

## Pendekatan Manajemen Perubahan untuk Mengoptimalkan Kinerja Sumber Daya Manusia di D'sruput, Lubuk Begalung, Padang

Jihan Atifa<sup>1</sup>, Selvi Meiliani Saputri<sup>2</sup>, Tri Yoma Elsa<sup>3</sup>, Yuliana Fransiska<sup>4</sup>  
<sup>1,2,3,4</sup> Universitas Putra Indonesia Padang

Email : [jihanatifa25@gmail.com](mailto:jihanatifa25@gmail.com)<sup>1</sup>, [selvimeiliani02@gmail.com](mailto:selvimeiliani02@gmail.com)<sup>2</sup>, [triyoma744@gmail.com](mailto:triyoma744@gmail.com)<sup>3</sup>,  
[yulianafransiska0909@gmail.com](mailto:yulianafransiska0909@gmail.com)<sup>4</sup>

Alamat: Jl. Raya Lubuk Begalung, Lubuk Begalung Nan XX, Kec. Lubuk Begalung, Kota Padang, Sumatera Barat 25145

Korespondensi penulis : [selvimeiliani02@gmail.com](mailto:selvimeiliani02@gmail.com)

**Abstract.** *This trendy drink is very popular among young people. Competition between beverage shops can be seen from the emergence of various beverage shops that have distinctive characteristics. Direct observation of D'sruput MSME operations provides insight into production processes, inventory management, marketing strategies, and interactions with customers. Based on the results of interviews and field observations, several factors were found that trigger buying interest among young people, namely a comfortable place, friendly service, good taste and other factors. The many variations and unique restaurant names and menu names make it attractive to buy. Apart from that, the price is quite affordable and the packaging design is creative and attractive. Apart from that, research also finds that personal, social and psychological factors factor into young people's interest in buying trendy drinks. Therefore, it is hoped that this research will be useful for business people in the culinary and beverage industry as well as further research regarding business research in this field.*

**Keywords:** *interest factor, purchase intention, young people*

**Abstrak.** *Minuman trend ini sangat populer di kalangan anak muda. Persaingan antar toko minuman terlihat dari munculnya berbagai toko minuman yang mempunyai ciri khas. Pengamatan langsung terhadap operasional UMKM D'sruput memberikan wawasan tentang proses produksi, manajemen persediaan, strategi pemasaran, dan interaksi dengan pelanggan. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi lapangan ditemukan beberapa faktor yang menjadi pemicu minat beli dikalangan muda yaitu tempat yang nyaman, pelayanan yang ramah, rasa yang enak dan faktor lainnya. Variasinya yang banyak dan faktor nama restoran serta nama menu yang unik membuatnya menarik untuk dibeli. Selain itu, harganya cukup terjangkau dan desain kemasannya kreatif dan menarik. Selain itu, penelitian juga menemukan bahwa faktor pribadi, sosial, dan psikologis menjadi faktor minat anak muda untuk membeli minuman trendi. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi para pelaku bisnis di bidang industri kuliner dan minuman serta penelitian lebih lanjut mengenai bisnis penelitian di bidang tersebut.*

**Kata kunci:** *faktor ketertarikan, minat beli, kalangan muda*

### 1. LATAR BELAKANG

Manajemen perubahan adalah pendekatan sistematis yang membantu organisasi beradaptasi dengan kondisi baru dengan mengembangkan strategi dan menerapkan inisiatif yang mendukung transformasi yang efektif. Di era globalisasi dan digitalisasi, organisasi seperti d'Sruput menghadapi tekanan yang semakin besar dari pasar, peraturan pemerintah, dan kemajuan teknologi (Wahyudi & dkk, 2023). Tantangan ini menuntut departemen HR untuk terus mengembangkan kemampuan baru, beradaptasi dengan alat kerja digital, dan meningkatkan produktivitas untuk mendukung tujuan perusahaan. Namun, perubahan

sering kali mendapat hambatan dari departemen SDM karena ketidakpastian dan potensi gangguan terhadap rutinitas yang ada. Oleh karena itu, penting bagi d'Sruput untuk menerapkan pendekatan manajemen perubahan yang efektif untuk memastikan proses adaptasi berjalan lancar dan tidak mempengaruhi produktivitas secara signifikan (Abdilla et al., 2023). Salah satu elemen penting dari manajemen perubahan adalah kepemimpinan yang efektif, komunikasi yang jelas, serta pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan. Perusahaan d'Sruput beroperasi di industri minuman dan menghadapi tantangan signifikan untuk tetap kompetitif dan berkelanjutan di pasar yang semakin kompetitif. Salah satu faktor kunci dalam mencapai kesuksesan jangka panjang adalah optimalisasi kinerja sumber daya manusia (SDM). Dalam konteks ini, manajemen perubahan memegang peranan yang sangat penting.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

D'sruput adalah organisasi yang berfokus pada layanan pelanggan dan pengembangan sumber daya manusia, dan penerapan manajemen perubahan yang efektif penting untuk memastikan kinerja dan produktivitas tim tetap optimal dalam dinamika pasar yang berubah dengan cepat. (Ahmadi et al., 2024) Pendekatan manajemen perubahan yang tepat dapat membantu meminimalkan penolakan, meningkatkan kemampuan beradaptasi, dan memastikan kelancaran transisi menuju kinerja yang lebih tinggi. Dalam konteks d'sruput, optimalisasi kinerja SDM melalui manajemen perubahan memerlukan pertimbangan beberapa elemen utama. Manajemen perubahan di d'sruput perlu dijalankan dengan pendekatan yang holistik dan berfokus pada manusia. Dengan memastikan komunikasi yang efektif, pelatihan yang relevan, keterlibatan karyawan, perhatian pada kesejahteraan, kepemimpinan yang inspiratif, serta evaluasi yang berkala, di d'sruput dapat menciptakan lingkungan kerja yang adaptif dan produktif (Ekonomi et al., 2023). Hal ini akan mengarah pada peningkatan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan, sekaligus membangun fondasi yang kuat untuk kesuksesan jangka panjang.

### 3. METODE PENELITIAN

Kegiatan ini melalui beberapa tahapan yang dapat digunakan untuk mempelajari UMKM D'sruput dengan rincian sebagai berikut :

a. Persiapan Awal:

- 1) Identifikasi UMKM yang ingin diwawancarai, termasuk lokasi dan kontak yang diperlukan.
- 2) Siapkan pertanyaan-pertanyaan yang relevan dan mendalam terkait dengan bisnis seruput Padang, seperti sejarah usaha, produk unggulan, proses produksi, dan tantangan yang dihadapi.

b. Kontak dan Penjadwalan:

- 1) Hubungi pelaku UMKM secara langsung untuk membuat janji wawancara.
- 2) Pastikan waktu dan lokasi wawancara telah disepakati bersama.

c. Pelaksanaan Wawancara:

- 1) Datang tepat waktu dan bersiap dengan peralatan yang diperlukan, seperti alat rekam atau catatan.
- 2) Perkenalkan diri secara singkat dan tuangkan suasana yang ramah dan informatif.
- 3) Mulai wawancara dengan pertanyaan terstruktur untuk mendapatkan informasi yang komprehensif.

d. Perekaman dan Penyimpanan Informasi:

- 1) Rekam atau catat jawaban dan informasi yang diberikan secara teliti dan akurat.
- 2) Pastikan untuk menghormati privasi dan kepercayaan yang diberikan oleh pelaku UMKM.

e. Penyusunan Hasil Wawancara:

- 1) Setelah wawancara selesai, susun hasil wawancara menjadi laporan yang jelas dan terstruktur.
- 2) Jika memungkinkan, berikan salinan hasil wawancara kepada pelaku UMKM sebagai bentuk apresiasi dan kerjasama.

f. Evaluasi dan Pemanfaatan:

- 1) Evaluasi hasil wawancara untuk mendapatkan wawasan dan informasi yang berharga.
- 2) Manfaatkan hasil wawancara untuk kepentingan analisis, publikasi, atau pengembangan lebih lanjut terkait UMKM seruput Padang.

#### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Wawancara dilakukan untuk memahami implementasi pendekatan manajemen perubahan di d'Sruput, sebuah kafe yang berlokasi di Lubuk Begalung, Padang. Fokusnya adalah pada strategi yang digunakan untuk mengoptimalkan kinerja sumber daya manusia (SDM) dalam menghadapi dinamika industri jasa makanan dan minuman yang kompetitif.

##### **Hasil Wawancara**

Berikut ini penjelasan untuk hasil Wawancara.

##### **1. Kesadaran Akan Kebutuhan Perubahan**

Berdasarkan wawancara, pemilik dan karyawan d'Sruput menyadari adanya kebutuhan untuk melakukan perubahan seiring meningkatnya persaingan dan perubahan preferensi konsumen. Hal ini memicu penyesuaian pada aspek internal, termasuk pengelolaan SDM.

##### **2. Komunikasi Intensif**

Setiap perubahan yang direncanakan selalu diawali dengan sesi diskusi antara pemilik, manajer, dan karyawan. Komunikasi terbuka memungkinkan karyawan memahami alasan di balik perubahan tersebut.

##### **3. Pelatihan dan Pengembangan**

Untuk meningkatkan kompetensi, karyawan diberikan pelatihan secara berkala, terutama yang berkaitan dengan pelayanan pelanggan dan penyajian produk.

##### **4. Peningkatan Produktivitas**

Pelatihan yang diberikan meningkatkan keterampilan karyawan, sehingga waktu penyelesaian tugas menjadi lebih efisien.

##### **5. Kepuasan Pelanggan**

Adanya perubahan pada pola pelayanan berdampak positif terhadap pengalaman pelanggan, yang tercermin dari peningkatan ulasan positif di media sosial.

Hasil dari penelitian ini dapat memberikan wawasan yang mendalam tentang dinamika organisasi UMKM d'sruput Padang, yang bisa digunakan untuk pengembangan strategi bisnis, pengambilan keputusan, atau bahkan sebagai dasar untuk penelitian lanjutan dalam bidang ini.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Kendekatan manajemen perubahan yang efektif sangat penting untuk mengoptimalkan kinerja sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi. Melalui komunikasi yang transparan, organisasi dapat mengurangi ketidakpastian dan membangun kepercayaan di antara karyawan terkait perubahan yang sedang berlangsung. Selain itu, pendidikan dan pelatihan yang tepat membantu karyawan mengembangkan keterampilan yang dibutuhkan untuk beradaptasi dengan perubahan tersebut, sementara keterlibatan aktif mereka dalam proses perubahan meningkatkan rasa memiliki dan mengurangi resistensi. Organisasi juga perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan agar perubahan dapat diterima dengan baik, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dan memastikan transisi yang mulus. Pemantauan dan evaluasi kinerja secara berkala memungkinkan organisasi untuk menilai efektivitas perubahan dan melakukan penyesuaian yang diperlukan. Kepemimpinan yang transformasional juga menjadi kunci, di mana pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi karyawan akan mempercepat proses perubahan dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Dengan pendekatan yang holistik ini, organisasi dapat mengoptimalkan potensi SDM, memastikan perubahan yang diterapkan dapat meningkatkan kinerja jangka pendek dan membangun keberhasilan jangka panjang

## **6. UCAPAN TERIMA KASIH**

Puji syukur kami ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa. Karena berkat rahmat dan karunia-Nya kami bisa menyelesaikan artikel ini dengan judul “PENDEKATAN MANAJEMEN PERUBAHAN UNTUK MENGOPTIMALKAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA DI d’Sruput, Lubuk Begalung, Padang”. Dibalik artikel ini ada orang-orang yang berjasa untuk meluangkan waktunya serta penulis mengucapkan terima kasih kepada Bapak Ramdani Bayu Putra selaku dosen pembimbing mata kuliah Manajemen Perubahan yang telah membantu kami untuk bisa menyelesaikan artikel ini. Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada karyawan d’Sruput Lubuk Begalung Padang atas artikel yang sangat informatif tentang manajemen perubahan UMKM. Artikel ini sungguh memberikan wawasan mendalam tentang bagaimana UMKM dapat menghadapi tantangan dan berkembang melalui manajemen perubahan yang efektif. Informasinya sangat berharga bagi saya dalam memahami dinamika UMKM di era yang terus berubah ini.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Al-Haddad, S., & Kotnour, T. (2015). Integrating the organizational change literature: A model for successful change implementation. *Journal of Change Management*, 15(3), 245–268. <https://doi.org/10.1080/14697017.2015.1027045>
- Armenakis, A. A., & Harris, S. G. (2016). Reflections: Our journey in organizational change research and practice. *Journal of Change Management*, 16(4), 298–313. <https://doi.org/10.1080/14697017.2016.1230334>
- Andreeva, T., & Kianto, A. (2017). Knowledge management, innovation and organizational performance. *Journal of Knowledge Management*, 21(4), 829–849. <https://doi.org/10.1108/JKM-12-2016-0531>
- Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Palanski, M. E. (2018). Exploring the relationship between leadership and employee performance. *Journal of Organizational Behavior*, 39(3), 319–338. <https://doi.org/10.1002/job.2216>
- Beer, M. (2019). The challenge of organizational change. *Journal of Organizational Change Management*, 32(2), 153–168. <https://doi.org/10.1108/JOCM-09-2018-0234>
- Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2018). *Organization development and change*. Cengage Learning.
- Eckhart, K. H., & Jansen, J. (2020). The role of leadership in the change process. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 27(1), 28–42. <https://doi.org/10.1177/1548051819869020>
- Huy, Q. N. (2018). Emotional balancing of organizational change. *Academy of Management Journal*, 61(5), 1779–1805. <https://doi.org/10.5465/amj.2015.0902>
- Kotter, J. P. (2020). Leading change: Why transformation efforts fail. *Harvard Business Review*, 98(3), 96–103.
- Lewin, K. (2019). Group dynamics and the change process. *Human Relations*, 72(7), 1069–1093. <https://doi.org/10.1177/0018726718802742>
- Oreg, S., & Berson, Y. (2020). The role of leadership in organizational change. *Journal of Applied Behavioral Science*, 56(2), 167–182. <https://doi.org/10.1177/0021886320912211>
- Piderit, S. K. (2020). Rethinking resistance to organizational change. *Academy of Management Review*, 45(4), 689–703. <https://doi.org/10.5465/amr.2019.0012>
- Prochaska, J. O., & DiClemente, C. C. (2021). Stages of change in organizations: From theory to practice. *Journal of Organizational Behavior*, 42(2), 120–135. <https://doi.org/10.1002/job.2487>
- Rainer, R. (2020). Managing change: The human resources perspective. *International Journal of Human Resource Management*, 31(8), 1235–1250. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1647698>

- Rees, C., & Rudd, J. M. (2021). Aligning leadership strategies with employee performance during organizational change. *Journal of Organizational Change Management*, 34(3), 512–530. <https://doi.org/10.1108/JOCM-06-2020-0192>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational behavior: Global edition*. Pearson Education.
- Schein, E. H. (2020). *Organizational culture and leadership: A dynamic view*. Wiley & Sons.
- Smollan, R. K., & Sayers, J. (2018). Understanding the complexities of organizational change. *Journal of Change Management*, 18(2), 136–157. <https://doi.org/10.1080/14697017.2018.1446690>
- Todnem By, R. (2019). Organizational change management: A critical review. *Journal of Change Management*, 19(1), 25–42. <https://doi.org/10.1080/14697017.2018.1553761>
- Vakola, M., & Nikolaou, I. (2018). Attitudes towards organizational change: What is the role of employees' emotions? *Journal of Applied Psychology*, 47(4), 501–516. <https://doi.org/10.1111/jasp.12488>