

Determinan kesiapan berubah pada industri padat karya : studi kasus pada Tanamas Cirebon Factory

Sonny Agustiawan, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20339267&lokasi=lokal>

Abstrak

Perubahan adalah hal yang alamiah terjadi dan tidak dapat dihindari, hal ini terjadi pada setiap waktu dan dialami oleh semua makhluk hidup dan juga organisasi. Namun perubahan di suatu organisasi tidak akan berhasil atau sukses jika individu di dalam organisasi tersebut tidak melakukan perubahan. Sedangkan perubahan individu tidak dapat efektif apabila individu tersebut tidak memiliki persiapan dan kesiapan dalam melakukan perubahan. Sehingga organisasi perlu berperan serta aktif dalam upaya meningkatkan kesiapan anggota organisasi unmk melakukan perubahan. Melihat arti pentingnya kesiapan berubah anggota organisasi, untuk itu penulis melakukan penelitian mengenai determinan readiness for change (IUC).

Dalam melakukan penelitian penulis membagikan kuesioner secara langsung kepada responden yang merupakan karyawan di PT. Tanamas Industry Comunitas yang bekerja di pabrik Tanamas Cirebon Factory (TCF) unit 1, 2, dan 3 yang berlokasi di Jalan Nyi Gede Cangkring no.10 Plered, Cirebon, Jawa Barat. Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa kesiapan untuk berubah (R.fc) dipengaruhi secara positif oleh kualitas hubungan antara atasan dengan bawahannya dan juga dipengaruhi secara positif oleh tekanan atau dorongan dari eksternal melalui mekanisme coercive. Selain itu dari hasil penelitian juga dapat diketahui bahwa RfC dipengaruhi secara negatif oleh tekanan eksternal dalam mekanisme normatif.

Dari hasil temuan tersebut maka manajemen organisasi perlu meyakinkan para atasan terlebih dahulu akan tujuan dan manfaat perubahan, Serta membekali mereka dengan keterampilan membangun hubungan baik dan mempengaruhi bawahan masing-masing agar mendukung perubahan, dan membekali mereka dengan sumberdaya untuk menyukseskan perubahan. Selain itu, manajemen organisasi juga harus memperhatikan dan mengamati tekanan-tekanan coercive (misalnya peraturan pemerintah) dan normative (misalnya; norma-norma agama dan adat istiadat), khususnya yang relevan dengan para karyawan, dan memahami dampaknya pada perilaku mereka. Yang terpenting adalah bahwa tekanan-tekanan tersebut harus selaras atau diselaraskan dengan perubahan yang akan atau sedang berlangsung di organisasi sehingga tidak kontra produktif.

.....Change is something natural happens and it can not be avoided, this condition happens at any time and it also happened in all organism and including organization. However change in an organization will not succeed or success if individual in organization does not make a change. Whereas individual change can not be effective if individual have no preparation and readiness in making a change, so that organization must play role and active in effort to increase readiness of organization member to make a change. See the importance readiness of change in organization member, for that writer make a research about determinant readiness for change (RfC).

In doing the research, writer distribute questioners directly to responden who is work in PT. Tanamas Industry Comunitas, that work in Tanamas Cirebon Factory (TCF) unit 1, 2, and 3 which located in Nyi Gede Cangkring no.10 Plered, Cirebon, West Java. From research result can be known that readiness for change (RiC) have positive influenced from relation quality between management (leader/superiors) and

employee, and also have positive influenced from external pressure in coercive mechanism. In other hand Hom research result also can be known that Rf() have negative influenced from external pressure in normative mechanism.

From that research result referred then organization management must first assure superiors (manager/leader) about target and change benefit, and supply them with skill to develop good relation and influence each employee (members/subordinate) in order to support change, and supply them with resources for success the change. In other hand, organization management also must concemed and perceive about coercive pressures (for example: government ordinance) and normative (for example: religion nouns and mores), specially relevant with employees, and comprehend the impact at their behavior. The most important thing is that pressures must harmony or harmonized with change that will or happen in organization so it is not contra productive.