

## **ABSTRAK**

*Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui gambaran profil budaya organisasi pada karyawan Direktorat IT, Solution, & Supply PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk., di Bandung. Profil ini menggambarkan budaya yang dirasakan berkembang menurut karyawan direktorat tersebut.*

*Pemilihan sampel menggunakan metode purposive sampling dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 42 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan teknik survei. Alat ukur yang digunakan adalah Organizational Culture Assesment Instrument (OCAI) dari **Cameron & Quinn (1999)** yang diterjemahkan langsung oleh peneliti. OCAI terdiri dari 24 item mencakup enam dimensi budaya organisasi. Skala yang digunakan pada alat ukur ini adalah skala ipsative dimana responden memberikan ranking berupa skor untuk setiap tipe budaya organisasi pada setiap dimensi. Data diolah melalui perhitungan rata-rata dari keempat tipe budaya organisasi sehingga dapat tergambar profil budaya yang dirasakan berkembang di direktorat tersebut.*

*Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, maka didapatkan hasil bahwa budaya yang dirasakan berkembang oleh karyawan Direktorat tersebut adalah hierarchy culture. Akan tetapi market culture juga dirasakan berkembang oleh karyawan. Kesimpulan yang diperoleh adalah bahwa saat ini Direktorat IT, Solution, & Supply PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk., selain memfokuskan pada pemeliharaan internal, juga mulai memfokuskan pada positioning eksternal yang tetap menjaga stabilitas dan kontrol.*

*Saran yang dapat peneliti ajukan adalah perlu dipertimbangkan penelitian pada karyawan direktorat lain sehingga dapat diketahui budaya yang dirasakan berkembang. Selain itu, perlunya pembedahan dalam hal manajemen karyawan yang sesuai dengan Telkom 5'C (collaborative innovation) dimana lebih mengutamakan adanya kerjasama antar unit. Hal tersebut bisa dimulai dengan atasan yang memberikan contoh secara konsisten pada karyawan dalam menjalin kerjasama antar unit dan membuka peluang seluas-luasnya bagi karyawan untuk lebih berpartisipasi dalam kemajuan organisasi.*

## **ABSTRACT**

*This research was conducted to determine the profile picture of organizational culture on employees Directorate of IT, Solutions, & Supply PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk., in Bandung. This profile describes the perceived culture of the directorate which has develop among the employees.*

*Selection of the sample used purposive sampling method and the amount of samples in this study are 42 people. The method that used in this research is descriptive method with survey technique. The instrument that used was the Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI) from **Cameron & Quinn (1999)** which has translated directly by the researcher. OCAI consists of 24 items covering six dimensions of organizational culture. The scale used in this measurement is ipsative scale which is the respondents rank a score for each type of organizational culture on each dimension. Data was processed through the calculation of the average of the four types of organizational culture so it could describe the perceived cultural profiles that developed among the directorates.*

*Based on the data that has been processed, it showed that the perceived culture that developed among the Directorate of employees is hierarcy culture. But the market culture is also perceived as growing culture by employees. The conclusion is currently Directorate of IT, Solutions, & Supply PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk has began to focus on external positioning and steadily maintenance of stability & control while beside focused on internal maintenance.*

*The researcher suggested considering studies in other directorates so that employees know the perceived growing culture. Besides, the necessary for improvement on employees management according to Telkom 5'C (collaborative innovation) which prioritize to the coordination between units. It can begin with the superiors who consistently exemplify the employees in establishing cooperation between units and give opportunities as much as possible for employees to participate more in the progress of the organization.*

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS LAPORAN PENELITIAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN PUBLIKASI LAPORAN PENELITIAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR BAGAN .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	8
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian .....	8
1.3.1 Maksud Penelitian .....	8
1.3.2 Tujuan Penelitian .....	9
1.4 Kegunaan Penelitian .....	9
1.4.1 Kegunaan Teoritis .....	9

1.4.2 Kegunaan Praktis .....	9
1.5 Kerangka Pemikiran .....	10
1.6 Asumsi .....	20
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>21</b>
2.1 Budaya Organisasi .....	21
2.1.1 Definisi Budaya Organisasi .....	21
2.1.2 Dimensi-Dimensi Budaya Organisasi .....	22
2.1.3 Tipe Budaya Organisasi .....	23
2.1.4 <i>The Competing Values Framework</i> .....	26
2.2 Porter's Five Forces .....	29
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>33</b>
3.1 Rancangan dan Prosedur Penelitian .....	33
3.2 Bagan Prosedur Penelitian .....	34
3.3 Variabel Penelitian, Definisi Konseptual, dan Definisi Operasional .....	35
3.4 Alat Ukur .....	36
3.4.1 <i>Organizational Culture Assesment Instrument</i> .....	36
3.4.2 Data Pribadi dan Data Penunjang .....	38
3.4.3 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur .....	39
3.4.3.1 Validitas Alat Ukur .....	39
3.4.3.2 Reliabilitas Alat Ukur .....	40
3.5 Populasi dan Teknik Penarikan Sampel .....	41

3.6 Teknik Analisa Data .....	42
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN .....</b>	<b>44</b>
4.1 Gambaran Responden .....	44
4.2 Hasil Penelitian .....	45
4.3 Pembahasan Penelitian .....	60
<b>BAB V KESIMPULAN .....</b>	<b>71</b>
5.1 Kesimpulan .....	71
5.2 Saran .....	72
5.2.1 Saran Teoritis .....	72
5.2.2 Saran Praktis .....	72
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>73</b>
<b>DAFTAR RUJUKAN .....</b>	<b>74</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Kisi-kisi alat ukur .....	37
Tabel 4.1 Gambaran responden berdasarkan jabatan .....	44
Tabel 4.2 Gambaran responden berdasarkan sub unit .....	45

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 <i>The Competing Values Framework</i> .....	26
Profil 4.1 Profil budaya organisasi .....	46
Profil 4.2 Profil dimensi karakteristik dominan .....	48
Profil 4.3 Profil dimensi gaya kepemimpinan .....	50
Profil 4.4 Profil dimensi manajemen karyawan .....	52
Profil 4.5 Profil dimensi perekat organisasi .....	54
Profil 4.6 Profil dimensi penekanan strategi .....	56
Profil 4.7 Profil dimensi kriteria kesuksesan .....	58

## DAFTAR BAGAN

Bagan 1.1 Skema kerangka pemikiran .....	19
Bagan 2.1 Model Porter's Five Forces .....	29
Bagan 3.1 Prosedur penelitian .....	34



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Skor profil budaya organisasi yang dirasakan berkembang
- Lampiran 2 Skor profil budaya organisasi yang seharusnya berkembang
- Lampiran 3 Gambar profil budaya organisasi yang seharusnya berkembang
- Lampiran 4 Skor profil 6 dimensi budaya organisasi
- Lampiran 5 Gambar profil 6 dimensi budaya organisasi
- Lampiran 6 Skor profil 3 sub unit dari Direktorat IT, Solution, & Supply
- Lampiran 7 Skor profil dimensi-dimensi budaya organisasi 3 sub unit  
Direktorat IT, Solution, & Supply
- Lampiran 8 *Crosstab* profil budaya organisasi yang dirasakan berkembang
- Lampiran 9 Data pribadi dan data penunjang
- Lampiran 10 *Organizational Culture Assesment Instrument (OCAI)*
- Lampiran 11 Profil PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk.,
- Lampiran 12 Surat ijin pengambilan data