

Abstrak

Penelitian ini merupakan studi deskriptif mengenai persepsi karyawan direktorat HCGA terhadap budaya organisasi di PT.Telekomunikasi Indonesia, Tbk Bandung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana persepsi karyawan direktorat HCGA mengenai level dari budaya organisasi di PT.Telkom berdasarkan faktor-faktor yang melatarbelakanginya. Sampel penelitian ini adalah karyawan direktorat HCGA di PT. Telkom yang telah bekerja selama minimal 2 tahun dengan jumlah 130 responden.

*Variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah persepsi terhadap budaya organisasi. Rancangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah rancangan penelitian survei. Alat ukur yang digunakan merupakan alat ukur yang dibuat oleh peneliti sendiri berdasarkan teori budaya organisasi dari Edgar H.Schein. Data yang diperoleh diolah menggunakan uji validitas **Pearson**, analisis item, dan uji reliabilitas **Alpha Cronbach** dengan bantuan program SPSS 16.0. Dari hasil analisis item diperoleh 33 item yang diterima, dengan koefisien korelasi berkisar 0,314 -0,773. Validitas alat ukur 0,940 untuk dimensi eksternal environment dan 0,935 untuk dimensi internal integration dan reliabilitas alat ukur sebesar 0,916.*

Dari hasil pengolahan data didapatkan hasil bahwa 63% (82 orang) karyawan direktorat HCGA mempersepsi budaya organisasi di level basic assumption, 31% (40 orang) mempersepsi budaya organisasi di level espoused value, 6% (8 orang) mempersepsi budaya organisasi di level artifact.

Kesimpulan yang diperoleh adalah bahwa mayoritas persepsi karyawan direktorat HCGA terhadap budaya organisasi berada pada level basic assumption, yang berarti mayoritas karyawan direktorat HCGA telah dapat memaknai budaya organisasi PT.Telkom sebagai hal yang terbiasa mereka aplikasikan, bahkan tanpa mereka sadari telah mereka terapkan dalam perilaku kerja sehari-hari. Persepsi ini dipengaruhi oleh faktor fungsional maupun struktural. Terdapat empat faktor yang secara signifikan mempengaruhi persepsi karyawan yaitu pendidikan, masa kerja, cara penyampaian sosialisasi dan proses sosialisasi.

Peneliti menyarankan bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti persepsi karyawan terhadap budaya organisasi pada direktorat lain yang ada di PT.Telkom. Selain itu untuk mengetahui dampak lebih jauh dari transformasi budaya pada karyawan, dapat juga diteliti variabel lain seperti value, sikap, atau opini karyawan terhadap budaya organisasi. Kepada pihak perusahaan, peneliti menyarankan agar perusahaan mempertahankan cara penyampaian yang menarik dan proses sosialisasi yang mudah dimengerti, serta memberikan sosialisasi yang lebih intensif pada karyawan dengan karakteristik tertentu yang mempersepsi budaya di level yang belum mendalam.

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL

LEMBAR PENGESAHAN

LEMBAR PERSEMBAHAN

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR BAGAN	ix
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii

BAB I PENDAHULUAN

1.1	Latar Belakang Masalah	1
1.2	Identifikasi Masalah.....	11
1.3	Maksud dan Tujuan Penelitian.....	11
	1.3.1 Maksud Penelitian.....	11
	1.3.2 Tujuan Penelitian	11
1.4	Kegunaan Penelitian	11
	1.4.1 Kegunaan Teoretis	11

1.4.2	Kegunaan Praktis	12
1.5	Kerangka Pemikiran.....	13
1.6	Asumsi	27

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1	Persepsi.....	28
2.1.1	Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi	29
2.1.2	Struktur Persepsi dan Kognitif.....	31
2.2	Budaya Organisasi	32
2.2.1	Level Budaya	35
2.2.2	Dimensi Budaya Organisasi.....	41
2.2.3	Proses Pembentukan Budaya Organisasi.....	44
2.2.4	Cara Mempelajari Budaya Otganisasi	48
2.3	Masa Dewasa (<i>Adulthood</i>).....	49
2.3.1	Periode Perkembangan Masa Dewasa	50
2.3.2	Perkembangan Kognitif	50
2.3.2.1	Perkembangan Kognitif Masa Dewasa Awal.....	50
2.3.2.2	Perekembangan Kognitif Masa Dewasa Madya.....	51

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1	Prosedur Penelitian	52
3.2	Bagan Prosedur Penelitian	52
3.3	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	52
3.3.1	Variabel Penelitian.....	52
3.3.2	Definisi Operasional	53
3.4	Alat Ukur	54
3.4.1	Alat Ukur Persepsi Terhadap Budaya Organisasi.....	54
3.4.2	Sistem Penilaian Kuisisioner Persepsi Terhadap Budaya Organisasi.....	55
3.4.3	Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	56
3.4.3.1	Validitas Alat Ukur	56
3.4.3.2	Analisis Item	58
3.4.3.3	Reliabilitas Alat Ukur	58
3.4.4	Data Penunjang	59
3.5	Populasi Sasaran dan Teknik Penarikan Sampel	59
3.5.1	Populasi Sasaran	59
3.5.2	Karakteristik Sampel.....	60
3.5.3	Teknik Penarikan Sampel	60
3.6	Teknik Analisis Data.....	61

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Gambaran Sampel.....	62
4.2	Hasil Penelitian	65
4.3	Pembahasan.....	66

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan	73
5.2	Saran	74
5.2.1	Saran Teoretis	74
5.2.2	Saran Guna Laksana	75

DAFTAR PUSTAKA	77
----------------------	----

DAFTAR RUJUKAN	79
----------------------	----

LAMPIRAN

DAFTAR BAGAN

Bagan 1.1	Bagan Kerangka Pemikiran	26
Bagan 2.1	Bagan Level Budaya	36
Bagan 3.1	Bagan Prosedur Penelitian	52

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Pembagian Item Kuisisioner Persepsi Terhadap Budaya Organisasi	55
Tabel 4.1	Level Budaya Responden	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1	Responden Berdasarkan Usia.....	62
Gambar 4.2	Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	63
Gambar 4.3	Responden Berdasarkan Masa Kerja	63
Gambar 4.4	Responden Berdasarkan Jabatan	64
Gambar 4.5	Level Budaya Responden	65

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Alat Ukur Persepsi terhadap Budaya Organisasi
Lampiran 2	Hasil Uji Validitas, Reliabilitas, dan Analisis Item
Lampiran 3	Surat Izin Penelitian
Lampiran 4	Data Mentah
Lampiran 5	Frekuensi Data Penunjang
Lampiran 6	Tabulasi Silang Data Penunjang dan Level Budaya
Lampiran 7	<i>Company Profile</i> PT. Telkom