

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Pandemi menyerang dan semua sektor dituntut untuk berubah. Seperti itulah tren yang terjadi saat ini. Banyak hal yang berubah ketika Covid-19 menyerang dan tak ada yang mengetahui kapan ini selesai. Apalagi muncul varian baru Covid-19 tentu membuat semua masyarakat waspada. Menyadari fenomena tersebut, satu-satunya hal mutlak adalah bahwa perubahan itu konstan. Perubahan ini diperlihatkan dengan menurunnya kondisi perekonomian di berbagai sektor setelah WHO (*World Health Organization*) menyatakan secara resmi Covid-19 sebagai pandemi. Hampir semua lini kehidupan termasuk sektor ekonomi mengalami pelemahan yang sangat terasa. Pada fase masa transisi menuju kebiasaan baru, sektor ekonomi harus segera bangkit, seiring penanganan Covid-19 dari sisi kesehatan.

Pemerintah telah mengeluarkan beberapa strategi dan kebijakan preventif sebagai upaya meminimalisasi risiko penyebaran Covid-19. Presiden mengeluarkan kebijakan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) dan *social distancing* sebagai antisipasi penyebaran virus yang diikuti oleh pejabat daerah yang mengeluarkan juga kebijakan WFH (*Work from Home*) dan belajar dari rumah. Strategi kebijakan ini dilakukan untuk setiap karyawan agar tetap dapat berkarya secara optimal dalam menjalankan kebijakan tersebut dengan memperhitungkan berbagai skenario Covid-19 termasuk loyalitas karyawan.

Kebijakan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) membatasi interaksi sosial dengan menutup tempat-tempat keramaian, misalnya sekolah, tempat ibadah, perkantoran, pabrik juga pusat perbelanjaan, selain itu juga dilakukan pembatasan perjalanan dengan mengurangi frekuensi aktivitas moda transportasi baik darat, laut dan udara, hal tersebut dilakukan untuk mencegah tempat-tempat yang berpotensi menimbulkan kerumunan menjadi cluster baru penyebaran Covid-19. Himbauan massif melalui media untuk berada dirumah jika tak memiliki kepentingan, sehingga menimbulkan kepanikan akibat ketakutan orang akan terpapar Covid-19, sehingga orang enggan keluar rumah. Penerapan kebijakan PSBB menyebabkan efek domino bagi sektor perekonomian yang mengalami keterpurukan. (Pratama, S., *et al.*, 2021)

Dampak kebijakan PSBB sangat dirasakan oleh sektor perekonomian di tanahair, dimulai dari sektor manufaktur hingga pariwisata mengalami penurunan pendapatan cukup tajam.



**Gambar 1.1**  
**Grafik Pertumbuhan Ekonomi Indonesia 2020**  
(Sumber : Badan Pusat Statistik)

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS), Indonesia mengalami kontraksi pertumbuhan ekonomi pada tahun 2020 sebesar -2,07 persen. Hal ini menyebabkan perekonomian Indonesia pada tahun 2020 mengalami deflasi atau penurunan drastis karena perkembangan ekonomi di Indonesia mempunyai pergerakan yang kurang stabil. Perubahan yang terjadi dipengaruhi oleh adanya pandemi Covid-19. (Pratiwi, 2022).

Adanya pandemi Covid-19 sangat mempengaruhi aktivitas masyarakat serta sektor ekonomi Indonesia. Tak luput dengan perusahaan dimana para karyawan perusahaan juga mengalami dampaknya. Bentuk penerapan protokol kesehatan pun menjadi bagian dari sistem kenormalan baru tentunya mengubah cara perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki.

Potensi ketidakstabilan dalam sebuah organisasi menjadi lebih besar, sehingga salah satu efeknya adalah kurang atau tidak terpenuhinya kebutuhan primer Sumber Daya Manusia (SDM) seperti saat kondisi Covid-19. Organisasi harus melakukan berbagai langkah efisiensi agar tetap bisa survive, salah satu yang dilakukan adalah mengurangi jumlah pekerja.

Lebih jauh, sebagaimana pemberitaan masif saat ini, terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) besar-besaran oleh beberapa perusahaan karena imbas dari Pandemi Covid-19. Dalam situasi ini, organisasi tentu akan lebih memilih untuk mempertahankan pekerjanya yang memiliki loyalitas lebih tinggi.

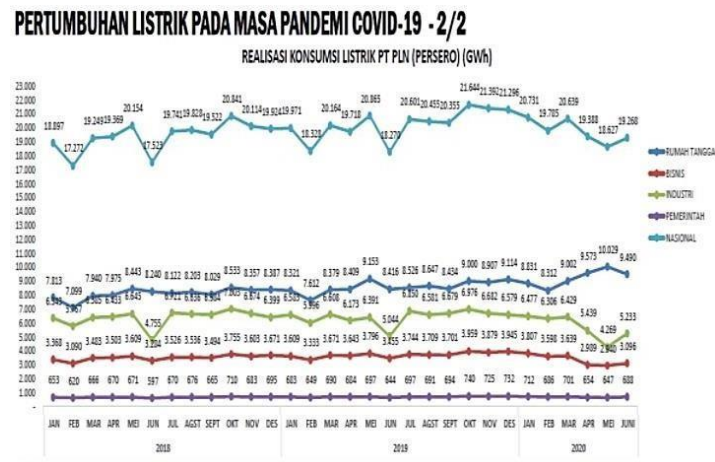
Dalam kondisi normal, tingkat loyalitas seseorang mungkin tidak menjadi diperhatikan utama, namun ketika situasi-situasi krusial, perhatian terhadap rekam jejak dan loyalitas SDM justru akan membantu organisasi menyelesaikan masalah. Perusahaan akan melihat bahwa karyawan yang

memiliki loyalitas pasti memberikan support, menjaga, atau tetap membantu organisasi-misalnya dengan bersedia berkorban untuk organisasi. Sebab mereka tidak hanya berpikir untuk kepentingan pribadinya. Kenyataan di luar, bahwa situasi seperti ini tidak hanya dialami satu-dua organisasi saja, juga akan mendukung lahirnya kesadaran bahwa sikap loyal kian dibutuhkan di masa-masa seperti sekarang ini.

Loyalitas karyawan merupakan suatu bentuk rasa kesetiaan atau kesadaran seorang karyawan terhadap perusahaannya, yang dapat dilihat dari aspek disiplin kerja, tanggungjawab, dan sikapnya selama bekerja di perusahaan. Menurut Hasibuan (2005:210), menyatakan loyalitas karyawan adalah berbagai bentuk peran serta anggota dalam menggunakan tenaga dan pikiran serta waktunya dalam mewujudkan tujuan organisasi. Upaya perusahaan dalam menciptakan loyalitas karyawan dapat dilakukan dengan menciptakan kondisi kerja yang harmonis dalam lingkungan organisasi atau perusahaan.

Disisi lain, dengan berhentinya proses operasi industri dan berbagai aktivitas masyarakat, mengakibatkan terganggunya kinerja rantai pasok energi baik dari sisipasokan maupun permintaan energi. Adapun salah satu energi primer yang terdampak wabah pandemi Covid-19 dan berbagai penerapan kebijakannya adalah sistem ketenagalistrikan baik dari sistem pembangkitan maupun distribusinya. Sebagai contoh, akibat dari penerapan PSBB, permintaan listrik menurun karena adanya pembatasan kegiatan perkantoran, bisnis, komersial, dan manufaktur hal ini berdampak di beberapa negara termasuk Indonesia.

Akibatnya, pertumbuhan konsumsi kelistrikan pun mengalami perubahan dari berbagai sektor (Oktaviani, M. N., *et al.*,2021).



**Gambar 1.2**  
**Grafik Pertumbuhan Konsumsi Listrik pada masa pandemi Covid-19**  
(Sumber : Kementerian ESDM,2020)

Pandemi Covid-19 mempengaruhi sangat besar terhadap penjualan listrik untuk industri di PT PLN (Persero) salah satunya PT PLN (Persero) Unit Distribusi Jawa Barat. Penurunan konsumsi listrik ini diperkirakan dapat mencapai 9,7%. Setiap penurunan konsumsi listrik 1%, diperkirakan PLN akan kehilangan pendapatan sebesar 2,8 triliun Rupiah. Sehingga penurunan konsumsi listrik sebesar 9,7%, berdampak pada kehilangan pendapatan PLN sebesar 27,16 triliun Rupiah. Oleh karena itu, untuk mengantisipasi dampak lebih luas dari pandemi Covid-19 terhadap kebutuhan dan penyediaan energi nasional perlu dilakukan analisis secara rinci melalui simulasi pemodelan energi berdasarkan berbagai skenario pandemi. (Sugiyono, *et al.*,2020).

Pembukaan kembali sejumlah sektor menuju fase masyarakat yang produktif dan aman dari Covid-19 harus melalui tahapan-tahapan yang ketat dan hati-hati. Kebijakan ini merupakan langkah terkait adaptasi kebiasaan baru agar masyarakat tetap produktif dan aman dari penularan Covid-19 (Yuni Rosdiana, 2020).

Dalam langkah adaptasi kebiasaan baru atau new normal, tingkat loyalitas karyawan mungkin tidak menjadi perhatian utama, namun ketika situasi-situasi yang genting, perhatian terhadap loyalitas sumber daya manusia (SDM) justru akan membantu organisasi menyelesaikan masalah. Perusahaan akan melihat bahwa karyawan yang memiliki loyalitas pasti memberikan support, menjaga, atau tetap membantu organisasi, misalnya seperti dengan bersedia atau berkorban untuk organisasi atau mereka tidak hanya berpikir untuk kepentingan pribadinya. Kenyataan di luar, bahwa situasi seperti ini tidak hanya dialami satu atau dua organisasi saja, juga akan mendukung lahirnya kesadaran bahwa sikap loyal kian dibutuhkan di masa-masa seperti sekarang ini.

Maka pentingnya loyalitas, sehingga perlu disinggung pula, bahwa tidak sedikit organisasi justru lebih memperhitungkan *attitude* karyawan dibandingkan pencapaian lain seperti prestasi akademik yang tinggi. Artinya, mereka yang memiliki kepedulian terhadap organisasi jauh lebih dibutuhkan dalam situasi ini. Mereka yang loyal pada perusahaan, akan rela hati terlibat dalam aktivitas- aktivitas organisasi. Hal tersebut sekaligus menjadi timbal balik bagi karyawan, sebab seluruh aktivitasnya tentu akan terbaca dalam *track record*-nya, entah oleh pimpinan, supervisi, atau elemen-elemen lain, yang notabene memberikan poin-poin atau penilaian bagus dalam rekam jejaknya. Dengan demikian, orang-orang pun akan menjadi lebih percaya terhadap kinerjanya.

Loyalitas karyawan merupakan sikap positif karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja. Pegawai dengan sikap loyalitas yang tinggi dapat bekerja tidak hanya untuk dirinya sendiri tetapi juga untuk kepentingan perusahaan. Loyalitas merupakan suatu sikap mental karyawan yang ditunjukkan

kepada keberadaan perusahaan sehingga karyawan akan tetap bertahan dalam perusahaan, meskipun perusahaan tersebut maju atau mundur.

Menurut Hasibuan (2014) dalam penelitian Tamba, A. W., *et al.* (2018) bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab. Loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Oleh karena itu, peneliti melakukan pra survei terhadap aspek yang mempengaruhi loyalitas karyawan.

Loyalitas Karyawan yang ada di PT. PLN (Persero) Unit Distribusi Jawa Barat masih menjadi permasalahan besar yang dapat menghambat terbentuknya budaya organisasi perusahaan. Seperti hasil pengamatan yang telah penulis lakukan di lapangan bahwasanya masih adanya beberapa karyawan yang tidak mematuhi peraturan baru perusahaan untuk berupaya mencegah penyebaran Covid-19 di lingkungan perusahaan dengan mengedepankan protokol kesehatan.

Beberapa upaya tersebut di antaranya penggunaan masker, cuci tangan, dan *physical distancing* (jaga jarak) saat bekerja.

Tanpa adanya kesiapan sumber daya manusia (SDM) maka fenomena di atas menjadi sebuah pembelajaran yang sangat penting bahwa loyalitas karyawan dalam beradaptasi dengan seluruh elemen sumber daya menjadi kunci utama

keberlangsungan usaha dalam jangka panjang. Oleh karena itu, peneliti melakukan Pra survei penelitian terhadap 30 karyawan PT. PLN (Persero) Unit Distribusi JawaBarat terkait Loyalitas yang dapat dilihat pada tabel 1.1.

**Tabel 1.1**  
**Hasil Pra Survey Loyalitas Karyawan PT. PLN (Persero)**  
**Unit Distribusi Jawa Barat**

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
Loyalitas Karyawan	Taat pada Peraturan	2	7	8	7	6	82	2,7
	Tanggung Jawab pada Perusahaan	2	7	9	6	6	83	2,7
	Kemauan untuk Bekerjasama	3	7	8	7	4	85	2,8
	Rasa Memiliki terhadap Perusahaan	4	6	7	7	6	85	2,8
	Hubungan Antar Pribadi	2	8	9	5	6	85	2,8
	Kesukaan terhadap Pekerjaan	4	4	12	7	3	81	2,7
<b>Skor Rata-Rata</b>							<b>2,8</b>	

Sumber : Hasil olah data kuesioner Pra survey oleh peneliti (2022)

Berdasarkan pada Tabel 1.3 diatas secara keseluruhan memperoleh nilai rata-rata sebesar 2,8. Dapat diketahui bahwa terdapat 3 dimensi yang masih memiliki nilai dibawah rata-rata yaitu dimensi kesukaan terhadap pekerjaan dengan skor 2,7 yang menandakan bahwa karyawan masih kurang merasa puas dengan pekerjaan mereka saat ini, kemudian dimensi tanggung jawab terhadap perusahaan dengan skor 2,7 yang menunjukkan bahwa masih rendahnya tanggung jawab karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Distribusi Jawa Barat terhadap perusahaan, selanjutnya dimensi terendah adalah dimensi taat pada peraturan sebesar 2,7 yang artinya karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Distribusi Jawa Barat masih belum bisa menaati peraturan perusahaan yang baru di masa pandemi, hal ini dikarenakan para karyawan masih merasa acuh terhadap protokol kesehatan serta belum terbiasanya mereka dengan peraturan baru tersebut sehingga dibutuhkan penyesuaian.



Loyalitas karyawan sangat dituntut dalam organisasi atau perusahaan manapun karena semakin tinggi loyalitas karyawan maka akan semakin total kinerja yang diberikan sebaliknya karyawan yang memiliki loyalitas yang rendah maka akan memberi kinerja yang rendah pada organisasi atau perusahaan. Untuk meningkatkan loyalitas sumber daya manusia banyak faktor yang dapat mempengaruhinya.

Loyalitas juga memiliki beberapa faktor yang di duga dapat mempengaruhi performa karyawan dalam bekerja. Peneliti telah membuat beberapa faktor yang diduga dapat mempengaruhi Loyalitas karyawan seperti Oleh karena itu, karakteristik pribadi, karakteristik perusahaan, desai perusahaan dan pengalaman yang diperoleh peneliti Kembali melakukan Pra Survey Penelitian mengenai faktor- faktor yang diduga mempengaruhi kinerja yang telah disebutkan diatas.

Untuk memperkuat penelitian ini dan unutup mengetahui besarnya factor-faktor yang di duga memepngaruhi loyalitas karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Distribusi Jawa Barat maka peneliti melakukan penelitian pendahuluan dengan menggunakan kuesioner yang di bagikan kepada 30 responden, Pada halaman berikutnya akan peneliti sajikan hasil kuesioner penelitian pendahuluan mengenai factor-faktor yang di duga memepngaruhi loyalitas karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Distribusi Jawa Barat.

**Tabel 1.2**  
**Hasil Pra Survey Faktor-Faktor yang Diduga Mempengaruhi Loyalitas Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Distribusi Jawa Barat**

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Skor	Rata-rata
			SS (5)	SS (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Kepemimpinan	Pengarahan	2	7	8	7	6	82	2,7
		Komunikasi	2	8	8	6	6	84	2,8
		Pengambilan Keputusan	3	6	14	6	1	94	3,1
		Motivasi Karyawan	4	5	8	11	2	88	2,9
		Skor rata-rata						2,9	
2	Komitmen Organisasi	Afektif	2	14	13	3	0	111	3,7
		Berkelanjutan	3	11	14	2	0	105	3,5

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Skor	Rata-rata
			SS (5)	SS (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
		Normatif	2	16	12	1	0	117	3,7
		Tuntutan	2	13	12	3	0	102	3,4
Skor rata-rata									3,5
3	Lingkungan Kerja	Lingkungan Fisik	2	12	9	3	4	95	3,2
		Lingkungan Non Fisik	4	11	10	2	3	101	3,4
Skor rata-rata									3,3
4	Budaya Organisasi	Inisiatif Individual	3	7	8	7	4	85	2,8
		Toleransi terhadap Tindakan Beresiko	2	6	15	14	3	80	2,6
		Arahan	2	7	8	7	6	82	2,7
		Integrasi	4	6	7	7	6	85	2,8
		Kontrol	2	8	9	5	6	85	2,8
		Identitas	2	10	9	7	2	93	3,1
		Toleransi Terhadap Konflik	2	8	8	7	5	88	2,9
Skor rata-rata									2,8
5	Stres Kerja	Beban Kerja	4	6	10	5	5	89	2,9
		Konflik peran	3	12	12	2	1	104	3,5
		Ambiguitas Peran	2	7	15	3	3	92	3,1
Skor rata-rata									3,2

Sumber : Hasil olah data kuisioner pra-survei oleh peneliti (2022)

Berdasarkan hasil olah data kuisioner pra-survei pada tabel 1.2 diatas dapat diketahui bahwa tanggapan dari para responden mengenai variabel yang tertera pada kuisioner di tabel 1.2 yaitu kepemimpinan, komitmen organisasi, lingkungan kerja, budaya organisasi dan stress kerja memiliki jumlah skor rata-rata yang berbeda yaitu 2,7, 3,5, 3,3 2,8 dan 3,2. Dari semua variabel diatas terdapat dua variabel yang mempengaruhi Loyalitas karyawan yaitu faktor Budaya Organisasi 2,8 dan kepemimpinan 2,7. Hal tersebut yang membuat peneliti memilih Budaya Organisasi (x1) dan Kepemimpinan (x2) sebagai variabel bebas yang mempengaruhi variable terikat (y).

Loyalitas karyawan merupakan sikap positif karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja. Pegawai dengan sikap loyalitas yang tinggi dapat bekerja tidak hanya untuk dirinya sendiri tetapi juga untuk kepentingan perusahaan. Loyalitas merupakan suatu sikap mental karyawan yang ditunjukkan kepada keberadaan perusahaan sehingga karyawan akan tetap bertahan dalam perusahaan, meskipun perusahaan tersebut maju atau mundur.

Menurut Hasibuan (2014) dalam penelitian Tamba, A. W., et al. (2018) bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian

karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab. Loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Oleh karena itu, peneliti melakukan pra survei terhadap aspek yang mempengaruhi loyalitas karyawan.

Loyalitas Karyawan yang ada di PT. PLN (Persero) Unit Distribusi Jawa Barat masih menjadi permasalahan besar yang dapat menghambat terbentuknya budaya organisasi perusahaan. Seperti hasil pengamatan yang telah penulis lakukan di lapangan bahwasanya masih adanya beberapa karyawan yang tidak mematuhi peraturan baru perusahaan untuk berupaya mencegah penyebaran Covid-19 di lingkungan perusahaan dengan mengedepankan protokol kesehatan. Beberapa upaya tersebut di antaranya penggunaan masker, cuci tangan, dan physical distancing (jaga jarak) saat bekerja.

Untuk memperkuat penelitian ini dan untuk mengetahui besarnya faktor budaya organisasi di PT. PLN (Persero) Unit Distribusi Jawa Barat maka peneliti melakukan penelitian pendahuluan dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 30 responden, Pada halaman berikutnya akan peneliti sajikan hasil kuesioner penelitian pendahuluan mengenai budaya organisasi di PT. PLN (Persero) Unit Distribusi Jawa Barat.

Faktor lain yang memengaruhi loyalitas pegawai yakni budaya organisasi. (Gunawan, 2017) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan model, norma, keyakinan, dan nilai yang berlaku bagi perusahaan, model, norma,

keyakinan dan nilai tersebut dapat mempengaruhi perilaku atau perilaku sumber daya manusia atau karyawan dalam organisasi atau perusahaan sehingga mempengaruhi loyalitas karyawan.

Untuk memperkuat penelitian ini dan untuk mengetahui besarnya faktor Budaya Organisasi di PT. PLN (Persero) Unit Distribusi Jawa Barat maka peneliti melakukan penelitian pendahuluan dengan menggunakan kuesioner yang diagikan kepada 30 responden, Pada halaman berikutnya akan peneliti sajikan hasil kuesioner penelitian pendahuluan mengenai kepemimpinan di PT. PLN (Persero) Unit Distribusi Jawa Barat.

**Tabel 1.3**  
**Hasil Pra Survey Budaya Organisasi PT. PLN (Persero)**  
**Unit Distribusi Jawa Barat**

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
Budaya Organisasi	Inisiatif Individual	3	7	8	7	4	85	2,8
	Toleransi terhadap Tindakan Beresiko	2	6	15	14	3	80	2,6
	Arahan	2	7	8	7	6	82	2,7
	Integrasi	4	6	7	7	6	85	2,8
	Kontrol	2	8	9	5	6	85	2,8
	Identitas	2	10	9	7	2	93	3,1
	Toleransi Terhadap Konflik	2	8	8	7	5	88	2,9
Skor rata-rata								2,8

Sumber : Hasil olah data kuisisioner pra-survei oleh peneliti (2022)

Berdasarkan pada Tabel 1.3 diatas secara keseluruhan memperoleh nilai rata-rata sebesar 2,8. Hal ini dapat dilihat dari ke tujuh dimensi bahwa terdapat 3 dimensi yang memiliki skor dibawah rata-rata yaitu dimensi inisiatif individual dengan skor 2,8 yang menunjukkan bahwa masih kurangnya perusahaan memberikan kebebasan kepada setiap karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Distribusi Jawa Barat dalam mengemukakan pendapat dan ide-ide dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya. Kemudian dimensi arahan dengan skor 2,7 yang

menunjukkan bahwa masih rendahnya pimpinan menciptakan dengan jelas standar kerja atau sasaran dan harapan yang diinginkan perusahaan, sehingga karyawan belum dapat memahami segala kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan. Selanjutnya dimensi yang terendah yaitu dimensi toleransi terhadap tindakan dengan skor 2,6 yang menandakan bahwa masih rendahnya toleransi karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Distribusi Jawa Barat terhadap tindakan beresiko dikarenakan masih belum terbentuknya penyesuaian terhadap budaya organisasi yang baru sehingga para pegawai masih belum dapat bertindak agresif, inovatif dan mengambil resiko dalam mengambil kesempatan yang dapat memajukan dan mengembangkan perusahaan. Hal ini karena proses perubahan budaya organisasi memerlukan waktu yang lama dan memiliki proses yang tidak gampang, sehingga dibutuhkan usaha yang terstruktur agar proses terbentuknya budaya bisa dilaksanakan dengan lancar.

Maka disinilah peran dan tugas seorang pimpinan, segala sikap, keputusan dan tindakan seorang pemimpin tentunya sangat berpengaruh bahkan berperan dalam hal ini, sehingga mampu menjadi tolak ukur tindakan dan motivasi bagi para pegawai dalam segala bentuk serta aktivitas pekerjaan yang positif, yang nantinya mampu membangun semangat dan kepuasan kerja bahkan loyalitas kerja karyawan itu sendiri sehingga budaya organisasi yang positif dapat tercipta. (Tamba, A. W., et al.,2018).

Menurut (Hasibuan, 2014), kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain. Dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Kepemimpinan sebagai upaya mempengaruhi

bawahan melalui proses komunikasi langsung atau tidak langsung demi mencapai sasaran tertentu, menunjukkan bahwa melibatkan penggunaan pengaruh oleh sebab itu semua hubungan personal dapat merupakan upaya kepemimpinan.

Saat ini pemimpin dan organisasi dihadapkan pada tantangan yang lebih berat akibat kemajuan teknologi, perubahan yang cepat, kebijakan pemerintah yang terbuka, sampai kompleksnya masalah ketenagakerjaan. Untuk mengantisipasi hal ini dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, berbagai strategi yang tepat sangat dibutuhkan untuk mewujudkan pemimpin yang efektif, yang memiliki kompetensi, komitmen, dan integritas. Untuk itu peneliti melakukan pra-survey faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan.

Hasil pengamatan penulis mengenai permasalahan Kepemimpinan yang ada di PT. PLN (Persero) Unit Distribusi Jawa Barat yaitu adanya permasalahan terkait komunikasi yang mana kerjasama yang tercipta antara pimpinan dengan karyawan masih belum berjalan dengan baik. Hal ini dibuktikan dengan masih adanya karyawan yang belum mentaati peraturan untuk menjaga protokol kesehatan untuk bekerjasama membantu pemerintah dalam mengurangi penyebaran covid-19, tentunya apabila dibiarkan akan menjadi suatu budaya organisasi bersifat negatif bagi perusahaan.

Untuk memperkuat penelitian ini dan untuk mengetahui besarnya faktor kepemimpinan di PT. PLN (Persero) Unit Distribusi Jawa Barat maka peneliti melakukan penelitian pendahuluan dengan menggunakan kuesioner yang dinagikan kepada 30 responden, Pada halaman berikutnya akan peneliti sajikan hasil kuesioner penelitian pendahuluan mengenai kepemimpinan di PT. PLN (Persero) Unit Distribusi Jawa Barat.

**Tabel 1.4**  
**Hasil Pra Survey Variabel Kepemimpinan PT. PLN (Persero)**  
**Unit Distribusi Jawa Barat**

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
Kepemimpinan	Pengarahan	2	7	8	7	6	82	2,7
	Komunikasi	2	8	8	6	6	84	2,8
	Pengambilan Keputusan	3	6	14	6	1	94	3,1
	Memotivasi Karyawan	4	5	8	11	2	88	2,9
Skor rata-rata								2,9

Sumber : Hasil olah data kuisisioner pra-survei oleh peneliti (2022)

Berdasarkan pada Tabel 1.4 diatas secara keseluruhan memperoleh nilai rata-rata sebesar 2,9. Terdapat dua dimensi yang masih memiliki nilai yang belum optimal yaitu dimensi pengarahan dengan skor 2,7 yang menunjukkan bahwa masih rendahnya pimpinan PT. PLN (Persero) Unit Distribusi Jawa Barat dalam memberikan pengarahan yang jelas dan dapat dimengerti oleh para karyawan dalam melakukan pekerjaan. Selanjutnya dimensi terendah adalah dimensi komunikasi sebesar 2,8 yang artinya komunikasi pimpinan dan karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Distribusi Jawa Barat belum berjalan dengan baik sesuai dengan aturan dan budaya organisasi yang ada.

Berdasarkan pemaparan latar belakang serta hasil pra survey yang dilakukan oleh peneliti, Maka dapat disimpulkan terdapat masalah pada budaya organisasi PT. PLN (Persero) Unit Distribusi Jawa Barat yang disertai dengan Loyalitas Karyawan, dan Kepemimpinan. Peneliti bertujuan untuk melanjutkan penelitian ini, dan memutuskan untuk mengangkat judul skripsi yaitu **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT DISTRIBUSI JAWA BARAT”**.

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian**

Identifikasi masalah merupakan langkah awal yang sangat penting dalam suatu proses penelitian. Ketika seorang peneliti menangkap fenomena yang berpotensi untuk diteliti maka langkah selanjutnya adalah mendesak adanya suatu identifikasi masalah dari suatu fenomena yang tengah diamati tersebut.

Identifikasi masalah dalam suatu penelitian merupakan langkah yang diambil oleh seorang peneliti di awal riset. Peneliti sendiri akan melakukan identifikasi masalah dengan menjelaskan terlebih dahulu apa masalah yang ditemukan serta bagaimana masalah tersebut akan diukur dan dihubungkan dengan suatu prosedur penelitian.

Sedangkan Rumusan masalah adalah pengarah tujuan dari sebuah tulisan ilmiah agar fokus terhadap pembahasan hal tertentu. Solusi untuk memudahkan penulis dalam meneliti karena fokus penelitian yang sudah dipersempit, rumusan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya fokus penelitian yang bisa melebar dan tidak sesuai dengan tujuan awal pembuatan.

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Adapun identifikasi masalah yang terdapat di PT. PLN (Persero) Unit Distribusi Jawa Barat sebagai berikut:

1. Masih rendahnya toleransi karyawan PT. PLN (Persero) Unit Distribusi Jawa Barat terhadap tindakan beresiko
2. Kurangnya pimpinan menciptakan standar kerja dengan jelas atau sasaran dan harapan yang diinginkan perusahaan, sehingga karyawan belum dapat memahami segala kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan



3. Masih kurangnya perusahaan memberikan kebebasan kepada setiap karyawan di dalam mengemukakan pendapat dan ide-ide dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, tentang Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Distribusi Jawa Barat sehingga perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Budaya Organisasi PT. PLN (Persero) Unit Distribusi Jawa Barat
2. Bagaimana Kepemimpinan di PT. PLN (Persero) Unit Distribusi Jawa Barat
3. Bagaimana Loyalitas Karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Distribusi Jawa Barat
4. Seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan baik secara simultan maupun persial terhadap Loyalitas Karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Distribusi Jawa Barat

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Budaya Organisasi pada PT. PLN (Persero) Unit Distribusi Jawa Barat
2. Kepemimpinan pada PT. PLN (Persero) Unit Distribusi Jawa Barat
3. Loyalitas Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Distribusi Jawa Barat
4. Bersarnya Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan baik secara simultan maupun persial terhadap Loyalitas Karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Distribusi Jawa Barat

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penelitian dilakukan untuk meningkatkan pemahaman kita. Penelitian memberikan informasi dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk memecahkan masalah dan membuat keputusan. Adapun kegunaan penelitian pada PT. PLN (Persero) Unit Distribusi Jawa Barat ini adalah :

### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat berguna dan memberi manfaat bagi banyak pihak diantaranya:

1. Memberikan sumbangan pemikiran bagi ilmu pengetahuan khususnya bagi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.
2. Penelitian ini diharapkan mampu memperluas pengetahuan tentang penerapan ilmu Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Loyalitas Karyawan yang didapatkan selama bangku perkuliahan dengan kenyataan yang ada di lapangan.
3. Hasil dari penelitian mengenai Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Loyalitas Karyawan ini diharapkan dapat memberikan informasi yang diperlukan bagi pihak lain dan bahan masukan untuk pengembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan yang telah ada serta guna mencapai ilmu yang lebih tinggi khususnya mengadakan penelitian masalah sumber daya manusia.

### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat berguna dan memberi manfaat bagi banyak pihak diantaranya:

1. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi pengembangan disiplin Ilmu Manajemen, khususnya untuk Konsentrasi

Sumber Daya Manusia mengenai Budaya Organisasi , Kepemimpinan dan Loyalitas Karyawan.

2. Sebagai salah satu bahan masukan bagi manajemen PT. PLN (Persero) Unit Distribusi Jawa Barat untuk meningkatkan Loyalitas Karyawan dari Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan.