BAB 1
PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Sejarah Universitas Telkom

Universitas Telkom berdiri pada tanggal 14 Agustus 2013 berdasarkan Surat Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Kemendikbud Nomor 309/E/0/2013. Universitas Telkom adalah Perguruan Tinggi Swasta yang diselenggarakan oleh Yayasan Pendidikan Telkom. Universitas Telkom merupakan penggabungan dari empat Perguruan Tinggi Swasta, yaitu Institut Teknologi Telkom (IT Telkom), Institut Manajemen Telkom (IM Telkom), Politeknik Telkom, dan Sekolah Tinggi Seni Rupa dan Desain Indonesia Telkom (STISI Telkom). Institut Teknologi Telkom sebelumnya adalah Sekolah Tinggi Teknologi Telkom (STT Telkom). Institut Manajemen Telkom sebelumnya adalah Sekolah Tinggi Manajemen dan Bisnis Telkom (STMB Telkom). STT Telkom dan STMB Telkom didirikan pada tahun 1990 atas prakarsa PT Telkom yang saat itu dipimpin oleh Direktur Utama Ir. Cacuk Sudarijanto. Kedua sekolah tinggi tersebut merupakan perguruan tinggi pertama di Indonesia yang memiliki kekhususan pendidikan dalam bidang industri pertelekomunikasian serta teknologi informasi.

Kampus Universitas Telkom bertempat di kawasan Bandung Technoplex. Kampus tersebut merupakan pengembangan kampus STT Telkom yang diresmikan oleh Presiden Republik Indonesia Soeharto pada tahun 24 Maret 1994. Di masa lalu, kawasan tersebut merupakan lokasi penempatan stasiun pemancar radio tertua kedua di Indonesia milik pemerintah Kolonial Belanda. Nilai sejarah dan karya Tridharma yang telah dihasilkan oleh kampus-kampus sebelumnya akan menginspirasi Universitas Telkom untuk berkembang terus menjadi kampus kebangsaan dan sekaligus kampus dunia (*World Class University*). Universitas Telkom diharapkan selalu menciptakan masa depan (*Creating the Future*) melalui pengembangan *cross-culture academic atmosphere* dan *global academia*. Dr. Ir. Arief Yahya, M.Sc., Direktur Utama/CEO PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk memberikan julukan “Tel-U” dan moto *Creating the Future* pada saat Universitas

Telkom didirikan.

Sebelum bergabung menjadi Universitas Telkom, keempat kampus sebelumnya telah menghasilkan karya-karya Tridharma Perguruan Tinggi yang berkontribusi besar bagi pendidikan tinggi di Indonesia. Dengan bergabung menjadi Universitas Telkom, seluruh kekuatan yang dimiliki oleh keempat kampus akan menjadi suatu sinergi kekuatan. Penyelenggaraan dan pengembangan pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat pada berbagai rumpun keilmuan bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) dapat menghasilkan karya-karya Tridharma lebih besar bagi peningkatan daya saing bangsa dalam menghadapi globalisasi. Melalui penggabungan tersebut, Universitas Telkom juga semakin meningkatkan peran strategisnya dalam penyelenggaraan pendidikan tinggi. Universitas Telkom mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni serta menghasilkan intelektual, ilmuwan, dan/atau profesional yang berbudaya dan kreatif, toleran, berkarakter tangguh, dan berani menegakkan kebenaran. Hal ini dilakukan untuk kepentingan nasional, mencerdaskan kehidupan bangsa, serta memajukan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni dengan memperhatikan dan menerapkan nilai-nilai humaniora serta pembudayaan dan pemberdayaan bangsa Indonesia yang berkelanjutan.

Untuk mencapai visi dan menjalankan misinya, Universitas Telkom harus melaksanakan nilai-nilai inti yang diyakininya dalam penyelenggaraan Tridharma secara bertanggungjawab, mandiri, berintegritas tinggi serta memegang prinsip-prinsip Tatakelola Universitas yang Baik (*Good University Governance*). Universitas ini memperhatikan aspek pertumbuhan, keselarasan, pemerataan dan keterjangkauan, sehingga rasa memiliki masyarakat luas bertumbuh terhadap Universitas Telkom.

Hari Sabtu 31 Agustus 2013 menjadi momen bersejarah bagi sivitas akademika Universitas Telkom. Di hari tersebut, berlangsung perhelatan akbar *grand launching* Universitas Telkom oleh Menteri Pendidikan Kebudayaan Republik Indonesia, Prof. Dr. Ir. Muhammad Nuh, DEA di Universitas Telkom Convention Hall. Rektor pertama Universitas Telkom adalah Prof. Ir. Mochamad Ashari, M.Eng., Ph.D., Guru Besar Teknik Elektro Institut Teknologi Sepuluh

Nopember Surabaya.

1.1.2 Profil

Universitas Telkom berada di bawah badan penyelenggara Yayasan Pendidikan Telkom. Universitas Telkom mengkhususkan program studinya pada bidang *Information and Communications Technologies, Management and Creative Industries* sebagai jawaban atas tuntutan perkembangan industri TIK yang begitu pesat.

Rata-rata pertumbuhan sektor bisnis telekomunikasi di Indonesia mengalami peningkatan sebesar 20% tiap tahunnya. Pertumbuhan ini meliputi bisnis layanan komunikasi berbasis seluler, telepon tetap, internet, dan akses pita lebar. Dengan jumlah pertumbuhan sebesar itu, diperkirakan kebutuhan tenaga informasi dan komunikasi (Infokom) bertambah.

Saat ini penyedia lulusan infokom berasal dari perguruan tinggi negeri dan perguruan tinggi swasta, termasuk Universitas Telkom. Namun jumlah lulusan bidang infokom baru sekitar 20.000 orang per tahun. Universitas Telkom mencanangkan di tahun 2017 untuk menjadi perguruan tinggi berkelas internasional yang unggul di bidang Infokom dan menjadi agen perubahan dalam membentuk insan cerdas dan kompetitif.

1.1.3 Visi dan Misi

1.1.3.1 Visi

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

1.1.3.2 Misi

a) Menyelenggarakan dan mengembangkan pendidikan berstandar internasional;
b) Mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, manajemen, dan seni yang diakui secara internasional;
c) Memanfaatkan ilmu pengetahuan, teknologi, manajemen, dan seni, untuk kesejahteraan dan kemajuan peradaban bangsa.

1.1.4 Logo

Logo Universitas Telkom adalah sebagai berikut:

Gambar 1.1 Logo Universitas Telkom

Bila dilihat dari gambar 1.1 diatas, maka makna dari logo Universitas telkom adalah sebagai berikut :

a) Bentuk dasar Logo Universitas Telkom berupa perisai melambangkan institusi yang kokoh dan memiliki daya juang yang tinggi, dengan inisial huruf T dari „Telkom" menandakan ciri/identitas dan kebanggaan untuk bersama mengembangkan diri.
b) Dasar perisai berupa huruf U dari „Universitas" sebagai landasan konsep komunitas pendidikan dan riset tingkat tinggi.
c) Bentuk utama pada puncak perisai berupa „buku terbuka" melambangkan keterbukaan pikiran dan imajinasi, siap mengembangkan inovasi dan pedoman keilmuan baru dalam globalisasi dunia.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Budaya organisasi merupakan sekumpulan sistem nilai yang berbeda-beda yang membantu organisasi untuk menjalankan organisasi dan bisnisnya. Budaya Organisasi membantu karyawan untuk memahami fungsi organisasi melalui pembayaran norma, nilai, aturan dan regulasi organisasi Schneider (1983), Deshpande dan Webster (1989) dalam Habib *et al.,* (2014). Organisasi yang efektif mempunyai kebudayaan intern yang kuat. Setiap organisasi mempunyai kebudayaan yang memungkinkan menjadi kekuatan positif atau negatif dalam mencapai prestasi yang efektif. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara lebih mendalam Peters dan Waterman dalam Sofyandi (2007:45).

Telah banyak penelitian yang dilakukan guna mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Syauta *et al.,* (2012) dalam penelitiannya *The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia)* menjelaskan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian pada *Software House Pakistan* juga memaparkan hubungan yang jelas antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan Shahzad *et Al.,* (2013). Selanjutnya budaya organisasi sebagai salah satu variabel penelitian memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan *developer* Idris *et Al.,* (2014). Budaya organisasi juga berpengaruh pada kinerja karyawan pada industri telekomunikasi. Hal ini dibuktikan melalui penelitian kualitatif Uddin *et Al,,* (2013), Pakistan. Aftab (2012:1-13) menyimpulkan bahwa budaya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada objek industri perbankan di Pakistan. Hasil yang sama juga diperoleh dalam penelitian Weerarathna & Geenanage (2014) dalam buku *International Journal of Scientific & Engineering Research* (*Volume* 5:985-990) pada industri garmen juga menyimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. 60 penelitian mengenai kinerja 7600 bisnis kecil dan perusahaan telah dilakukan; hasilnya adalah hubungan

positif antara budaya dan kinerja membantu peningkatan hasil perusahaan Ahmed *et al.*, (2013). Penelitian untuk mengetahui pengaruh budaya karyawan terhadap kinerja karyawan universitas pernah dilakukan di Somalia pada tahun 2013. Penelitian yang dilakukan oleh Mohamed dan Abukar ini menyatakan bahwa budaya organisasi (ditentukan oleh subvariabel keterlibatan, konsistensi, adaptasi, misi) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, hasil dari budaya organisasi yang baik adalah kinerja karyawan yang tinggi. Ada pun penelitian yang dilakukan oleh Ahmed & Shafiq (2014) dalam buku *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management* (*Volume* 14 *Issue* 3 *Version* 1:20-30) dengan judul *The Impact of Organizational Culture on Organizational Performance: A Case Study of Telecom Sector* meneliti pada sektor perusahaan telokomunikasi di pakistan yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang cukup kuat antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan *Department of Business Administration and Federal Polytechnic Nasarawa* di Nasarawa-Nigeria yang dilakukan oleh Salihu *et al.,* (2016) menyatakan budaya organisasi ditentukan oleh subvariabel *(Mission, Employee Involvement and Consistency)* memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja.

Mayoritas penelitian yang dilakukan setuju bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sayangnya masih sedikit penelitian yang mencoba untuk mengungkapkan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada institusi pendidikan. Penelitian lanjutan pada institusi pendidikan perlu dilakukan karena kinerja karyawan institusi pendidikan tidak hanya berpengaruh pada institusi tetapi juga berpengaruh pada perkembangan pendidikan di masa depan Rani *et al.*, (2015).

Penelitian-penelitian sebelumnya menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh pada kinerja karyawan, namun hal serupa belum tentu terjadi pada perusahaan non-profit seperti Universitas Telkom. Budaya organisasi merupakan sistem nilai berupa sekumpulan karakteristik utama dan menyeluruh. Robbins (2003) dalam Sangadji *et Al.,* (2013) menyatakan bahwa sistem nilai merepresentasikan persepsi umum dari anggota organisasi dan memandu perilaku

organisasi secara keseluruhan serta bagian-bagiannya. Budaya organisasi di Universitas Telkom sendiri adalah *PRIME* (*Profesionalism, Recognition of achievement, Integrity, Mutual respect Entrepreneurship*).

Berikut ini hasil *pilot study* yang dilakukan pada karyawan civitas non akademika Universitas Telkom pada tanggal 22 Januari 2018:

Tabel 1.1 Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya memiliki prestasi kerja yang baik.	-	62%	31%	7%	-
2	Saya selalu mengembangkan kompetensi yang saya miliki	30%	46%	24%	-	-
3	Saya memiliki kreativitas dalam melakukan tugas saya di Universitas Telkom.	23%	69%	8%	-	-
4	Saya melakukan inovasi dalam pekerjaan saya di Universitas Telkom.	23%	54%	23%	-	-
5	Saya berpartisipasi secara aktif dalam Universitas Telkom	-	62%	33%	15%	-

Sumber: Data yang Diolah Sendiri, 2018

Berdasarkan hasil *pilot study* yang telah dilakukan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa civitas non akademik yang merupakan karyawan managerial dan administratif Universitas Telkom menyetujui bahwa segala ciri-ciri dari penilaian kinerja menurut Dessler (2007:275-276) ada didalam 5 poin standar penilaian kinerja yang ditetapkan oleh Universitas Telkom, hal ini dibuktikan dari pembagian 5 pernyataan sesuai dengan ciri-ciri dari penilaian tersebut dan dapat dilihat pada grafik hanya ada 7% karyawan yang tidak setuju dengan pernyataan sub variabel prestasi kerja dan 15% pada pernyataan partisifatif yang terbagi menjadi setuju dan tidak setuju.

Kemudian dapat dibuktikan juga berdasarkan data yang diperoleh, Universitas Telkom menggunakan 5 poin standar dalam penilain kinerja di BAB 2 pada sub BAB Penilaian Kinerja.

Tabel 1.2 Budaya Organisasi Universitas Telkom.

P *(Profesionalism)*	R *(Recognition of Achievment)*	I *(Integrity)*	M *(Mutual Respect)*	E *(entrepneurship)*
• *Quality of Product Service* • *Perfection in Work* • *Customer Delight* • *Continue Inprovement* • *Decisiveness*	• *Develop People* • *Respect for the Individual* • *Tolerance-Open Mindedness* • *Caring* • *A Will to Succeed*	• *Commitment* • *Honesty* • *Openness* • *Responsibility* • *Loyalty*	• *Goodness* • *Trust* • *Harmony* • *Coorperation /Team Work* • *Tolerance*	• *Creativity* • *Innovation* • *Decision Making* • *Taking Risk* • *Initiative*

Sumber: http://telkomuniversity.ac.id, 2018

Peleburan keempat institusi membentuk struktur dan budaya organisasi yang baru seperti bisa dilihat pada tabel diatas sehingga dalam proses peleburan keempat institusi tersebut menghasilkan sebuah nilai yang dipegang oleh Universitas Telkom dalam penyelenggaraan Tridharma Perguruan Tinggi sebagai berikut:

I. Profesionalisme

Kemampuan sivitas akademika *Telkom University* melaksanakan peran sesuai dengan tuntutan kompetensi pekerjaan dan profesinya. Profesioanlisme ditunjukkan dengan kemampuan memanfaatkan ilmu pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam menyelesaikan setiap pekerjaan

dan tugasnya dengan kualitas terbaik bagi diri sendiri dan lingkungannya.

II. Pengakuan atas prestasi

Perilaku yang menunjukkan ketulusan sivitas akademika *Telkom University* untuk mengakui dan menghargai hasil karya orang lain. Pengakuan ditunjukkan dengan memberikan apresiasi dalam bentuk ucapan, perhatian, sikap, ataupun tindakan penghargaan lainnya. Sivitas akademika Telkom University dengan inisiatifnya senantiasa mengajak untuk berprestasi positif.

III. Integritas

Menunjukkan perilaku sivitas akademika *Telkom University* untuk senantiasa menjaga sikap diri dan menjaga hubungan positif dengan sesama karyawan, mahasiswa maupun seluruh stakeholder. Jujur, dapat dipercaya, mandiri, melaksanakan janji, patuh dan memegang teguh kebenaran.

IV. Saling menghormati

Memiliki komitmen untuk membangun *Telkom University* dengan asas kerjasama, keadilan, saling menghormati perbedaan, membangun kebersamaan, harmoni dan mengembangkan nilai-nilai positif individu mapun organisasi menuju pencapaian visi institusi.

V. Kewirausahaan

Kemampuan sivitas akademika *Telkom University* untuk menciptakan kegiatan produktif yang bermanfaat bagi peningkatan kesejahteraan dan kompetensi keilmuan dosen dan mahasiswa sera memiliki jiwa marketing untuk dapat menarik calon mahasiswa, industri dan masyarakat umum.

Ada pun tujuan dari Universitas Telkom yang terbentuk dari budaya organisasi Universitas Telkom itu sendiri, yaitu:

1. Tercapainya kepercayaan dari seluruh pemangku kepentingan.
2. Menghasilkan lulusan yang memiliki integritas, kompetensi, dan daya saing nasional dan internasional.
3. Menciptakan budaya riset, atmosfir akademik lintas budaya, dan jiwa kewirausahaan di kalangan sivitas akademika.

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

1.3 Perumusan Masalah

Budaya organisasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan organisasi profit. Namun masih sangat sedikit penelitian serupa yang dilakukan pada organisasi non profit seperti universitas. Salah satu penelitian yang pernah dilakukan pada universitas adalah penelitian Mohamed dan Abukar di Somalia. Hasilnya adalah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Budaya organisasi yang baik menghasilkan kinerja civitas non akademik yang tinggi. Namun, di Universitas Telkom, karyawan berkinerja baik meskipun budaya organisasi belum efektif. Oleh karena itu, diperlukan penelitian untuk mengetahui bagaimana budaya organisasi di Universitas Telkom serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan.

Beranjak dari fenomena diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besarkah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja civitas non akademik yaitu karyawan manajerial dan administratif.

1.4 Pertanyaan Penelitian

Penelitian ini ingin mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan studi kasus civitas non akademik Universitas Telkom. Dengan demikian, pertanyaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

a) Bagaimana budaya organisasi Universitas Telkom?
b) Bagaimana kinerja civitas non akademik Universitas Telkom?
c) Seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan non akademik Universitas Telkom?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah:

a) Memberikan gambaran mengenai budaya organisasi Universitas Telkom.

b) Memberikan gambaran mengenai kinerja civitas non akademik Universitas Telkom.
c) Mengetahui besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja civitas non akademik Universitas Telkom.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah memberikan gambaran bagi Universitas Telkom mengenai budaya organisasi dan kinerja karyawan non akademik serta menginformasikan besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan non akademik di Universitas Telkom.

1.7 Ruang Lingkup Penelitian

1.7.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini menganalisis tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan studi kasus civitas non akademik Universitas Telkom. Lokasi penelitian beralamat di Bandung Technoplex, Jalan Telekomunikasi No. 1, Dayeuh Kolot, Kab. Bandung. Populasi objek berjumlah 265 orang karyawan non dosen. Sedangkan jumlah sampel yang diambil adalah 160 orang yang ditentukan dengan rumus Slovin.

1.7.2 Waktu dan Periode Penelitian

Penelitian dilakukan pada periode Oktober 2017 hingga April 2018.

1.8 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Sistematika penulisan bertujuan untuk memberikan gambaran umum tentang penelitian yang dilakukan dan menjelaskan urutan penulisan hasil penelitian

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini membahas gambaran umum objek penelitian, latar belakang penelitian, perumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian serta sistematika penulisan tugas akhir.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN

Bab ini membahas tinjauan pustaka penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis peneltian.

BAB 3 METODE PENELITIAN

Bab ini membahas karakteristik penelitian, alat pengumpulan data, tahapan pelaksanaan penelitian, populasi dan sampel, pengumpulan data dan sumber data, validitas, dan teknik analisis data dan pengujian hipotesis

BAB 4 ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas analisis statistik dan analisis pengaruh variabel. BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini membahas kesimpulan dan saran.