

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan karuniaNya sehingga penulisan thesis ini dapat diselesaikan dengan baik. Thesis ini dibuat untuk memenuhi salah satu persyaratan akademik guna memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Pascasarjana Universitas Pelita Harapan.

Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

- 1) Bapak Dr. Innocentius Bernarto, ST, MM, M.Si. selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Pelita Harapan.
- 2) Bapak Dr. Rizaldi Parani, S.SOS., MIR. selaku dosen pembimbing yang telah banyak membantu, membimbing, serta memberikan dukungan dan pengarahan sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik.
- 3) Seluruh dosen dan staf pengajar dalam program studi Magister Manajemen UPH atas ilmu, pengalaman, saran, bimbingan, dan bantuan yang telah diberikan selama masa perkuliahan hingga tesis ini dapat selesai dengan baik.
- 4) Seluruh keluarga penulis yang telah memberikan dukungan, doa, dan motivasi dalam proses pengerjaan tesis ini.
- 5) Seluruh staf Internasional NGO XYZ yang telah memberikan dukungan dan pengertiannya pada penulis selama menyelesaikan tesis ini.

- 6) Teman – teman Magister Manajemen Angkatan 80 yang selalu saling membantu dan mendukung selama masa perkuliahan.
- 7) Seluruh rekan-rekan penulis yang selalu sabar memberikan dukungan, semangat, doa, dan bantuan pada selama masa perkuliahan sampai terselesaikannya tugas akhir ini.
- 8) Semua pihak yang namanya tidak dapat disebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan tesis ini. Oleh karena itu, penulis menghargai apabila ada saran dan kritik yang membangun demi penyempurnaan thesis ini. Semoga thesis ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya. Tuhan memberkati.

Jakarta, 23 Januari 2021

Penulis

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TUGAS AKHIR	ii
PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING TUGAS AKHIR	iii
PERSETUJUAN TIM PENGUJI TUGAS AKHIR	iv
PERNYATAAN DAN PERSETUJUAN TUGAS AKHIR	v
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Fokus Penelitian dan Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Signifikansi Penelitian	8
1.5 Sistematika Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Teori-Teori Terkait	11
2.1.1 Budaya Organisasi	11
2.1.2 Keterlibatan Karyawan	23

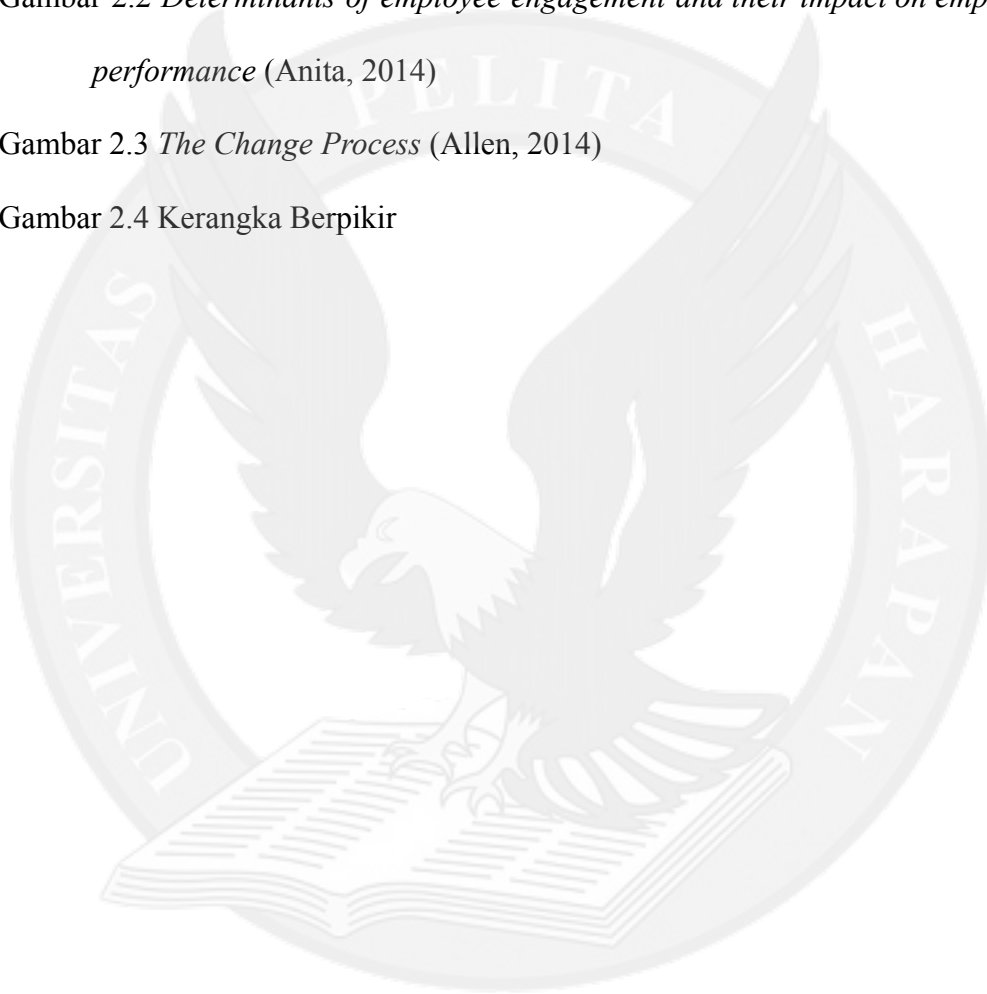
2.1.3	<i>International Non-Governmental Organisation (NGO)</i>	36
2.1.4	Pandemi COVID-19	39
2.2	Kerangka Berpikir	42
BAB III METODE PENELITIAN		43
3.1	Paradigma Penelitian	43
3.2	Pendekatan Penelitian	45
3.3	Metode Penelitian	46
3.4	Sumber dan Pengumpulan Data	47
3.5	Objek Penelitian	49
3.6	Keabsahan Penelitian	50
3.7	Analisis Data	51
BAB IV ANALISIS DAN INTERPRETASI		53
4.1	Hasil Penelitian	53
4.2	Pembahasan	129
4.2.1	Budaya Organisasi	130
4.2.2	Perubahan Budaya Organisasi Saat Pandemi	134
4.2.3	Restrukturisasi Organisasi	138
4.2.4	Kepemimpinan	140
4.2.5	Lingkungan Kerja	143
4.2.6	Keterlibatan Karyawan	145
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		149
5.1	Kesimpulan	149

5.2	Saran	151
	DAFTAR PUSTAKA	153



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 <i>Types of Organisational Cultures</i> (Robert E.Quinn and Kim S.Cameron, 2003)	14
Gambar 2.2 <i>Determinants of employee engagement and their impact on employee performance</i> (Anita, 2014)	25
Gambar 2.3 <i>The Change Process</i> (Allen, 2014)	27
Gambar 2.4 Kerangka Berpikir	42



DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Kutipan narasumber Terkait Terbentuknya Budaya Dalam Organisasi	56
Tabel 4.2 Kutipan narasumber Terkait Proses Transfer dan Penerimaan Budaya Organisasi Kepada Seluruh Anggota Tim	59
Tabel 4.3 Kutipan narasumber Terkait Elemen Terpenting yang Membentuk Budaya Organisasi	64
Tabel 4.4 Kutipan narasumber Terkait Multikulturalisme di Organisasi NGO	67
Tabel 4.5 Kutipan narasumber Terkait Perubahan Budaya Kerja Saat Pandemi COVID-19	71
Tabel 4.6 Kutipan narasumber Terkait Perubahan Utama Selama Pandemi COVID-19	75
Tabel 4.7 Distraksi Terhadap kondisi kerja Selama Pandemi COVID-19	78
Tabel 4.8 Kutipan narasumber Terkait Tantangan Karyawan Terhadap Sistem Kerja Selama Pandemi COVID-19	81
Tabel 4.9 Kutipan narasumber Terkait Usaha Atasan dan Manajemen dalam Mengatur Risiko Perubahan	85
Tabel 4.10 Bagian dari Organisasi yang Sangat Membutuhkan Restrukturisasi Akibat COVID-19	87
Tabel 4.11 Kutipan narasumber Terkait Kebijakan Organisasi yang Paling Cocok/Dibutuhkan Dalam Masa Pandemi Ini	92
Tabel 4.12 Kutipan narasumber Terkait Kebijakan Organisasi Mengenai Keseimbangan Kehidupan Bekerja Selama Pandemi COVID-19	96

Tabel 4.13 Kutipan narasumber Terkait Gap Antara Kebijakan Organisasi Selama Pandemi COVID-19 dan Kesalahpahaman Karyawan	99
Tabel 4.14 Kutipan narasumber Terkait Keputusan Pemimpin Dalam Melakukan Perubahan dan Tanggapan Para Karyawan	101
Tabel 4.15 Kutipan narasumber Terkait Pentingnya Peran Pemimpin Dalam Implementasi Perubahan Organisasi	104
Tabel 4.16 Kutipan narasumber Terkait Hal yang Paling Dibutuhkan Karyawan dari Seorang Pemimpin Selama Pandemi COVID-19	107
Tabel 4.17 Kutipan narasumber Terkait Lingkungan Kerja Positif Berdampak Positif Bagi Karyawan	109
Tabel 4.18 Kutipan narasumber Terkait Fasilitas sebagai Faktor Pendukung Lingkungan Kerja yang Positif Selama Bekerja di Rumah	115
Tabel 4.19 Kutipan narasumber Terkait Usaha Organisasi Dalam Membentuk Lingkungan Kerja Positif Selama Pandemi COVID-19	119
Tabel 4.20 Kutipan narasumber Terkait Komunikasi Dalam Organisasi Selama Pandemi COVID-19	122
Tabel 4.21 Kutipan narasumber Terkait Peran Komunikasi, Dukungan Moril, dan Hubungan Interpersonal Antara Atasan dan Anggota Tim Selama Pandemi COVID-19	126
Tabel 4.22 Kutipan narasumber Terkait Evaluasi dan Rencana Organisasi yang Berkaitan Dengan Membangun Keterlibatan Karyawan	129