

Organizational Change On Employee Performance

Pengaruh Perubahan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Nor Lailla¹, Mardi²

Universitas Muhammadiyah Jakarta, Universitas Negeri Jakarta , Indonesia

Abstract. Along with the current business development, employees are one of the important elements in an organization. Employee performance determines the success or failure of an organization. Therefore, the organization must make internal changes whose impacts tend to affect the work of employees so that they can improve the organization itself. The purpose of this paper is to determine the relationship between organizational change and employee performance. This research methodology uses a Systematic Literature Review (SLR), which is a synthesis of literature research that is carried out by identifying, analyzing, then evaluating through the collection of existing data by searching through research selection. Information used with several international and national journals obtained by screening from Publish or Perish. The benefit of this study is to determine the effect of the relationship between organizational change and employee performance. The results showed that organizational change was related to changes in strategy, culture, employee attitudes, organizational structure, technology, communication leadership, and employee development affecting employee performance.

Keywords: employee organizational change

Abstrak. Seiring dengan perkembangan bisnis saat ini, karyawan merupakan salah satu elemen penting dalam sebuah organisasi. Kinerja karyawan menentukan keberhasilan maupun kegagalan suatu organisasi. Oleh karena itu organisasi harus melakukan perubahan internal yang dampaknya cenderung mempengaruhi kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan organisasi itu sendiri. Tujuan penulisan ini untuk mengetahui hubungan perubahan organisasi dengan kinerja karyawan. Metodologi penelitian ini memakai *Systematic Literature Review* (SLR), yaitu suatu sintesis dari riset literatur yang dilakukan dengan cara mengenali, menganalisis, kemudian melakukan evaluasi lewat pengumpulan data – data yang ada dengan cara pencarian secara melalui pemilihan riset. Informasi yang digunakan dengan beberapa jurnal Internasional maupun nasional yang diperoleh dengan cara screening dari Publish or Perish. Manfaat dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh hubungan perubahan organisasi dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perubahan organisasi berhubungan dengan perubahan strategi, budaya, sikap karyawan, struktur organisasi, teknologi, kepemimpinan komunikasi, dan pengembangan karyawan mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata kunci : perubahan organisasi karyawan

Pendahuluan

Organisasi harus mampu menentukan situasi dan kondisi perkembangan teknologi dan informasi agar dapat mencapai tujuan organisasi secara menyeluruh. Perubahan merupakan adaptasi untuk menyesuaikan diri dengan kondisi lingkungan dan meningkatkan kinerja organisasi. Organisasi yang tidak dapat beradaptasi cenderung lemah dalam hal perkembangannya dan tidak mampu bersaing dengan perusahaan lainnya karena tidak adanya peningkatan kualitas dan kuantitas organisasi (Shabrina, 2021). Manajemen perubahan menekankan akan arti pentingnya untuk membangun organisasi ke arah perubahan serta cara untuk menyusun strategi dalam menciptakan manajemen perubahan yang sukses bagi organisasi agar mampu bertahan pada lingkungan bisnis yang sangat kompetitif saat ini (M. N. et al., 2019). Hal ini

menyiratkan bahwa dengan manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk daya saing organisasi (Kwizera et al., 2019).

Perubahan organisasi pada prestasi kerja karyawan tergantung pada strategi yang di pergunakan suatu organisasi (Ekechi, 2020), strategi yang sangat baik diperlukan oleh organisasi agar dapat melakukan perubahan ke arah yang lebih baik agar organisasi tersebut dapat bertahan. Terdapat beberapa model proses, menciptakan visi yang jelas dan bersama secara kritis merupakan sebagai langkah awal menuju proses perubahan (Errida & Lotfi, 2021).

Kompleksitas yang dihadapi oleh organisasi semakin hari semakin meningkat, sehingga menyebabkan timbulnya kebutuhan budaya organisasi yang dapat membimbing dan mengarahkan karyawan agar dapat mengendalikan organisasi sehingga dapat konsisten dengan perubahan yang akan dilaksanakan sesuai dengan visi organisasi (Watung et al., 2022). Budaya organisasi merupakan salah satu fungsi dalam perubahan teknologi yang berfokus pada lingkungan kerja karyawan. Dengan membangun dan memelihara budaya organisasi dengan asumsi bahwa karyawan merupakan dari organisasi. Dengan demikian dapat membawa pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Sinaga et al., 2018).

Organisasi berusaha untuk membangun sistem teknologi yang akan mereka hadapi dalam lingkungan perubahan pasar. Dunia saat ini memiliki banyak pilihan akan penggunaan teknologi yang jauh berkembang dengan teknologi sebelumnya (Kahoro & Rugami, 2018). Perubahan teknologi berfokus pada lingkungan kerja karyawan, membangun dan memelihara organisasi dengan asumsi bahwa karyawan merupakan bagian penting dari perusahaan. Perubahan teknologi merupakan hal penting dalam hal kinerja karyawan, karena penggunaannya telah berkembang pada tingkatan organisasi (Ekechi, 2020). Karyawan merasa dihargai sehingga mereka dapat mengekspresikan diri secara bebas dan menciptakan energi dan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Sinaga et al., 2018).

Pemimpin dalam suatu organisasi harus dapat menciptakan suasana yang nyaman bagi semua karyawan. Karyawan harus di libatkan agar mereka dapat mengeksplorasi peran mereka dan kontribusi mereka terhadap manajemen perubahan. Pemimpin yang memiliki kekuatan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan yang dibuktikan dengan karyawan yang menghormati dan mempercayai pemimpin yang memiliki berkualitas dengan visi yang jelas yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan (Sinaga et al., 2018). kekurangan yang dimiliki oleh pegawai akan dapat teratasi dengan baik apabila di dukung dengan kepemimpinan yang efektif, komunikasi, motivasi, pengembangan karyawan, tim mandiri, dan budaya organisasi (Ogohi Daniel, 2019).

Pendekatan yang dilakukan dengan cara sistematis dan terorganisir dalam struktur organisasi dapat menentukan perubahan organisasi karyawan dari keadaan tertentu ke keadaan masa depan sesuai dengan tujuan organisasi (Ekechi, 2020). hal yang lain yang perlu diperhatikan adalah pada saat ingin menerapkan perubahan organisasi, setiap organisasi perlu memiliki strategi komunikasi karena dengan adanya ketidakpastian akan membuat dampak yang kurang baik pada saat perubahan organisasi (Kahoro & Rugami, 2018).

Kesiapan karyawan untuk menghadapi perubahan merupakan hal penting yang harus di perhatikan oleh organisasi karena merupakan suatu proses perubahan (Siswanto & Haryati, 2020). Umumnya karyawan akan merasa stress dan kurang percaya diri Ketika suatu organisasi dimana karyawan tersebut bekerja melakukan perubahan dalam organisasi, seperti restrukturisasi, merger dan melakukan perampingan. Walaupun perubahan dalam organisasi tersebut bertujuan untuk perubahan kearah kemajuan dan menuju tercapainya pertumbuhan yang lebih meningkat, bagi karyawan tetap saja untuk tidak menerima perubahan tersebut. (Khosa et al., 2015).

Perubahan organisasi merupakan salah satu faktor yang harus di pertimbangkan oleh organisasi karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Shabrina, 2021). Manajemen kinerja merupakan keseluruhan kegiatan yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja dalam suatu organisasi. (Sinaga et al., 2018). Peningkatan kinerja karyawan merupakan salah satu kunci untuk dapat mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Masukan dari karyawan dalam suatu organisasi dapat menentukan kinerja organisasi itu sendiri, bisa menghasilkan sesuatu yang negative maupun positif. Organisasi menginginkan terjadinya perubahan yang positif agar dapat meningkatkan kinerja karyawan (Archibong & Ibrahim, 2021). Dengan adanya perhatian yang baik dari organisasi terhadap perusahaan akan membuat perusahaan akan merasa

berhutang budi, sehingga karyawan membayar tersebut dengan meningkat kinerja dengan baik. (Fachriansyah et al., 2021).

Kerangka Teoritis

Systematic Literature Review (SLR)

Pengertian SLR. Systematic Literature Review, yaitu bahasa yang umumnya di pergunakan pada metodologi penelitian dan pengembangan untuk selanjutnya melakukan pengumpulan dan melakukan evaluasi terhadap penelitian yang dilakukan (Triandini et al., 2019)

Tujuan SLR.

Penelitian SLR dilakukan untuk berbagai tujuan, di antaranya untuk mengidentifikasi, mengkaji, mengevaluasi, dan menafsirkan semua penelitian yang tersedia dengan bidang topik fenomena yang menarik, dengan pertanyaan penelitian tertentu yang relevan (Razavian et al., 2019) .

Metode

Systematic Litersture Review yaitu suatu istilah yang dipergunakan pada metodologi penelitian dimana dalam pengembangannya dengan melakukan pengumpulan data , kemudian melakukan suatu evaluasi pada topik penelitian tertentu (Putra & Milenia, 2021). Tujuan dari melakukan metode ini adalah mengumpulkan penelitian terdahulu sebanyak mungkin yang sesuai dengan topik penelitian (Sari & Abdullah, 2019). Metode *Systematic Litersture Review* digunakan untuk melakukan identifikasi, menganalisa, dan memperkirakan segala penelitian yang ada dengan memilih topik yang menarik (Triandini et al., 2019).

Berdasarkan pada tahapan – tahapan tersebut di atas, selanjutnya peneliti melakukan pencarian artikel jurnal dengan kata kunci perubahan organisasi dan kinerja karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan mendokumentasi seluruh artikel yang diperoleh pada laporan penelitian ini. Artikel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak beberapa artikel yang diperoleh melalui semantic scholar dan proquest. Kemudian artikel yang dipilih 8 artikel dalam penelitian ini adalah yang memiliki penelitian serupa atau mirip lalu artikel dianalisis dan dirangkum (Putra & Milenia, 2021) . Hasil penelitian kemudian dijadikan kedalam salah satu pembahasan yang utuh dalam artikel tersebut.

Tahapan pertama yang dilakukan pada saat proses yaitu , mencari literatur melalui Publish or perish sebanyak 200 artikel dengan mencari literatur dengan judul perubahan organisasi terhadap kinerja karyawan, peneliti menemukan 60 literatur yang membahas mengenai dengan topik tersebut. Data base yaitu dengan menggunakan semantic scholar dan proquest. Namun hanya terdapat 6 artikel yang memiliki potensi analisis secara menyeluruh. Kemudian satu persatu 6 artikel tersebut dilakukan Analisa oleh peneliti sesuai dengan kriteria yang di inginkan. Proses selanjutnya yaitu berupa tujuan penelitian SLR yang menjadi focus bagi penelitian penulis sebanyak 6 artikel jurnal.

Hasil dan Pembahasan

Tabel 1
Literatur relevan perubahan organisasi terhadap kinerja karyawan

| No | Nama Peneliti | Judul peneliti | Hasil |
|----|---|---|---|
| 1 | (Aduku et al., 2021) Jurnal, Economic Insights – Trends and Challenges | Eksplorasi Perubahan Organisasi dan Kinerja Karyawan di Nigeria | Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompleksitas, sikap karyawan terhadap perubahan dan toleransi terhadap perubahan memiliki pengaruh yang signifikan dan negatif, dan bahwa persepsi keuntungan dan motivasi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerimaan perubahan |
| 2 | (Archibong & Ibrahim, 2021) | Menilai dampak manajemen perubahan pada kinerja karyawan: Bukti dari Nile | Hasil penelitian menunjukkan bahwa Perubahan struktur organisasi berpengaruh |

| | | | |
|---|---|--|--|
| | International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478) | University of Nigeria | signifikan terhadap kualitas employee service delivery di Nile University of Nigeria, terdapat hubungan antara perubahan teknologi dengan kualitas employee service delivery di Nile University of Nigeria meskipun hubungan tersebut tidak terlalu kuat. . Perubahan kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi kualitas penyampaian layanan karyawan di Nile University of Nigeria |
| 3 | (Kwizera et al., 2019) East African Scholars Journal of Economics, Business and Management | Pengaruh Perubahan Organisasi pada Kinerja Karyawan di antara Bank Umum terpilih di Bujumbura, Burundi. | Hasil penelitian menunjukkan bahwa perubahan struktural berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian mengungkapkan bahwa perubahan teknologi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, Penelitian ini menarik kesimpulan bahwa perubahan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 4 | (M. N. et al., 2019) The International Journal of Social Sciences and Humanities Invention | Manajemen perubahan dan kinerja organisasi di Manufaktur terpilih perusahaan di negara bagian Anambra, Nigeria | Hasil penelitian menyimpulkan bahwa manajemen perubahan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja organisasi pada perusahaan manufaktur di negara bagian Anambra. Studi ini merekomendasikan bahwa perubahan teknologi telah mempengaruhi kinerja karyawan karena menyederhanakan pekerjaan yang harus dilakukan, sehingga membuat pekerjaan lebih efisien |
| 5 | (Khosa et al., 2015) IOSR Journal of Business and Management Ver. II | Dampak Perubahan Organisasi Terhadap Kinerja di Sektor Perbankan Pakistan | Hasil penelitian menunjukkan bahwa perubahan organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan di sektor perbankan Pakistan. Penelitian ini menyarankan bahwa penelitian lebih lanjut harus dilakukan di berbagai sektor dan juga dengan meningkatkan faktorfaktor perubahan organisasi untuk melihat dampak keseluruhan dari perubahan organisasi terhadap kinerja karyawan |

| | | | |
|---|---|---|--|
| 6 | (Ekechi, 2020) European Journal of Business and Management | Pengaruh Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan di Universitas Nigeria | Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kinerja pegawai dapat diterima yang ditentukan oleh faktor manajemen perubahan (perubahan teknologi dan kepemimpinan organisasi) |
|---|---|---|--|

Hasil dari SLR menunjukkan bahwa penelitian dengan obyek yang berbeda, dengan metode yang sama yaitu kuantitatif, namun hasil penelitian menunjukkan bahwa perubahan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian (Aduku et al., 2021) perubahan organisasi berhubungan dengan perubahan strategi, budaya dan sikap karyawan. Pada penelitian (Archibong & Ibrahim, 2021) Perubahan organisasi berhubungan dengan struktur organisasi, teknologi dan kepemimpinan. (Kwizera et al., 2019) perubahan organisasi berhubungan dengan struktural, strategis, dan teknologi. Pada penelitian (M. N. et al., 2019) perubahan organisasi berhubungan dengan teknologi, manajemen perubahan, dan kepemimpinan. (Khosa et al., 2015) perubahan organisasi berhubungan dengan kepemimpinan, komunikasi, pengembangan karyawan, keadilan prosedural, toleransi terhadap perubahan. (Ekechi, 2020) Perubahan organisasi berhubungan dengan teknologi dan kepemimpinan.

Pada hasil penelitian (Khosa et al., 2015) bahwa faktor yang paling berpengaruh pada kinerja karyawan toleransi terhadap perubahan tersebut, sedangkan faktor yang paling rendah pengaruhnya terhadap kinerja pegawai adalah keadilan prosedural, mengakibatkan pemahaman tentang semua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan akan membantu organisasi untuk menemukan dan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian (Kwizera et al., 2019) mengungkapkan bahwa perubahan struktural berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena perubahan struktural seperti perubahan fungsi pekerjaan pegawai, penghapusan duplikasi pekerjaan, pembuatan kebijakan baru, perubahan berkala yang sesuai dengan tuntutan pasar dan pembentukan departemen baru akibat pergeseran pasar menyebabkan peningkatan kinerja melalui kualitas kerja. Selanjutnya, penelitian mengungkapkan bahwa perubahan strategis secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa perubahan strategis dalam hal perubahan visi dan tujuan institusi, pertimbangan budaya dan perilaku karyawan sebelum melakukan perubahan, dapat menyebabkan peningkatan kinerja karyawan ketika mereka memenuhi batas waktu, melakukan pekerjaan tepat waktu dan melaporkan pekerjaan dengan tepat waktu. Demikian pula, penelitian mengungkapkan bahwa perubahan teknologi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Ini menyiratkan bahwa penerapan perubahan teknologi seperti penyesuaian teknologi baru akan meningkatkan kinerja karyawan secara efektif. Secara umum, penelitian menyimpulkan bahwa perubahan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian (M. N. et al., 2019) bahwa perubahan teknologi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi, strategi manajemen perubahan berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi, dan perubahan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi pada perusahaan manufaktur.

Oleh karena itu penelitian ini menyimpulkan bahwa perubahan manajemen berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja organisasi pada organisasi. Hasil penelitian (Ekechi, 2020) bahwa perubahan teknologi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, perubahan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil analisis menunjukkan bahwa perubahan kepemimpinan organisasi memberikan kontribusi tertinggi terhadap kinerja karyawan, sedangkan perubahan teknologi memberikan kontribusi paling kecil. Hasil penelitian (Archibong & Ibrahim, 2021) bahwa manajemen dengan perubahan struktur organisasi, perubahan teknologi dan perubahan kepemimpinan dan mewakili kinerja karyawan dengan kualitas penyampaian layanan karyawan, ditemukan bahwa proses manajemen perubahan yang tepat akan meningkatkan kualitas kinerja karyawan yang berujung pada peningkatan kinerja organisasi. (Aduku et al., 2021) Perubahan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai bank. Jika karyawan memiliki tingkat toleransi yang tinggi terhadap perubahan, ada kemungkinan kinerja mereka akan meningkat. Penataan organisasi, perubahan strategi, budaya organisasi dan sikap terhadap perubahan dianggap membentuk Perubahan organisasi. Bukti empiris menunjukkan bahwa penataan organisasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Sikap karyawan terhadap perubahan terbukti secara empiris berpengaruh kuat terhadap kinerja mereka.

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah : 1) bahwa proses manajemen perubahan yang tepat akan meningkatkan kualitas kinerja karyawan yang berujung pada peningkatan kinerja organisasi. b) Proses perubahan organisasi berhubungan dengan strategi, budaya, sikap karyawan, struktur organisasi, teknologi, kepemimpinan, komunikasi, pengembangan karyawan, keadilan prosedural, toleransi terhadap perubahan.

Saran

Dalam penelitian ini, masih terdapat keterbatasan, Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat menggali lebih banyak informasi terkait dengan organisasi yang diteliti. Dan untuk penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan sampel yang lebih banyak. Sehingga penelitian menjadi lebih akurat

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>
- Ekechi, F. O. (2020). Effect of Change Management on Employee's Performance in Nigeria Universities. *European Journal of Business and Management*, 12(20), 39–48. <https://doi.org/10.7176/ejbm/12-20-05>
- Errida, A., & Lotfi, B. (2021). The determinants of organizational change management success: Literature review and case study. *International Journal of Engineering Business Management*, 13, 1–15. <https://doi.org/10.1177/18479790211016273>
- Fachriansyah, R., Yuliati, U., & ... (2021). The Effect of Organizational Support Perception, Organizational Change, and Organizational Culture on Employee Performance of PT. Pegadaian Malang During COVID-19. ... *Jurnal Manajemen Bisnis ...*, 01(03). <https://ejournal.umm.ac.id/index.php/jamanika/article/view/18214>
- Kahoro, C. W., & Rugami, J. M. (2018). Change Management and Performance of Kenya Ferry Services in Mombasa County, Kenya. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 7(4), 415–419. <https://doi.org/10.21275/ART20181239>
- Khosa, Z. A., Rehman, Z. U., Asad, A., Bilal, M. A., Hussain, N., & Scholars, M. P. (2015). The Impact of Organizational Change on the Employee's Performance in the Banking Sector of Pakistan. *IOSR Journal of Business and Management Ver. II*, 17(3), 2319–7668. <https://doi.org/10.9790/487X-17325461>
- Kwizera, M., Osunsan, O. K., Abiria, P., Florence, I., Augustine, W., & Innocent, B. (2019). Effect of Organizational Change on Employee Performance among selected Commercial Banks in Bujumbura, Burundi. *East African Scholars Journal of Economics, Business and Management*, 2(4), 225–234. <http://www.easpublisher.com/easjebm/>
- M. N., O., J.C., O., O., N., U.O, E., & Odemegwu Ojukwu, C. (2019). Change Management and Organizational Performance in Selected Manufacturing Companies in Anambra State, Nigeria. *The International Journal of Social Sciences and Humanities Invention*, 6(5), 5437–5445. <https://doi.org/10.18535/ijsshi/v6i5.06>
- Ogohi Daniel, C. (2019). Effect of Organizational Change on Employee Job Performance. *Asian Journal of Business and Management*, 07(01), 2321–2802. www.ajouronline.com
- Putra, A., & Milenia, I. F. (2021). Systematic Literature Review: Media Komik dalam Pembelajaran Matematika. *Mathema: Jurnal Pendidikan Matematika*, 3(1), 30. <https://doi.org/10.33365/jm.v3i1.951>
- Razavian, M., Paech, B., & Tang, A. (2019). Empirical research for software architecture decision making: An analysis. *Journal of Systems and Software*, 149(2019), 360–381. <https://doi.org/10.1016/j.jss.2018.12.003>
- Sari, N. P., & Abdullah, M. F. (2019). Jurnal Ekonomi Modernisasi. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 17, 69–82. <https://pdfs.semanticscholar.org/5e57/ab1228be85a7b292cfaa3980e690fb6a8f23.pdf>
- Shabrina, S. (2021). Hubungan antara Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Kinerja Karyawan pada PT Pancaputra Mitratama Mandiri. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 140. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p140-153>
- Sinaga, H. G., Asmawi, M., Madhakomala, R., & Suratman, A. (2018). Effect of Change in Management, Organizational Culture and Transformational Leadership on Employee Performance PT. AdhyaTirta Batam (PT. ATB). *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 15–23. <https://ideas.repec.org/a/eco/journ3/2018-06-3.html>
- Siswanto, & Haryati, E. (2020). The Role of Individual Readiness to Change on The Influence of Organizational Culture Change and Motivation on Employee Performance of PT. Angkasa Pura I (Persero) in The Pandemic of

Procedia of Social Sciences and Humanities

Proceedings of the 1st SENARA 2022

- Covid- 19. *International Conference on Business & Social Sciences (ICOBUSS)*, 994–1005.
- Triandini, E., Jayanatha, S., Indrawan, A., Werla Putra, G., & Iswara, B. (2019). Systematic Literature Review Method for Identifying Platforms and Methods for Information System Development in Indonesia. *Indonesian Journal of Information Systems*, 1(2), 63.
- Watung, A. K. S., Tewel, B., & Trang, I. (2022). Impact of Organizational Change, Organizational Culture, Discipline, and Work Conflict on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable. ... *Journal of Digital ...*, 13(c), 32–45.
<http://economics.academicjournal.io/index.php/economics/article/view/392%0Ahttp://economics.academicjournal.io/index.php/economics/article/download/392/380>

Ucapan terima kasih

Kami mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jakarta.
2. Ketua LPPM Universitas Muhammadiyah Jakarta