

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1. Profil Telkom University

Telkom University adalah pengabungan dari beberapa institusi di bawah penyelenggara Yayasan Pendidikan Telkom (YPT) yang terdiri dari IT Telkom, IM Telkom, Politeknik Telkom, dan STISI Telkom. Sebelum bergabung menjadi Tel-U keempat institut tersebut telah menghasilkan karya Tridarma Perguruan Tinggi yang menorehkan berbagai keunggulan dalam pendidikan, dengan bergabungnya menjadi Telkom University maka seluruh kekuatan tersebut menjadi elemen yang lebih sempurna yang menghasilkan peningkatan daya saing yaitu melalui pengembangan pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat pada berbagai rumpun keilmuan khususnya pada bidang teknologi informasi dan komunikasi.

(<http://www.telkomuniversity.ac.id>, diakses pada 14 September 2015).

Mewujudkan visi dunia tersebut, Telkom university berupaya menyelenggarakan dan mengembangkan pendidikan yang berstandar internasional, mengembangkan dan menyebarkan pengetahuan, teknologi, dan seni yang diakui secara internasional serta universitas akan memanfaatkan ilmu pengetahuan, teknologi, manajemen, seni untuk kesejahteraan dan kemajuan peradaban bangsa. (Soeltansyah, 2014:2)

1.1.2. Visi, Misi, dan Tujuan Telkom University

1.1.2.1. Visi Telkom University

Menjadi perguruan tinggi kelas dunia (*A World Class University*) yang berperan aktif dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan seni berbasis teknologi informasi.

1.1.2.2. Misi dan Tujuan Telkom University

Misi Telkom University

1. Menyelenggarakan dan mengembangkan pendidikan berstandar internasional.
2. Mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, manajemen, dan seni yang diakui secara internasional.
3. Memanfaatkan ilmu pengetahuan, teknologi, manajemen, dan seni untuk kesejahteraan dan kemajuan peradaban bangsa.

Tujuan Telkom University

1. Menghasilkan lulusan yang memiliki karakter unggul berkompetensi, dan daya saing nasional, maupun internasional.
2. Menciptakan atmosfer akademik lintas budaya dan keilmuan, budaya riset, dan jiwa kewirausahaan di kalangan civitas akademika.

Menghasilkan karya penelitian dan produk inovasi yang bermanfaat dalam meningkatkan kualitas hidup dan mendukung pembangunan ekonomi nasional

1.1.3. Logo Telkom University



Gambar 1.1 Logo Telkom University

Sumber: <http://www.telkomuniversity.ac.id> (diakses pada 14 September 2015)

1.1.4. Program Studi di Telkom University

Adapun Program Studi yang di Telkom University adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1 Program Studi di Telkom University

DIPLOMA (6)	
D3 Teknik Telekomunikasi	D3 Komputerisasi Akuntansi
D3 Teknik Informatika	D3 Manajemen Informatika
D3 Teknik Komputer	D3 Marketing Pemasaran
SARJANA (17)	
S1 Teknik Telekomunikasi	S1 Akuntansi
S1 Teknik Elektro	S1 Ilmu Administrasi Bisnis
S1 Sistem Komputer	S1 Design Komunikasi Visual
S1 Teknik Informatika	S1 Ilmu Komunikasi
S1 Teknik Industri	S1 Design Produk
S1 Sistem Informasi	S1 Desain Interior
S1 Ilmu Komputasi	S1 Seni Rupa Murni
S1 Teknik Fisika	S1 Kriya Tekstil & Mode
S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika	
PASCA SARJANA (3)	
S2 Teknik Telekomunikasi	S2 Manajemen
S2 Teknik Informatika	

1.1.5. Struktur Organisasi Telkom University

Susunan organisasi Telkom University dalam lingkaran pimpinan lembaga, yaitu terdapat pimpinan universitas yaitu Rektor dimana membawahi para wakil rektor dalam lingkup pimpinan lembaga yaitu :

1. Wakil Rektor I yaitu akademik dan sistem informasi.
2. Wakil Rektor II yaitu keuangan dan sumber daya.
3. Wakil Rektor III yaitu admisi dan kerja sama.
4. Wakil Rektor IV yaitu penelitian dan kemahasiswaan

Pada struktur organisasi senat dan rektor memiliki garis koordinasi dimana senat adalah badan normatif dan perwakilan di Telkom University yang menjalankan fungsi menyusun, merumuskan menetapkan kebijakan, dan memberikan pertimbangan kepada rektor dalam menyelenggarakan dan pengelolaan. Diluar dari lingkaran pimpinan lembaga tepatnya dibawah rektor terdapat : satuan audit internal dan satuan penjamin mutu.

Satu tingkatan yang sama dengan wakil rektor I, II, III, IV terdapat garis komando dengan rektor yaitu koordinator manajemen transformasi dan dibawah tingkatan garis komando wakil rektor terdapat ketua *reseach center* yang membawahi sekretaris *reseach center* yang kemudian membentuk garis komando yang tingkatannya sama dengan sekretaris *reseach center* yaitu kepala bagian kesekretariatan & *public relation*. Kepala bagian kesekretariatan & *public relation* membentuk garis komando dengan:

1. Fakultas teknik elektro.
2. Fakultas rekayasa industry.
3. Fakultas informatika.
4. Fakultas ekonomi dan bisnis.
5. Fakultas komunikasi dan bisnis.
6. Fakultas industry kreatif, dan
7. Fakultas ilmu terapan.

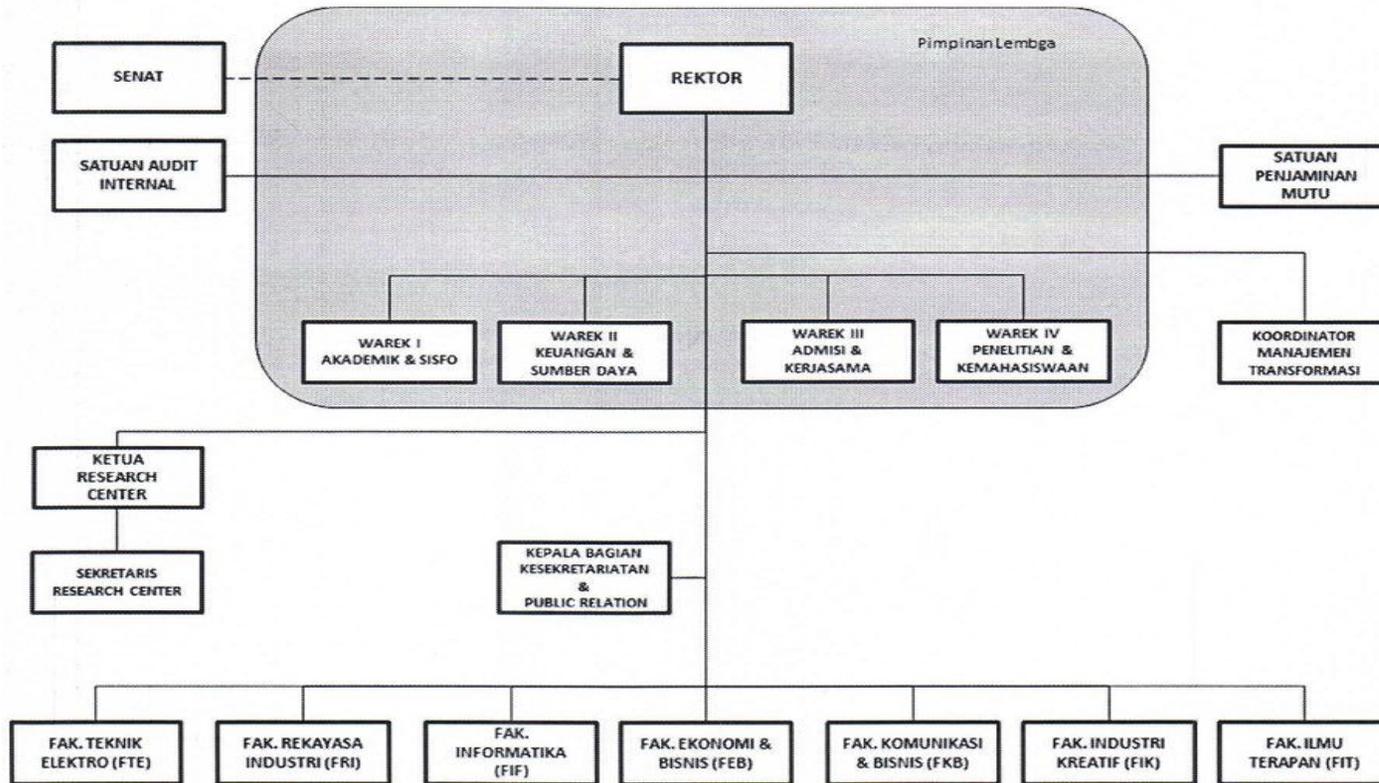
Berikut dekskripsi tugas dan tanggung jawab pada struktur organisasi Telkom University. (<http://www.dte.telkomuniversity.ac.id>, diakses pada 29 November 2015)

1. Tugas dan Tanggung jawab Senat :
 - a. Menyusun kebijakan yang berlaku.
 - b. Merumuskan kebijakan yang berlaku.
 - c. menetapkan kebijakan, dan memberikan pertimbangan kepada Rektor dalam memimpin penyelenggaraan dan pengelolaan Universitas Telkom.

2. Tugas dan tanggung jawab Rektor :
 - a. Memimpin penyelenggaraan pendidikan, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat.
 - b. Menentukan strategi, program, dan rencana lembaga .
3. Tugas dan tanggung jawab Wakil Rektor 1,2,3 Bidang Akademik dan Sistem Informasi, Bidang Keuangan dan Sumber Daya, Bidang Bagian Penerimaan dan Kemitraan, dan Bidang Penelitian dan Kemahasiswaan :
 - a. Menyusun rencana pengembangan lembaga dan program kerja sesuai dengan bidangnya.
 - b. Merencanakan dan memimpin pelaksanaan kegiatan sesuai dengan bidangnya.
 - c. Melakukan evaluasi dan audit performansi lembaga sesuai dengan bidangnya.
 - d. Memimpin dan melakukan penilaian sesuai dengan bidangnya.
 - e. Melakukan koordinasi dengan Wakil Rektor I, III, dan IV dalam menunjang pelaksanaan bidang pekerjaan yang berada di bawah Wakil Rektor terkait.
4. Tugas dan Tanggung jawab Satuan Penjaminan Mutu dan Satuan Audit Internal.
 - a. Melakukan pengawasan terhadap penerapan norma dan ketentuan akademik
 - b. Melakukan pemantauan dan evaluasi akademik yang dikoordinasikan satuan penjaminan mutu dan satuan audit internal.
5. Tugas dan tanggung jawab Kepala Kesekretariatan & *Public Relation*.
 - a. Melakukan koordinasi kegiatan harian unsur pemimpin.
 - b. Mengelola dan menyusun program kerja dan dokumentasi kegiatan pemimpin dan kegiatan-kegiatan promosi .
 - c. Merencanakan dan melaksanakan program penguatan citra lembaga.
 - d. Merencanakan, mengelola, dan memelihara sumber daya.

- e. Mengelola kegiatan komunikasi institusional pada lingkup internal dan eksternal universitas.
 - f. Mengelola konten pada media komunikasi universitas termasuk website.
 - g. Melakukan perencanaan, pembinaan, dan penilaian performansi pegawai
 - h. Membuat laporan kegiatan dan performansi secara berkala kepada rektor.
6. Tugas dan Tanggung jawab Koordinator Manajemen Koordinasi.
- a. Merencanakan dan memimpin pelaksanaan program *kerja change manajement*.
 - b. Mengkoordinasi program kerja dan aktifitas terkait transformasi dengan seluruh unit terkait.
 - c. Melakukan *monitoring* dan pengawalan terhadap implementasi program kerja unit/program studi/fakultas guna pencapaian sasaran strategis Universitas Telkom.
 - d. Melakukan pengawasan, pengendalian, dan evaluasi implementasi *roadmap* sasaran strategis.
 - e. Melakukan dokumentasi terhadap proses-proses program sasaran strategis yang terstandarisasi.
 - f. Merencanakan, mengelola, dan memelihara sumber daya.

SUSUNAN ORGANISASI UNIVERSITAS TELKOM



Gambar 1.2 Struktur Organisasi Telkom University

Sumber: Data Internal SDM Telkom University, 2015

1.2. Latar Belakang

Tanpa disadari dunia pendidikan kini tengah berhadapan dengan perubahan akibat dari globalisasi yang memunculkan sebuah persaingan dalam pengelolaan lembaga pendidikan, baik negeri maupun swasta. Menghadapi perubahan dan peningkatan persaingan di ranah pendidikan, maka perguruan tinggi diharuskan memiliki strategi yang menunjang baik jangka panjang maupun jangka pendek. Salah satu strategi yang saat ini tengah populer di dunia usaha dan marak digunakan adalah strategi penggabungan dan akuisisi. Berikut tabel 1.2 data penggabungan lembaga pendidikan tinggi Afrika Selatan pada juni 2014.

Tabel 1.2 Penggabungan dan Perubahan Nama Pendidikan di Afrika Selatan
(Juni 2014)

No	Lembaga yang Bergabung	Perubahan Nama
1	University of Natal & University Durban Westville	University of Kwazulu Natal
2	University of North West & University Potchefsroom	University of North West
3	Technikon Pretoria, Technikon North West, & Technikon Northern Gauteng	University of Technology Tshwane
4	University Fort hare & University Rhodes East London Campus Only	University of Fort hare
5	University of Port Elizabeth, Elizabeth Port Technikon & Vista Campus in Port Elizabeth	Nelson Mandela Metropolitan University
6	University of The North and Medical University of South Africa	University of Limpopo

No	Lembaga yang Bergabung	Perubahan Nama
7	University OF Transkei, Border Technikon and Eastern Cape Technikon	Walter Sisulu University
8	Rand Afrikaans University and Wits Technikon	University Of Johannesburg
9	Cape Technikon dan Paninsula Technikon	Cape University of Technology
10	University of Pretoria and Vista University Mamelodi Branch Only	Pretoria University
11	M.L Sultan Technikon dan Technikon Natal	Durban University Of Technology
12	University Of South Africa and Technikon Of South Afrika	University Of South Africa

Sumber: Jansen dalam Daweti (2015:26)

Di Indonesia terdapat beberapa perguruan tinggi yang melakukan penggabungan berikut data perguruan tinggi yang melakukan penggabungan.

Tabel 1.3 Pendidikan Tinggi yang Melakukan Penggabungan di Indonesia

No	Lembaga yang Bergabung	Perubahan Nama
1	STIMIK IGI dan STIE IGI	UNIKOM tahun 2000
2	Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bandung (STIEB), Sekolah Tinggi Ilmu Bahasa Bandung (STIBB), Sekolah Tinggi Teknologi Bandung Widyatama (STTW), Sekolah Tinggi Desain Komunikasi Visual	Universitas Widyatama tahun 2001

No	Lembaga yang Bergabung	Perubahan Nama
	(STDKV)	
3	Universitas Pancasila (lama) dan Universitas Bung Karno	Universitas Pancasila tahun 1966
4	Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, Sekolah Tinggi Bahasa Asing, Sekolah Tinggi Kesehatan	Universitas Dian Nuswantoro (UDINUS) tahun 2001
5	Sekolah Tinggi Pertanian (STIPER) Bale Bandung dan Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu pendidikan (STKIP) Bale Bandung	Universitas Bale Bandung tahun 2008
6	IT Telkom, IM Telkom, Politeknik Telkom, STISI Telkom	Telkom University tahun tahun 2013
7	Fakultas Teknologi Industri (FTI) UPN dan Fakultas Teknik Sipil dan Perencanaan (FTSP) UPN	Fakultas Teknik (FT) UPN tahun 2005

Sumber : <http://www.indo.unikom.ac.id>, <http://www.widyatama.ac.id>, <http://www.id.linkedin.com>, www.dinus.ac.id, <http://www.unibba.ac.id>, <http://www.telkomuniversity.ac.id>, <http://www.pers-upn.com> (diakses pada 20 November 2015)

Kegiatan penggabungan dan akuisisi bertujuan untuk memperkuat modal dan sumber daya guna bertahan dalam persaingan, namun bila dilihat dari segi keberhasilan dalam usaha penggabungan dan akuisisi perlu menjadi perhatian, berdasarkan kajian statistik dari institusi yang melakukan *merger* 70% mengalami kegagalan salah satu penyebabnya ialah permasalahan budaya organisasi (<http://www.telkomuniversity.ac.id>, diakses pada 22 Agustus 2015).

Telkom University adalah salah satu perguruan tinggi yang mampu melewati masa krisis, dimana pemimpin Telkom University telah membawa universitas ini selamat di dua tahun pertamanya dengan yang menjalankan penggabungan yang merupakan respon dari rencana strategi kementerian pendidikan nasional 2010-2014 (Gifar, 2012:1). Berdasarkan surat keputusan Direktur Jendral Pendidikan Tinggi Kemendikbud Nomor 309/E/0/2013. Dalam menjawab peluang mengenai GER perguruan tinggi dimana, saat ini GER perguruan tinggi menunjukkan indeks yang masih rendah dengan rasio 17% (<http://www.telkomuniversity.ac.id>, diakses pada 26 Oktober 2015). Hal ini menjadi sebuah peluang yang harus diambil dalam menyediakan pendidikan tinggi, diukur pada pelayanan pendidikan dan standar nasional sertifikasi.

Telkom University merupakan gabungan dari empat perguruan tinggi dibawah Yayasan Pendidikan Telkom (YPT) yaitu Institut Teknologi Telkom (ITT), Institut Manajemen Telkom (IMT), Sekolah Tinggi Seni Rupa dan Desain Indonesia Telkom (STISI Telkom) dan Politeknik Telkom (Politel) yang secara sah berdiri pada tanggal 14 Agustus 2013 hal tersebut diperuntukkan untuk memperoleh sinergi, peluang, meningkatkan efektifitas, dan nilai tambah dalam bisnis (Kuswandi, 2013 : 1). Penggabungan institusi ini diharapkan dapat mencapai tujuan menjadi *A World Class University*.

Kegiatan penggabungan yang dilakukan oleh Telkom University didorong oleh motif sinergi, untuk menciptakan sebuah sinergi yaitu melalui kombinasi aktivitas secara simultan berasal dari kekuatan elemen-elemen pada masing-masing institusi. Menurut Brigham dan Houston (Pertiwi, 2012:11) sinergi tersebut mempengaruhi empat elemen yaitu:

1. Penghematan operasi, Penghematan operasi, yang dihasilkan dari skala ekonomis dalam manajemen, pemasaran, produksi atau distribusi.
2. Penghematan keuangan, hal ini dilakukan untuk menekan pembiayaan (*cost*) yang dikeluarkan oleh institusi.

3. Perbedaan efisiensi, yang dimaksud adalah mengadopsi sistem manajemen mana yang lebih baik pada masing-masing institusi sebelumnya untuk diterapkan pada institusi setelah di merger.
4. Peningkatan penguasaan pasar akibat berkurangnya persaingan.

Dalam pengaplikasian strategi penggabungan terdapat salah satu permasalahan yang muncul yaitu menyangkut sumber daya manusia, dimana pada penelitian Cartwright dan Cooper dalam Koontz (2009:10) ini menunjukkan tidak lebih dari 50% penggabungan dan akuisisi mencapai standar awal keberhasilan, dimana sumber daya manusia adalah faktor terpenting dalam sebuah organisasi pendidikan, hampir semua proses peningkatan kualitas institusi berujung pada kekuatan sumber daya manusia.

Penelitian, pengajaran dan pengabdian masyarakat adalah hal-hal yang berkaitan langsung dengan SDM (<http://telkomuniversity.ac.id/id/rencana-dan-strategi>, diakses pada 26 desember 2015). Secara historis Cartwright & Cooper dalam Keyi-poku (2002:15) kegagalan penggabungan hanya dibahas dengan aspek keuangan dan strategis, namun seiring dengan berjalannya waktu muncul masalah mengenai sumber daya manusia selama dan sesudah penggabungan atau akuisisi menjadi faktor signifikan penentu keberhasilan dan kegagalan penggabungan. Diperkuat oleh studi Davy, Kinicki, Kilroy, & Scheck dalam Keyi-poku (2002:15) contoh-contoh yang dikutip yaitu mengenai dinamika manusia yaitu termasuk penurunan kepuasan kerja, motivasi karyawan, kinerja dan komitmen organisasi. Dinamika manusia menjadi salah satu kunci untuk menciptakan sinergi organisasi mencari dan menentukan tingkat keberhasilan penggabungan dan akuisisi.

Perubahan kondisi dari penggabungan pada pendidikan tinggi menjadi sebuah tantangan, pada kenyataannya selama fase kegiatan penggabungan dilakukan di butuhkan integrasi pada sumber daya dalam pengelolaan dan wawasan secara tepat yang mempengaruhi tingkat keberhasilan maupun

kegagalan yang di tandai oleh sejumlah faktor, hasil penelitian Cartwright dan Cooper (Daweti, 2015:47) *key factors such as employee participation, fairness in the merger process; management and employee support; open communication and ideal leadership as important for merger success*, dimana faktor-faktor keberhasilan penggabungan ini mempengaruhi *Human Capital* pada sebuah organisasi.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam melakukan pekerjaannya tentunya akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugasnya (Martsella, 2011:1), dengan demikian produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal. Menurut (Sutrisno, 2009:78) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, dan hal-hal yang berhubungan dengan faktor fisik dan psikologi. Dilihat pada realisasi kepuasan kerja dengan target kepuasan kerja karyawan berdasarkan kontrak manajemen (KM) Dekan tahun 2015 terdapat beberapa fakultas yang memiliki realisasi kepuasan kerja yang cenderung tidak sesuai dengan target yang ada. Berikut ini adalah kepuasan kerja karyawan di Telkom University tahun 2015.

Tabel 1.4 Kepuasan Kerja Karyawan Telkom University 2015

FAKULTAS	Kepuasan Kerja Pegawai Tahun 2015	
	TARGET (2015)	REALISASI (2015)
Fakultas Teknik Elektro (FTE)	79	72,77
Fakultas Rekayasa Industri (FRI)	79	77

Fakultas Informatika (FIF)	79	80
Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB)	79	73
Fakultas Komunikasi dan Bisnis (FKB)	78	72
Fakultas Ilmu Terapan (FIT)	78	79
Fakultas Industri Kreatif (FIK)	74	70

Sumber :Data Perencanaan dan Pengembangan SDM Universitas Telkom Tahun, 2016

Dari tabel diatas mengenai realisasi kepuasan kerja menjadi pertimbangan dalam penelitian ini, dimana terlihat pada nominal angka dari beberapa fakultas yang berada di Telkom University dirasa belum puas terhadap apa yang diberikan organisasi terhadap karyawan. Menurut (Martsella, 2011:2) biasanya karyawan-karyawan yang sudah bekerja lama, berumur, memiliki karir yang baik cenderung akan merasa puas atas apa yang mereka kerjakan. Idealnya jika seorang karyawan merasa sudah puas akan kerjanya mereka akan setia kepada organisasi dimana mereka bekerja, bekerja sepenuh hati, dan bekerja tanpa beban. Karyawan yang seperti itu sudah tidak lagi terlalu memikirkan penghargaan atau kompensasi yang mereka terima karena kebutuhan mereka sudah tercukupi. Kepuasan kerja yang dipelihara secara terus menerus dapat menimbulkan perasaan komitmen terhadap organisasi. Apabila karyawan merasa puas dengan penilaian prestasi kerja dan merasa diperhatikan kesejahteraanya maka semakin tinggi pula komitmen yang diberikan kepada organisasi.

Komitmen organisasi menjadi hal yang penting bagi sebuah organisasi, serta merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan kemampuan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Komitmen

organisasi sungguh sangat berperan terhadap keberlangsungan organisasi, komitmen karyawan baik yang tinggi maupun yang rendah berdampak pada karyawan itu sendiri dan organisasi. Menurut (Sopiah, 2008:155) komitmen organisasi adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Maka dari ini peneliti ingin mengetahui lebih dalam mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Komitmen Organisasi dengan Kondisi Sebelum dan Sesudah Penggabungan.

1.3. Rumusan Masalah

Fokus dari perhatian penelitian dalam menjalankan proses penelitian, merupakan gambaran jelas dari isu yang ingin di jelaskan, diselesaikan, atau diperbaiki melalui penelitian. Menurut (KPMG, 2011:3) kegagalan *merger* dikaitkan dengan masalah pada orang-orang dan organisasi seperti bentrokan kepemimpinan, ketidakcocokan budaya, kurangnya visi bersama, kehilangan kunci bakat, struktur sejajar, kurangnya komitmen manajemen, kurangnya motivasi karyawan, komunikasi yang buruk, dan miskin perubahan manajemen. Berdasarkan hasil penelitain (Daweti, 2015:3)

“This study concluded that the merger had a negative impact on the perceptions of lower level employees regarding the merger process in the post-merger phase. The results indicated that staff morale of lower level employees was low post-merger. Some lower level employees proved to be less satisfied than others who adopted the new changes as a result of the merger. Interestingly, the results indicated a high level of motivation amongst lower level employees post-merger”.

Kegiatan *merger* memiliki dampak negatif pada karyawan tingkat rendah pasca merger, terbukti dari tingkat kurang puas dalam mengadopsi perubahan organisasi dari hasil *merger* perguruan tinggi hal tersebut berhubungan pada tingkat kepuasan kerja (Daweti, 2015:3).

Pendapat para ahli menurut Northercraft & Neale dalam Mersi (2014:3) mengenai hubungan antara kepuasan dengan komitmen organisasi menyatakan bahwa “*High job satisfaction contributes to organizational commitment...*” Hal ini juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Mersi dalam Nugroho (2009:3) dimana kepuasan karyawan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan komitmen organisasi sebesar 61,1 % sehingga hasil penelitian ini tampak bahwa kepuasan kerja yang diperoleh karyawan dilingkungan kerjanya berhubungan erat pada komitmen, sedangkan menurut (Novianti, 2011:15) karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi cenderung lebih stabil dan produktif sehingga lebih menguntungkan organisasi.

kepuasan kerja terhadap komitmen masih menjadi perhatian dimana hal tersebutlah yang akan mempengaruhi tujuan produktifitas, kualitas, dan pelayanan. Beberapa studi terdahulu tidak detail memaknai keberhasilan atau ketidakberhasilan kegiatan penggabungan pendidikan tinggi yang dilakukan terhadap unsur *people* dengan melihat kepuasan dan komitmen organisasi karyawan.

1.4. Pertanyaan Penelitian

Berikut bentuk penajaman dari perumusan masalah berbentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Seberapa Besar Kepuasan Kerja Karyawan Pada Telkom university Sebelum dan Sesudah Penggabungan?
2. Seberapa Besar Komitmen Kerja Karyawan Pada Telkom University Sebelum dan Sesudah Penggabungan?
3. Apakah Terdapat Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Pada Telkom University dan Seberapa Besar Perbedaan Pengaruh Sebelum dan Sesudah Penggabungan ?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah didapat, maka terdapat tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Mengetahui Seberapa Besar Kepuasan Kerja Karyawan pada Telkom university Sebelum dan Sesudah Penggabungan.
2. Mengetahui Seberapa Besar Komitmen Kerja Karyawan pada Telkom University Sebelum dan Sesudah Penggabungan.
3. Mengetahui Apakah Terdapat Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Pada Telkom University dan Seberapa besar Perbedaan Pengaruh Sebelum dan Sesudah Penggabungan.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

1. Diharapkan hasil penelitan ini dapat memberikan kontribusi pada penelitian di bidang manajemen strategi sumber daya manusia untuk melihat seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebelum dan sesudah penggabungan dan membandingkan nilai sebelum atau sesudah penggabungan
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bahwa identifikasi perbedaan pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebelum atau sesudah penggabungan di perlukan bagi semua unit organisasi khususnya pada perguruan tinggi, serta dapat memperkaya penelitian dan keilmuan mengenai strategi manajemen sumber daya manusia.

1.6.2. Manfaat Bagi Praktisi

a. Bagi Penulis

Menambah wawasan penulis mengenai manajemen strategi sumber daya manusia khususnya mengenai perbedaan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebelum dan sesudah penggabungan untuk selanjutnya dijadikan sebagai acuan dalam pengaplikasian di dunia pendidikan tinggi.

b. Bagi Institusi Pendidikan

1. Sebagai masukan yang membangun guna meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi.
2. Dapat menjadi pertimbangan untuk diterapkan dalam dunia pendidikan pada lembaga-lembaga pendidikan yang ada di Indonesia sebagai solusi terhadap permasalahan perubahan kondisi sebelum dan setelah penggabungan dengan fokus pada sumber daya manusia.

c. Bagi Peneliti Berikutnya

Dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan atau dikembangkan lebih lanjut, serta referensi terhadap penelitian yang sejenis

1.6.3. Manfaat Bagi Pembaca

Manfaat penelitian ini bagi pembaca adalah sebagai referensi terkait penelitian sebelum dan sesudah penggabungan pada rana lembaga pendidikan dan untuk menambah wawasan pembaca.

1.7. Ruang Lingkup Penelitian

Dalam menjaga konsistensi penelitian, diperlukan batasan-batasan sehingga lingkup permasalahan tidak meluas dan pembahasan lebih fokus kepada pemecahan masalah yang ada pada kerangka pemikiran penulis.

1.7.1. Lokasi, Objek Penelitian dan Periode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Telkom University yang beralamat di Jalan Telekomunikasi, Terusan Buah Batu, Bandung. Objek penelitian adalah Staf pelaksana pada Telkom University. Penelitian ini dilakukan mulai bulan September 2015 hingga bulan April 2016.

1.8. Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Sistematika penulisan ini disusun untuk memberikan gambaran umum tentang penelitian yang dilakukan.

BAB I PENDAHULUAN

BAB I berisi mengenai tinjauan tentang objek studi, latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dari penelitian, manfaat dari penelitian, batasan permasalahan penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

BAB II membahas tentang teori-teori dan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian, yang dapat digunakan sebagai acuan dalam memahami dan memecahkan permasalahan yang diteliti.

BAB III METODE PENELITIAN

BAB III berisi mengenai jenis penelitian, operasional variabel, skala pengukuran, jenis dan teknik pengumpulan data, teknik sampling, uji validitas dan realibilitas, dan analisis data yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

BAB IV menceritakan tentang hasil dan pembahasan mengenai karakteristik responden yang dilihat dari berbagai aspek, membahas dan menjawab rumusan masalah serta hasil perhitungan analisis data yang telah dilakukan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

BAB V menceritakan tentang kesimpulan hasil analisis, dan saran bagi perusahaan dan saran bagi penelitian selanjutnya.