

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Perusahaan Yayasan Pendidikan Telkom

Yayasan Pendidikan Telkom (YPT) adalah sebuah yayasan yang dibentuk atau didirikan oleh PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk (PT. Telkom) pada tanggal 23 Mei 1990, untuk menyelenggarakan pendidikan dengan *One Pipe Education System* atau *OPES* yang tersebar diseluruh wilayah Indonesia. Hal ini terselenggara atas bergabungnya dua Yayasan dibidang pendidikan yang diprakarsai oleh PT Telekomunikasi Indonesia, TBK (PT Telkom) yaitu Yayasan Sandhykara Telkom (YSPT) dan Yayasan Pendidikan Telkom (YPT) pada tahun 2015. Kehadiran YPT dalam rangka melaksanakan amanat PT. Telkom Indonesia dalam memberikan peran nyata untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia, melalui pendidikan yang unggul dan berkualitas. Dengan berorientasi pada penyelenggaraan lembaga pendidikan yang unggul dan berkualitas tersebut, diharapkan lembaga pendidikan yang berada dalam naungan YPT mampu melahirkan generasi yang terbaik di jamannya. Dengan fokus pada bidang ICT disetiap lini pendidikan, dan didukung sarana prasarana serta sumber daya yang mumpuni, YPT mengikrarkan diri untuk menjadi "*The Leader of ICT Education*", yang dapat menjadi referensi pendidikan bidang ICT di Indonesia. (Yayasan Pendidikan Telkom, 2018)

Yayasan Pendidikan Telkom (YPT) telah menyelenggarakan lembaga pendidikan selama lebih dari 35 tahun, dimulai dari *Daycare, Play Group*, Taman Kanak-kanak (TK), Lembaga Pendidikan Sekolah Dasar, Sekolah Menengah, sampai dengan Lembaga Pendidikan Tinggi. Disamping itu untuk mendukung kegiatan pendidikan formal, Yayasan Pendidikan Telkom (YPT) memiliki lembaga riset, lembaga pelatihan, dan lembaga sertifikasi profesional yang bekerjasama dengan *Global Partner*. Yayasan pendidikan Telkom (YPT) juga menyediakan

laboratorium nyata bagi siswa/i dan mahasiswa/i untuk mengasah kemampuan diberbagai bidang dengan mendirikan perusahaan yang dikelola secara professional. *Telkom Schools* merupakan perubahan dari Sekolah Telkom Sandhyputra yang dikelola oleh Yayasan Sandhykara Putra Telkom (YSPT). Peluncuran *Telkom Schools* dilaksanakan di SMK Telkom Jakarta pada tanggal 23 Januari 2014 oleh Dirjen Pendidikan Menengah Kemendikbud RI Prof. Dr. Ir. Achmad Jazidie beserta Dewan Pengurus dan Pembina Yayasan Sandhykara Putra Telkom. (Yayasan Pendidikan Telkom, 2018)

Selanjutnya mulai tanggal 21 Maret 2014 berdasarkan arahan dari jajaran Direksi PT Telkom selaku Dewan Pembina, Yayasan Sandhykara Putra Telkom secara resmi digabung dengan Yayasan Pendidikan Telkom (YPT) sehingga Yayasan Pendidikan Telkom (YPT) selanjutnya menjadi yayasan pengelola *Telkom Schools* untuk tingkat pendidikan dasar dan menengah. Yayasan Pendidikan Telkom (YPT) juga memiliki lembaga riset yang sekaligus merupakan lembaga inkubasi bisnis, Bandung Techno Park, yang merupakan *Role Model Techno Park* di Indonesia, yang sekarang masuk kedalam Universitas Telkom. *Good Corporate* atau *University Governance* yang didukung oleh *strategi Quality Excellence*, melalui berbagai kebijakan mutu yang mengacu kepada regulasi yang berlaku (diantaranya DIKTI, BAN PT, dsb) dan dikemas dengan ISO 9001:2008 diharapkan dapat meningkatkan kepuasan serta membina hubungan baik jangka Panjang dengan oleh unit usaha yang bergerak di berbagai bidang. (Yayasan Pendidikan Telkom, 2018)

1.1.2 Visi dan misi

1.1.2.1 Visi

Menjadi yayasan pendidikan yang bermutu dengan standar internasional untuk membentuk insan berkarakter unggul dalam membangun peradaban bangsa. (Yayasan Pendidikan Telkom, 2018)

1.1.2.2 Misi

1. Menyelenggarakan pendidikan berstandar internasional.

2. Mengembangkan sistem pembinaan, untuk pembentukan manusia yang berkarakter unggul, dalam membangun peradaban bangsa.
3. Mengembangkan sumber-sumber pendanaan, melalui penciptaan peluang, inovasi, serta krestifitas. (Yayasan Pendidikan Telkom, 2018)

1.1.2.3 Nilai

- 1) Kepemimpinan berwawasan masa depan.
- 2) Menjunjung tinggi integritas dan profesionalitas.
- 3) Orientasi pada Stakeholders.
- 4) Fokus pada Kualitas. (Sumber: Yayasan Pendidikan Telkom, 2018)

Menjadi model Yayasan yang unggul dalam bidang pendidikan dan pelatihan berbasis Telecommunication, Information, Multimedia dan Edutainment (TIME) di Indonesia", YPT melakukan proses transformasi untuk menjadi lembaga yang Berkelas Dunia (World-Class) dalam bidang pendidikan dan pelatihan dengan meningkatkan kompetisi lembaga yaitu pelanggan yang berorientasi dan berkompetisi dalam persaingan global. ("Yayasan Pendidikan Telkom Mengabdikan Untuk Negeri", 2010:13). (Yayasan Pendidikan Telkom, 2018)

1.1.2.4 Tujuan

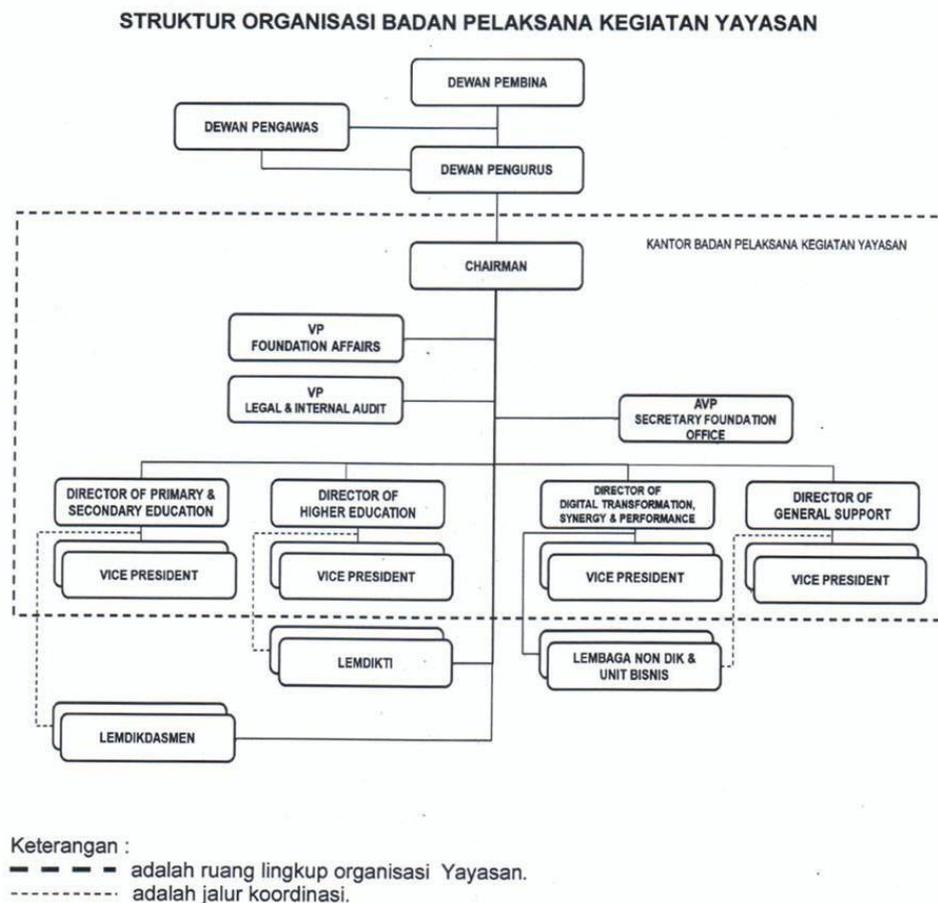
- a. Meningkatkan daya saing lembaga pendidikan di tingkat internasional dalam menyelenggarakan pendidikan dasar, menengah, dan tinggi di bidang ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni untuk membangun peradaban manusia.
- b. Menghasilkan sistem pembinaan untuk pembentukan manusia berkarakter unggul dalam membangun peradaban bangsa.
- c. Menghasilkan sumber-sumber pendanaan yang professional dan berdaya saing di tingkat nasional dalam mendukung pendanaan kegiatan penyelenggaraan lembaga pendidikan. (Yayasan Pendidikan Telkom, 2018)

1.1.2.5 Unit Usaha

Jenjang pendidikan dalam lingkup Yayasan Pendidikan Telkom meliputi *daycare, play group, TK, SD, SMP, SMA/SMK*, sampai dengan pendidikan tinggi,

serta lembaga riset, pelatihan dan sertifikasi guna mengembangkan sumber daya manusia yang profesional di bidang teknologi, informasi, multimedia, *edutainment*, dan *service (TIMES)*. Yayasan Pendidikan Telkom menerapkan kebijakan transformasi organisasi yang telah dilakukan untuk membangun *sustainable growth* sehingga dapat meletakkan pondasi. *Good corporate/university governance* yang didukung oleh strategi *quality excellence* melalui berbagai kebijakan mutu yang mengacu kepada regulasi yang berlaku (diantaranya DIKTI, BAN PT, dsb) dan dikemas dengan ISO 9001-2008 diharapkan dapat meningkatkan kepuasan serta membina hubungan baik jangka panjang dengan pihak *stakeholders*. (Yayasan Pendidikan Telkom, 2018)

1.1.3 Struktur Organisasi Yayasan Pendidikan Telkom



Gambar 1.1 Struktur Organisasi

Sumber: Data Internal Yayasan Pendidikan Telkom Bandung 2019

1.1.4 Logo Yayasan Pendidikan Telkom



Gambar 1.2 logo Yayasan Pendidikan Telkom

(Sumber: www.ypt.or.id) 2019

Logo yayasan pendidikan mengikuti perubahan logo PT. Telekomunikasi Indonesia. Guna menyelenggarakan kegiatan pendidikan, logo YPT juga mengusung empat warna, yaitu merah, hitam dan nuansa abu-abu. Filosofi yang mendasari warna-warna pada logo ini adalah semangat Telkom untuk selalu optimis, berkemauan keras dan penggunaan kemajuan teknologi. (Sumber smktelkom-pwt.sch.id)

1.2 Latar Belakang Penelitian

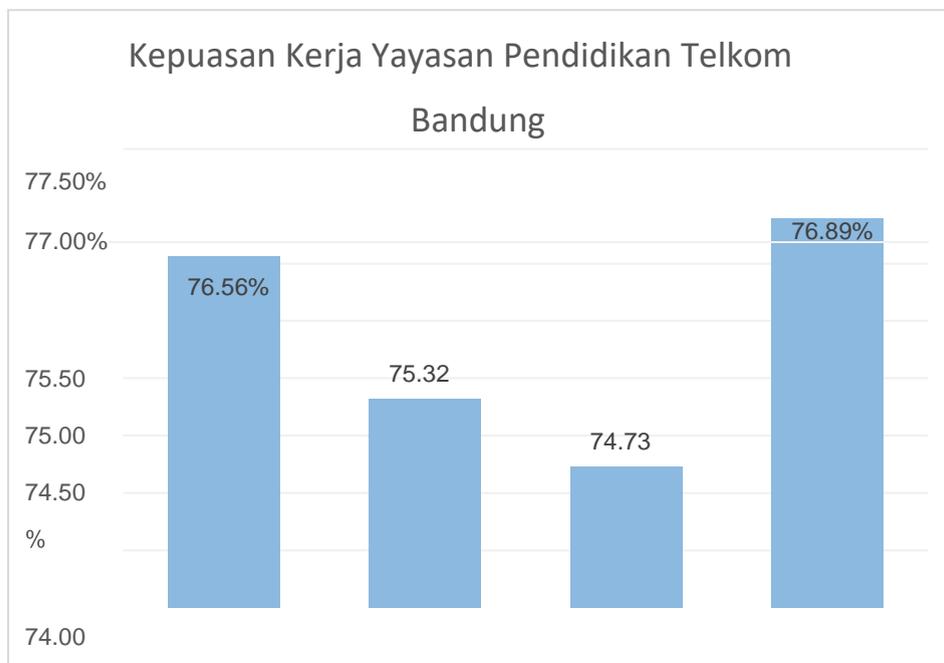
Perusahaan saat ini harus bisa bertahan dalam persaingan, hal tersebut dimaksudkan untuk menunjukkan bahwa bukan hanya menuntut perusahaan harus kreatif dan berinovasi, agar mampu bersaing perusahaan harus membuat perencanaan untuk pertumbuhan dan kelangsungan hidup tetapi setiap perusahaan dituntut untuk selalu mengerti dan memahami berbagai perubahan dan langkah-langkah di lingkungan perusahaannya. Menurut Sutriyanto, (2018) perkembangan teknologi dan informasi terus mendorong perubahan di berbagai bidang dan menjadikan dunia terus bertumbuh dan berkembang, hal tersebut tentu akan

berpengaruh pada dunia pekerjaan di masa depan, maka dari itu kehadiran inovasi mutlak dibutuhkan guna mengembangkan ide-ide baru dan dapat bersaing.

Sumber Daya Manusia memiliki peran besar bagi kesuksesan suatu perusahaan. Banyak perusahaan yang semakin menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu perusahaan sangat berpengaruh dan dapat memberikan keunggulan bersaing. Menurut Batarliene *et al.*, (2017) sumber daya manusia (karyawan) adalah aset terpenting dan berharga yang ada dalam perusahaan karena mereka mempunyai pengetahuan, pengalaman dan keterampilan yang sangat beragam. Dalam menjalankan aktifitas operasionalnya suatu perusahaan senantiasa mengharapkan tingkat kepuasan kerja karyawan yang maksimal agar dapat berkerja secara optimal. Sumber daya manusia di dalam perusahaan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memudahkan pencapaian target untuk keberhasilan suatu perusahaan.

Menurut Emadi *et al.*, (2015) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja juga dapat dilihat dari keadaan psikologis, fisik dan sosial pekerja. Hal tersebut dapat berpengaruh dalam meraih kesuksesan suatu organisasi ketika sumber daya manusianya memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya. Luthans (2015:46) bahwa kepuasan kerja merupakan sebuah persepsi positif yang ada pada karyawan mengenai pekerjaannya dimana karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi, akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan memperbaiki kinerja mereka. Menurut Kaswan (2018) mendeskripsikan kepuasan kerja dari beberapa ahli sebagai seberapa positif atau negatif perasaan seseorang terhadap berbagai aspek pekerjaannya, juga bagaimana seseorang menanggapi kondisi pekerjaannya yang berbeda. Kepuasan kerja juga merupakan penilaian terhadap perbedaan apa yang diharapkan karyawan dari pekerjaannya dengan apa yang diberikan kembali perusahaan kepadanya. Karyawan menilai seberapa bahagia dengan komponen- komponen tertentu dari pekerjaan, penyelia, maupun lingkungan pekerjaan secara menyeluruh.

Berdasarkan wawancara dengan *Human Capital Partner 01* Yayasan Pendidikan Telkom pada tanggal 17 Juli 2020, penulis mendapatkan informasi bahwa pihak YPT selama ini melakukan pendataan dari setiap aspek kepuasan kerja karyawan, yakni laporan kepuasan karyawan, termasuk pula yakni laporan survey karyawan dalam hal keterlambatan karyawan yang telah didukung oleh sistem teknologi yang tinggi.



Gambar1.3 Persentase Kepuasan Kerja Karyawan Yayasan Pendidikan Telkom

Sumber: Data Internal Yayasan Pendidikan Telkom Bandung 2019

Berdasarkan data yang ditunjukkan pada tabel 1.1 terlihat bahwa rata-rata tingkat kepuasan kerja secara keseluruhan karyawan Yayasan Pendidikan Telkom berdasarkan survey pada tahun 2017 dan 2018 mengalami penurunan dibandingkan dengan tahun 2016 sebesar 76,56%. Indikator kepuasan kerja perlu dikembangkan lagi seperti pengetahuan, skill, attitude dan lainnya agar kinerjanya bisa meningkat pada tahun berikutnya.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kegiatan pekerjaan saat ini, prestasi dan tanggung jawab yang diemban dalam

pekerjaan (Daud, 2016). Menurut Pandey dan Asthana (2017) menyatakan mengenai faktor kepuasan kerja yaitu kondisi kerja umum, manfaat kerja, hubungan kerja, pelatihan dan pengembangan, dan juga pengakuan. Saputra & Adnyani (2019) mengungkapkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah memberi pelatihan dan pengawasan guna menciptakan karyawan yang berkualitas. Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi, menurut Salisul *et al.*, (2015) menyatakan bahwa motivasi memiliki peran yang terhadap kepuasan kerja dimana salah satu indikator tinggi atau rendahnya tingkat kepuasan kerja dapat dilihat dari motivasi.

Selain itu kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti gaya kepemimpinan, pendekatan manajemen, budaya organisasi, kinerja pemimpin, pemberdayaan karyawan, komitmen organisasional, kompensasi finansial, dan pelatihan karyawan (Islam *et al.*, 2016). Melihat banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, salah satunya ialah budaya organisasi yang merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, hal tersebut didukung dengan pendapat penelitian terdahulu yaitu terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja PT. LKis Pelangi Yogyakarta (Mustafid, 2017). Penelitian terdahulu oleh Aminati (2015) berdasarkan koefisien determinasi, budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Purwokerto.

Budaya organisasi mengarahkan perilaku karyawan untuk meningkatkan kemampuan kerja, seperti membantu rekan kerja, suka rela melakukan kegiatan ekstra, menghindari konflik dengan rekan kerja melindungi properti organisasi, menghargai peraturan yang berlaku, toleransi membangun serta tidak membuang-buang waktu di tempat kerja.

Berdasarkan wawancara dengan bagian *Human Resource* Yayasan Pendidikan Telkom pada tanggal 14 Juli, ia mengatakan bahwa *The YPT Way* dilingkungan YPT Group yang dibangun, dikembangkan, diperkuat, dan dipelihara secara berkelanjutan meliputi 4 dimensi yaitu:

- a. Dimensi *Spiritual*, dikelola melalui olah ruh
- b. Dimensi *Emotional*, dikelola melalui olah rasa
- c. Dimensi *intellectual*, dikelola melalui olah rasio

d. Dimensi *physical*, dikelola melalui olah raga. (Sumber: Data Internal YPT)

Bagian *Human Resource* Yayasan Pendidikan Telkom Bandung mengatakan bahwa perusahaan menerapkan budaya yang diberi nama *The YPT Way*. *The YPT Way* merupakan sebuah budaya yang diadopsi dari budaya PT. Telkom yaitu *The Telkom Way*, hal ini dikarenakan budaya pada Yayasan Pendidikan Telkom harus diselaraskan dengan budaya PT. Telkom karena memiliki satu kesatuan yang sama pada dasarnya. Dan yang dimaksud dengan budaya organisasi “*The YPT Way*” adalah budaya yang memiliki 8 nilai di dalamnya, yaitu terdiri dari *filosofi Key Behavior: Practices To Be The Winner (Integrity, Harmony, Excellent)*, *Core Values: Principles To Be The Star (Solid, Speed, Smart)*, dan *Basic Belief Always The Best: Philosophy To Be The Best (Enthusiasm, Totality)*. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel 1.4 berikut:

Tabel 1.1 Indikator *The YPT Way*

No.	<i>The YPT Way</i>	Indikator	Keterangan
1.	<i>Key Behavior: Practices To Be The Winner</i>	<i>Integrity</i>	- Kejujuran & Transaparansi - Akuntabel
		<i>Harmony</i>	- Kerjasama tim - Toleransi
		<i>Excellent</i>	- Ide terbaik - Kerja terbaik
2.	<i>Core Values: Principles To Be The Star</i>	<i>Solid</i>	- Sinergi - Visi bersama - Saling percaya
		<i>Speed</i>	- Inisiatif - Kecepatan melayani - Kecepatan memutuskan

		<i>Smart</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Memahami tujuan - Menetapkan prioritas - Mencari cara baru
3.	<i>Basic Belief Always The Best: Philosophy To Be The Best</i>	<i>Enthusiasm</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Antusiasme - Kesungguhan - Keinginan untuk menjadi yang terbaik
		<i>Totality</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Totalitas - Pengembangan diri - Berkomitmen dalam tugas

Sumber: Data Internal Yayasan Pendidikan Telkom, 2020

Hasil wawancara bersama *human resource* pada tanggal 14 Juli 2020 yang memberikan penjelasan bahwa pada saat ini *Integrity* merupakan nilai yang sangat penting untuk dimiliki oleh seluruh karyawan di Yayasan pendidikan telkom. *Integrity* adalah salah satu nilai yang menjadi *core value* Yayasan Pendidikan Telkom, selain *Harmony* dan *Excellent*. *Integrity* juga sebagai salah satu pilar budaya organisasi (*The YPT Way*). Berdasarkan hasil survei entropi, didapatkan bahwa integritas menjadi *top of mine* karyawan pada tahun 2018-2019. Hal ini sangat luar biasa, bahwa karyawan berkomitmen untuk menjunjung tinggi nilai-nilai budaya yang ada di yayasan pendidikan Telkom dengan menjaga value dan akhirnya Yayasan dapat menuai hasil dengan berhasil diraihnya berbagai prestasi.

Berhubungan dengan hal tersebut untuk memperkuat seberapa baik penerapan budaya organisasi pada karyawan Yayasan Pendidikan Telkom

Bandung, peneliti melakukan *preliminary test* berupa kuesioner. Responden dari penelitian ini berjumlah 15 orang karyawan yang dipilih secara acak. Pernyataan di kuesioner ini mempunyai 5 pilihan dari sangat tidak setuju hingga pernyataan sangat setuju, hasil penelitian dijumlahkan kemudian di rata-ratakan. Dari hasil kuesioner tersebut didapat hasil yang dijabarkan dalam tabel 1.6 sebagai berikut:

Tabel 1.2 Hasil Preliminary Budaya Organisasi di Yayasan Pendidikan Telkom Bandung

No.	PERNYATAAN	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	JUMLAH	PERSENTASE
1.	Setiap karyawan berpartisipasi dalam menerapkan budaya perusahaan yang mencerminkan citra perusahaan				12	3	63	84%
2.	Saya mencari solusi pada setiap masalah organisasi berdasarkan kesadaran diri			2	10	3	61	81,33%
3.	Budaya yang dianut oleh perusahaan ini membuat saya dapat			4	6	5	61	81,33%

	menyesuaikan diri dengan cepat							
4.	Baik lingkungan maupun rekan kerja membantu memberikan rasa nyaman dalam bekerja			3	7	5	62	82,67%
5.	Saya mampu menyesuaikan diri dengan peraturan, nilai, dan visi-misi di perusahaan			1	14		59	76,67%
Persentase Rata-Rata								81,2%

Sumber : Data Preliminary Test Yang Telah Diolah, 2020

Pada tabel 1.3 berdasarkan hasil data *preliminary test* mengenai kondisi budaya organisasi pada Yayasan Pendidikan Telkom Bandung bahwa hasil yang diperoleh dari 15 orang responden yaitu dengan respon tertinggi sebesar 84% terkait Setiap karyawan berpartisipasi dalam menerapkan budaya perusahaan yang mencerminkan citra perusahaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan Yayasan Pendidikan Telkom Bandung. Selain itu hasil budaya organisasi dengan respon terendah sebesar 76,67% terkait saya mampu menyesuaikan diri dengan peraturan yang ada pada perusahaan Secara total hasil preliminary test mengenai budaya organisasi sebesar 81,2% yang artinya masuk dalam kategori cukup tinggi.

Berdasarkan hasil *preliminary test* pada variabel budaya organisasi belum semuanya menjawab sangat setuju dan setuju, oleh karena itu mengenai fenomena yang telah terjadi peneliti tertarik untuk mengetahui seberapa besar dan penting pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada Yayasan Pendidikan Telkom Bandung

Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena budaya organisasi yang memberikan rasa nyaman dalam bekerja dan kepercayaan yang tinggi akan mendorong peningkatan perilaku kerja melalui kohesivitas antar individu dari karyawan organisasi untuk melakukan segala sesuatu yang terbaik bagi kepentingan perusahaan, pendapat berikut didukung dengan pernyataan sebelumnya mengenai partisipasinya karyawan dalam menerapkan budaya perusahaan yaitu dengan persentase sebesar 84%. Karyawan yang sudah memiliki budaya organisasi yang tinggi akan menunjukkan performa dan hasil yang memuaskan dalam bekerja

Menurut Astutik, (2016) bahwa aset terpenting dalam suatu perusahaan adalah karyawan, bisnis akan sukses jika mampu mendapatkan pegawai yang baik. Fakta juga menunjukkan bahwa di balik perusahaan yang sukses terdapat manajemen manusia yang baik. Secanggih apa pun strategi bisnis yang ada, tentu tidak akan berjalan dengan baik jika tidak diimbangi dengan skill karyawannya. Perkembangan sebuah perusahaan ditentukan oleh penerapan budaya organisasi yang berkualitas sehingga dapat meningkatkan kepuasan kinerja karyawan yang ada di dalam perusahaan.

Hasil kesimpulan yang diperoleh dari kedua faktor di atas adalah kepuasan kerja masing-masing individu berbeda-beda dalam memungkinkan antara karyawan yang satu dengan yang lainnya walaupun berada dalam satu organisasi mempunyai kepuasan yang berbeda. Perbedaan sudut pandang tersebut bisa terjadi karena latar belakang pendidikan, ekonomi, sosial, dan budaya serta perbedaan harapan dan lain sebagainya, oleh karena itu mengenai fenomena yang telah terjadi peneliti tertarik untuk mengetahui seberapa besar dan penting pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada Yayasan Pendidikan Telkom Bandung dengan melakukan penelitian lebih lanjut.

1.3 Perumusan Masalah

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat membantu tercapainya sebuah tujuan di perusahaan. Budaya organisasi yang kurang baik dapat menjadi salah satu permasalahan yang dapat terjadi pada suatu perusahaan. Budaya organisasi dianggap sebagai salah satu faktor yang memiliki peranan penting dalam keberlangsungan hidup sebuah perusahaan atau organisasi, dengan diterapkannya budaya organisasi pada sebuah perusahaan atau organisasi, maka pihak perusahaan tentu akan menargetkan agar terjadinya peningkatan kepuasan kerja karyawan yang sangat signifikan pada setiap tahunnya berdasarkan persepsi serta preferensi dalam mencari data yang di bahas pada penelitian ini yaitu, seberapa efektifitas penerapan budaya organisasi pada Yayasan Pendidikan Telkom Bandung

Sesuai dengan hasil kepuasan kerja karyawan Yayasan Pendidikan Telkom Bandung disimpulkan mengalami penurunan setiap tahunnya. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan *preliminary test* yang telah dilakukan kepada 15 sampel karyawan Yayasan Pendidikan Telkom Bandung menunjukkan bahwa hasil test mengenai penerapan budaya organisasi pada karyawan Yayasan Pendidikan Telkom sudah dikategorikan baik. Melihat fenomena yang terjadi, maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, selanjutnya untuk mengetahui bagaimana hasilnya jika kuesioner disebar kepada seluruh karyawan Yayasan Pendidikan Telkom, karena hasil dari *preliminary test* diatas belum mewakili kondisi seluruh karyawan yang ada di Yayasan Pendidikan Telkom Bandung.

1.4 Pernyataan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, dapat disimpulkan beberapa pertanyaan penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Seberapa besar penerapan budaya organisasi pada karyawan Yayasan Pendidikan Telkom Bandung?

- b. Seberapa besar tingkat kepuasan kerja pada karyawan Yayasan Pendidikan Telkom Bandung?
- c. Seberapa berpengaruh pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Yayasan Pendidikan Telkom Bandung?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian yang sudah ada, tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui budaya organisasi yang ada pada Yayasan Pendidikan Telkom Bandung
2. Untuk mengetahui kepuasan kerja pada Yayasan Pendidikan Telkom Bandung
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan Yayasan Pendidikan Telkom Bandung

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Aspek Teoritis

Aspek Teoritis yang dapat diambil dari penelitian ini adalah Dengan dilakukannya hasil penelitian ini, dapat digunakan untuk memperkaya referensi ilmu mengenai Knowledge Management khususnya Memetakan Jaringan Organisasi dengan metoda Social Network Analysis. Pada lingkup organisasi diharapkan berguna untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis mengenai permasalahan yang dibahas.

1.6.2 Aspek Praktis

Aspek praktis yang dapat diambil dari penelitian ini adalah: hasil dari penelitian dapat dimanfaatkan sebagai informasi bagi perusahaan untuk mengetahui bagaimana praktik budaya organisasi dan komitmen organisasi di perusahaan yang dapat mempengaruhi terjadinya kepuasan kerja, sebagai pertimbangan bagi perusahaan untuk dapat lebih memperhatikan penerapan budaya organisasi dan memperkuat komitmen organisasi di dalam perusahaan agar bisa meningkatkan kepuasan kerja.

1. Sebagai informasi untuk pembentukan penilaian karyawan secara objektif dan diterapkan dari aktivitas budaya organisasi dengan sebagai mana mestinya.
2. Sebagai peningkatan produktifitas kerja dan saran bagi karyawan untuk memanfaatkan pengetahuan dengan baik pada perusahaan. Sebagai pedoman untuk melanjutkan penelitian, maka diharapkan mendapat hasil data penelitian yang akurat

1.7 Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat batasan – batasan penelitian agar masalah yang dibahas tidak meluas dan pembahasan tetap pada jalurnya, maka beberapa batasan penelitian tersebut adalah sebagai berikut :

1. Variabel yang diteliti adalah Budaya Organisasi (X) sebagai variabel independen serta Kepuasan Kerja (Y) sebagai variabel dependen.
2. Lokasi penelitian dilakukan pada lingkup Yayasan Pendidikan Telkom Bandung dengan objek penelitiannya adalah karyawan.

1.8 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN : Merupakan bab pendahuluan yang berisi tentang gambaran objek penelitian, latar belakang penelitian, perumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan tugas akhir.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN :

Menguraikan teori-teori yang digunakan sebagai tinjauan/landasan dalam menganalisis masalah pokok yang telah dikemukakan, tinjauan pustaka penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN : Menguraikan metode penelitian yang terdiri dari karakteristik penelitian, alat pengumpulan data, tahapan pelaksanaan penelitian, populasi dan sampel, pengumpulan data dan sumber data, validitas atau trustworthiness, teknik analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN : Menguraikan hasil penelitian dan pembahasan yang terdiri dari analisis responden terhadap variabel penelitian, analisis statistik dan analisis pengaruh variabel.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN : Pada bab ini berisi kesimpulan akhir dari analisa dan pembahasan pada bab sebelumnya, serta saran-saran yang dapat diberikan oleh penulisan.

