

Pelatihan Perubahan dan Pengembangan Organisasi Pada UMKM D'Sruput Padang

¹Hamdani, ²Muhammad Rasyid Ridha, ³Rika Savitri, ⁴Chintya Ones Charli

^{1,2,3,4,5}Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Indonesia

¹hamdani2268@gmail.com, ²Muhammadrasyidridha12@gmail.com, ³Rikasavitri@gmail.com,

⁴cintyaones45@gmail.com.

*Correspondence Email: hamdani2268@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengembangan dan perubahan organisasi yang dilakukan oleh D'Sruput melalui tanya jawab untuk mendapatkan informasi yang diperlukan. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif yang sifatnya deksriptif berupa wawancara mendalam kepada manajer pemasaran D'Sruput Padang. Pengembangan organisasi adalah suatu upaya terencana yang dilakukan oleh manajer atau pimpinan di tingkat organisasi untuk meningkatkan efektivitas organisasi sehingga dapat mencapai sasaran strategisnya, pengembangan organisasi tersebut dilakukan secara terus menerus sehingga mempunyai pengaruh dalam organisasi. Perubahan Organisasi adalah suatu proses dimana organisasi tersebut berpindah dari keadaannya yang sekarang menuju ke masa depan yang diinginkan untuk meningkatkan efektifitas organisasi. Tujuannya adalah untuk mencari cara baru atau memperbaiki dalam menggunakan resources dan capabilities serta untuk meningkatkan kemampuan organisasi dalam menciptakan nilai dan hasil yang diinginkan kepada stakeholders. Dalam usaha d'sruput ini faktor yang menyebabkan terjadinya perubahan disini yang dimaksud adalah d'sruput terus mengikuti perkembangan dari tren-tren yang ada dalam bisnis yang sama, sehingganya ketika mengikuti tren tersebut dapat mengait konsumen lebih banyak, perbaruan tersebut sudah dijalani sehingganya perubahan tersebut terus dapat mengikuti arah tren kemana.

Kata Kunci: Pelatihan, Perubahan, Pengembangan Organisasi, D'Sruput.

PENDAHULUAN

Era ini ditandai dengan persaingan global yang sangat memikat. Kompetisi yang terjadi, menjadi bahan telaah demi pengembangan sumber daya suatu perusahaan/institusi/organisasi(Syafi'i et al., 2024). Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan asset penting organisasi manapun untuk mencapai keunggulan kompetitif di era globalisasi(Yuniarti, 2024;Ma et al., 2024; Ab Rahman, 2024). Karena itu, Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) menjadi parameter penting bagi organisasi untuk untuk mencapai tujuan dan sasaran agar tetap eksis di kancah Nasional maupun Internasional(Johnson et al., 2024) (Yulianti et al., 2024;Abror et al., 2024). PSDM adalah fungsi organisasi yang berfokus pada rekrutmen, pengelolaan, dan navigasi bagi karyawan dalam bekerja pada suatu organisasi yang

diwujudkan melalui sinergi untuk memperkuat mutualitas menuju tujuan Bersama (Nur Syahiroh et al., 2024; Ismanto & Trisatyawati, 2024; Sholeh et al., 2024; Satyawati & Dwikurnaningsih, 2024).

Pemberdayaan SDM yang dimiliki organisasi perlu di arahkan untuk mencapai kinerja yang tinggi dan peningkatan kualitas produk yang di hasilkan harus di perhatikan. Tanpa adanya kualitas yang baik dalam peningkatan jumlah output yang ada maka produktivitas yang terjadi bisa dikatakan tidak tercapai (Yuliana et al., 2020; Habibulloh et al., 2024; Riveira, et al., 2014). Setiap organisasi didirikan dengan visi dan misi yang terarah, dan pengembangan organisasi menjadi kunci utama dalam mewujudkannya. Ibarat sebuah pohon yang tumbuh kokoh, organisasi yang dinamis mampu beradaptasi dengan perubahan zaman, dan pengembangan organisasi menjadi pupuk yang menyuburkan proses penyesuaian ini (Lukman Hakim & Sujudi, 2024; Chaanpraserta et al., 2024).

Minuman D'Sruput adalah salah satu merek minuman yang cukup populer di Indonesia, terutama di kalangan anak muda dan remaja. Merek ini dikenal dengan berbagai varian minuman segar yang menyegarkan dan memiliki rasa yang unik. Berawal dari sebuah gerai kecil di sebuah mal kecil di Jakarta, Minuman D'Sruput telah berkembang pesat dan memiliki banyak cabang di berbagai kota besar di seluruh Indonesia. Minuman D'Sruput mengusung konsep minuman segar dengan tambahan topping yang beragam, seperti jelly, pudding, atau boba. Konsep ini sangat cocok dengan selera pasar Indonesia yang menyukai minuman dengan cita rasa yang berbeda dan tekstur yang menarik. Varian rasa yang ditawarkan oleh Minuman D'Sruput pun sangat beragam, mulai dari buah-buahan segar seperti mangga, alpukat, dan strawberry, hingga varian rasa baru yang terus dikembangkan untuk memenuhi selera pelanggan yang semakin beragam.

Keunikan dari Minuman D'Sruput tidak hanya terletak pada rasa dan toppingnya, tetapi juga pada cara penyajiannya yang menarik. Minuman ini biasanya disajikan dalam kemasan yang eye-catching, seperti gelas transparan yang memperlihatkan lapisan-lapisan berbeda dari minuman dan toppingnya. Hal ini tidak hanya membuat minuman terlihat menarik secara visual, tetapi juga menambah pengalaman konsumen dalam menikmati minuman mereka. Strategi pemasaran Minuman D'Sruput juga cukup agresif, terutama di media sosial. Mereka sering kali mengadakan promo-promo menarik dan bekerjasama dengan influencer untuk meningkatkan brand awareness

dan menarik pelanggan baru. Hadirnya aplikasi pemesanan online juga memudahkan konsumen untuk memesan dan menikmati Minuman D'Sruput dari mana saja dan kapan saja, sehingga memperluas jangkauan pasar mereka secara signifikan.

Di tengah persaingan yang ketat di pasar minuman segar di Indonesia, Minuman D'Sruput terus berusaha untuk tetap relevan dengan mengembangkan produk-produk baru yang inovatif dan menyesuaikan diri dengan tren pasar. Dengan komitmen mereka terhadap kualitas bahan baku dan pelayanan pelanggan yang baik, Minuman D'Sruput berhasil mempertahankan loyalitas pelanggan dan terus berkembang sebagai salah satu merek minuman yang paling diminati di Indonesia.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif yang sifatnya deksriptif berupa wawancara mendalam kepada Manajer Pemasaran D'Sruput. Metode wawancara ini digunakan untuk mengetahui bagaimana pengembangan dan perubahan pada suatu organisasi yang dilakukan oleh D'Sruput melalui tanya jawab untuk mendapatkan informasi yang diperlukan. Susunan kata-kata dalam setiap pertanyaan diberikan kepada Manajer Pemasaran D'Sruput pada saat wawancara sesuai dengan kebutuhan dan kondisi pada saat wawancara mengenai pengembangan dan perubahan organisasi di D'Sruput di Lubuk Begalung. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui wawancara serta pengamatan langsung di lapangan dan sumber data sekunder diperoleh dari hasil studi perpustakaan.

Metode penelitian kualitatif bertujuan untuk menjelaskan suatu fenomena dengan sedalam-dalamnya dengan cara pengumpulan data yang sedalam-dalamnya pula, yang menunjukkan pentingnya kedalaman dan detail suatu data yang diteliti. Metode kualitatif merujuk pada pendekatan penelitian yang berfokus pada pemahaman mendalam tentang fenomena sosial atau perilaku manusia melalui pengumpulan dan analisis data yang bersifat deskriptif, non-numerik, dan kontekstual.

Sumber informasi yang dikumpulkan oleh peneliti, berasal dari sumber informasi primer dan sekunder. Sumber informasi utama adalah wawancara dengan karyawan D'sruput. Sumber informasi sekunder diperoleh melalui penelitian literatur berupa buku, majalah dan internet terkait pengembangan organisasi, khususnya dalam proses diagnostik di tingkat kelembagaan. Internet

dalam konteks pengembangan organisasi, khususnya dalam proses diagnostik di tingkat departemen. (Fatimah et al., 2023)

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Perubahan Organisasi

organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang terdapat seorang/beberapa orang yang disebut atasan dan seorang/sekelompok orang yang disebut bawahan (Adawiyah, 2018).

Perubahan Organisasi adalah suatu proses dimana organisasi tersebut berpindah dari keadaannya yang sekarang menuju ke masa depan yang diinginkan untuk meningkatkan efektifitas organisasi. Tujuannya adalah untuk mencari cara baru atau memperbaiki dalam menggunakan resources dan capabilities serta untuk meningkatkan kemampuan organisasi dalam menciptakan nilai dan hasil yang diinginkan kepada stakeholders.

perkembangan organisasi adalah suatu proses perubahan variabel-variabel sistem yang spesifik yang diidentifikasi melalui melalui diagnosis organisasi dan tingkat perencanaan. Perubahan-perubahan mungkin saja berkaitan dengan tugas-tugas, tujuan strategis organisasi dan sistem pengendalian, sikap atau hubungan antar pribadi. Perubahan tambahan adalah suatu strategi yang evolusioner sehingga agen perubahan dapat menyesuaikan dengan keberadaan organisasi dan mengambil langkah- langkah menuju ke arah tujuan dilakukannya upaya- upaya perubahan (Yudhaningsih, 2011).

Perubahan sosial secara umum mencakup tiga gagasan, yaitu; pertama, adanya perbedaan-perbedaan dalam hal ini suatu keadaan akan berbeda dengan keadaan lain yang mengalami perubahan. Kedua, terjadi dalam waktu yang berbeda, dan ketiga, diantara sistem sosial yang sama (Ummah, 2019).

a) Jenis Perubahan

- 1) Perubahan tidak terencana => Perubahan bersifat spontan, tanpa ada arahan dari agen perubahan.

- 2) Perubahan terencana (planned change) => Perubahan dihasilkan oleh usaha-usaha yang dilakukan oleh agen perubahan.

b) Target Perubahan

- 1) Tugas => sifat dasar pekerjaan yang ditunjukkan oleh misi, tujuan dan strategi organisasi serta desain pekerjaan untuk individu/ kelompok.
- 2) SDM/Personalia => perilaku dan kemampuan karyawan serta sistem SDM yang mendukungnya.
- 3) Budaya => sistem nilai yang dimiliki organisasi secara keseluruhan serta norma yang mengarahkan perilaku individu/ kelompok.
- 4) Teknologi => teknologi untuk mendukung desain pekerjaan, mengatur aliran kerja, dan mengintegrasikan manusia dan mesin dalam sistem kerja.
- 5) Struktur => susunan organisasi sebagai sistem kompleks termasuk birokrasi, jalur wewenang dan komunikasinya.

c) Strategi Perubahan

- 1) *Force-Coercion Strategy* => Perubahan dilakukan melalui wewenang formal dan/ atau penggunaan reward & punishment.
- 2) *Rational Persuasion Strategy* => Perubahan dilakukan melalui pengetahuan dan empiris maupun argumen rasional.
- 3) *Shared Power Strategy* => Strategi yang melibatkan partisipasi dari pihak-pihak yang terlibat untuk melakukan perubahan sesuai dengan nilai, kebutuhan maupun tujuan individu/ kelompok.

B. Pengembangan Organisasi

Pengembangan Organisasi adalah suatu pendekatan sistematis, terpadu dan terencana untuk meningkatkan efektivitas organisasi serta memecahkan masalah- masalah seperti kurangnya kerja sama, desentralisasi yang berlebihan dan kurang cepatnya komunikasi dan sebagainya yang merintangi efisiensi pengoperasian pada semua tingkatan (Nisa et al., 2023).

Pengembangan organisasi adalah suatu upaya terencana yang dilakukan oleh manajer atau pimpinan di tingkat organisasi untuk meningkatkan efektivitas organisasi sehingga dapat mencapai

sasaran strategisnya, pengembangan organisasi tersebut dilakukan secara terus menerus sehingga mempunyai pengaruh dalam organisasi.

Pengembangan organisasi bertujuan menjembatani perubahan dan pengembangan baik dari sisi internal maupun eksternal. Hal ini dikarenakan produktifitas tergantung pada efektifitas kerja karyawannya. Artinya, kualitas organisasi ditentukan oleh SDM yang ada dan pengembangan SDM ditentukan oleh perubahan-perubahan nyata yang mengarah pada pertumbuhan organisasi (Nur Syahiroh et al., 2024).

Menurut Robbins (1984), Tujuan pengembangan organisasi pada umumnya diarahkan pada dua tujuan akhir, yaitu peningkatan keefektifan organisasi dan peningkatan kepuasan anggotanya. Selain itu:

- 1) Meningkatkan timbulnya konfrontasi terhadap masalah organisasi baik dalam kelompok maupun antar-kelompok, sebagai kebalikan dari *to sweeping problem under the rug*
- 2) Terciptanya lingkungan dimana otoritas peran berdasarkan pengetahuan dan keterampilan
- 3) Meningkatkan keterbukaan komunikasi secara horisontal, vertikal dan diagonal
- 4) Menaikkan tingkat antusiasme dan kepuasan personal dalam organisasi
- 5) Menemukan solusi yang sinergis terhadap masalah
- 6) Menaikkan tingkat tanggungjawab diri dan kelompok dalam perencanaan
- 7) Meningkatkan prestasi dan efektivitas kerja secara keseluruhan di semua tingkatan.
- 8) Menciptakan organisasi yang sehat.
- 9) Mempermudah pemecahan masalah dan meningkatkan kualitas keputusan.
- 10) Melaksanakan perubahan secara efektif.
- 11) Meningkatkan keterlibatan dengan tujuan organisasi.

a) Macam-macam Pengembangan Dalam Organisasi

Grundy (2004:34) dalam bukunya *Sulaksana* menyebutkan ada tiga macam perubahan dalam organisasi diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Perubahan *Smooth Incremental Change* adalah perubahan organisasi dengan lambat, sistematis dan dapat diprediksikan, jadi Perubahan *Smooth Incremental Change* adalah perubahan yang mencakup rentetan perubahan yang berlangsung pada kecepatan konstan.

- 2) Perubahan Bumpy Incremental Change adalah perubahan yang dicirikan sebagai priode relatif tenang yang sekali-kali terdapat percepatan gerak perubahan. Pemicu perubahan jenis ini selain mencakup perubahan lingkungan organisasi, juga bisa bersumber dari perubahan internal seperti tuntutan peningkatan efisiensi dan perbaikan metode kerja. Contohnya, reorganisasi yang secara priodik dilakukan perusahaan.
- 3) Perubahan Discontinuous change adalah perubahan yang didefinisikan sebagai perubahan yang ditandai oleh adanya pergeseran-pergeseran yang cepat atas strategi, struktur atau budaya dalam organisasi. Contohnya perubahan ini seperti privatisasi sektor strategis yang dulunya dikuasai negara, privatisasi sektor telekomunikasi dan Perum Bulog

b) Langkah-langkah pengembangan organisasi

Beberapa langkah yang dapat dilakukan untuk pengembangan organisasi, di antaranya adalah:

- 1) Melakukan perubahan transformasional.
- 2) Meningkatkan kompetensi dan skill anggota.
- 3) Mengevaluasi kinerja.
- 4) Mengembangkan riset dan keilmuan.

Tujuan pengembangan organisasi mencakup: 1. Meningkatkan prestasi dan efektivitas kerja secara keseluruhan di semua tingkatan 2. Menciptakan organisasi yang sehat 3. Mempermudah pemecahan masalah dan meningkatkan kualitas keputusan 4. Melaksanakan perubahan secara efektif 5. Meningkatkan keterlibatan dengan tujuan organisasi (Lukman Hakim & Sujudi, 2024).

Terkait dari factor-faktor perubahan itu, tentunya ada perubahan disini yang dimaksud adalah d'sruput terus mengikuti perkembangan dari tren-tren yang ada dalam bisnis yang sama, sehingganya ketika mengikuti tren tersebut dapat mengait konsumen lebih banyak, perbaruan tersebut sudah dijalani sehingganya perubahan tersebut terus dapat mengikuti arah tren kemana, misalnya tren sekarang banyak yang jual ice cream d'sruput juga mengikuti tren arah kesana juga mengikuti tren-tren lainnya, sehingganya usaha ini terus berjalan dan konsisten terhadap minuman-minuman yang tren kekinian, target pasar d'sruput ini adalah anak-anak yang jaman

sekarang. Sehingga apapun yang menjadi tren d'sruput akan selalu mengikuti karna tujuan utama untuk berkembang kedepannya.

Untuk mengkoordinasikan kepada karyawan perlu berdiskusi terlebih dahulu, tentunya ada kebijakan yang ditetapkan oleh sebuah perusahaan tentu mempunyai proses yang panjang sehingganya d'sruput bias mearahkan kepada karyawan, proses itu kumpulkan di d'sruput ada namanya kapten, kapten itu disetiap outlet dia mengepalai dan bertanggung jawab di d'sruput itu sendiri, sehingganya ketika mengkoordinasi disampaikan terlebih dahulu kepada kapten, kapten diberikan tanggung jawab untuk mengkoordinasikan kepada staf nya dibawah

Setiap perubahan tentu tidak luput terhadap menyenangkan semua orang, Adapun kebijakan-kebijakan yang bisa menerima dan yang tidak menerima, tantangannya sendiri memang betul-betul dilihat dari kondisi dan situasi keresahan yang terjadi dilapangan setelah itu dirincikan baru dicari solusi, Namun tantangan utamanya mungkin ada beberapa orang yang tidak setuju adanya kebijakan tersebut atau mungkin kesusahan penerapan dilapangan, Namun itu bisa mengevaluasi kedepan agar nanti sebuah kebijakan itu baik adanya.

D'Sruput tidak bisa memastikan karna semua orang mempunyai jawaban yang berbeda, ketika mencoba untuk membuat perubahan tentunya tidak bisa memastikan kalau perubahan itu dapat diterima disetiap karyawan maupun pelanggan, Tetapi itu biasanya dicoba dari hasil evaluasi itu, dirincikan apa yang menjadi persoalan dan bagi teman-teman disini khususnya dikantor itu sudah mempunyai tanggung jawab strategis bagaimana alur dilapangan itu baik, nah sehingganya kebijakan tersebut ada strateginya agar nanti bisa diturunkan kepada karyawan-karyawan yang ada di outlet, kalau ada keluhan dari pelanggan biasanya kita memberikan free dengan produk baru dan produk yang dikeluhkan dan untuk pelanggan apapun yang terbaik pasti dilakukan, tapi kalau untuk karyawan dipastikan perubahan yang diterima karyawan dapat puas dengan kebijakan yang dilaksanakan.

Untuk mengukur keberhasilan biasanya dilihat berdasarkan omsed, ketika memang omsednya bagus atau dari customer banyak datang kembali, Nah itu merupakan titik keberhasilan d'sruput mengukur bagaimana perubahan itu baik untuk diterapkan.

Untuk peran teknolgi disini contoh di bagian marketmen pasti menggunakan teknologi karena sudah canggih, mulai dari posting di social media, d'sruput berkomunikasi juga

menggunakan teknologi, menggunakan teknologi tentunya harus seimbang terhadap perubahan jaman, dalam administrasi dan pengimputan kasir dan setelah itu untuk pengumpulan data, Dengan adanya teknologi ini pelanggan bisa memesan dari rumah.

Sebetulnya kepemimpinan itu tidak boleh lunak dan tidak boleh keras, kebijakan-kebijakan disini dibuat atas dasar diskusi, tentunya kepemimpinan sering berkomunikasi tentang persoalan-persoalan sehingga keputusan dari pemimpin itu baik adanya bagi karyawan dibawah, Sehingga untuk pendapatan pun menjadi titik acuan kita didalam proses berbisnis bisa dikatakan baik jadi berhasil karna alur komunikasi dan kebijakan-kebijakan yang dibuat dan dengar keluhan dari bawah.





Gambar 1. Dokumentasi dengan Manajer Pemasaran D'sruput

KESIMPULAN

Pengembangan organisasi adalah suatu Upaya terencana yang dilakukan oleh manajer atau pemimpin di Tingkat organisasi untuk meningkatkan efektivitas organisasi sehingga dapat mencapai sasaran strategisnya, pengembangan tersebut dilakukan secara terus menerus sehingga mempunyai pengaruh dalam organisasi. Dalam usaha d'sruput ini faktor yang menyebabkan terjadinya perubahan disini yang dimaksud adalah d'sruput terus mengikuti perkembangan dari

tren-tren yang ada dalam bisnis yang sama, sehingganya ketika mengikuti tren tersebut dapat mengait konsumen lebih banyak, perbaruan tersebut sudah dijalani sehingganya perubahan tersebut terus dapat mengikuti arah tren kemana, misalnya tren sekarang banyak yang jual ice cream d'sruput juga mengikuti tren arah kesana juga mengikuti tren-tren lainnya, sehingganya usaha ini terus berjalan dan konsisten terhadap minuman-minuman yang tren kekinian, target pasar d'sruput ini adalah anak-anak yang jaman sekarang. Sehingga apapun yang menjadi tren d'sruput akan selalu mengikuti karna tujuan utama untuk berkembang kedepannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ab Rahman, S. F. (2024). The Controversy of Hymenoplasty in Islamic Law and Saddu Al-Dhara'i Perspective for Contextual Learning. *JTL: Journal of Teaching and Learning*, 1(2), 91–106.
- Abror, S., Mutrofin, M., & Hardianto, E. (2024). Reimagining Teacher Professional Development to Link Theory and Practice. *JTL: Journal of Teaching and Learning*, 1(1), 22–36.
- Adawiyah, R. (2018). Strategi Pengembangan Badan usaha Milik Desa(BUMDes) Berbasis Media Sosial. *Kebijakan Dan Manajemen Publik*, 1.
- Chaanpraserta, P., Thomas, J. L., & Mitchelle, S. (2024). Innovative Learning Strategies for Enhancing Student Engagement in Multicultural Classrooms. *JTL: Journal of Teaching and Learning*, 1(1), 57–72.
- Fatimah, F. E., Hidayat, S., & Tiarapuspa. (2023). Analisis Pengembangan Organisasi Berdasarkan Perubahan Operasional Pada Pt Jmp (Studi Kasus Pada Perusahaan Bumn). *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 3(2), 2745–2752. <https://doi.org/10.25105/jet.v3i2.17132>
- Habibulloh, M., Sholeh, M. I., & Idawati, K. (2024). Exploring Technological Innovations and Approaches in Modern Education. *SAHRI: Journal of Studies in Academic, Humanities, Research, and Innovation*, 1(1), 49–66.
- Ismanto, B., & Trisatyawati, S. (2024). Optimizing Financial Management to Enhance Curriculum Delivery and Student Development in Vocational High Schools. *JTL: Journal of Teaching and Learning*, 1(2), 107–120.
- Johnson, E., Mendoza, C., & Sobirin, M. S. (2024). Strategies of School Principals in Improving Educational Quality: An Analysis of Best Practices in American Schools. *JMPI: Jurnal Manajemen, Pendidikan, Dan Pemikiran Islam*, 2(2).
- Lukman Hakim, & Sujudi, M. (2024). Perubahan dan Pengembangan Organisasi Sudut Pandang Manajemen Organisasi. *Journal of Law and Administrative Science*, 2(1), 32–44. <https://doi.org/10.33478/jlas.v2i1.17>
- Ma, X. Z., Ertmer, P. A., & Pelgrumen, C. P. (2024). The Impact of Technology Integration on Student Learning Outcomes. *JTL: Journal of Teaching and Learning*, 1(1), 73–90.
- Nisa, D. F., Pratiwi, G. P., & Pratiwi, K. N. (2023). Pengembangan Organisasi Dalam Perilaku Organisasi. ... *Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(3), 688–694.

- Nur Syahiroh, Syira Alegra Putri Fatekhah, Jovan Dwi Prasetyo, & Mu'allimin Mu'allimin. (2024). Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi, Bakat dan Ketahanan Dalam Organisasi. *Jurnal Budi Pekerti Agama Islam*, 2(4), 79–92. <https://doi.org/10.61132/jbpai.v2i4.434>
- Riveira, C., Fadhila, A., & O'Reilly, J. (2014). Technological Advancements Shaping Future Learning Environments. *SAHRI: Journal of Studies in Academic, Humanities, Research, and Innovation*, 1(1), 1–17.
- Satyawati, S. T., & Dwikurnaningsih, Y. (2024). Strategies For Organization In Educational Resource Management. *SAHRI: Journal of Studies in Academic, Humanities, Research, and Innovation*, 1(1), 33–48.
- Sholeh, M. I., Nasihudin, M., Ahmad, Z., & Azizah, M. (2024). *Mengoptimalkan Penggunaan Teknologi Untuk Pemasaran Aksesoris Hp Anggota Onc Melalui Platform Digital*. 2(1).
- Syafi'i, A., Nur, 'Azah, & Arifin, Z. (2024). Developing Global Competencies in Teacher Education for 21st Century Learning Environments. *JTL: Journal of Teaching and Learning*, 1(1).
- Ummah, M. S. (2019). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における 健康関連指標に関する共分散構造分析Title. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14.
- Yudhaningsih, R. (2011). Peningkatan Efektivitas Kerja Melalui Komitmen, Perubahan dan Budaya Organisasi. *Jurnal Pengembangan Humaniora*, 11(1), 40–50.
- Yuliana, E., Marginingsih, R., & Susilawati, T. E. (2020). Pengaruh Perubahan Organisasi dan Pengembangan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 14(2), 21–30.
- Yulianti, D. R., Laily, S. M., & Sahdiyah, H. (2024). Studi Literatur Tentang Sumber Konflik Dalam Menyusun Strategi Penyelesaian Yang Efektif. *JTL: Journal of Teaching and Learning*, 1(2), 135–148.
- Yuniarti, P. (2024). The Management of Guidance and Counseling Teachers in Addressing Student Delinquency at MTs Al-Iman Mukomuko. *JTL: Journal of Teaching and Learning*, 1(2), 149–163.