

Analisis Faktor-Faktor Kunci Leverage Point dalam Merancang Rencana Implementasi Perubahan Organisasi yang Berhasil

Lili Hojali¹, Bambang Herawan Hayadi², Furtasan Ali Yusuf³

^{1,2,3} Universitas Bina Bangsa

Abstrak

Implementasi perubahan organisasi adalah tantangan yang kompleks dan seringkali dihadapi dengan berbagai hambatan. Dalam menghadapi dinamika ini, pengidentifikasian faktor-faktor kunci yang menjadi leverage point dapat membantu merancang rencana implementasi perubahan yang lebih efektif. Studi ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor kunci yang berperan sebagai leverage point dalam merancang rencana implementasi perubahan organisasi yang berhasil. Metode analisis kualitatif digunakan dalam penelitian ini, dengan fokus pada tinjauan literature. Hasil analisis menunjukkan beberapa faktor kunci yang menjadi leverage point dalam implementasi perubahan organisasi: kepemimpinan visioner, partisipasi karyawan, komunikasi efektif, kultur organisasi yang mendukung, pengelolaan perubahan. Analisis ini juga mengidentifikasi bahwa keberhasilan implementasi perubahan tidak hanya bergantung pada faktor-faktor internal organisasi, tetapi juga pada kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan eksternal yang dinamis. Studi ini memberikan wawasan penting bagi praktisi dan pemimpin organisasi dalam merancang rencana implementasi perubahan yang lebih efektif. Dengan memperhatikan faktor-faktor kunci sebagai leverage point, organisasi dapat meningkatkan kesuksesan dan keberlanjutan dari upaya perubahan mereka

Kata Kunci: faktor kunci, implementasi perubahan, leverage points

Copyright (c) 2024 Lili Hojali

✉ *Corresponding author:

Email Address : Lilihojali12@gmail.com

PENDAHULUAN

Implementasi perubahan organisasi merupakan proses yang kompleks dan seringkali menantang. Perubahan yang sukses memerlukan pemahaman mendalam tentang faktor-faktor kunci yang dapat menjadi leverage point dalam merancang rencana implementasi yang efektif. Dalam konteks ini, pengidentifikasian faktor-faktor kunci tersebut menjadi penting untuk memastikan keberhasilan perubahan organisasi (Noordin et al., 2023). Tujuan dari analisis ini adalah untuk memeriksa secara komprehensif faktor-faktor yang memainkan peran krusial sebagai leverage point dalam merancang rencana implementasi perubahan organisasi yang berhasil. Melalui pendekatan kualitatif yang mendalam, studi ini akan mengeksplorasi faktor-faktor tersebut serta menggali wawasan yang berharga bagi praktisi dan pemimpin organisasi (Dash et al., 2023). Dalam konteks literatur dan praktik terkini, faktor-faktor kunci tersebut mencakup namun tidak terbatas pada kepemimpinan yang visioner, partisipasi karyawan yang aktif, komunikasi yang efektif, kultur organisasi yang

mendukung perubahan, dan pengelolaan perubahan yang sistematis. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa faktor-faktor ini sering menjadi pendorong utama keberhasilan atau kegagalan implementasi perubahan (Marwan et al., 2023). Studi ini juga akan mengambil pendekatan komparatif dengan menganalisis studi kasus dari organisasi yang telah berhasil melakukan perubahan yang signifikan. Dengan demikian, diharapkan hasil analisis akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana faktor-faktor leverage point ini dapat dioptimalkan dalam konteks perencanaan implementasi perubahan organisasi (Thantharate et al., 2024). Dengan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor kunci ini, organisasi dapat merancang rencana implementasi yang lebih terarah, efektif, dan adaptif terhadap dinamika perubahan organisasi dan lingkungan eksternal. Hal ini menjadi kunci untuk mencapai keberhasilan dalam mengimplementasikan perubahan yang strategis dan berkelanjutan (Boutahri & Tilioua, 2024). Berdasarkan hal tersebut penulis tertarik untuk membahas analisis faktor-faktor kunci yang berperan sebagai leverage point dalam merancang rencana implementasi perubahan organisasi yang berhasil berdasarkan kajian literature.

Literature review

Perubahan

Perubahan adalah proses atau keadaan di mana sesuatu mengalami transformasi, perubahan, atau modifikasi dari keadaan awalnya menjadi sesuatu yang baru atau berbeda. Dalam konteks organisasi, perubahan sering kali mengacu pada upaya untuk mengubah atau meningkatkan cara kerja, proses, kebijakan, atau budaya organisasi (Chan et al., 2020).

Perubahan organisasi dapat terjadi karena berbagai alasan, termasuk untuk meningkatkan efisiensi, menghadapi tantangan eksternal, mengikuti perkembangan teknologi, atau merespons perubahan pasar. Perubahan ini dapat mencakup berbagai bidang, seperti perubahan struktur organisasi, pengenalan teknologi baru, perbaikan proses kerja, pengembangan produk atau layanan baru, atau perubahan dalam budaya dan nilai-nilai organisasi (Yaiprasert & Hidayanto, 2024).

Beberapa jenis perubahan yang umum terjadi dalam organisasi meliputi: pertama, Perubahan Struktural, Meliputi restrukturisasi organisasi, penggabungan atau akuisisi perusahaan, atau perubahan hierarki dan tanggung jawab. Kedua, Perubahan Teknologi, Pengenalan teknologi baru, implementasi sistem informasi, atau adopsi alat kerja digital untuk meningkatkan efisiensi dan kinerja. Ketiga, Perubahan Proses, Penyempurnaan proses kerja, penggunaan metodologi atau alat baru, atau pengoptimalan aliran kerja untuk mengurangi waktu dan biaya. Keempat, Perubahan Budaya, Mendorong perubahan dalam nilai-nilai, norma, dan perilaku karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih inovatif, kolaboratif, atau berorientasi pada pelanggan. Kelima, Perubahan Strategis, Mengubah strategi bisnis, tujuan organisasi, atau fokus pasar untuk menghadapi persaingan yang meningkat atau perubahan lingkungan eksternal. Keenam, Perubahan Produktif, Pengembangan produk baru, diversifikasi portofolio produk, atau peningkatan kualitas produk dan layanan (Yanto, 2020).

Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa, Perubahan organisasi sering kali merupakan proses yang kompleks dan memerlukan perencanaan yang matang, komunikasi yang efektif, pelibatan karyawan, pemantauan kemajuan, dan evaluasi terus-menerus. Manajemen perubahan yang baik memperhitungkan dampak perubahan terhadap karyawan, mengidentifikasi resistensi, dan mengadopsi strategi yang tepat untuk memfasilitasi adaptasi dan penerimaan perubahan tersebut (Chidera Victoria Ibeh et al., 2024).

Manajemen

Manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengendalikan sumber daya (baik manusia, materiil, finansial, atau informasi) untuk mencapai tujuan tertentu dengan efektif dan efisien. Ini melibatkan berbagai kegiatan dan tanggung jawab, termasuk perencanaan strategis, pengambilan keputusan, koordinasi tim, pengembangan karyawan, dan evaluasi kinerja (Setyabudi & Iswara, 2019).

Aspek-aspek penting dari manajemen meliputi: pertama, Perencanaan, Merumuskan tujuan organisasi, strategi, dan langkah-langkah taktis yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut. Kedua, Pengorganisasian, membangun struktur organisasi yang efisien, menentukan tanggung jawab dan wewenang, serta mendistribusikan sumber daya secara efektif. Ketiga, Pengarahan (Pengkoordinasian), memastikan bahwa aktivitas organisasi berjalan sesuai dengan rencana dan tujuan, mengkoordinasikan kegiatan berbagai departemen atau tim, serta memberikan arahan dan bimbingan kepada karyawan. Keempat, pengendalian, memantau kinerja organisasi, mengevaluasi hasil, mengidentifikasi perbedaan antara kinerja yang diharapkan dan kinerja aktual, dan mengambil tindakan korektif jika diperlukan. Kelima, manajemen juga mencakup berbagai fungsi khusus, seperti manajemen sumber daya manusia, keuangan, pemasaran, produksi, dan operasional. Pentingnya manajemen terletak pada kemampuannya untuk mengoptimalkan penggunaan sumber daya organisasi, mengatasi tantangan, mencapai tujuan, dan menjaga keberlanjutan dan adaptabilitas organisasi di tengah perubahan lingkungan (Hu et al., 2024).

Selain itu, manajemen modern juga mencakup aspek kepemimpinan yang kuat, komunikasi yang efektif, pengembangan budaya organisasi yang positif, dan tanggung jawab sosial korporat. Ini semua bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif, inovatif, dan berdaya saing tinggi (Murifal, 2021).

METODOLOGI

Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu tinjauan literatur naratif dimana metode ini bertujuan untuk melakukan pemahaman dan kajian lebih intensif terhadap fenomena serta pengetahuan yang relevan dengan topik. Selain itu pendekatan ini berpotensi untuk menutupi kelemahan konsep atau teori yang layak untuk dilakukan penelitian lebih lanjut. Tujuan lain dari penelitian ini menekankan deskripsi terhadap rencana implementasi dalam manajemen perubahan sebagai salah satu hal penting dalam mengimplementasikan perubahan dalam organisasi sehingga bisa bersaing di era globalisasi saat ini, berdasarkan hal tersebut bisa didapatkan pemahaman yang lebih luas dan mendalam terhadap strategi rencana implementasi

perubahan dengan menggunakan *library research* atau penelitian kepustakaan terhadap literatur kepustakaan dan dokumen penelitian sebelumnya.

Pembahasan

Faktor kunci leverage point dalam implementasi perubahan meliputi:

Kepemimpinan yang visioner

Kepemimpinan yang visioner merupakan salah satu faktor kunci yang memainkan peran penting sebagai leverage point dalam implementasi perubahan organisasi. Berikut adalah bagaimana kepemimpinan yang visioner terkait dengan faktor kunci leverage point dan mengapa ini sangat penting (Farhadi et al., 2023):

Pertama, Menginspirasi dan Memotivasi Karyawan, Kepemimpinan yang visioner mampu menginspirasi dan memotivasi karyawan dengan menyampaikan visi yang jelas dan menarik tentang masa depan organisasi. Pemimpin visioner membantu karyawan memahami tujuan perubahan dan bagaimana mereka berkontribusi dalam mencapai visi tersebut. Ini meningkatkan partisipasi dan komitmen karyawan terhadap perubahan (Triana et al., 2020).

Kedua, Mengarahkan Perubahan dengan Jelas, Pemimpin yang visioner memiliki kemampuan untuk merumuskan arah yang jelas dan strategi yang tepat untuk mencapai visi tersebut. Mereka memberikan panduan yang tegas dan memastikan bahwa semua langkah implementasi selaras dengan tujuan strategis organisasi. Ini membantu dalam mengurangi ketidakpastian dan meningkatkan fokus dalam implementasi perubahan (Saha et al., 2023).

Ketiga, Membangun Kultur Organisasi yang Mendukung, Kepemimpinan yang visioner berperan penting dalam membangun dan memelihara kultur organisasi yang mendukung perubahan. Mereka mendorong nilai-nilai seperti inovasi, kolaborasi, dan adaptasi, yang penting untuk keberhasilan perubahan. Kultur yang kuat dan positif menjadi leverage point yang memungkinkan perubahan terjadi lebih lancar dan diterima lebih baik oleh karyawan (Shafie et al., 2024).

Keempat, Mengatasi Resistensi terhadap Perubahan, Pemimpin visioner memiliki keterampilan untuk mengidentifikasi dan mengatasi resistensi terhadap perubahan. Dengan memahami kekhawatiran dan kebutuhan karyawan, mereka dapat mengembangkan strategi komunikasi dan pelibatan yang efektif untuk mengurangi resistensi. Pemimpin visioner juga mampu menunjukkan manfaat jangka panjang dari perubahan, yang dapat membantu mengubah skeptisisme menjadi dukungan (Kasper et al., 2024).

Kelima, Mengoptimalkan Sumber Daya dan Inovasi, Kepemimpinan yang visioner memastikan bahwa sumber daya yang tersedia dioptimalkan untuk mendukung perubahan. Mereka mendorong inovasi dan penggunaan teknologi baru untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses perubahan. Dengan mendorong pemikiran kreatif dan solusi inovatif, mereka membantu organisasi memanfaatkan leverage point yang ada secara maksimal (Science et al., 2024).

Keenam, Mengembangkan Kompetensi dan Kapasitas Karyawan, Pemimpin visioner berfokus pada pengembangan kompetensi dan kapasitas karyawan melalui pelatihan, pengembangan karier, dan pemberdayaan. Ini memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk beradaptasi dengan perubahan. Pengembangan kompetensi ini menjadi leverage point penting yang mendukung keberhasilan implementasi perubahan (Akter et al., 2024).

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa, Kepemimpinan yang visioner adalah leverage point yang sangat penting dalam implementasi perubahan organisasi. Pemimpin visioner tidak hanya memberikan arah dan motivasi, tetapi juga membangun kultur yang mendukung, mengatasi resistensi, mengoptimalkan sumber daya, dan mengembangkan kompetensi karyawan. Dengan demikian, kepemimpinan yang visioner memainkan peran kunci dalam memastikan bahwa perubahan organisasi tidak hanya diimplementasikan, tetapi juga diterima dan diinternalisasi oleh seluruh anggota organisasi (Xiong et al., 2024).

Partisipasi karyawan

Partisipasi karyawan adalah faktor kunci yang sangat penting dalam mengoptimalkan implementasi perubahan di organisasi. Terdapat beberapa leverage points yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan partisipasi karyawan (Lal et al., 2022):

Pertama, Komunikasi yang Efektif, Memastikan bahwa komunikasi antara manajemen dan karyawan berjalan dengan baik. Komunikasi yang terbuka, jelas, dan konsisten dapat mendorong partisipasi aktif dari karyawan (Zhou et al., 2023).

Kedua, Pemahaman yang Jelas, Memastikan bahwa tujuan perubahan dan manfaatnya dipahami dengan jelas oleh seluruh karyawan. Karyawan yang memahami tujuan perubahan cenderung lebih termotivasi untuk berpartisipasi dalam implementasinya (Lyu et al., 2019).

Ketiga, Keterlibatan dalam Pengambilan Keputusan, Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk terlibat dalam proses pengambilan keputusan terkait perubahan yang akan dilakukan. Ini dapat meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap hasil perubahan (Rositch et al., 2020).

Keempat, Pemberdayaan Karyawan, Memberikan karyawan dengan wewenang dan sumber daya yang diperlukan untuk berkontribusi secara efektif dalam implementasi perubahan. Ini mencakup pelatihan, dukungan, dan akses ke informasi yang relevan (Olorunyomi Stephen Joel et al., 2024).

Kelima, Penghargaan dan Pengakuan, Mengakui dan memberikan penghargaan atas kontribusi dan pencapaian karyawan dalam mengimplementasikan perubahan. Ini dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan mereka (Avordeh & Gyamfi, 2024).

Keenam, Budaya Organisasi yang Mendukung, Menciptakan budaya kerja yang mendukung partisipasi, inovasi, dan kolaborasi antar karyawan. Budaya yang inklusif dan mendukung dapat memperkuat partisipasi karyawan dalam proses perubahan (Jameel Al-Kamil & Szabolcsi, 2024). Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa, dengan memanfaatkan leverage points ini secara efektif, organisasi dapat meningkatkan partisipasi karyawan dalam implementasi perubahan dan mencapai hasil yang lebih baik (Gholami et al., 2024).

Komunikasi efektif

Komunikasi efektif adalah salah satu faktor kunci leverage points yang dapat berdampak signifikan pada berbagai aspek dalam sebuah organisasi. Berikut adalah hubungannya dengan beberapa faktor kunci leverage points:

Pertama, Keterlibatan Karyawan, Komunikasi efektif memainkan peran penting dalam mengundang keterlibatan karyawan. Ketika informasi disampaikan dengan jelas dan transparan, karyawan cenderung lebih terlibat dalam proses pengambilan keputusan dan implementasi perubahan (Aungkulanon et al., 2024).

Kedua, Pengambilan Keputusan yang Kolaboratif, Komunikasi yang efektif memfasilitasi pengambilan keputusan yang kolaboratif. Dengan saling mendengarkan dan mempertimbangkan pandangan dari berbagai pihak, organisasi dapat membuat keputusan yang lebih baik dan lebih diterima oleh seluruh anggota (Hauswirth et al., 2021).

Ketiga, Pengelolaan Konflik, Komunikasi yang efektif juga membantu dalam pengelolaan konflik. Dengan membuka saluran komunikasi yang baik, organisasi dapat mengidentifikasi, mengevaluasi, dan menyelesaikan konflik secara konstruktif, menghindari dampak negatifnya terhadap implementasi perubahan (De Grossi & Cinci, 2023).

Keempat, Pemahaman Tujuan dan Harapan, Komunikasi yang efektif memastikan bahwa tujuan dan harapan organisasi dipahami dengan jelas oleh seluruh anggota. Ini membantu mengurangi kebingungan dan meningkatkan keselarasan dalam upaya mencapai tujuan bersama (Cui et al., 2024).

Kelima, Pembangunan Budaya Organisasi, Komunikasi yang efektif juga berperan dalam membangun budaya organisasi yang inklusif, terbuka, dan mendukung. Dengan komunikasi yang baik, nilai-nilai dan norma-norma budaya dapat disampaikan dan diterapkan secara konsisten (Tao & Kim, 2024).

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa, dengan memprioritaskan komunikasi efektif sebagai leverage points, organisasi dapat meningkatkan keterlibatan karyawan, mengelola konflik dengan lebih baik, memperkuat kolaborasi dalam pengambilan keputusan, dan membangun budaya yang mendukung kesuksesan jangka panjang.

Kultur organisasi yang mendukung

Kultur organisasi yang mendukung memainkan peran penting sebagai faktor kunci leverage point dalam kesuksesan suatu organisasi. Berikut adalah beberapa hubungannya dengan faktor kunci leverage points:

Pertama, Inovasi dan Kreativitas, Kultur organisasi yang mendukung memberikan ruang bagi inovasi dan kreativitas. Karyawan merasa lebih nyaman untuk berbagi ide, menguji pendekatan baru, dan mengambil risiko yang sehat dalam menciptakan solusi baru (Noordin et al., 2023).

Kedua, Keterlibatan Karyawan, Kultur yang mendukung menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa dihargai, didengarkan, dan memiliki kesempatan untuk

berkontribusi. Ini mendorong keterlibatan aktif dalam berbagai inisiatif organisasi, termasuk perubahan dan peningkatan proses kerja (Dash et al., 2023).

Ketiga, Kolaborasi dan Tim Kerja, Kultur yang mendukung juga mempromosikan kolaborasi dan kerja tim yang efektif. Karyawan merasa lebih termotivasi untuk bekerja sama, berbagi pengetahuan, dan mendukung satu sama lain dalam mencapai tujuan bersama (Marwan et al., 2023).

Keempat, Pemecahan Masalah, Dalam budaya yang mendukung, pemecahan masalah dianggap sebagai upaya bersama. Karyawan merasa didorong untuk mengidentifikasi masalah, mencari solusi, dan berpartisipasi dalam implementasi perubahan yang diperlukan (Thantharate et al., 2024).

Kelima, Penerimaan Perubahan, Kultur yang inklusif dan mendukung juga membantu dalam menghadapi perubahan dengan lebih positif. Karyawan merasa lebih siap untuk menyesuaikan diri dengan perubahan, belajar dari pengalaman, dan terus beradaptasi dengan lingkungan yang dinamis (Boutahri & Tilioua, 2024).

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa, dengan memprioritaskan pengembangan kultur organisasi yang mendukung, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, kolaboratif, dan responsif terhadap perubahan. Hal ini dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan dan mengoptimalkan penerapan faktor kunci leverage points lainnya.

Pengelolaan perubahan

Pengelolaan perubahan adalah salah satu faktor kunci leverage points yang sangat penting dalam memastikan keberhasilan perubahan di organisasi. Berikut adalah hubungannya dengan beberapa faktor kunci leverage points:

Pertama, Komunikasi Efektif, Pengelolaan perubahan yang sukses memerlukan komunikasi yang efektif. Ini meliputi menyampaikan tujuan perubahan dengan jelas, mengidentifikasi dampak perubahan bagi karyawan, dan memberikan kesempatan untuk memberikan masukan dan umpan balik (Olorunyomi Stephen Joel et al., 2024).

Kedua, Partisipasi Karyawan, Melibatkan karyawan dalam proses perubahan merupakan aspek penting dari pengelolaan perubahan yang efektif. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam perencanaan, implementasi, dan evaluasi perubahan dapat meningkatkan tingkat penerimaan dan keterlibatan mereka (Avorkeh & Gyamfi, 2024).

Ketiga, Pengelolaan Konflik, Perubahan sering kali menyebabkan konflik di antara karyawan atau antara departemen. Pengelolaan konflik dengan bijaksana dan proaktif dapat mengurangi hambatan dalam implementasi perubahan dan memastikan fokus tetap pada tujuan perubahan (Jameel Al-Kamil & Szabolcsi, 2024).

Keempat, Keterlibatan Pemimpin, Peran pemimpin sangat penting dalam pengelolaan perubahan. Pemimpin harus menjadi contoh yang baik, mendukung perubahan, memberikan arahan yang jelas, dan memotivasi karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan (Gholami et al., 2024).

Kelima, Pembangunan Keterampilan dan Kapasitas, Pengelolaan perubahan yang efektif juga melibatkan pembangunan keterampilan dan kapasitas karyawan untuk

menghadapi perubahan. Ini dapat mencakup pelatihan, pendampingan, dan pengembangan program pengembangan diri yang sesuai (Aungkulanon et al., 2024).

Keenam, Evaluasi dan Pembelajaran, Pengelolaan perubahan yang baik juga melibatkan evaluasi terus-menerus dan pembelajaran dari pengalaman perubahan. Organisasi harus dapat mengevaluasi efektivitas perubahan, mengidentifikasi pembelajaran yang dapat diambil, dan menerapkan perbaikan yang diperlukan untuk perubahan berikutnya (De Grossi & Circi, 2023).

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa, dengan memanfaatkan faktor kunci leverage points ini dalam pengelolaan perubahan, organisasi dapat meningkatkan kemungkinan keberhasilan perubahan, mengurangi resistensi, dan mencapai tujuan perubahan dengan lebih efektif.

SIMPULAN

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa pertama, Kepemimpinan yang visioner adalah leverage point yang sangat penting dalam implementasi perubahan organisasi. Pemimpin visioner tidak hanya memberikan arah dan motivasi, tetapi juga membangun kultur yang mendukung, mengatasi resistensi, mengoptimalkan sumber daya, dan mengembangkan kompetensi karyawan. Dengan demikian, kepemimpinan yang visioner memainkan peran kunci dalam memastikan bahwa perubahan organisasi tidak hanya diimplementasikan, tetapi juga diterima dan diinternalisasi oleh seluruh anggota organisasi.

Kedua, dengan memprioritaskan komunikasi efektif sebagai leverage points, organisasi dapat meningkatkan keterlibatan karyawan, mengelola konflik dengan lebih baik, memperkuat kolaborasi dalam pengambilan keputusan, dan membangun budaya yang mendukung kesuksesan jangka panjang.

Ketiga, dengan memprioritaskan pengembangan kultur organisasi yang mendukung, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, kolaboratif, dan responsif terhadap perubahan. Hal ini dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan dan mengoptimalkan penerapan faktor kunci leverage points lainnya.

Keempat, dengan memanfaatkan faktor kunci leverage points ini dalam pengelolaan perubahan, organisasi dapat meningkatkan kemungkinan keberhasilan perubahan, mengurangi resistensi, dan mencapai tujuan perubahan dengan lebih efektif.

Implikasi

Dengan mengidentifikasi faktor leverage point, organisasi dapat mengembangkan metrik yang sesuai untuk mengukur keberhasilan implementasi perubahan. Ini termasuk mengukur tingkat keterlibatan karyawan, tingkat penerimaan perubahan, efisiensi proses, dan dampak positif pada kinerja organisasi.

Referensi :

Akter, A., Zafir, E. I., Dana, N. H., Joysoyal, R., Sarker, S. K., Li, L., Muyeen, S. M., Das, S. K., & Kamwa, I. (2024). A review on microgrid optimization with meta-heuristic techniques: Scopes, trends and recommendation. *Energy Strategy Reviews*, 51(March 2023). <https://doi.org/10.1016/j.esr.2024.101298>

- Aungkulanon, P., Hirunwat, A., Atthirawong, W., Phimsing, K., Chanhom, S., & Luangpaiboon, P. (2024). Optimizing maintenance responsibility distribution in real estate management: A complexity-driven approach for sustainable efficiency. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 10(1), 100239. <https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2024.100239>
- Avordeh, T. K., & Gyamfi, S. (2024). Optimizing residential demand response in Ghana through iterative techniques and home appliance trend analysis. *Heliyon*, 10(4), e25807. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e25807>
- Boutahri, Y., & Tilioua, A. (2024). Machine learning-based predictive model for thermal comfort and energy optimization in smart buildings. *Results in Engineering*, 22(January), 102148. <https://doi.org/10.1016/j.rineng.2024.102148>
- Chan, K. M. A., Boyd, D. R., Gould, R. K., Jetzkowitz, J., Liu, J., Muraca, B., Naidoo, R., Olmsted, P., Satterfield, T., Selomane, O., Singh, G. G., Sumaila, R., Ngo, H. T., Boedhihartono, A. K., Agard, J., de Aguiar, A. P. D., Armenteras, D., Balint, L., Barrington-Leigh, C., ... Brondizio, E. S. (2020). Levers and leverage points for pathways to sustainability. *People and Nature*, 2(3), 693–717. <https://doi.org/10.1002/pan3.10124>
- Chidera Victoria Ibeh, Onyeka Franca Asuzu, Temidayo Olorunsogo, Oluwafunmi Adijat Elufioye, Ndubuisi Leonard Nduubuisi, & Andrew Ifesinachi Daraojimba. (2024). Business analytics and decision science: A review of techniques in strategic business decision making. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 21(2), 1761–1769. <https://doi.org/10.30574/wjarr.2024.21.2.0247>
- Cui, T., Du, N., Yang, X., & Ding, S. (2024). Multi-period portfolio optimization using a deep reinforcement learning hyper-heuristic approach. *Technological Forecasting and Social Change*, 198(March 2023), 112294. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2023.112294>
- Dash, A., Sethy, P. K., & Behera, S. K. (2023). Maize disease identification based on optimized support vector machine using deep feature of DenseNet201. *Journal of Agriculture and Food Research*, 14(August), 100824. <https://doi.org/10.1016/j.jafr.2023.100824>
- De Grossi, F., & Circi, C. (2023). Nonlinear model predictive control leveraging quantum-inspired optimization in the three body problem with uncertainty. *Acta Astronautica*, 205(January), 68–79. <https://doi.org/10.1016/j.actaastro.2023.01.028>
- Farhadi, F., Wang, S., Palacin, R., & Blythe, P. (2023). Data-driven multi-objective optimization for electric vehicle charging infrastructure. *IScience*, 26(10), 107737. <https://doi.org/10.1016/j.isci.2023.107737>
- Gholami, M., Muyeen, S. M., & Lin, S. (2024). Optimizing microgrid efficiency: Coordinating commercial and residential demand patterns with shared battery energy storage. *Journal of Energy Storage*, 88(December 2023), 111485. <https://doi.org/10.1016/j.est.2024.111485>
- Hauswirth, A., He, Z., Bolognani, S., Hug, G., & Dörfler, F. (2021). Optimization Algorithms as Robust Feedback Controllers. *Annual Reviews in Control*, 57(December 2023), 100941. <https://doi.org/10.1016/j.arcontrol.2024.100941>
- Hu, H., Gong, S., & Taheri, B. (2024). Energy demand forecasting using convolutional neural network and modified war strategy optimization algorithm. *Heliyon*, 10(6), e27353. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e27353>
- Jameel Al-Kamil, S., & Szabolcsi, R. (2024). Optimizing path planning in mobile robot

- systems using motion capture technology. *Results in Engineering*, 22(March).
<https://doi.org/10.1016/j.rineng.2024.102043>
- Kasper, L., Schwarzmayer, P., Birkelbach, F., Javernik, F., Schwaiger, M., & Hofmann, R. (2024). A digital twin-based adaptive optimization approach applied to waste heat recovery in green steel production: Development and experimental investigation. *Applied Energy*, 353(PB), 122192.
<https://doi.org/10.1016/j.apenergy.2023.122192>
- Lal, A., Ashworth, H. C., Dada, S., Hoemeke, L., & Tambo, E. (2022). Optimizing Pandemic Preparedness and Response Through Health Information Systems: Lessons Learned From Ebola to COVID-19. *Disaster Medicine and Public Health Preparedness*, 16(1), 333–340. <https://doi.org/10.1017/dmp.2020.361>
- Lyu, D., Yang, F., Liu, B., & Gustafson, S. (2019). SDRL: Interpretable and data-efficient deep reinforcement learning leveraging symbolic planning. *Electronic Proceedings in Theoretical Computer Science, EPTCS*, 306.
- Marwan, M., AlShahwan, F., Afoudi, Y., Ait Temghart, A., & Lazaar, M. (2023). Leveraging artificial intelligence and mutual authentication to optimize content caching in edge data centers. *Journal of King Saud University - Computer and Information Sciences*, 35(9), 101742. <https://doi.org/10.1016/j.jksuci.2023.101742>
- Murifal, B. (2021). Strategi Manajemen Mengoptimalkan Kinerja dengan Konsep Beyond Budgeting. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 5(1), 245. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v5i1.318>
- Noordin, N. H., Eu, P. S., & Ibrahim, Z. (2023). FPGA Implementation of Metaheuristic Optimization Algorithm. *E-Prime - Advances in Electrical Engineering, Electronics and Energy*, 6(July), 100377. <https://doi.org/10.1016/j.prime.2023.100377>
- Olorunyomi Stephen Joel, Adedoyin Tolulope Oyewole, Olusegun Gbenga Odunaiya, & Oluwatobi Timothy Soyombo. (2024). Leveraging Artificial Intelligence for Enhanced Supply Chain Optimization: a Comprehensive Review of Current Practices and Future Potentials. *International Journal of Management & Entrepreneurship Research*, 6(3), 707–721. <https://doi.org/10.51594/ijmer.v6i3.882>
- Rositch, A. F., Unger-Saldaña, K., Deboer, R. J., Ng'ang'a, A., & Weiner, B. J. (2020). The Role of Dissemination and Implementation Science in Global Breast Cancer Control Programs: Frameworks, Methods, and Examples. *Cancer*, 126(S10), 2394–2404. <https://doi.org/10.1002/cncr.32877>
- Saha, C., Jana, D. K., & Duary, A. (2023). Enhancing production inventory management for imperfect items using fuzzy optimization strategies and Differential Evolution (DE) algorithms. *Franklin Open*, 5(June), 100051. <https://doi.org/10.1016/j.fraope.2023.100051>
- Science, E., Journal, T., Publishers, F. E., Odejide, O. A., Edunjobi, T. E., Researcher, I., Researcher, I., & Ontario, L. (2024). AI IN PROJECT MANAGEMENT: EXPLORING THEORETICAL MODELS FOR DECISION-MAKING AND. 5(3), 1072–1085. <https://doi.org/10.51594/estj/v5i3.959>
- Setyabudi, T. G., & Iswara, U. S. (2019). Perencanaan Laba Menggunakan Pendekatan Analisis Cost Volume Profit. *Prosiding Seminar Nasional Dan Call for Papers UNISBANK (Sendi_U) Ke-5 Tahun 2019, 2018*, 978–979.
- Shafie, M. R., Khosravi, H., Farhadpour, S., Das, S., & Ahmed, I. (2024). A cluster-based human resources analytics for predicting employee turnover using optimized Artificial Neural Networks and data augmentation. *Decision Analytics Journal*, 11(December 2023), 100461. <https://doi.org/10.1016/j.dajour.2024.100461>

- Tao, B., & Kim, J. H. (2024). Mobile robot path planning based on bi-population particle swarm optimization with random perturbation strategy. *Journal of King Saud University - Computer and Information Sciences*, 36(2), 101974. <https://doi.org/10.1016/j.jksuci.2024.101974>
- Thantharate, P., Thantharate, A., & Kulkarni, A. (2024). GREENSKY: A fair energy-aware optimization model for UAVs in next-generation wireless networks. *Green Energy and Intelligent Transportation*, 3(1), 100130. <https://doi.org/10.1016/j.geits.2023.100130>
- Triana, D. H., Vitriana, N., & Suriyanti, L. H. (2020). Penerapan Analisis Cost-Volume-Profit Sebagai Alat Perencanaan Laba UD Sukma Jaya: Efektif atau Semu? *Muhammadiyah Riau Accounting and Business Journal*, 1(2), 054-062. <https://doi.org/10.37859/mrabj.v1i2.1915>
- Xiong, W., Zhu, D., Li, R., Yao, Y., Zhou, C., & Cheng, S. (2024). An effective method for global optimization - Improved slime mould algorithm combine multiple strategies. *Egyptian Informatics Journal*, 25(January), 100442. <https://doi.org/10.1016/j.eij.2024.100442>
- Yaiprasert, C., & Hidayanto, A. N. (2024). AI-powered ensemble machine learning to optimize cost strategies in logistics business. *International Journal of Information Management Data Insights*, 4(1), 100209. <https://doi.org/10.1016/j.jjime.2023.100209>
- Yanto, M. (2020). Penerapan Cost - Volume - Profit (Cvp) Sebagai Dasar Perencanaan Laba Pada Cv. Usaha Bersama Tanjungpinang. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 369-386. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i2.2547>
- Zhou, X., Xue, S., Du, H., & Ma, Z. (2023). Optimization of building demand flexibility using reinforcement learning and rule-based expert systems. *Applied Energy*, 350(May), 121792. <https://doi.org/10.1016/j.apenergy.2023.121792>