

ABSTRAK

Aliansi dan kemitraan dalam industri telekomunikasi sudah sering dilakukan oleh perusahaan telekomunikasi di Indonesia. Ada beberapa hal yang menjadi latar belakang atau motif yang mendasari terjadinya proses tersebut. Keinginan menjadi yang terbaik dan Penelitian ini mempunyai fokus pada perubahan budaya organisasi yang terjadi pada perusahaan yang melakukan *merger*. Penelitian ini juga menyoroti beberapa efek perubahan budaya organisasi selama proses *merger*, seperti: perasaan ketidakpastian, kekhawatiran kehilangan identitas perusahaan dan kesulitan dalam mengintegrasikan budaya yang berbeda. Fokus penelitian ini adalah untuk mengungkap secara mendalam dinamika yang terjadi selama proses perubahan budaya organisasi pasca penggabungan entitas perusahaan. Dengan melibatkan karyawan, manajemen, dan pemangku kepentingan lainnya, penelitian ini bertujuan memberikan pemahaman yang holistik tentang faktor-faktor yang mendorong dan membentuk transformasi budaya organisasi.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dan dieksplorasi melalui studi kasus menggunakan wawancara. Adapun responden yang dilibatkan terdiri dari 8 (delapan) orang yang terdiri dari para pegawai dari beberapa level yang berbeda dan telah bekerja lebih dari 5 (lima) tahun pada kedua perusahaan ini sebelum dilakukan *merger*. Pertanyaan yang akan diajukan sebelumnya sudah divalidasi terlebih dahulu.

Hasil penelitian perubahan budaya yang terjadi tidak terlalu signifikan, karena pasca proses *merger* entitas baru perusahaan lebih banyak mengikuti kebijakan dari perusahaan yang menjadi *survivor entity*. Sampai saat ini proses perubahan masih terus berjalan dan memerlukan waktu yang cukup lama. Budaya organisasi yang bersifat dinamis diharapkan dapat mengakomodasi dan menjadi jembatan bagi para pimpinan dan karyawan sehingga bisa memberikan kenyamanan bagi semua yang menjalankannya. Namun yang harus diperhatikan adalah perkembangan pada budaya organisasi tidak boleh menghilangkan identitas dari organisasi tersebut dan harus merumuskan strategi sehingga budaya organisasi akan lebih mudah beradaptasi pada lingkungan yang terus bergerak.

Dengan melakukan analisis empiris, penelitian ini mengungkap ciri-ciri, nilai, dan norma-norma yang menjadi karakteristik budaya organisasi *pasca-merger*. Dan juga memberikan kontribusi tidak hanya pada pemahaman akademis perilaku organisasi dan perubahan, tetapi juga memberikan wawasan berharga bagi praktisi industri telekomunikasi yang menghadapi kompleksitas integrasi *pasca-merger*. Dikarenakan penelitian kali ini dilakukan dalam waktu yang cukup singkat dan proses *merger* baru terjadi 2 (dua) tahun, diharapkan dalam penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan waktu yang lebih lama sehingga dapat menggali informasi yang lebih detail dan melihat hasil yang lebih komprehensif.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Manajemen Perubahan Budaya, Merger