

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis peran dukungan organisasional yang dipersepsikan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara keadilan organisasional dan kesiapan karyawan untuk beradaptasi terhadap perubahan, khususnya dalam konteks relokasi kantor pusat pasca-merger antara PT Semen Baturaja (Persero) Tbk (SMBR) dan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk (SIG) di industri semen Indonesia. Latar belakang penelitian ini dilandasi oleh peningkatan emisi karbon global yang menjadi salah satu isu lingkungan utama, serta peran strategis industri semen dalam mendukung pembangunan infrastruktur dan pertumbuhan ekonomi. Di samping itu, kelebihan kapasitas produksi dan tekanan pasar domestik yang tidak selalu sejalan dengan proyeksi pertumbuhan membuka peluang serta tantangan dalam merambah pasar internasional. Kebijakan relokasi kantor pusat, sebagai bagian dari strategi merger, menimbulkan implikasi signifikan baik pada aspek operasional perusahaan maupun kesejahteraan karyawan, terutama terkait dampak sosial dan keluarga. Dengan mengacu pada teori keadilan organisasional, teori dukungan organisasional, dan teori kesiapan untuk berubah, penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif melalui kuesioner yang dibagikan dengan karyawan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis bagi pengembangan kebijakan perusahaan yang lebih responsif, adil, dan mendukung transisi organisasi menuju praktik operasional yang lebih berkelanjutan.

Kata kunci: Emisi Karbon, Industri Semen, Merger, Relokasi Kantor Pusat, Keadilan Organisasional, Dukungan Organisasional, Kesiapan Perubahan.

ABSTRACT

This study aims to examine the role of perceived organizational support as a mediating variable in the relationship between organizational justice and employees' readiness to adapt to change, particularly in the context of the head office relocation following the merger between PT Semen Baturaja (Persero) Tbk (SMBR) and PT Semen Indonesia (Persero) Tbk (SIG) in the Indonesian cement industry. The research is grounded in the rising global carbon emissions—one of the main environmental issues—as well as the strategic role of the cement industry in supporting infrastructure development and economic growth. In addition, the oversupply of production capacity and domestic market pressures that do not always align with projected growth present both opportunities and challenges for expanding into international markets. The head office relocation policy, as part of the merger strategy, has significant implications for both the company's operational aspects and employee well-being, especially concerning social and family impacts. Drawing on theories of organizational justice, organizational support, and readiness for change, this study adopts a quantitative approach through distribute questionnaire with employees. The research findings are expected to contribute both theoretically and practically to the development of company policies that are more responsive, equitable, and supportive, thereby facilitating the organization's transition towards more sustainable operational practices.

Keywords: Carbon Emissions, Cement Industry, Merger, Head Office Relocation, Organizational Justice, Organizational Support, Readiness for Change.