



**PENGARUH TRANSFORMASI ORGANISASI
TERHADAP PERILAKU KINERJA KARYAWAN
PT TELKOM AKSES**



SKRIPSI

**MIKAEL QAMARA ERLAMBANG
46120120032**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2025**



**PENGARUH TRANSFORMASI ORGANISASI
TERHADAP PERILAKU KINERJA KARYAWAN
PT TELKOM AKSES**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana

**UNIVERSITAS
MERCU BUANA**

**MIKAEL QAMARA ERLAMBANG
46120120032**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2025**

HALAMAN PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : MIKAEL QAMARA ERLAMBANG
NIM : 46120120032
Program Studi : Psikologi
Judul Skripsi : Pengaruh Transformasi Organisasi terhadap Perilaku
Kinerja Karyawan PT Telkom Akses

Menyatakan bahwa Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan plagiat, serta semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata ditemukan di dalam Skripsi saya terdapat unsur plagiat, maka saya siap mendapatkan sanksi akademis yang berlaku di Universitas Mercu Buana.

Jakarta, Agustus 2025



UNIVERSITAS
MERCU BUANA



MIKAEL QAMARA ERLAMBANG

HALAMAN PENGESAHAN

Laporan Skripsi ini diajukan oleh:

Nama : Mikael Qamara Erlambang

NIM : 46120120032

Program Studi : Psikologi

Judul Laporan Skripsi : Pengaruh Transformasi Organisasi terhadap Perilaku Kinerja Karyawan PT Telkom Akses

Telah berhasil dipertahankan pada sidang di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Strata 1 pada Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana.

Disahkan oleh:

Pembimbing : Laila Meiliyandrie Indah Wardani, Ph.D.
NIDN : 0316058002

()

Ketua Penguji : Amy Mardhatillah, Ph.D
NIDN : 0308088403

()

Penguji 1 : Ahmad Sabir, M.Phil.
NIDN : 0304118201

()

Jakarta, 2 Agustus 2025

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi


Laila Meiliyandrie Indah Wardani, Ph.D.

Ketua Program Studi Psikologi


Karisma Riskinanti, M.Psi., Psikolog

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat-Nya, saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Psikologi pada Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan Skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Andi Adriansyah, M.Eng. selaku Rektor Universitas Mercu Buana.
2. Ibu Laila Meiliyandrie Indah Wardani, Ph.D. selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana dan dosen pembimbing yang telah memberikan waktu, tenaga, dukungan dan arahan dalam penyusunan tugas akhir.
3. Ibu Karisma Riskinanti, M.Psi., Psikolog selaku Ketua Program Studi Psikologi.
4. Ibu Arie Suciyana Sriyanto, Dr., S.Si, M.Si selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan bimbingan dan arahan selama studi.
5. Ibu Amy Mardhatillah, Ph.D. selaku Ketua Sidang Tugas Akhir atas kepercayaan juga koreksi, arahan, serta masukan.
6. Bapak Ahmad Sabir, M.Phil. selaku Dosen Penguji Tugas Akhir atas kepercayaan juga koreksi, arahan, serta masukan.
7. Ibu dan adik serta keluarga penulis yang telah mendukung dan mendoakan.
8. Jeje, Julius, Lia, rekan seperjuangan Payung Bimbingan dan Angkatan 38 Psikologi UMB Menteng yang mendukung dalam penyusunan tugas akhir.
9. Pemimpin dan rekan pelayanan GMS serta Connect Group 29 yang mendukung serta mendoakan.
10. Bapak Sinung Wibowo selaku Direktur PT Telkom Akses beserta jajaran yang memberikan izin dan dorongan demi terlaksananya penelitian tugas akhir.

11. Rekan-rekan kerja yang memberikan dukungan dan pengertian selama proses penyusunan tugas akhir.
12. Seluruh responden dari karyawan PT Telkom Akses yang berpartisipasi dalam penelitian tugas akhir.
13. Seluruh pihak lainnya yang membantu penelitian dan penulisan tugas akhir yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga Skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Jakarta, Agustus 2025

Penulis



HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Mercu Buana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : MIKAEL QAMARA ERLAMBANG
NIM : 46120120032
Program Studi : Psikologi
Judul Skripsi : Pengaruh Transformasi Organisasi terhadap Perilaku Kinerja Karyawan PT Telkom Akses

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, dengan ini tidak memberikan izin publikasi kepada Universitas Mercu Buana sampai 2-3 (dua sampai tiga) tahun ke depan karena proses review Jurnal, dan karya ilmiah ini sudah didaftarkan dalam **Hak Kekayaan Intelektual (HKI)** dengan rincian sebagai berikut :

Nama : MIKAEL QAMARA ERLAMBANG
NIM : 46120120032
Nomor Pencatatan : 000959872
Judul Ciptaan : Transformasi Organisasi sebagai Penggerak Kinerja: Mengubah Arah, Memacu Performa

Terlampir :



Jakarta, Agustus 2025

Yang menyatakan,

Mikael Qamara Erlambang

ABSTRAK

Nama : MIKAEL QAMARA ERLAMBANG
NIM : 46120120032
Program Studi : Psikologi
Judul Skripsi : Pengaruh Transformasi Organisasi terhadap Perilaku Kinerja Karyawan PT Telkom Akses
Pembimbing : Laila Meiliyandrie Indah Wardani, Ph.D.

Transformasi digital menjadi dorongan strategis bagi organisasi dalam mempertahankan relevansi dan keberlanjutan bisnis. PT Telkom Akses, sebagai perusahaan infrastruktur telekomunikasi terdepan di Indonesia, saat ini tengah menjalani transformasi organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh transformasi organisasi, dengan fokus pada aspek iklim perubahan, proses perubahan, dan kesiapan akan perubahan, terhadap perilaku kinerja karyawan.

Penelitian ini melibatkan 438 karyawan melalui pendekatan survei kuantitatif, dengan instrumen yang telah divalidasi, yaitu *Individual Work Performance Questionnaire* (IWPQ) dan *Organizational Change Questionnaire—Climate, Process, Readiness* (OCQ-CPR) dan dianalisis melalui regresi linier.

Hipotesis penelitian menyatakan bahwa persepsi dan kesiapan yang lebih tinggi terhadap transformasi organisasi akan berdampak positif pada kinerja tugas dan kinerja kontekstual, serta menurunkan perilaku kerja kontraproduktif. Hasil analisis mengonfirmasi hipotesis tersebut, dengan menunjukkan pengaruh positif yang signifikan, bahwa transformasi organisasi menjelaskan sebesar 32,5% variansi perilaku kinerja karyawan.

Penelitian menyuguhkan perspektif baru dari penelitian sebelumnya yang memposisikan kinerja sebatas hasil kerja statis, dengan meninjau kinerja sebagai perilaku dinamis yang dipengaruhi oleh persepsi terhadap transformasi organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap transformasi organisasi memiliki dampak yang bermakna terhadap perilaku kerja. Studi ini memberikan kontribusi terhadap bidang psikologi industri organisasi dengan menyajikan bukti empiris pentingnya pengelolaan persepsi dan kesiapan psikologis karyawan. Implikasi praktis dari temuan ini menekankan kepemimpinan yang inklusif serta strategi manajemen guna menjaga kesejahteraan dan produktivitas karyawan di tengah percepatan perubahan teknologi.

Kata kunci : transformasi organisasi, perilaku kinerja.

ABSTRACT

Name : MIKAEL QAMARA ERLAMBANG
NIM : 46120120032
Study Program : Psychology
Thesis Title : The Effect of Organizational Transformation on Individual Work Performance Behavior at PT Telkom Akses
Counselor : Laila Meiliyandrie Indah Wardani, Ph.D.

Digital transformation has become a key strategic imperative for organizations striving to maintain relevance and sustainability in the modern business environment. PT Telkom Akses, Indonesia's leading telecommunications infrastructure provider, is currently undergoing major organizational changes. This study examines the impact of organizational transformation on employee performance behavior, focusing on climate of change, change process, and readiness for change.

The study surveyed 438 employee using purposive sampling and quantitative survey method with validated instruments of the Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) and the Organizational Change Questionnaire—Climate, Process, Readiness (OCQ-CPR) and analyzed using linear regression.

It was hypothesized that higher perceptions of organizational transformation would positively affect task performance and contextual performance, while reducing counterproductive work behavior. The results confirm this hypothesis, revealing a significant positive effect, with organizational transformation accounting for 32.5% of the variance in performance behavior.

Compared to prior studies that treat performance as a static work outcome, this research highlights a novel perspective on employee dynamic behavior influenced by perceived organizational transformation. The findings reinforce the importance of managing employees' psychological readiness during organizational transformation. Theoretically, this study enriches organizational psychology by integrating employee perceptions into transformation-impact models. Practically, it emphasizes the need for inclusive leadership and supportive change strategies to sustain employee well-being and productivity amid rapid technological change.

Keywords : *organizational transformation, employee performance, work performance behavior.*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN KARYA SENDIRI	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	vi
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.4.1 Manfaat Teoritis	7
1.4.2 Manfaat Praktis	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Perilaku Kinerja	8
2.1.1 Definisi Perilaku Kinerja.....	8
2.1.2 Dimensi Perilaku Kinerja.....	9
2.1.3 Faktor Perilaku Kerja	11
2.1.4 Alat Ukur Perilaku Kinerja	12
2.1.5 Implikasi Perilaku Kinerja	12
2.2 Transformasi Organisasi.....	13
2.2.1 Definisi Transformasi Organisasi.....	13
2.2.2 Dimensi Transformasi Organisasi	17
2.2.3 Faktor Transformasi Organisasi	23
2.2.4 Alat Ukur Transformasi Organisasi	23

2.2.5	Implikasi Transformasi Organisasi	24
2.2.6	Konteks Transformasi Organisasi pada PT Telkom Akses	25
2.3	Penelitian Terdahulu.....	28
2.4	Dinamika Penelitian	31
2.5	Kerangka Berpikir.....	33
2.6	Hipotesis.....	33
BAB III METODE PENELITIAN.....		34
3.1	Desain Penelitian.....	34
3.2	Populasi dan Sampel	34
3.2.1	Populasi	34
3.2.2	Sampel.....	35
3.3	Teknik Sampling	36
3.4	Definisi Operasional.....	36
3.4.1	Perilaku Kinerja	36
3.4.2	Transformasi Organisasi.....	36
3.5	Instrumen Penelitian.....	37
3.5.1	Skala Perilaku Kinerja.....	37
3.5.2	Skala Transformasi Organisasi.....	38
3.6	Validitas dan Reliabilitas.....	40
3.6.1	Uji Validitas.....	40
3.6.2	Uji Reliabilitas	41
3.7	Etika Penelitian	41
3.8	Teknik Analisis Data	41
3.8.1	Analisis Deskriptif	41
3.8.2	Analisis Inferensial.....	42
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		44
4.1	Gambaran Penelitian	44
4.2	Profil Responden.....	44
4.2.1	Data Demografi Jenis Kelamin	44
4.2.2	Data Demografi Usia.....	44
4.2.3	Data Demografi Pendidikan Terakhir	45
4.2.4	Data Demografi Masa Bekerja.....	45

4.2.5	Data Demografi Jabatan	46
4.3	Analisa Deskriptif	46
4.3.1	Perilaku Kinerja	47
4.3.2	Transformasi Organisasi	48
4.4	Uji Asumsi Klasik	48
4.5	Uji Hipotesis	49
4.5.1	Uji Korelasi	49
4.5.2	Uji Regresi	50
4.5.3	Analisis Matriks Korelasi Antar Dimensi	51
4.6	Analisis Tambahan	52
4.6.1	Uji Lanjutan Berdasarkan Jenis Kelamin	52
4.6.2	Uji ANOVA	52
4.6.3	Uji Lanjutan Berdasarkan Usia	53
4.6.4	Uji Lanjutan Berdasarkan Pendidikan Terakhir	54
4.6.5	Uji Lanjutan Berdasarkan Masa Bekerja	56
4.6.6	Uji Lanjutan Berdasarkan Jabatan	57
4.7	Pembahasan	61
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		66
5.1	Kesimpulan	66
5.2	Keterbatasan Penelitian	66
5.3	Saran	66
5.3.1	Saran Teoretis	66
5.3.2	Saran Praktis	67
DAFTAR PUSTAKA		68
LAMPIRAN		76

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Blueprint Perilaku Kinerja	38
Tabel 3.2 Blueprint Transformasi Organisasi.....	39
Tabel 4.1 Analisa Deskriptif.....	46
Tabel 4.2 Hasil Kategorisasi Uji Deskriptif Perilaku Kinerja.....	47
Tabel 4.3 Hasil Kategorisasi Uji Deskriptif Transformasi Organisasi	48
Tabel 4.4 Hasil Uji Normalitas.....	48
Tabel 4.5 Hasil Uji Korelasi	49
Tabel 4.6 Hasil Uji Regresi	50
Tabel 4.7 Korelasi Antar Dimensi	51
Tabel 4.8 Independent T-test Jenis Kelamin	52
Tabel 4.9 Hasil Uji ANOVA.....	53
Tabel 4.10 Hasil Uji Post Hoc Transformasi Organisasi Berdasarkan Usia	53
Tabel 4.11 Hasil Uji Post Hoc Transformasi Organisasi Berdasarkan Pendidikan.....	54
Tabel 4.12 Hasil Uji Post Hoc Transformasi Organisasi Berdasarkan Masa Bekerja.....	56
Tabel 4.13 Hasil Uji Post Hoc Perilaku Kinerja dan Transformasi Organisasi Berdasarkan Jabatan.....	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Change Readiness	14
Gambar 2.2 Force Field Analysis Model Lewin	15
Gambar 2.3 Force Field Analysis: Transformasi Organisasi dan Perilaku Kinerja.....	15
Gambar 2.4 Dimensi Perubahan Organisasi	16
Gambar 2.5 Kerangka Berpikir	33
Gambar 4.1 Grafik Sebaran Jenis Kelamin.....	44
Gambar 4.2 Grafik Sebaran Usia	44
Gambar 4.3 Grafik Sebaran Pendidikan Terakhir	45
Gambar 4.4 Grafik Sebaran Masa Bekerja	45
Gambar 4.5 Grafik Sebaran Jabatan.....	46
Gambar 4.6 Uji Normalitas Q-Q Plot	49



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Alat Ukur	76
Lampiran 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	80
Lampiran 3. Hasil Uji Deskriptif	81
Lampiran 4. Hasil Uji Asumsi Klasik	82
Lampiran 5. Hasil Uji Hipotesis.....	82
Lampiran 6. Hasil Uji Lanjutan	83
Lampiran 7. Lembar Rekomendasi Uji Etik Penelitian	87
Lampiran 8. Pernyataan Similarity Check	88

