

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Komunikasi yang *Solid* memiliki peran yang vital dalam membentuk kekompakan agar mampu mencapai tujuan utama perusahaan. Komunikasi yang *Solid* ini diimplementasikan langsung oleh Unit *Network* Telkom Witel (Wilayah Telkom) Sulawesi Tengah yang berada di Kota Palu, yang merupakan unit yang bekerja sebagai tim teknis lapangan di bidang pelayanan jaringan. Salah satu indikator yang membuktikan bahwa komunikasi telah terbangun secara *Solid* yaitu dengan diraihnya penghargaan atas performa kinerja unit. Penghargaan yang diraih yaitu Best OM DC & DEFA (*Digital Energy Facility*) Support di tahun 2023 dan 2024 yaitu penghargaan atas kinerja unit dalam mengimplementasikan komunikasi yang *Solid* dalam merawat dan menjaga kondisi perangkat yang tersebar di berbagai wilayah operasional di Sulawesi Tengah. Hal ini patut diapresiasi karena salah satu hambatan dalam komunikasi yaitu jarak yang jauh, namun Unit *Network* Sulteng berhasil mengantisipasi hal tersebut dengan membangun koordinasi dan komunikasi yang *Solid* melalui membangun kualitas internal yang kompak di setiap daerah witel yaitu Luwuk, Toli-Toli, Buol, Morowali, Parigi Moutong, Poso.

Penghargaan lainnya yang pernah diraih yaitu penghargaan *Runner Up* OM *Backbone Support* di tahun 2023 yang juga merupakan apresiasi atas performa unit dalam menyelesaikan *recovery* gangguan jaringan pada perbaikan kabel optik dalam kurun waktu dibawah 10 jam, yaitu dalam waktu 3,5 jam. Tentunya pengerjaan dan penyelesaian *recovery* gangguan tidak terlepas dari komunikasi yang *Solid* diantara para anggota unit seperti terdapat slogan “pantang pulang sebelum jaringan *up*” sebagai pemantik semangat setiap petugas dalam unit dalam menjalankan tugasnya dan juga terdapat kekompakan yang telah terbangun di internal unit yang menghasilkan pekerjaan terselesaikan dengan cepat dan tepat, mengantarkan Unit *Network* Telkom Sulteng yang berada di Kota Palu pada penghargaan atas performa yang baik diantara Unit *Network* di daerah lainnya.

Penghargaan ini diadakan oleh Telkom Regional 7 yang memberikan pelayanan dan jasa telekomunikasi di daerah KTI (Kawasan Timur Indonesia) yang terdiri dari Makassar, Kendari, Palu, Pare-Pare, Luwuk, Poso, Manado, Gorontalo,

Denpasar, Mataram, Kupang, Ambon, Ternate, Buol, Sorong, Papua, FakFak, dan Merauke. Penghargaan yang telah diraih ini menunjukkan bahwa komunikasi dan performa unit ditemukan lebih unggul diantara daerah witel di regional 7 lainnya, sehingga disadari bahwa penghargaan ini tidak dapat tercapai jika dalam unit terkait tidak ada komunikasi yang *Solid* baik secara vertikal maupun horizontal. Berikut dokumentasi penerimaan penghargaan yang diraih oleh Unit *Network* Telkom Sulteng pada kegiatan Forum Komunikasi *Network Area & IS*,



Gambar 1.1 Penghargaan BEST OM & DEFA *Support* pada Forum Komunikasi *Network & IS* Telkom KTI Regional 7 2024

Sumber: Arsip Internal Unit *Network* Sulteng, 2025

Bagi Unit *Network* yang berada di Kota Palu berperan sebagai unit teknis lapangan yang merupakan salah satu unit *backroom* di Telkom Wilayah Sulawesi Tengah yang mengawal trafik layanan telekomunikasi dan catuan perangkat telekomunikasi antar daerah di Sulawesi Tengah sampai ke server global maupun lokal, komunikasi yang *Solid* sangat diperlukan karena dengan beban pekerjaan yang dimiliki sangat vital dan rawan miskomunikasi, serta unit ini memiliki cabang di berbagai daerah di Sulawesi Tengah, sehingga memerlukan strategi komunikasi yang *Solid* agar dapat membentuk kekompakan di tubuh internal.

Bentuk kekompakan ini ditunjukkan ketika Unit *Network* Sulteng menghadapi krisis yaitu ketika melakukan *recovery* jaringan saat Kota Palu menghadapi peristiwa bencana alam gempa 2018 yang menjadikan setiap bentuk komunikasi terputus. Unit *network* mampu menyelesaikan perbaikan jaringan dalam kurun waktu satu minggu walau saat itu komunikasi serba terbatas namun setiap anggota ikut turun di lapangan dan melakukan perbaikan jaringan sehingga pada minggu kedua jaringan komunikasi

dapat digunakan kembali oleh masyarakat Palu. Tentunya hal ini tidak dapat tercapai jika tidak ada internalisasi budaya 3S yang baik. Ditunjukkan dengan setiap individu turun kelapangan meninggalkan keluarga masing-masing pasca peristiwa bencana alam yang dahsyat tersebut, serta kompak melakukan perbaikan jaringan di titik-titik rawan pada saat ini, kekompakan dan kebersamaan tim menunjukkan bahwa unit berhasil melewati krisis dengan baik ketika setiap anggota mengimplementasikan budaya 3S.

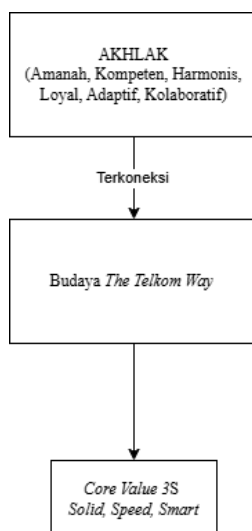
Kekompakan menjadi hal penting yang mampu mempengaruhi kinerja unit dalam pengerjaan tugas dan tanggung jawab di lapangan sehingga pekerjaan diselesaikan dengan cepat dan tepat sasaran, karena setiap gangguan yang terjadi di akan mengganggu pengguna dalam mengakses internet, sehingga diperlukan komunikasi yang *Solid* dalam penyelesaian dan perbaikan jaringan. Bentuk upaya dalam menciptakan komunikasi yang *Solid* pada unit yaitu dengan melaksanakan komunikasi 2 arah secara vertikal melalui koordinasi melalui VICON (*video conference*) di setiap bulan di semua Witel Sulawesi Tengah, melakukan *briefing* pagi, koordinasi langsung melalui *group* telegram dengan setiap petugas wajib melaporkan keadaan perangkat secara *real-time*. Lalu dalam upaya membangun kekompakan internal memerlukan budaya organisasi agar dapat merekatkan setiap anggota dalam unit dan agar meraih kesamaan pandang dalam mencapai tujuan bersama.

Dalam rangka membangun kesamaan pandang terhadap tujuan bersama maka Unit *Network* Telkom Sulteng menerapkan budaya organisasi 3S yang terkoneksi dengan budaya AKHLAK BUMN. Budaya *The telkom way* memiliki *core values* 3S yaitu (*Solid, Speed, Smart*). Budaya 3S yang telah diadaptasi oleh unit dinilai berperan penting membantu dalam peningkatan kualitas performa kerja unit ketika menjalankan tugasnya, terbukti dengan diraihnya penghargaan apresiasi atas performa yang baik tercermin dari adanya komunikasi yang solid. Peneliti mendapatkan data pendukung dari Bapak Marthen Ernest selaku pimpinan unit *Network* yang menyatakan bahwa budaya 3S berperan penting dalam Unit *Network* yaitu,

“Penghargaan yang diraih tentunya tidak mudah, perusahaan memberi pengertian tentang budaya 3S ini konek dengan budaya akhlak, namun dalam bekerja itu harus ada 3S agar setiap tantangan dilewati dengan 3S, karena tantangan dilihat dalam satu sudut pandang yang sama agar penyelesaian targetnya bisa diatur *Speed* dengan hasil yang *Smart*”

Penjelasan di atas ini menegaskan bahwa dalam mencapai penghargaan tersebut tidaklah mudah, dilakukan pembentukan komunikasi dan koordinasi yang *solid* sebagai bentuk implementasi dari budaya organisasi 3S yang telah terbangun dan diterapkan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Dengan diterapkannya budaya 3S ini menjadikan terdapat kesamaan pandang di dalam unit dalam penyelesaian pekerjaan yaitu ingin memberikan kualitas layanan yang terbaik sehingga diperlukan *speed* dalam pengerjaan, agar pelanggan dapat mengakses layanan dengan nyaman sehingga menghasilkan solusi yang *smart* dalam pengambilan keputusan mengenai tugas dan tanggung jawab. Sehingga budaya 3S ini sangat penting untuk dipahami dan diterapkan oleh setiap individu dalam Unit *Network* Telkom Sulteng.

Budaya 3S (*Solid, Speed, Smart*) ini merupakan *core values: principle to be the star* yang diperkenalkan oleh budaya *The telkom way* (TTW) yang disahkan di tahun 2013 dan masih diberlakukan sampai saat ini oleh Unit *Network* Sulteng. Di tahun 2020 diperkenalkan budaya BUMN yaitu AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif). Penerapan budaya AKHLAK pada Unit *Network* Sulteng ditemukan mudah untuk diterapkan karena sejalan dengan budaya perusahaan yang telah ada yaitu *The telkom way* yang telah ada dari 2013, sehingga bagi unit *Network* dalam menjalankan budaya 3S sama saja telah menunaikan budaya AKHLAK karena keduanya memiliki prinsip yang sama. Penjelasan alur budaya TTW dan AKHLAK dijelaskan pada gambar berikut,



Gambar 1.2 Alur Budaya TTW dan AKHLAK

Sumber: Olahan penulis, 2025

Penerapan budaya 3S pada Unit *Network* ini dapat diterapkan dengan kuat karena dalam komunikasi secara vertikal maupun horizontal berjalan dengan *solid*. Didukung dengan sinergitas budaya 3S dengan budaya di daerah setempat di Sulawesi Tengah yang kental dengan budaya dari suku kaili yang memiliki slogan utama “Nosarara Nosabatutu” yang memiliki makna “Kita Bersaudara, Kita Bersatu” (Palukota.go.id, 2021) menjadi semboyan pemersatu bagi masyarakat Sulawesi Tengah, mengingat masyarakat yang berada di kawasan Sulawesi Tengah terkhususnya di Kota Palu sangat beragam bukan hanya masyarakat kaili namun berada dari berbagai suku sehingga semboyan ini mengajak masyarakat untuk menghormati setiap perbedaan yang ada serta menghargainya, semboyan ini dapat ditemukan di Monumen Nosara Nosabatutu yang bisa dikunjungi. Semboyan “Nosarara Nosabatutu” ini sejalan dengan budaya 3S yang dimiliki Unit *network* Telkom Sulteng yang juga mengedepankan elemen *solid* yang menekankan sikap saling menghargai dan menghormati antar anggota ditengah-tengah keberagaman yang ada, sehingga budaya 3S ini dapat diinternalisasi oleh anggota unit dan tidak mengalami pertentangan oleh masyarakat sekitar.

Bentuk internalisasi budaya 3S juga didukung dengan komunikasi yang baik, yaitu pemimpin unit mampu untuk mendengarkan aspirasi, saran dan masukan dari setiap anggota karena dalam penyelesaian target pekerjaan pimpinan unit merasa semua anggota perlu didengarkan, karena pada prinsipnya semua orang itu sama, dari prinsip ini lah juga diturunkan ke setiap anggota di komunikasi horizontal sehingga tercipta komunikasi yang *solid* antar anggota tim dan timbul kekompakan di tubuh internal unit. Selain komunikasi yang *solid*, kekompakan juga timbul didukung dengan dibangun nya iklim organisasi yang *happy* dan saling menghargai menguatkan setiap elemen budaya 3S di internal unit. Penguatan elemen budaya 3S ini penting untuk dilakukan.

Budaya 3S ini penting karena dalam penyelesaian pekerjaan selain *solid*, diperlukan prinsip *speed* dan *smart* karena jenis pekerjaan yang teknis di lapangan memiliki dampak yang vital bagi masyarakat sebagai pengguna internet dan bagi perusahaan, sehingga dalam penyelesaian pekerjaan diperlukan strategi komunikasi budaya elemen *smart* dalam menemukan solusi terbaik sebagai jalan keluar penyelesaian gangguan pekerjaan yang bervariasi kasusnya dan *Speed* dalam durasi penyelesaian pekerjaan. Sehingga budaya organisasi 3S penting untuk diterapkan

dalam mencapai tujuan utama perusahaan yaitu memberikan kualitas pelayanan telekomunikasi yang baik. Peneliti mendapatkan data pendukung dengan membandingkan penerapan budaya 3S di unit lain yaitu Unit Telkom Akses yang juga berlokasi di Sulawesi Tengah, Kota Palu dengan mewawancarai Bapak Cilvero Paulo sebagai *manager* Unit Telkom Akses menyampaikan pendapatnya mengenai implementasi budaya 3S jika dibandingkan dengan Unit *Network* Telkom Sulteng yaitu,

“Bagi saya walau kami menjalankan fungsi dan tugas yang berbeda, seperti di unit saya itu lebih fokus ke pengelolaan infrastruktur sedangkan Unit *network* itu yang berperan dalam mengawal infrastruktur yang kami kerjakan itu dapat beroperasi dengan baik, sehingga diantara unit kami ini saling membutuhkan satu sama lain. Jadi dalam implementasi budaya 3S menurut saya sama saja, kami sama-sama ingin menunjukkan kalau kami memiliki performa kerja yang cepat namun tetap tepat sasaran atau smart, semuanya bisa terjadi karena unit saya solid. Mungkin yang membedakan itu pada aktivitas penanaman nya saja ya.” (Wawancara bersama Bapak Cilvero Paulo, Informan Pendukung Pra Riset, 19 Mei 2025)

Hasil wawancara di atas ini menjelaskan aktivitas implementasi budaya 3S yang dilakukan diantara kedua unit nya bahwasanya walau sama-sama menunaikan 3S namun terdapat perbedaan pada aktivitasnya. Berikut data perbandingan implementasi budaya 3S oleh kedua unit bisa dilihat pada tabel berikut,

Tabel 1.1 Perbandingan Implementasi Budaya 3S Telkom Sulawesi Tengah

Unit <i>Network</i>	Unit Telkom Akses
Penggunaan seragam BUMN dan seragam bersama	Penggunaan seragam BUMN dan seragam bersama
Pertemuan mingguan di hari Rabu	Pertemuan apel bersama di hari Selasa
Posko penjagaan di hari besar	Posko penjagaan di hari besar
Kegiatan <i>Family Gathering</i>	Kegiatan <i>Family Gathering</i>
Penggunaan poster nuansa 3S	Penggunaan poster nuansa 3S
<i>Layout</i> ruangan yang terbuka tanpa sekat	<i>Layout</i> ruangan yang terbuka tanpa sekat
Video Conference setiap bulan	Mengadakan kegiatan <i>video conference</i>
SOP Unit PR402	SOP Unit Telkom Akses
Orientasi pekerjaan berdasarkan target MTTR	Orientasi pekerjaan berdasarkan target
Pengembangan nilai integritas di lingkungan kerja	Pengembangan nilai integritas di lingkungan kerja
Penerapan fungsi <i>role model</i>	Penerapan fungsi <i>role model</i>
Pembagian tugas dengan memperhatikan SMK3 (Panduan Keselamatan Kerja)	Pembagian tugas dengan memperhatikan SMK3 (Panduan Keselamatan Kerja)
Inovasi aplikasi MBRAVO	Inovasi aplikasi Telkom Akses untuk monitoring
Survey <i>Blind Review</i>	
Melakukan survey ke pihak eksternal unit	
Pengelolaan media sosial	

Kunjungan kerja ke STO di luar Kota Palu	
Lomba internal di wilayah operasional “Utara vs Selatan”	
Kegiatan penguatan SOP	
Kegiatan olahraga bersama	
Merayakan ulang tahun bersama	
Fasilitas pendukung: Dego-dego	

Sumber: Olahan Peneliti, 2025

Berdasarkan data di atas, menunjukkan bahwa dalam penerapan budaya 3S terdapat aktivitas utama seperti pertemuan yang wajib dilakukan di setiap minggunya untuk memperkuat elemen solid, serta mendukung unit dalam mengembangkan kecepatan performa unit dalam menyelesaikan pekerjaan. Namun ditemukan dalam implementasi budaya 3S antara unit *network* dan unit telkom akses memiliki beberapa perbedaan dalam aktivitas implementasi menunjukkan Unit *Network* lebih unggul yang terbukti dari implementasi budaya organisasi yang kuat dan internalisasi budaya yang merata di setiap anggota. Bentuk-bentuk aktivitas ini merupakan bukti budaya 3S telah diinternalisasi oleh setiap unit baik itu Unit *Network* maupun Unit Telkom Akses dalam menerapkan budaya organisasi agar dapat mendukung performa unit dalam memberikan kualitas pelayanan yang terbaik bagi masyarakat sebagai pelanggan. Hal ini merupakan keyakinan bersama yang terbentuk dari penerapan budaya organisasi 3S.

Keyakinan bersama yang dianut oleh setiap unit yaitu untuk mampu memberikan kualitas pelayanan terbaik, sehingga dalam penerapan budaya 3S tidak terdapat asumsi dasar/*basic assumption* dari setiap individu mengenai budaya 3S, karena keyakinan bersama ini telah diinternalisasi dari aktivitas penerapan budaya organisasi 3S. Asumsi dasar berperan penting dalam pembentukan pola perilaku setiap individu dalam berinteraksi dan mempengaruhi dengan penerapan budaya 3S. Namun pada unit *network* asumsi dasar tersebut telah dibentuk dari aktivitas serta penerjemahan budaya 3S sehingga terbentuklah keyakinan bersama *solid*, *speed* dan *smart* dalam menunaikan tugas dan tanggung jawab nya sehingga terbentuklah kualitas SDM unit yang kompak, saling menghargai dan tolong-menolong tanpa adanya keinginan mementingkan diri sendiri. Pembentukan keyakinan bersama tentang budaya 3S merupakan salah satu strategi perusahaan untuk menguatkan baigan internal.

Perusahaan menyusun berbagai strategi untuk menciptakan kualitas SDM yang mampu berkomitmen dan memiliki keinginan untuk mencapai visi misi

perusahaan, agar dapat menghasilkan SDM dengan kualitas tersebut, perusahaan membutuhkan budaya organisasi yang menjadi pembeda dengan perusahaan lain dan dapat membantu SDM dalam memahami tujuan utama perusahaan. Dengan terciptanya budaya organisasi maka akan memunculkan berbagai *feedback* yang baik bagi perusahaan seperti terjadinya peningkatan motivasi kerja SDM, terbentuk sebuah iklim kerja yang kondusif dan terjadi peningkatan kualitas kinerja anggota (Sugiarto Alamsyah, 2022). Perubahan akan budaya organisasi terus dilakukan oleh perusahaan sebagai bentuk upaya adaptasi dalam mempertahankan eksistensi dari perusahaan, salah satunya perubahan nilai budaya yang dianut oleh PT Telkom.

PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk (Telkom) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang memberikan pelayanan di bidang jasa layanan teknologi informasi serta komunikasi (TIK) dan jaringan telekomunikasi Indonesia. Sebagai upaya perusahaan untuk melakukan transformasi menjadi sebuah *digital telecommunication company*, maka perusahaan mengimplementasikan strategi bisnis dan operasional perusahaan yang senantiasa berfokus kepada pelanggan, sehingga transformasi yang dilakukan perusahaan menjadikan organisasi Telkom Group menjadi lebih *lean* (ramping), *agile* (lincah) dalam beradaptasi dengan perubahan industri telekomunikasi yang saat ini berlangsung dengan cepat. Dengan visi utama yaitu, untuk mendukung gerakan digitalisasi nasional, menjawab tantangan yang hadir seiring berkembangnya industri digital serta untuk menginternalisasi agenda transformasi, maka Telkom Indonesia selalu mengupayakan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat salah satu upaya yang dilakukan yaitu melalui penguatan budaya organisasi.

Budaya organisasi adalah komponen penting dalam mempertahankan eksistensi dari sebuah perusahaan. Budaya organisasi berperan dalam keberlangsungan perusahaan dalam periode jangka panjang yang dapat diprediksi melalui nilai-nilai *principle* yang diterapkan pada perusahaan, sehingga nilai-nilai tersebut menjadi *share value* yang harus dipatuhi oleh internal perusahaan (Sari, 2021). Hal ini menjadikan sangat penting bagi perusahaan untuk memiliki *share value* atau komitmen bersama yang dibangun atas nilai-nilai bersama yang memicu terbangunnya sebuah budaya organisasi yang tumbuh sesuai dengan tuntutan perubahan eksternal yang terjadi dewasa ini (Prastowo & Suhariadi, 2023). Salah satu tantangan yang saat ini menjadi permasalahan bagi setiap industri yaitu tantangan dalam menghadapi era transformasi

digital, selain mengembangkan kualitas SDM, perusahaan perlu memiliki budaya organisasi yang kuat agar kualitas internal perusahaan terjaga dan harmonis yang akan berdampak pada peningkatan performa SDM.

Pada penelitian sebelumnya yang juga membahas tentang implementasi budaya organisasi TTW (*The telkom way*) yaitu dengan judul “Penerapan Nilai-Nilai *The telkom way* dalam Program *Culture Activation* di PT. Telkom Wilayah Yogyakarta” oleh Paula Astari Nainggolan, di tahun 2021. Penelitian ini membahas implementasi nilai-nilai budaya organisasi *the telkom way* pada program *Culture Activation* yang merupakan program yang memiliki tujuan untuk mensosialisasikan nilai-nilai budaya *The telkom way* yang merupakan upaya pengenalan budaya yang diterapkan mulai dari tingkat atas ke bawah, seperti CEO Telkom Group memiliki peran sebagai *role model* bagi para bawahannya. *Role model* sendiri berperan sebagai penyusun dan inisiator kegiatan aktivasi budaya yang dilakukan pada setiap unit dengan harapan program ini mampu memotivasi karyawan dalam tingkat partisipasi penerapan budaya, sehingga proses internalisasi berjalan dengan baik. Adapun yang menjadi pembeda antara penelitian oleh (Nainggolan, 2021) dan penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Nainggolan meneliti seputar penerapan budaya TTW melalui program *Culture Activation* dan memaparkan hasil dari program tersebut. Penelitian tersebut juga dilakukan di Telkom Wilayah Yogyakarta sehingga terdapat perbedaan objek dengan wilayah penelitian yang dilakukan penulis, selain itu perbedaan lainnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh penulis terfokus pada proses penerapan budaya TTW di unit lapangan yaitu unit *Network* dan ingin meneliti implementasi budaya organisasi di unit *Network* dalam aktivitas pekerjaannya.

Penelitian lainnya yang membahas seputar penerapan budaya organisasi oleh Yasmin Salsabila (2024) yang berjudul “Analisis Penerapan Budaya Organisasi BRILiaN Ways pada PT Bank Rakyat Indonesia (BRI). Pada penelitian ini membahas seputar penerapan budaya turunan (*microculture*) yaitu *BRI ONE CULTURE* yang dijadikan sebagai pedoman dalam mengelola budaya kerja internal di perusahaan BRI, anak perusahaan maupun perusahaan yang terafiliasi. Perbedaan dari penelitian saat ini yaitu penulis meneliti tentang budaya turunan yang dianut oleh Telkom Indonesia yaitu *The telkom way* walaupun Telkom merupakan perusahaan yang dinaungi oleh BUMN sama seperti objek penelitian yang tertulis di penelitian terdahulu oleh Yasmin Salsabila (2024), namun fokus subjek yang dibahas berbeda.

Berdasarkan kajian pada penelitian terdahulu yang membahas tentang budaya turunan *The telkom way* (TTW) penulis menemukan keterbatasan pada peninjauan lebih lanjut seputar penerapan elemen-elemen *core values* budaya TTW yaitu 3S (*Solid, Speed, Smart*). Maka dari itu, penulis terdorong untuk menganalisis implementasi budaya 3S secara mendalam pada Telkom Group terkhususnya pada unit *Network* yang memiliki peran yang cukup vital dalam menjamin kualitas pelayanan yang diberikan oleh Telkom Group di sektor telekomunikasi. Pada penelitian ini akan membantu pembaca untuk memahami penerapan budaya 3S pada Unit *Network* Sulteng dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya seperti menjaga kualitas layanan tetap sempurna. Sehingga penelitian ini dilakukan dengan judul “Analisis Implementasi Budaya Organisasi 3S (*Solid, Speed, Smart*) pada Unit *Network* Sulteng.”

1.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan sebelumnya, tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis implementasi dari budaya 3S pada Unit *Network* Telkom Sulawesi Tengah.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Adapun pertanyaan yang diajukan pada penelitian ini yaitu bagaimana implementasi budaya organisasi 3S (*Solid, Speed, Smart*) yang dilakukan oleh Unit *Network* Telkom Sulawesi Tengah?

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Diharapkan melalui penelitian ini dapat menyampaikan pengetahuan baru yang dapat dijadikan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang akan membahas tentang budaya organisasi dan menganalisis implementasi dari budaya organisasi.

1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis penelitian yaitu dapat memberikan pengetahuan baru bagi peneliti dalam budaya organisasi dan membuka perspektif baru bagi penulis dalam hal pengelolaan budaya organisasi yang baik. Selain itu, diharapkan penelitian ini dapat membawa kebermanfaatan dalam penerapan budaya organisasi bagi perusahaan

BUMN lainnya agar dapat menjaga keseimbangan dalam budaya organisasi dan menjadi inspirasi bagi ingin mengembangkan budaya organisasinya

1.5 Waktu dan Periode Penelitian

Berikut informasi pelaksanaan waktu penelitian dan periode penelitian yang dapat ditinjau melalui tabel berikut

Tabel 1.2 Waktu dan Periode Penelitian

Kegiatan Penelitian	2024				2025			
	September	Oktober	November	Desember	Januari	Februari	Maret	April
Pra Penelitian								
Penentuan Topik dan Judul Penelitian								
Penyusunan Bab 1-3								
Desk Evaluation								
Pengumpulan Data								
Pengolahan dan Analisis Data								
Sidang Skripsi								

Sumber: Olahan peneliti, 2025