INTISARI PENELITIAN

Perubahan merupakan suatu hal yang tidak dapat dihindari dan dapat terjadi kapan saja dan di mana saja. Dinamika kehidupan berorganisasi merupakan efek dari suatu perubahan yang sangat sulit untuk diprediksi. Perubahan akan menuntut semua yang ada di dalamnya agar kembali melakukan adaptasi/penyesuaian terhadap perubahan tersebut. Dalam proses adaptasi akan terserap budaya-budaya baru yang turut menentukan bagaimana karyawan bersikap atas perubahan tersebut. Berbagai reaksi akan muncul dan hal tersebut tak dapat dihindari, namun bisa diarahkan. Bagaimana individi-individu dalam organisasi mengambil keputusan dan bagaimana kualitas pilihan terakhir, sebagian besar akan dipengaruhi oleh persepsi terhadap perubahan yang terjadi. Karyawan hanya menginginkan kepastian akan nasib mereka yang menyangkut masa depan pekerjaan diperusahaan. Untuk itu perusahaan perlu mengadakan sosialisasi yang cukup agar informasi yang beredar akan dapat menjawab keigintahuan para karyawan. Perilaku karyawan yang demikiana muncul dalam masa transisi ketika proses pengantian mana jemen dari PT. Sinar Plataco dan PT. Menara Kaloka ke PT. Reckitt Benckiser Indonesia berlangsung.

Dalam rangka penelitian ini, metode yang digunakan yaitu metode kualitatif deskriptif. Metode kualitatif digunakan untuk menjaring informasi dan memperoleh gambaran mengenai persepsi karyawan tentang budaya organisasi yang baru dan memperoleh informasi tentang kapan karyawan dapat beradaptasi dengan rekan kerja dan atau manajemen baru. Metode analisis tersebut dipadukan dengan pendapat para pakar sebagai telaah kepustakan, sehingga dapat memberikan deskripsi yang jelas dan signifikan.

Berdasar hasil penelitian diperoleh diketahui karyawan memiliki sikap yang positif terhadap perubahan status kepemilikan yang terjadi di PT. Sinar Plataco dan PT. Menara Kaloka. Hal ini tercermin dari besarnya harapan tentang perubahan dalam diri karyawan pada manajemen yang baru. Namun pada masa transisi sempat juga timbul kekhawatiran pada karyawan. Kebijakan manajemen yang baru dapat menjelaskan keraguan karyawan. Perusahaan kembali beroperasi secara normal, efesien serta disiplin kerja yang semakin baik. Ini sebagai suatu hal yang dapat membangun etos kerja karyawan untuk berkreatifitas secara profesional dan produktif.