatkan efektivitas. Adapun menurut (Suyoto et al., 2024) perubahan organisasi merujuk pada proses strategis yang melibatkan transformasi atau modifikasi signifikan dalam struktur, budaya, proses, atau tujuan suatu organisasi. Ini dapat melibatkan berbagai aspek, mulai dari perubahan dalam struktur organisasi, kebijakan dan prosedur, teknologi, hingga budaya dan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi tersebut. Sweeney, McFarlin dalam Winardi, (2015) mengemukakan empat tipe perubahan organisasi, yaitu: perubahan struktur, teknologi, strategi dan orang. Penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan perubahan organisasi sangat bergantung pada manajemen yang efektif dan keterlibatan karyawan dalam proses tersebut (Aduku et al., 2021). Berbagai teori dan model telah dikembangkan untuk memahami proses perubahan organisasi. Salah satu model yang paling dikenal adalah model tiga Langkah Lewin yang dikembangkan oleh Kurt Lewin. Model tiga Langkah ini mencakup mencairkan status quo, pergerakan ke keadaan akhir yang diinginkan, dan pembekuan ulang perubahan baru untuk menjadikannya permanen (Thomas G. Cummings. Christopoer G Worley, 2008). Penelitian yang dilakukan oleh (Mellita & Elpanso, 2020) menunjukkan bahwa dalam konteks bisnis modern yang

mengalami berbagai disrupsi, seperti teknologi dan perubahan sosial, model ini memberikan kerangka kerja yang efektif untuk mengelola perubahan dengan melibatkan karyawan secara aktif. Penelitian ini menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi perubahan sangat bergantung pada gaya kepemimpinan yang mendukung partisipasi, komitmen, dan berbagi pengetahuan. Dengan demikian, model Lewin dapat membantu organisasi menghadapi tantangan disrupsi dan memastikan perubahan yang dilakukan dapat berkelanjutan dalam jangka panjang.

Penelitian yang dilakukan (Archibong & Ibrahim, 2021) menunjukkan bahwa manajemen perubahan yang efektif dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan di perusahaan manufaktur dengan fokus pada adaptasi struktur organisasi dan teknologi. Selain itu perubahan organisasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi semua organisasi, terlepas dari industri, lokasi, ukuran, atau usia mereka (Mutiarra & Batubara, 2023). Di sisi lain, tantangan dalam implementasi perubahan sering kali muncul, terutama terkait dengan resistensi dari karyawan. Tantangan utama PT Izumi mas perkasa terletak pada bagaimana mengelola perubahan organisasi tanpa memberikan efek samping yang dapat mempengaruhi resistensi karyawan dan stress kerja dari para karyawannya. Meskipun Perusahaan berusaha untuk mengatasi efek samping dari perubahan organisasi ini, masih terdapat kekhawatiran dari para karyawan mengenai dampaknya terhadap produktivitas dan motivasi kerja para karyawan., meskipun ada upaya dari Perusahaan untuk membuat para karyawan beradaptasi dengan regulasi baru, banyak karyawan merasa kewalahan dalam menerapkan kebijakan baru ini.

Menurut Penelitian yang dilakukan (Latar, 2020) yang berjudul "Perubahan dan Pengembangan Organisasi" yang menggunakan metode studi pustaka untuk mendeskripsikan perubahan dan pengembangan organisasi, dijelaskan bahwa organisasi merupakan objek kegiatan manusia, dimana manusia mencari manfaat yang sebesar-besarnya dari aktivitas organisasi melalui manusia- manusia yang

ada di dalamnya. Untuk mengalami perubahan, organisasi juga harus mengalami perkembangan, dimana perkembangan ini merupakan tahapan untuk perubahan organisasi tersebut. Penelitian ini mengangkat isu tentang penolakan perubahan dan perkembangan organisasi, yang terhambat oleh banyak faktor, diantaranya yaitu orang-orang yang terdapat dalam organisasi itu sendiri. Dalam menghadapi penolakan itu, ada upaya untuk mengatasi penolakan tersebut.

Perubahan organisasi merupakan suatu kebutuhan bagi PT. Izumi Mas Perkasa untuk tetap relevan dan kompetitif di pasar. Memahami teori-teori terkait serta tantangan yang ada akan membantu manajemen dalam merumuskan strategi yang efektif untuk mengelola perubahan. Dengan mempertimbangkan konteks diatas, artikel ini bertujuan untuk mengeksplorasi lebih lanjut tentang strategi perubahan organisasi di PT. Izumi Mas Perkasa. Melalui pendekatan analitis, diharapkan artikel ini dapat memberikan wawasan yang berguna bagi perusahaan dalam menghadapi tantangan perubahan di masa depan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang bersifat empiris, dilakukan secara mendalam terhadap objek tertentu, yaitu PT Izumi Mas Perkasa di Bintan, Kepulauan Riau. Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis perubahan organisasi di perusahaan tersebut, termasuk faktor-faktor pendorong perubahan dan cara mengatasi tantangan yang muncul. Metode yang digunakan adalah metode kualitatif dengan teknik wawancara mendalam, di mana informannya adalah Kepala bagian Human Resource Development (HRD), Karyawan bagian produksi dan Staff Kantor. Penelitian ini juga mengadopsi pendekatan yuridis normatif, yang berfokus pada aturan-aturan yang berlaku dalam konteks perubahan organisasi.

Data yang dikumpulkan terdiri dari data primer melalui wawancara langsung dan data sekunder dari dokumen perusahaan dan studi pustaka. Analisis dilakukan secara kualitatif

dengan pendekatan deskriptif, bertujuan untuk memberikan gambaran sistematis dan akurat mengenai fenomena perubahan organisasi di PT Izumi Mas Perkasa. Metode wawancara yang digunakan adalah wawancara bebas terpimpin, di mana pewawancara memiliki pedoman umum untuk pertanyaan yang akan diajukan. Secara keseluruhan, penelitian ini bertujuan untuk memahami dinamika perubahan organisasi dan memberikan rekomendasi berdasarkan analisis data yang diperoleh dari lapangan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Profil Perusahaan

PT Izumi Mas Perkasa, yang dikenal dengan merek dagang Sanford, adalah perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan air minum dalam kemasan (AMDK) yang didirikan pada tahun 2011 dan berlokasi di Pulau Batam dan Bintan, Indonesia. Visi perusahaan adalah untuk menjadi penyedia air mineral berkualitas tinggi yang dipercaya oleh masyarakat, dengan misi membangun merek Sanford di Provinsi Kepulauan Riau, menyediakan produk sesuai dengan standar industri internasional, serta menjalin hubungan yang kuat dengan pelanggan melalui layanan inovatif. PT Izumi Mas Perkasa memproduksi berbagai ukuran kemasan air mineral, termasuk gelas, botol (240 ml, 330 ml, 550 ml), dan galon, yang tersedia di minimarket, supermarket, hotel, dan lokasi lainnya di seluruh provinsi tersebut.

Perusahaan ini menggunakan sistem pengolahan canggih untuk memastikan kualitas air, yang mencakup tiga tahap penyaringan: Multimedia, Microfilter, dan Hydro Ultra System, serta pengolahan sinar ultraviolet untuk menghindari kontaminasi bahan kimia. Pengujian rutin di laboratorium dilakukan untuk memastikan keamanan dan kualitas produk. Selain itu, PT Izumi Mas Perkasa aktif terlibat dalam kegiatan sosial di Batam dan Bintan, berpartisipasi dalam acara kesehatan dan amal sebagai wujud komitmen terhadap perkembangan masyarakat lokal. Dalam periode Januari hingga September 2022, perusahaan mencatat penjualan signifikan dengan produk Sanford 220 ml

sebagai salah satu yang paling banyak terjual. Dengan jaringan distribusi yang luas dan armada logistik yang handal, PT Izumi Mas Perkasa berkomitmen untuk memenuhi kebutuhan air mineral masyarakat sambil tetap fokus pada kualitas produk dan tanggung jawab sosial.

### **Perubahan Organisasi yang terjadi di PT Sumber Izumi Mas Perkasa**

Faktor pendorong perubahan organisasi di PT Sumber Izumi Mas Perkasa bisa dilihat dari dua aspek utama: perubahan dalam struktur organisasi dan perubahan dalam sistem produksi.

#### **1. Perubahan Struktur Organisasi**

Perubahan dalam struktur organisasi di perusahaan ini lebih bersifat pada pergantian atau rotasi orang, bukan perubahan pada struktur itu sendiri. Menurut penjelasan, meskipun pimpinan atau posisi tertentu bisa berubah, misalnya seseorang yang sebelumnya menjabat di posisi HRD kemudian dipindahkan atau dipromosikan ke posisi lain, struktur organisasi secara keseluruhan tetap stabil. Perubahan ini sering kali dipicu oleh beberapa faktor seperti:

- a. Kebutuhan pengembangan karir karyawan: Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan yang berprestasi untuk naik jabatan. Ini bisa dilihat dari pengalaman individu yang berpindah dari posisi produksi ke HR, yang menunjukkan adanya peluang bagi karyawan untuk berkembang dalam karir mereka.
  - b. Rotasi pimpinan: Pergantian pimpinan atau posisi manajerial untuk memberikan kesempatan baru bagi karyawan atau untuk menyesuaikan dengan kebutuhan perusahaan.
2. Perubahan dalam Sistem Produksi Aspek kedua yang sangat berpengaruh terhadap perubahan organisasi adalah perkembangan dan peningkatan teknologi dalam sistem produksi. Seiring dengan berkembangnya teknologi dan regulasi yang terus berubah, PT Sumber Izumi Mas Perkasa harus melakukan penyesuaian, terutama di sektor produksi. Beberapa faktor pendorong

perubahan di bagian produksi antara lain:

- a. Upgrading Mesin: Sebagaimana dijelaskan, perubahan dalam mesin produksi, terutama mesin pembuat botol dan galon, menjadi salah satu pendorong utama. Misalnya, mesin produksi yang dulu hanya mampu menghasilkan 100 botol per jam sekarang bisa menghasilkan hingga 2.000 atau 3.000 botol per jam. Ini menunjukkan bahwa investasi dalam teknologi sangat penting untuk meningkatkan efisiensi dan kapasitas produksi.
- b. Peningkatan kapasitas produksi: Selain peningkatan mesin, perubahan dalam lini produksi juga sangat signifikan. Misalnya, lini produksi galon yang awalnya hanya memiliki empat jalur kini menjadi sembilan jalur, memungkinkan perusahaan untuk memproduksi lebih banyak dalam waktu yang lebih singkat.
- c. Teknologi baru: Kemajuan teknologi di industri manufaktur mempengaruhi cara perusahaan dalam mengoperasikan mesin, dari cara pembuatan botol hingga sistem otomatisasi lainnya yang mendukung efisiensi dan penghematan biaya operasional.

### **Faktor Pendorong Perubahan Organisasi di PT Sumber Izumi Mas Perkasa**

Perubahan organisasi di PT Izumi Mas Perkasa dapat terjadi melalui serangkaian langkah strategis yang dirancang untuk meningkatkan efisiensi dan adaptabilitas perusahaan dalam menghadapi tantangan pasar. Berikut adalah penjelasan mendalam mengenai faktor pendorong perubahan organisasi di perusahaan tersebut.

#### **1. Kemajuan Teknologi**

Salah satu pendorong utama perubahan di PT Sumber Izumi Mas Perkasa adalah kebutuhan untuk meningkatkan teknologi produksi. Sejak berdirinya perusahaan pada tahun 1999, perkembangan teknologi terus melaju dan perusahaan harus bisa mengikuti perubahan ini agar bisa memiliki keunggulan

dari pesaing. Mesin yang awalnya mampu memproduksi 100 botol per jam kini dapat mencapai kapasitas 2.000 hingga 3.000 botol per jam. Ini menunjukkan bahwa penggunaan teknologi menjadi sangat penting untuk memenuhi tuntutan pasar dan regulasi industri.

Penggunaan teknologi juga memungkinkan perusahaan untuk mengurangi biaya operasional dan meningkatkan kualitas produk, sehingga dapat bersaing lebih efektif di pasar. Dengan mesin yang lebih canggih, perusahaan dapat meminimalkan tingkat cacat produk dan mempercepat waktu produksi, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan pelanggan. Selain itu, investasi dalam teknologi baru mencerminkan komitmen perusahaan terhadap inovasi dan keberlanjutan, yang semakin menjadi faktor kunci dalam menarik perhatian konsumen dan mitra bisnis.

## 2. Adaptasi terhadap permintaan pasar

Permintaan pasar yang terus berubah merupakan salah satu faktor pendorong utama bagi PT Sumber Izumi Mas Perkasa untuk berinovasi dan beradaptasi. Dalam industri air minum dalam kemasan, konsumen memiliki ekspektasi yang tinggi terkait kualitas produk, harga, dan ketersediaan. Untuk itu, perusahaan perlu meningkatkan kapasitas produksinya agar dapat memenuhi kebutuhan konsumen yang semakin meningkat.

Dari hasil wawancara diketahui bahwa "perusahaan tidak hanya mengikuti tren tanpa analisis, tetapi harus mempelajari inovasi dari luar sebelum menerapkannya." Hal ini menunjukkan bahwa PT Sumber Izumi Mas Perkasa menyadari pentingnya melakukan riset pasar dan analisis mendalam sebelum mengadopsi teknologi atau metode baru. Dengan cara ini, perusahaan dapat memastikan bahwa setiap inovasi yang diterapkan relevan dengan kebutuhan pasar dan dapat memberikan nilai tambah bagi konsumen.

Dengan pendekatan ini, PT Sumber Izumi Mas Perkasa tidak hanya berusaha untuk memenuhi permintaan pasar yang meningkat tetapi juga untuk memastikan keberlanjutan dan daya saing perusahaan di

industri yang sangat dinamis. Adaptasi yang tepat terhadap permintaan pasar akan membantu perusahaan untuk tetap relevan dan responsif terhadap perubahan kebutuhan konsumen.

## 3. Pengembangan karir

Pengembangan karir karyawan di PT Izumi Mas Perkasa ini menjadi salah satu pendorong perubahan organisasi di perusahaan ini. PT Izumi Mas perkasa memberikan kesempatan kepada karyawan untuk naik jabatan. hal ini tidak hanya menciptakan dinamika baru dalam struktur organisasi tetapi juga menunjukkan perhatian perusahaan terhadap pengembangan sumber daya manusia. Ketika karyawan merasa dihargai dan memiliki peluang untuk berkembang, mereka cenderung lebih termotivasi untuk beradaptasi dengan perubahan yang terjadi. Dengan cara ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, di mana karyawan berkontribusi secara aktif terhadap inovasi dan peningkatan proses.

## 4. Inovasi Pesaing

Inovasi dari pesaing di industri air minum dalam kemasan menjadi salah satu faktor pendorong bagi PT Sumber Izumi Mas Perkasa untuk melakukan perubahan. Perusahaan menekankan bahwa penting bagi mereka untuk "mempelajari inovasi dari luar sebelum menerapkannya agar tetap kompetitif di pasar." Dengan mengamati teknologi dan praktik terbaik yang diterapkan oleh pesaing, perusahaan dapat mengidentifikasi peluang untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas produk mereka. Misalnya, jika pesaing mengadopsi teknologi baru yang meningkatkan kapasitas produksi atau mengurangi biaya operasional, PT Sumber Izumi Mas Perkasa perlu mempertimbangkan untuk melakukan upgrade serupa. Pendekatan ini tidak hanya membantu perusahaan untuk beradaptasi dengan perubahan pasar tetapi juga memastikan bahwa mereka tidak tertinggal dalam persaingan yang ketat di industri ini.

Walaupun begitu Perusahaan menekankan bahwa "kita tidak bisa menelan mentah-mentah informasi tentang inovasi dari

luar," yang mengindikasikan bahwa perusahaan harus berhati-hati dalam memilih inovasi yang sesuai dengan kondisi internal dan eksternal. Proses ini melibatkan evaluasi terhadap berbagai faktor, termasuk biaya, manfaat, dan dampak jangka panjang dari setiap perubahan yang akan dilakukan.

### **Proses Pengimplementasian perubahan organisasi**

PT Sumber Izumi Mas Perkasa mengatasi perubahan organisasi melalui beberapa langkah strategis yang terencana. Salah satu fokus utama perusahaan adalah peningkatan teknologi untuk mendukung efisiensi operasional. Selain itu, pelatihan karyawan juga menjadi prioritas guna memastikan bahwa tim memiliki keterampilan yang diperlukan untuk beradaptasi dengan perubahan. Menurut informasi, langkah-langkah ini sangat penting untuk memastikan keberhasilan dan daya saing perusahaan di pasar yang terus berkembang.

Berikut proses pengimplementasian perubahan organisasi yang dilakukan oleh perusahaan :

#### **1. Mengidentifikasi kebutuhan perubahan**

Manajemen perusahaan mulai dengan mengidentifikasi kebutuhan untuk melakukan perubahan, terutama dalam hal peningkatan efisiensi dan kapasitas produksi. Informasi menyatakan bahwa "perubahan mesin diperlukan untuk mengikuti regulasi industri," yang menunjukkan bahwa perusahaan menyadari pentingnya beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan regulasi yang ada.

#### **2. Pemilihan Teknologi dan Mesin**

Setelah kebutuhan diidentifikasi, perusahaan melakukan riset untuk memilih teknologi dan mesin yang tepat. Perusahaan menjelaskan bahwa mesin yang digunakan untuk memproduksi botol telah diupgrade dari kapasitas awal 100 botol per jam menjadi 2.000 hingga 3.000 botol per jam. Hal ini menunjukkan bahwa pemilihan teknologi yang tepat sangat penting untuk meningkatkan produktivitas.

#### **3. Pelatihan karyawan**

Setelah implementasi mesin baru, perusahaan memberikan pelatihan kepada operator mesin. Pelatihan ini mencakup cara mengoperasikan mesin baru, termasuk penjelasan tentang tombol-tombol yang digunakan dan cara menangani masalah yang mungkin terjadi. Perusahaan menekankan bahwa "kita training mereka ini loh penggunaan mesin yang baru," agar karyawan dapat memahami cara penggunaannya, selain itu Perusahaan juga menekankan pentingnya pelatihan ini dengan mengatakan, "Kami memastikan bahwa setiap operator memahami cara kerja mesin baru agar mereka dapat beradaptasi dengan cepat dan efektif." Hal ini menunjukkan komitmen perusahaan untuk mendukung karyawan dalam menghadapi perubahan.

#### **4. Penyesuaian proses kerja**

Dengan adanya mesin baru, proses kerja karyawan juga perlu disesuaikan. Karyawan harus menyesuaikan diri dengan kecepatan kerja yang lebih tinggi akibat peningkatan kapasitas mesin. Perusahaan mencatat bahwa "penyesuaian ini bisa menjadi tantangan," tetapi pelatihan yang diberikan membantu mereka beradaptasi.

#### **5. Monitoring dan Evaluasi**

Setelah implementasi perubahan, perusahaan melakukan monitoring untuk mengevaluasi efektivitas dari perubahan yang telah diterapkan. Manajemen memantau kinerja produksi dan respons karyawan terhadap perubahan tersebut. Perusahaan menyatakan bahwa "kita harus melihat apakah inovasi tersebut sesuai dengan kebutuhan pasar," yang menunjukkan pentingnya evaluasi berkelanjutan.

#### **6. Komunikasi terbuka**

Selama seluruh proses perubahan, penting bagi perusahaan untuk menjaga komunikasi terbuka antara manajemen dan karyawan. Perusahaan mencatat bahwa "sistem kekeluargaan membuat karyawan lebih terbuka terhadap inovasi," sehingga setiap masukan dari karyawan dapat dipertimbangkan dalam proses evaluasi dan perbaikan lebih lanjut.

### **Tantangan dalam proses perubahan**

## organisasi di PT Izumi Mas Perkasa

Tantangan dalam proses perubahan organisasi di PT Sumber Izumi Mas Perkasa melibatkan beberapa aspek yang harus dihadapi oleh manajemen dan karyawan. Berikut adalah penjelasan mengenai tantangan tersebut:

### 1. Penyesuaian Kecepatan Kerja

Salah satu tantangan utama yang dihadapi selama proses perubahan adalah penyesuaian kecepatan kerja karyawan. Dengan adanya mesin baru yang meningkatkan kapasitas produksi dari 100 botol per jam menjadi 2.000 hingga 3.000 botol per jam, karyawan harus menyesuaikan diri dengan tuntutan kerja yang lebih cepat, "penyesuaian ini bisa menjadi tantangan," karena karyawan sebelumnya terbiasa dengan kecepatan yang lebih lambat.

### 2. Pelatihan dan Adaptasi

Proses pelatihan untuk mengoperasikan mesin baru juga menjadi tantangan. Meskipun perusahaan memberikan pelatihan kepada operator mesin lama, ada kebutuhan untuk memastikan bahwa semua karyawan memahami cara menggunakan teknologi baru dengan baik. "Training penggunaan mesin yang baru ini", menunjukkan pentingnya pelatihan yang efektif untuk mengurangi kebingungan dan meningkatkan kepercayaan diri karyawan.

3. Resistensi terhadap Perubahan Meskipun belum ada penolakan signifikan terhadap perubahan mesin, ada kemungkinan bahwa beberapa karyawan mungkin merasa cemas atau tidak nyaman dengan perubahan tersebut. Terdapat catatan bahwa "keluhan seperti 'aduh capeklah, mesin itu cepat betul' pasti ada," yang menunjukkan bahwa meskipun tidak ada penolakan langsung, ada kekhawatiran terkait beban kerja yang meningkat.

4. Penyesuaian Proses Produksi Perubahan dalam proses produksi juga memerlukan penyesuaian dari segi pengepakan dan distribusi produk. Karyawan harus belajar cara baru dalam mengemas produk agar sesuai dengan sistem kerja yang lebih cepat dan efisien: "pemasangan dan cara pengepakan juga harus disesuaikan,"

menandakan bahwa setiap aspek dari proses produksi perlu diperhatikan untuk memastikan kelancaran operasional agar produksi mencapai target.

## Dampak Perubahan

Dampak perubahan organisasi di PT Sumber Izumi Mas Perkasa terlihat dalam berbagai aspek. Salah satu dampak utama adalah peningkatan efisiensi produksi, yang dicapai melalui upgrade mesin dari kapasitas awal 100 botol per jam menjadi 2.000 hingga 3.000 botol per jam. Peningkatan ini tidak hanya memenuhi permintaan pasar yang terus meningkat, tetapi juga memastikan kepatuhan terhadap regulasi industri yang semakin ketat. Selain itu, perubahan ini mempengaruhi proses kerja karyawan, yang harus menyesuaikan diri dengan kecepatan kerja yang lebih tinggi akibat mesin baru. Meskipun ada tantangan dalam penyesuaian ini, pelatihan yang diberikan kepada karyawan membantu mereka beradaptasi dan memahami cara mengoperasikan mesin baru dengan efektif.

Perubahan organisasi di PT Sumber Izumi Mas Perkasa juga membawa pengaruh yang cukup kuat terhadap budaya dan efektivitas operasional perusahaan. Penguatan budaya kekeluargaan membuat karyawan lebih terbuka terhadap inovasi, meskipun ada tantangan dalam penyesuaian kecepatan kerja akibat mesin baru yang lebih cepat. Pelatihan yang diberikan membantu karyawan beradaptasi dengan teknologi baru, sementara komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan memastikan bahwa semua pihak memahami tujuan perubahan. Selain itu, perusahaan menerapkan strategi analisis pasar dan inovasi berkelanjutan untuk tetap kompetitif, dengan fokus pada pemantauan harga pasar dan strategi pesaing. Perusahaan menekankan pentingnya tidak terburu-buru mengikuti tren tanpa analisis mendalam, sehingga perusahaan dapat mengadopsi inovasi yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan mereka. Secara keseluruhan, PT Sumber Izumi Mas Perkasa berkomitmen untuk terus beradaptasi dan berinovasi dalam menghadapi tantangan di industri air minum dalam kemasan. Budaya kekeluargaan yang

kuat di perusahaan juga berkontribusi pada dampak positif perubahan ini, menciptakan lingkungan dimana karyawan merasa nyaman untuk berbagi ide dan beradaptasi dengan inovasi yang diterapkan. Meskipun ada keluhan terkait beban kerja yang meningkat, namun seiring waktu, karyawan mulai memahami dan menerima perubahan tersebut. Dengan demikian, dampak perubahan organisasi di PT Sumber Izumi Mas Perkasa mencakup peningkatan produktivitas, dan penyesuaian proses kerja, serta penguatan budaya organisasi yang mendukung kolaborasi serta komunikasi efektif di antara karyawan, sehingga perusahaan dapat terus beradaptasi dan berkembang dalam industri air minum dalam kemasan.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Perubahan organisasi di PT Sumber Izumi Mas Perkasa telah berhasil peningkatan kapasitas produksi melalui upgrade mesin dan penyesuaian proses kerja. Penggunaan teknologi baru pada mesin produksi telah meningkatkan efisiensi dan produktivitas perusahaan. Perusahaan mengadakan pelatihan karyawan guna beradaptasi dengan perubahan teknologi dan proses kerja yang baru.

### Saran

Berdasarkan analisis di atas saran untuk meningkatkan efektivitas perubahan organisasi di PT Sumber Izumi Mas Perkasa, Karyawan perlu terus beradaptasi dengan tuntutan kerja yang lebih tinggi akibat peningkatan kapasitas produksi DAN Menyediakan program pelatihan yang berkelanjutan. Membuka saluran komunikasi yang lebih terbuka antara manajemen dan karyawan untuk mendengarkan masukan dan kekhawatiran mereka,

## DAFTAR PUSTAKA

Aduku, D. J., Alabi, J. O., & Orugun, J. J. (2021). An Exploration of Organizational Change and Employees' Performance in Nigeria.

*Economic Insights – Trends and Challenges*, 2021(2), 19–34.  
<https://doi.org/10.51865/eitc.2021.02.03>

Archibong, U., & Ibrahim, U. A. (2021). Assessing the impact of change management on employee performance. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 10(4), 525–534.  
<https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i4.1246>

Cummings, Thomas G. and Christopher G. Worley, 2008. Organizational Development & Change. Canada: South-Western.  
<https://www.mcs.gov.kh/wp-content/uploads/2017/07/Organizational-Development-and-Change.pdf>

Latar, B. (2020). Perubahan dan Pengembangan Organisasi Bakroni. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, 1(2), 75–84.

Mellita, D., & Elpanso, E. (2020). Model Lewin Dalam Manajemen Perubahan Teori Klasik Menghadapi Disrupsi Dalam Lingkungan Bisnis. *Mbia*, 19(2), 142–152.  
<https://doi.org/10.33557/mbia.v19i2.989>

Mutiara, Amaliyah, and Chuzaimah Batubara. 2023. "Perubahan Organisasi Dalam Manajemen." Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin vol 1(6):800–805

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.

Suyoto, D., Saksono, Y., & Purnadi. (2024). MANAJEMEN PERUBAHAN DAN PENGEMBANGAN ORGANISASI. In *Journal GEEJ* (Vol. 7, Issue 2).

Winardi, 2015, Manajemen Perilaku Organisasi. Jakarta : Prenadamedia Grou

