

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Di era yang sangat kompetitif ini adanya sumber daya manusia pada organisasi dirasa sangat penting karena pada dasarnya inti dari sebuah organisasi atau perusahaan adalah sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan salah satu kunci sukses sebuah perusahaan atau organisasi dalam mengembangkan dan memajukan Perusahaan itu sendiri. Dalam hal ini, suatu Perusahaan perlu memerhatikan sumber daya manusia mulai dari perencanaan sumber daya manusia, pengelolaan, pelatihan, pengembangan, bahkan sampai pada kesejahteraan karyawan seperti upah, tunjangan, keselamatan, dan Kesehatan. Hal ini senada dengan (Rivai, 2005) yang menyatakan bahwa adanya sumber daya manusia sangat penting bagi Perusahaan dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga bisa berfungsi secara efektif, produktif, serta efisien untuk mencapai tujuan Perusahaan.

Budaya organisasi merupakan bauran dari asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora dan ide lainnya yang digabung menjadi satu untuk menentukan apa arti bekerja dalam organisasi. Budaya organisasi tidak terlepas dari karakter manusia, lingkungan, dan kepentingan. Selain itu, membangun budaya organisasi tidak mudah dan dibutuhkan kepemimpinan yang memiliki karakter yang kuat dalam membangun budaya kerja dan lingkungan kerja menjadi lebih efisien dan produktif. Tentunya harapan perusahaan dengan membaiknya budaya organisasi dan kepemimpinan yang kuat akan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan terhadap

Perusahaan. Dampak secara langsung dari dua variabel tersebut tentunya dengan adanya peningkatan kinerja individu dengan nyaman bekerja di dalam perusahaan.

Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kualitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun budaya organisasi berpengaruh lemah terhadap kinerja karyawan tetapi budaya organisasi tetap memiliki pengaruh bagi kualitas karyawan. Budaya organisasi yang kuat akan mempengaruhi perilaku dan efektifitas karyawan. Hal ini menunjukkan semakin baik kualitas kerja karyawan akan sebanding dengan kualitas budaya organisasi didalamnya, apabila budaya organisasinya baik maka kinerja karyawanpun akan baik begitupun sebaliknya,. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan variabel budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap karyawan secara parsial dan simultan terhadap kinerja pada PT. Jasamarga TransJawa Representatif Office 1.

Budaya organisasi di suatu perusahaan memiliki peran penting dalam loyalitas karyawan, dimana budaya tersebut dapat mempengaruhi tindakan atau perilaku sehingga berdampak terhadap loyalitas karyawan yang ada di perusahaan itu (Francis Gunawan, 2017). Hal ini senada dengan hasil penelitian Rose (2019) yang menyatakan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan. Namun, dalam penelitian lain menunjukkan tidak ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan (Agmasari & Septyarini, 2022). Dari hasil penelitian terdahulu yang berbeda-beda maka peneliti perlu memperjelas kembali temuan tentang sejauh mana pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan.

Secara umum 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 mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Serupa dengan Chairina (2019) mengartikan loyalitas sebagai kesetiaan dimana dicerminkan dari kesediaan karyawan untuk menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Riyanti (2017:6) mengatakan bahwa loyalitas kerja karyawan adalah tekad dan kemampuan untuk mengikuti dengan penuh kesadaran, tanggung jawab, tekad dan kemampuan yang harus ditunjukkan dalam sikap dan perilaku sehari-hari, dan dalam pelaksanaan tugas. Menurut Poerwopoespito (dalam Setiawan 2018) bahwa loyalitas pada organisasi merupakan cerminan dari sikap anggota yang memberikan kemampuan dan keahlian yang ia miliki, dalam melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, jujur, menjalin hubungan baik dengan anggota lain, team work yang baik dengan anggota lainnya, disiplin, dan menjaga nama baik organisasi.

Dengan adanya loyalitas karyawan maka perusahaan akan diuntungkan, karena loyalitas karyawan ini akan mempengaruhi berbagai macam hal salah satunya kinerja karena “karyawan yang memiliki loyalitas tinggi terhadap suatu perusahaan akan bersedia bekerja melebihi kondisi biasa, bangga menceritakan tentang perusahaan mereka kepada orang lain, bersedia menerima berbagai tugas, merasa adanya kesamaan nilai dengan perusahaan, memperhatikan perusahaan secara keseluruhan, dan merasa terinspirasi” Istijanto (dalam Hawa dan Nurtjahjanti 2018).

Dan satu lagi berasal dari penelitian Zamiyah (2017) menyatakan loyalitas karyawan akan muncul dengan sendirinya seiring dengan pengendalian budaya yang diterapkan oleh perusahaan. Sehingga dari situ timbul rasa kekeluargaan dan saling jaga, dan membuat karyawan merasa nyaman dan akhirnya loyal terhadap perusahaan. Sehingga berdasarkan hal tersebut yang sudah dipaparkan, pada hal ini peneliti akan membahas tentang implementasi kompensasi, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan.

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.

Loyalitas Karyawan yang ada di PT. Jasamarga Transjawa Representatif Office 1 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 survey penelitian terhadap 30 karyawan PT. Jasamarga Transjawa Representatif Office 1 terkait Loyalitas yang dapat dilihat pada tabel 1.1.

**Tabel 1.1**  
**Hasil Pra survei Loyalitas Karyawan PT. JASAMARGA Transjawa**  
**Representatif Office 1**

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>	2,8
-----------------------	-----

Sumber : hasil olah data kuisioner pra-survei oleh peneliti (2023)

Berdasarkan pada tabel 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, kemudia dimensi tanggung jawab terhadap Perusahaan dengan skor 2,7 yang menunjukkan bahwa masih rendahnya tanggung jawab karyawan di PT. Jasamarga Transjawa Representatif Office 1 terhadap Perusahaan, selanjutnya dimensi terendah adalah dimensi taat pada peraturan sebesar 2,7 yang karyawan di PT. Jasamarga Transjawa Representatif Office 1 masih belum bisa mentaati peraturan Perusahaan yang baru di era sekarang ini, 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, desain 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 untuk mengetahui besarnya faktor-faktor yang diduga mempengaruhi loyalitas karyawan di PT. Jasamarga Transjawa Representative Office 1 maka peneliti melakukan penelitian pendahuluan dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 30 responden, Pada halaman berikutnya akan peneliti sajikan hasil kuesioner penelitian pendahuluan mengenai faktor-faktor yang diduga mempengaruhi loyalitas karyawan di PT. Jasamarga Transjawa Representative Office 1.

**Tabel 1.2**  
**Hasil Pra Survey faktor-faktor yang diduga mempengaruhi Loyalitas Karyawan PT. Jasamarga Transjawa Representative Office 1**

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
<b>Skor rata-rata</b>								2,9	
2	Komitmen organisasi	Efektif	2	14	13	3	0	100	3,7
		Berkelanjutan	3	11	14	2	0	105	3,5
		Normative	2	16	12	3	0	117	3,7
		Tuntutan	2	13	12	1	0	102	3,4
<b>Skor rata-rata</b>								3,5	
3	Lingkungan kerja	Lingkungan fisik	2	12	9	3	4	95	3,2
		Lingkungan nonfisik	4	11	10	2	3	101	3,4
<b>Skor rata-rata</b>								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	Stress 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	7	3	2	92	3,1
Skor rata-rata									3,2

Sumber : Hasil olah data kuisisioner pre-survey oleh peneliti (2023)

Berdasarkan hasil olah data kuisisioner pra-survei pada tabel 1.2 di atas dapat diketahui bahwa tanggapan dari para responden mengenai variabel yang tertera pada kuisisioner 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 di atas 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 ( $x_1$ ) dan Kepemimpinan ( $x_2$ ) sebagai variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat ( $y$ ).

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. Jasamarga Transjawa Representatif Office 1 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. Jasamarga Transjawa Representatif Office 1 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 unutup mengetahui besarnya faktor Budaya Organisasi di PT. Jasamarga Transjawa Representatif Office 1 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. Jasamarga Transjawa Representatif Office 1.

**Tabel 1.3**  
**Hasil Pra Survey Budaya Organisasi PT. Jasamarga Transjawa**  
**Representatif Office 1**

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
Budaya Organisasi	Inisiatif individual	3	7	8	7	5	85	2,8
	Toleransi terhadap Tindakan beresiko	2	6	5	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
<b>Skor rata-rata</b>								2,8

Sumber : Hasil olah data kuisioner prasurvei oleh peneliti (2023)

Berdasarkan pada tabel 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. Jasamarga Transjawa Representatif Office 1 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. Jasamarga Transjawa Representatif Office 1 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.

Sementara itu, kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan (Citra & Fahmi, 2019). Serupa dengan hasil penelitian Marwanto & Hasyim (2022) yang juga menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Lebih lanjut Marzuki, Ahmadi, & Fakhrudin (2022) menyatakan di dalam hasil penelitian bahwa sejumlah langkah yang dapat diambil untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah pemberian promosi bagi karyawan berkinerja baik, peran pemimpin yang bisa membangkitkan gairah kerja para karyawan, serta mematuhi dan bekerja dengan loyal untuk meningkatkan kinerja karyawan.

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 Jasamarga Transjawa Representatif Office 1 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 Jasamarga Transjawa Representatif Office 1 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. Jasamarga Transjawa Representatif Office 1.

**Tabel 1.4**  
**Hasil Pra Survei Variabel Kepemimpinan PT. Jasamarga Transjawa**  
**Representatif Office 1**

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-survey oleh peneliti (2023)

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. Jasamarga Transjawa Representatif Office 1 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. Jasamarga Transjawa Representatif Office 1 belum berjalan dengan baik sesuai dengan aturan dan budaya organisasi yang ada.

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, maka dapat disimpulkan terdapat masalah pada budaya organisasi dan kepemimpinan PT. Jasamarga Transjawa Representatif Office 1 yang disertai dengan Loyalitas Karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap loyalitas sehingga peneliti mengangkat judul skripsi yaitu **"PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA JASAMARGA TRANSJAWA REPRESENTATIF OFFICE 1"**

## **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 Jasamarga Transjawa Representatif Office 1 sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi :
  - a. Masih rendahnya toleransi karyawan Jasamarga Transjawa Representatif Office 1 terhadap tindakan beresiko.
  - b. Minimnya kesadaran karyawan dalam mentaati peraturan yang ada.
2. Kepemimpinan
  - a. Pimpinan kurang mampu memberikan arahan dengan jelas untuk harapan yang diinginkan oleh perusahaan.
  - b. Kurangnya komunikasi dari pimpinan terhadap karyawan.
3. Loyalitas Karyawan
  - a. Masih kurangnya karyawan yang mampu taat pada peraturan.

b. karyawan masih kurang bertanggung jawab.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, tentang Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan pada Jasamarga Transjawa Representatif Office 1 sehingga perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana budaya organisasi Jasamarga Transjawa Representatif Office 1
2. Bagaimana kepemimpinan di Jasamarga Transjawa Representatif Office 1
3. Bagaimana loyalitas karyawan di Jasamarga Transjawa Representatif Office 1
4. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan baik terhadap loyalitas karyawan di Jasamarga Transjawa Representatif Office 1

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Budaya organisasi pada Jasamarga Transjawa Representatif Office 1
2. Kepemimpinan pada Jasamarga Transjawa Representatif Office 1
3. Loyalitas karyawan pada Jasamarga Transjawa Representatif Office 1
4. Besarnya pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap loyalitas Karyawan di Jasamarga Transjawa Representatif Office 1

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penelitian dilakukan untuk meningkatkan pemahaman kita. Penelitian memberikan informasi dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk memecahkan masalah dan membuat keputusan.

### **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 Jasamarga Transjawa Representatif Office 1 untuk meningkatkan Loyalitas Karyawan dari Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan