

Manajemen Perubahan Organisasi Sebagai Upaya Mewujudkan Bisnis Berkelanjutan

Adi Winata Kusuma Praja¹, Retno Purwani Setyaningrum²

¹Universitas Pelita Bangsa, adiwinatakusumapraja@gmail.com

²Universitas Pelita Bangsa, retno.purwani.setyaningrum@pelitabangsa.ac.id

ARTICLE INFO

Article history:

Received : 02/06/2023

Revised : 21/08/2023

Accepted: 04/10/2023

Key words:

Organisasi Change, Business Sustainability, Qualitative.

DOI:

Doi.org/10.37366/jespb.v8i02.806

ABSTRACT

VUCA world has inspired companies to be aware of the importance of the sustainability both for the companies and the surrounding environment. The success of the companies depend on their dynamic and innovative adaptation toward changes. For that reason, the company management needs to have certain approaches in planning the changes because they don't happen abruptly. The objective of this research is to analyze the changes in the organizations / companies in their attempt to achieve sustainable business. The research applied qualitative method by collecting data through depth interviews with five company managers who have worked for at least five years. The analysis of the data was conducted through triangulation forms of documentation, interviews and direct observation in the field through case studies. The result of the research shows that companies need to conduct changes in their organization because those changes will support innovation. However, evaluation prior to those changes is necessary because the changes contribute significantly in the realization of sustainability in business as revealed in the interviews.

ABSTRAK

VUCA World menginspirasi perusahaan untuk sadar akan keberlanjutan, yang penting bagi perusahaan dan lingkungan sekitarnya. Kesuksesan perusahaan terletak pada adaptasi dinamis dan inovatif terhadap perubahan. Manajemen perusahaan perlu pendekatan khusus dalam merencanakan perubahan, karena perubahan tidak terjadi secara mendadak. Penelitian ini bertujuan menganalisis perubahan organisasi sebagai upaya mencapai keberlanjutan bisnis. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan mengumpulkan data melalui wawancara mendalam dengan lima manajer perusahaan yang telah bekerja minimal 5 tahun. Analisis data dilakukan melalui triangulasi dengan menggunakan dokumentasi, wawancara, dan observasi langsung di lapangan dengan studi kasus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan perlu melakukan perubahan organisasi karena hal ini dapat mendukung inovasi. Evaluasi perlu dilakukan sebelum melakukan perubahan, dan perubahan organisasi berkontribusi secara signifikan dalam mewujudkan keberlanjutan bisnis, seperti yang terungkap dalam wawancara yang telah dilakukan.

1. PENDAHULUAN

Organisasi modern sedang menghadapi berbagai tantangan dalam era *VUCA World*. Perusahaan menyadari bahwa keberlanjutan atau sustainability sangat penting baik untuk perusahaan maupun lingkungan sekitarnya. Saat ini, perusahaan mulai mengembangkan upaya bisnis yang melibatkan masyarakat, tidak hanya pada aspek pengetahuan tetapi juga pada aspek emosional yang fokus pada lingkungan dan masyarakat. Keberlanjutan telah menjadi topik menarik bagi akademisi dan praktisi, terutama dalam konteks perusahaan dan bisnis. Di era

globalisasi dan digitalisasi saat ini, perubahan dalam perusahaan menjadi penting. Digitalisasi dalam manajemen sumber daya manusia (HRM) dianggap dapat membantu perusahaan bekerja secara efisien dan relevan di masa depan (Setyaningrum & Muafi, 2023). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yusoff et al., 2019) yang mengatakan bahwa business sustainability merupakan suatu usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk meminimalisir dampak negatif bagi lingkungan maupun sosial untuk masa ini dan yang akan datang. Istilah *business sustainability* pertama kali diperkenalkan

pada sebuah laporan yang pertama kali dipublikasikan pada tahun 1972 (Josephine et al., 2020). Laporan tersebut mengartikan business sustainability pada saat ini sebagai suatu pendekatan yang mempertimbangkan kebutuhan generasi di masa depan tanpa mengabaikan kebutuhan generasi saat ini. Laporan tersebut menjelaskan bahwa istilah keberlanjutan didasarkan pada dua konsep, yaitu pemenuhan kebutuhan masyarakat miskin serta pengakuan terhadap keterbatasan lingkungan saat ini guna memenuhi kebutuhan di masa depan. Menurut Savitz dan Weber, 2014 dalam (Josephine et al., 2020), sustainability berkaitan dengan penciptaan manfaat pemangku kepentingan, meningkatkan hidup orang-orang sekitar dan melindungi lingkungan hidup. Penelitian oleh (Maletič et al., 2015) mengungkapkan bahwa organisasi bertujuan untuk mencapai profitabilitas dan akan meminimalkan pemborosan guna meningkatkan laba.

Di dunia yang terus berubah, termasuk dalam pasar global dan perkembangan teknologi baru, sangat penting bagi dunia bisnis untuk mengikuti perubahan tersebut agar dapat berkembang dengan baik. Kesuksesan perusahaan terletak pada kemampuannya untuk beradaptasi secara dinamis dan inovatif terhadap tantangan baru yang muncul. Perubahan tidak terjadi secara tiba-tiba, sehingga manajemen perusahaan perlu mengadopsi pendekatan yang terstruktur dalam perencanaan perubahan perilaku atau sumber daya manusia. (Murti et al., 2021).

Untuk mencapai bisnis yang berkelanjutan, terkadang perusahaan perlu melakukan perubahan dalam struktur organisasinya. Perusahaan dapat menghadapi berbagai permasalahan di bidang keuangan, sumber daya manusia, operasional, dan sebagainya. Untuk mengatasi permasalahan yang mungkin muncul, perusahaan tidak dapat menghindari perubahan. Sebuah organisasi yang mengabaikan perubahan akan menghadapi dampak negatif yang timbul di masa depan (Hakim, 2018). Perlu dipahami bahwa mengelola perubahan adalah tanggung jawab yang tak terpisahkan dari kegiatan organisasi, bukan hanya kegiatan rutin semata. Perubahan juga melibatkan pikiran individu dan

kelompok dalam organisasi, yang pada akhirnya mengarah pada perubahan perilaku organisasi. Mengelola perubahan dan mempelajari tentang perubahan memerlukan pemahaman yang melintasi disiplin ilmu sosial yang beragam. (Hakim & Sugiyanto, 2018).

Organisasi seringkali menghadapi situasi di mana perubahan sulit terjadi karena resistensi manusia terhadap perubahan, yang dianggap dapat mengganggu keseimbangan moral. Pengembangan organisasi adalah suatu proses yang direncanakan untuk meningkatkan kemampuan organisasi dalam menghadapi kondisi dan tuntutan yang selalu berubah di lingkungan, sehingga dapat mencapai kinerja optimal yang melibatkan seluruh anggota organisasi (Afifah, I., & Sopiany, 2017). Organisasi mengalami perubahan untuk mempertahankan tujuan organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus mengalami perubahan, demi mencapai tujuan organisasi dan perusahaan yang berkelanjutan. (Omurtag et al., 2021). Partisipasi seluruh anggota organisasi dalam memahami tujuan perubahan bukan hanya tentang meyakinkan pentingnya perubahan bagi perusahaan, tetapi yang terpenting adalah meyakinkan mereka bahwa perubahan tersebut memiliki dampak luas terhadap kesejahteraan semua individu di dalam organisasi. Perubahan dalam organisasi pada dasarnya bertujuan untuk meningkatkan efektivitas organisasi, meningkatkan kesejahteraan seluruh anggota organisasi, bersifat proaktif terhadap masa depan, dan lebih mendekatkan diri pada pelanggan atau pengguna layanan organisasi (Hakim & Sugiyanto, 2018).

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Perubahan

Perubahan merupakan respons yang terencana atau tidak terencana terhadap tekanan dan tuntutan yang ada. Manajemen perubahan merujuk pada upaya yang dilakukan untuk mengelola konsekuensi yang timbul akibat terjadinya perubahan di dalam sebuah organisasi. (Tampubolon, 2020). Tujuan dari perubahan adalah agar organisasi tidak menjadi statis melainkan tetap dinamis dalam menghadapi perkembangan

jaman dan kemajuan teknologi. Dalam penelitian (Widodo, 2017) mengemukakan bahwa Manajemen perubahan dalam konteks organisasi adalah suatu proses sistematis yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian yang dilakukan oleh pengelola organisasi. Tujuannya adalah untuk bergerak dari kondisi saat ini menuju kondisi yang diinginkan, dengan memanfaatkan sumber daya organisasi secara efisien. Proses ini bertujuan untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan oleh organisasi secara efektif sehingga perusahaan menjadi berkelanjutan.

Untuk mencapai keberhasilan dalam program perubahan, setiap individu harus siap dan mampu mengubah perilakunya. Keberhasilan ini sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang memengaruhi perilaku dan faktor-faktor yang mendorong individu untuk berubah. Faktor-faktor internal yang diduga memengaruhi perilaku termasuk pengetahuan, keterampilan, kepercayaan/keyakinan, lingkungan, dan visi organisasi. Sementara itu, faktor-faktor yang mendorong individu untuk berubah meliputi kesempatan untuk memperoleh keuntungan nyata atau menghindari kerugian pribadi. Dalam rangka perubahan perilaku ini, berbagai faktor tersebut dijelaskan secara detail sebagai berikut: (Tampubolon, 2020):

- a. Pengetahuan
- b. Keterampilan
- c. Kepercayaan
- d. Lingkungan
- e. Tujuan organisasi

Bisnis Berkelanjutan

Bisnis berkelanjutan atau sustainable business adalah jenis bisnis yang dapat beroperasi dalam jangka waktu yang panjang, baik dalam skala musiman maupun tahunan. Dalam bisnis ini, tidak hanya memperhatikan aspek keuntungan finansial yang diperoleh saat ini, tetapi juga memberikan manfaat berkelanjutan yang bisa dinikmati pada masa depan (CIASULLO et al., 2019).

Inovasi pada model bisnis berkelanjutan (sustainable business model innovation) menurut (Geissdoerfer et al., 2018) adalah proses analisis dan perencanaan untuk mentransformasi model bisnis

agar lebih berkelanjutan, atau mengubah model bisnis berkelanjutan yang ada menjadi model bisnis yang berbeda. Beberapa jenis inovasi pada model bisnis berkelanjutan meliputi inisiatif wirausaha berkelanjutan, transformasi model bisnis berkelanjutan, diversifikasi model bisnis berkelanjutan, dan akuisisi model bisnis berkelanjutan. Menerapkan inovasi pada model bisnis berkelanjutan menghadapi beberapa tantangan yang meliputi aspek fundamental, pola pikir, sumber daya, inovasi teknologi, hubungan eksternal, metode, dan alat. Dalam bisnis berkelanjutan, terdapat tiga faktor pendorong utama dalam perkembangan model bisnis yang ada, yaitu digitalisasi dan teknologi sebagai peluang baru, perubahan gaya hidup konsumen, serta masalah keberlanjutan (Evans et al., 2017).

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan menganalisis data menggunakan metode triangulasi melalui dokumentasi, wawancara langsung, dan observasi lapangan dengan studi kasus melibatkan lima manajer yang memiliki pengalaman kerja minimal lima tahun di perusahaan tersebut. Peneliti mengunjungi lokasi perusahaan dan melakukan wawancara secara bebas dengan pertanyaan yang tidak terstruktur dan tidak formal. Isi wawancara mencakup kata kunci, agenda, atau daftar topik yang relevan (Alareeni et al., 2023) yaitu bisnis berkelanjutan dan perubahan pada organisasi. Studi kasus dalam penelitian ini adalah beberapa perusahaan industry Jababeka Cikarang.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini membahas mengenai peran perubahan organisasi terhadap keberlanjutan bisnis. Metode dalam hasil penelitian dapat dimasukkan kedalam kerangka pengambilan keputusan dalam tiga Langkah (Eslami & Rezvani, 2020) (1) Tahap input melibatkan pengumpulan informasi dasar yang diperlukan untuk merumuskan dan mengidentifikasi strategi. (2) Tahap perbandingan melibatkan pertimbangan terhadap kemungkinan strategi dengan menciptakan keseimbangan antara faktor internal dan eksternal menggunakan analisis SWOT. (3)

Tahap keputusan didasarkan pada hasil wawancara dengan manajer perusahaan industri di Jababeka Cikarang. Berikut adalah hasil wawancara tersebut:

Manager 1:

“Saat ini perusahaan kami belum membutuhkan perubahan organisasi. Namun perubahan organisasi mungkin akan dilakukan sekitar 3-5 tahun mendatang dengan proses BoD dan BoC barulah nanti ditentukan perubahan seperti apa yang akan dilakukan. Benar adanya jika organizational change sangat mempengaruhi Business Sustainability karena dibutuhkan inovasi, sentuhan humanis dan menyelaraskan dengan perkembangan teknologi terkini”

Manager 2:

“Tentu perlu adanya perubahan organisasi untuk penyegaran, upgrading skill, menghindari/mengurangi KKN, dan sebagainya. Menurut saya perubahan perlu setiap tahun atau Ketika dibutuhkan. Sebelumnya mungkin akan ada evaluasi kondite karyawan, perubahan teknologi, persaingan usaha, dan sebagainya. Benar adanya jika perubahan organisasi bisa mempengaruhi business sustainability.”

Manager 3:

“Menurut saya perlu diadakan 1 tahun sekali untuk organization change. Namun, perlu dibuat sistem penilaian terlebih dahulu baru bisa melakukan perubahan jika diperlukan. Ya, bisa mejadi upaya untuk mewujudkan business sustainability”.

Manager 4:

“Untuk saat ini belum perlu, karena stakeholders memiliki visi dan misi yang selaras dalam memajukan perusahaan. Perubahan mungkin akan kami perlukan jika trend berubah dari pola utama usaha, teknologi yang sangat cepat berubah sehingga perlu adanya perubahan, krisis internal perusahaan dan krisis ekonomi global yang bertahun tahun. Dalam prosesnya kita harus Memahami model seperti apa perubahan organisasi di dalam perusahaan, tahapan-tahapan perubahan seperti apa, dan personal yg akan terlibat right man in the right time in the right position. Menurut saya belum tentu dapat mewujudkan business sustainability karena cukup banyak faktor-faktor

yang akan menjadi penghambat, misalnya faktor masyarakat, terlanjur merubah organisasi dan lain-lain. Namun tujuan perubahan organisasi adalah untuk menciptakan sustainability perusahaan.”

Manager 5:

“Perlu, seiring dengan adanya perubahan needs para stakeholders dari waktu ke waktu. Perubahan akan terjadi seiring dengan perubahan needs dari stakeholder baik internal maupun external. Umumnya dimulai dengan SWOT analysis dilanjutkan dengan evaluasi kinerja sumber daya perusahaan yang termasuk didalamnya sumber daya manusia, teknologi dan keuangan (aspek mikro), Sementara evaluasi Makro diantara yang dapat dievaluasi adalah kondisi, perubahan pasar, perubahan regulasi, bahkan mungkin perubahan geo politic. Bisa, seiring perubahan-perubahan kondisi sebagaimana disebutkan diatas, perubahan organisasi dapat dipandang sebagai salah satu langkah dalam mempertahankan kelangsungan usaha”.

Berdasarkan wawancara dengan para manajer dan tinjauan literatur sebelumnya, peneliti menyimpulkan bahwa perusahaan perlu melakukan perubahan dalam organisasinya. Mengingat perkembangan yang pesat dalam dunia saat ini, perusahaan harus beradaptasi dengan perubahan zaman karena perubahan tersebut dapat mendukung inovasi perusahaan. Dalam proses perubahan, evaluasi awal perlu dilakukan untuk menentukan apakah perusahaan memerlukan perubahan tersebut. Namun, beberapa perusahaan juga telah merencanakan perubahan dalam jangka waktu tertentu. Dalam upaya mencapai keberlanjutan bisnis, perubahan organisasi memiliki pengaruh yang signifikan, seperti yang tercermin dalam beberapa wawancara yang dilakukan, bahwa perubahan organisasi dapat menjadi salah satu langkah dalam mewujudkan keberlanjutan bisnis.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Perubahan dalam organisasi dapat mendorong terwujudnya keberlanjutan bisnis di perusahaan. Penting bagi perusahaan untuk melakukan perubahan dalam jangka waktu tertentu atau saat diperlukan. Proses perubahan ini harus mempertimbangkan aturan dan peraturan internal

perusahaan. Melalui perubahan organisasi, peluang inovasi baru dapat tumbuh di perusahaan, bahkan dapat menjadi peluang bisnis baru yang berkontribusi pada business sustainability.

Penelitian ini hanya merupakan sebagian kecil dari penelitian yang telah dilakukan tentang perubahan organisasi. Oleh karena itu, peneliti merekomendasikan penelitian selanjutnya untuk lebih fokus dalam meneliti perubahan organisasi dan keberlanjutan bisnis. Penelitian selanjutnya dapat melengkapi kekurangan dan kelebihan yang terkait dengan perubahan organisasi dan topik terkait lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, I., & Sopiary, H. M. (2017). PENGELOLAAN TERHADAP PERUBAHAN DAN PERKEMBANGAN ORGANISASI. *Jurnal Manajemen Dan Kependidikan Islam*, 87(1,2), 149–200.
- Ainulyaqin, M. H., Achmad, L. I., & Meilani, M. A. (2023). Peningkatan Kesejahteraan Santri Berbasis Manajemen Pengelolaan Wakaf Produktif di Pesantren Assyifa Subang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(01), 221-228. doi: <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v9i1.7951>
- Alareeni, B., Hamdan, A., Khamis, R., & Khoury, R. El. (2023). Digitalisation: Opportunities and Challenges for Business. *Springer Science and Business Media LLC*, 1.
- Azizuddin, I., 'Ainulyaqin, M. H. (2022). Industri Pariwisata Halal: Pendorong Inovasi Untuk Halalpreneurs. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8(01), 106-116. doi: <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v8i1.4040>
- CIASULLO, M. V., CASTELLANI, P., ROSSATO, C., & TROISI, O. (2019). Sustainable business model innovation. In *Sinergie Italian Journal of Management* (Vol. 37, Issue 1). <https://doi.org/10.7433/s109.2019.11>
- Edy, S. (2023). A Model Of Quality Management Development In Islamic Educational Institutions. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 12(03). doi:<http://dx.doi.org/10.30868/ei.v12i03.4600>
- Eslami, D., & Rezvani, S. (2020). Strategic analysis of oil and gas industry to provide appropriate strategies. *Conference: 5th International Conference On Applied Researches In Science And Engineering, October*. <https://www.researchgate.net/publication/344888231>
- Evans, S., Vladimirova, D., Holgado, M., Van Fossen, K., Yang, M., Silva, E. A., & Barlow, C. Y. (2017). Business Model Innovation for Sustainability: Towards a Unified Perspective for Creation of Sustainable Business Models. *Business Strategy and the Environment*, 26(5), 597–608. <https://doi.org/10.1002/bse.1939>
- Geissdoerfer, M., Vladimirova, D., & Evans, S. (2018). Sustainable business model innovation: A review. *Journal of Cleaner Production*, 198(June), 401–416. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.06.240>
- Hakim, L., & Sugiyanto, E. (2018). Manajemen Perubahan Organisasi Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Perusahaan di Industri Batik Laweyan Surakarta. *Benefit: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 49. <https://doi.org/10.23917/benefit.v3i1.6562>
- Juwantini, N., Rochman, T., & Edy, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya pada Kinerja: The Effect of Principal Transformational Leadership and Job Satisfaction on Work Discipline and Its Impact on Performance. *JURNAL EMAS: Ekonomi Manajemen Akuntansi Kewirausahaan*, 2(2), 36-42. Retrieved from <https://journal.lppmpelitabangsa.id/index.php/emas/article/view/631>
- Josephine, K., Ciptadi, B. A., & Aloysius, J. (2020). Pengaruh Green Intellectual Capital Terhadap Business Sustainability. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 3(2), 117–128.
- Lestari, D. S., Ainulyaqin, M. H., & Edy, S. (2023). Peran Wirausaha Berjamaah dan Individu Berkarakter dalam Penguatan Industri Halal di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(01), 325-338. doi: <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v9i1.7899>
- Lestari, D. S., & Ainulyaqin, M. H. (2022). Program Industrialisasi Dalam Mengatasi Kesenjangan

- Ekonomi Di Masyarakat : Perspektif Ekonomi Islam. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8(01), 288-297. doi: <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v8i1.4077>
- Maletič, M., Maletič, D., Dahlgaard, J. J., Dahlgaard-Park, S. M., & Gomišček, B. (2015). Do corporate sustainability practices enhance organizational economic performance? *International Journal of Quality and Service Sciences*, 7(2-3), 184-200. <https://doi.org/10.1108/IJQSS-02-2015-0025>
- Mariatie, N., Edy, S., & Rezeki, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Kualifikasi Akademik Guru terhadap Etos Kerja yang Berdampak pada Kinerja Guru: The Effect of Principal Transformational Leadership and Teacher Academic Qualifications on Work Ethics that Impact Teacher Performance. *JURNAL EMAS: Ekonomi Manajemen Akuntansi Kewirausahaan*, 2(2), 17-27. Retrieved from <https://journal.lppmpelitabangsa.id/index.php/emas/article/view/629>
- Murti, H. T., Puspita, V., & Ratih, P. (2021). Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Manajemen Perubahan Organisasi dalam Mendukung Bisnis Berkelanjutan Pasca Covid-19 pada UMKM di Kota Bengkulu. *Jurnal Bisnis Dan Pemasaran Digital*, 1(1), 33-41. <https://doi.org/10.35912/jbpd.v1i1.450>
- Nisa, L. K., Rochman, T., & Edy, S. (2021). Komitmen Sebagai Pemeditasi Kepemimpinan Transformasional Terhadap Mutu Pembelajaran Dengan Dukungan Kompetensi Tenaga Pengajar: Commitment as a Transformasional Leadership Mediation to the Quality of Learning With the Support of the Competence of Teaching Staff. *JURNAL EMAS: Ekonomi Manajemen Akuntansi Kewirausahaan*, 2(1), 33-41. Retrieved from <https://journal.lppmpelitabangsa.id/index.php/emas/article/view/647>
- Omurtag, K. R., Styer, A. K., Session, D., & Toth, T. L. (2021). Economic implications of insurance coverage for in vitro fertilization in the United States: A review. *Journal of Reproductive Medicine for the Obstetrician and Gynecologist*, 54(11-12), 661-668.
- Paujiah, U. N., Achmad, L. I., Sakum, S., Mamun, S., & Edy, S. (2022). The Effect of Hedonism and Ease of Use of e-Commerce Feature on Excessive Consumerist Behaviour. *Ta'umul: Journal of Islamic Economics*, 1(1), 1-10. <https://doi.org/10.58223/taumul.v1i1.1>
- Sarwo Edy, Sumarta, Sunaryati, & Mustofa. (2023). EFEKTIFITAS KINERJA MANAJEMEN BERBASIS SEKOLAH DENGAN MENGGUNAKAN PENDEKATAN BALANCED SCORECARD PADA PENINGKATAN MUTU SMP AL AZHAR SYIFA BUDI LEGENDA. *Edusifa: Jurnal Pendidikan Islam*, 8(2), 34-45. <https://doi.org/10.56146/edusifa.v8i2.98>
- Sarwo Edy, & S. M. (2022). THE EFFECT OF PRICE, LOCATION, LAYOUT, PROMOTION AND PRODUCT QUALITY ON BUSINESS GROWTH. *Jurnal Ekonomi*, 11(03), 573-578. Retrieved from <https://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi/article/view/733>
- Setyaningrum, R. P., & Muafi, M. (2023). *The Role of Digital HRM: Contribution to the Improvement of Business Sustainability BT - Digitalisation: Opportunities and Challenges for Business* (B. Alareeni, A. Hamdan, R. Khamis, & R. El Khoury (eds.); pp. 840-848). Springer International Publishing.
- Tampubolon, M. P. (2020). Change Management Manajemen Perubahan: Individu, Tim Kerja Organisasi. In *Bogor; Mitra Wacana Media*.
- Widodo, H. (2017). Manajemen Perubahan Budaya Sekolah. *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 287-306. <https://doi.org/10.14421/manageria.2017.22-05>
- Yusoff, Y. M., Omar, M. K., Kamarul Zaman, M. D., & Samad, S. (2019). Do all elements of green intellectual capital contribute toward business sustainability? Evidence from the Malaysian context using the Partial Least Squares method. *Journal of Cleaner Production*, 234, 626-637. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.06.153>