

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan zaman yang semakin pesat pada era globalisasi sekarang ini, mengakibatkan banyak perusahaan berlomba-lomba untuk menjadi perusahaan yang unggul. Kemajuan teknologi di era globalisasi yang semakin berkembang sudah menjadi tantangan bagi perusahaan, sehingga perusahaan tersebut harus mampu beradaptasi agar dapat bersaing serta mencapai tujuan. Dalam mencapai tujuannya, perusahaan tidak hanya bergantung pada peralatan yang serba canggih dan modern namun juga bergantung pada sumber daya manusia (SDM) yang melakukan berbagai aktivitas di lingkup perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang memiliki pikiran, perasaan, dan perilaku, sehingga jika dikelola dengan baik akan memberi dampak yang baik pula bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dalam pencapaian tujuan organisasi atau lembaga besar, seperti PT PLN (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN).

Setiap perusahaan tentunya akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu perusahaan memerlukan karyawan yang mempunyai etos kerja yang baik. Ada berbagai cara untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya yaitu penerapan budaya organisasi dan peran pimpinan dalam perusahaan. Perusahaan yang mampu bertahan adalah yang mampu mengelola sumber daya yang dimiliki. Banyak perusahaan yang terpaku oleh kegiatan operasionalnya saja tanpa

memperhatikan sumber daya yang dimiliki padahal sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam penggerak operasional perusahaan. Perusahaan yang berkembang dan maju, karena adanya fungsi dari seluruh komponen dalam perusahaan, meliputi sektor kepemimpinan, budaya organisasi, dan kebijakan-kebijakan perusahaan yang dapat memberikan dampak positif terhadap karyawan dalam menjalankan seluruh ketentuan yang ada, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat dan target yang hendak dicapai oleh perusahaan bisa diraih dengan baik (Guli, Heri Sapari Kahpi dkk, 2021).

PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) penyedia listrik yang sangat dibutuhkan oleh masyarakat. Sebagai salah satu instrumen dalam pembangunan, keberadaan BUMN di Indonesia dirasakan sangat penting. Tidak hanya oleh pemerintah tetapi juga oleh masyarakat yang luas. Kebutuhan listrik di Indonesia terus meningkat, akibat dari peningkatan kualitas kesejahteraan masyarakat di iringi oleh perkembangan industri di Indonesia. Sementara PT PLN (Persero) memiliki keterbatasan dalam mempengaruhi peningkatan akan kebutuhan listrik tersebut. Namun, PT PLN (Persero) terus-menerus tetap melakukan upaya untuk memenuhi kebutuhan listrik secara bertahap.

Perusahaan dituntut agar selalu meningkatkan produktivitas pelayanan, karena itu PT PLN (Persero) berupaya meningkatkan produktivitas pelayanan dalam penyedia listrik. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 17 tanggal 28 Mei 1990 Pasal 5 Ayat 1, Bidang Usaha PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat adalah memberikan pelayanan jasa listrik kepada masyarakat di samping

memperoleh laba, dan dijelaskan bahwa sifat usaha PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat adalah menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum dan sekaligus mendapatkan keuntungan. Dalam menjalani ini, PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat dituntut untuk memberikan pelayanan yang baik sehingga membantu pemerintah dalam bidang tenaga listrik untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat. Listrik merupakan sumber daya energi yang siap pakai yang dikonversi dari bentuk energi primer melalui teknologi, dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, listrik juga berkembang menjadi kebutuhan primer yang sangat dibutuhkan oleh masyarakat.

Mengingat peran PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi sangat besar karena merupakan satu-satunya BUMN yang bertugas untuk mensuplai dan menyalurkan listrik serta untuk mencapai visi dan misi perusahaan yang diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang, unggul, dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani, maka pastinya dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten. Sebagai pelaksana usaha penyediaan tenaga listrik sesuai undang-undang nomor 30 Tahun 2009 diharuskan untuk lebih meningkatkan pelayanan kepada konsumen dan sebagai organisasi terpercaya tentunya perlu memberikan perhatian yang serius dengan sistem manajemen sumber daya manusia yang dimilikinya, serta menciptakan budaya organisasi yang ideal, peran pemimpin yang bijaksana agar kinerja karyawan dapat meningkat dalam pelaksanaan tugas tentu akan sangat berpengaruh terhadap pencapaian organisasi.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang karyawan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan (Supardi, 2013). Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi pula oleh kinerja karyawannya, sehingga karyawan menjadi sebuah aset penting dalam suatu perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja tentunya peran sumber daya manusia dalam hal ini karyawan menjadi sangat penting di tengah perkembangan zaman dan teknologi yang begitu pesat sehingga karyawan harus mampu dan cepat beradaptasi dengan budaya organisasi pada lingkungan perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi akan mendukung produktivitas organisasi, sehingga sudah seharusnya pimpinan organisasi senantiasa memperhatikan peningkatan kinerja anggotanya demi kemajuan organisasi. Peningkatan kinerja para karyawan juga erat kaitanya dengan cara bagaimana peran pemimpin dalam perusahaan.

Peran seorang pimpinan yang mempunyai karakteristik kuat, serta menanamkan nilai-nilai budaya diharapkan akan bisa membangun motivasi karyawan secara baik, sehingga diharapkan dapat terjadi peningkatan kinerja untuk seluruh karyawan di dalamnya. Bagaimana tidak, jika pimpinan memberikan teladan serta karakter yang kuat, tentu hal itu bukan merupakan hal yang mustahil, dan hal tersebut bisa menjadi acuan setiap karyawan dalam bertindak (Guli, Heri Sapari Kahpi, 2021).

“Menurut Rizaldi A (2017:152) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan kemampuan lebih yang dimiliki oleh seseorang (baik dalam organisasi

atau tidak) untuk mempengaruhi orang-orang yang ada dalam lingkungan sekitar, agar mereka bersedia bekerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh pemimpin.

Menurut (Hasnawi & Abbas, 2020) mengungkapkan bahwa perilaku pemimpin paradoks memiliki pengaruh yang signifikan terhadap memboikot di tempat kerja dan organizational inertia (Kelembaman organisasi). Kelembaman organisasi menjadikan respon terhadap lingkungan perusahaan akan bergerak dalam keadaan stagnasi menjadi lemah dan juga menjadi tidak mampu untuk melaksanakan rencana strategisnya. Jika keadaan ini terus berlanjut pasti akan berujung pada kematian organisasi dari dalam. Maka dari itu diperlukan peran pemimpin dalam perusahaan yang baik dari segi kebijakan maupun perilaku agar karyawan dalam perusahaan dapat menjadikan nilai budaya dalam etos kerja karyawan dalam perusahaan.

Salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu adanya budaya organisasi. Budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Pentingnya budaya organisasi tentu tidak terlepas dari usaha memaksimalkan potensi kerja karyawan. Dimana budaya pada prinsipnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap usaha meningkatkan kinerja karyawan (Rivai dan Mulyadi, 2012).

Dengan adanya budaya organisasi akan menjadi nilai-nilai/pedoman bagi seluruh karyawan dalam berperilaku. Dengan adanya budaya organisasi dapat mendorong karyawan untuk dapat saling percaya dengan atasan maupun rekan

kerja dan berintegritas dalam menyelesaikan pekerjaan. Budaya perusahaan dapat menjadi kekuatan sumber daya manusia. Budaya perusahaan yang kuat dapat menimbulkan efek yang kuat pula pada identitas perusahaan dan pelayanan kerja. Dalam suatu perusahaan budaya organisasi dijadikan nilai-nilai, sikap, tata cara berperilaku maupun etika yang menjadi pedoman karyawan dalam perusahaan. Budaya organisasi juga dapat dijadikan untuk mengawasi para karyawan dalam bekerja sama maupun dasar dalam menjalankan pekerjaan. Jika budaya organisasi dapat diterapkan dengan baik maka akan berdampak pula terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan untuk perusahaan.

Berdasarkan observasi awal PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat, penelitian mendapatkan informasi bahwa pada Pada tahun 2020 Kementerian BUMN mengeluarkan Surat Edaran Nomor SE-7-MBU/Q7/2020 tentang Nilai-Nilai Utama (*Core Values*) Sumber Daya Manusia Badan Usaha Milik Negara yang menetapkan bahwa Core Values AKHLAK ditetapkan sebagai core values seluruh BUMN. Sebagai salah satu perusahaan BUMN, maka PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat harus mengikuti budaya perusahaan yang telah ditetapkan oleh Kementerian BUMN yaitu AKHLAK BUMN yang merupakan sebuah konsep yang berisi acuan gerak bagi Kementerian BUMN dalam mengelola 115 perusahaan. AKHLAK merupakan singkatan dari Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif.

PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat dalam mengimplementasikan kebijakan Kementerian BUMN pada budaya AKHLAK pada setiap perusahaan BUMN, ada beberapa faktor yang menjadi kendala dalam

pelaksanaannya, salah satunya adalah budaya organisasi pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat. Budaya organisasi yang berkembang pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat sudah merupakan bagian dari lingkungan kebiasaan karyawan pada perusahaan, sehingga dengan adanya budaya baru yang diterbitkan oleh Kementerian BUMN membuat perusahaan belum maksimal dalam menerapkan kebijakannya melalui keputusan-keputusan pimpinan perusahaan. Masalah lain yang menjadi terkendalanya budaya organisasi *Core Values* AKHLAK pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat adalah, para karyawan belum bisa menerima budaya organisasi baru yang diterapkan oleh perusahaan. Kurangnya pemahaman dan pengetahuan akan budaya *Core Values* AKHLAK ini juga menjadi faktor kendala bagi para karyawan dalam kinerjanya, sehingga kinerjanya pegawai dalam perusahaan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat belum maksimal.

Dalam rangka mempersiapkan dan memperkuat kondisi internal atas perubahan kebijakan perusahaan tersebut, maka General Manager PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat selaku Leader perusahaan melakukan berbagai program internalisasi budaya perusahaan untuk dapat mengimplementasikan perubahan kebijakan tersebut. General Manager PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat membentuk Tim Change Agent / Ranger untuk melakukan program internalisasi budaya perusahaan. Dengan adanya perubahan budaya organisasi tersebut, tentunya peran pimpinan dalam sebuah organisasi penting untuk menjadi figur panutan (role model) atas perubahan budaya

organisasi yang terjadi agar dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat.

Untuk memperkuat hasil dari penilaian kinerja karyawan berdasarkan persepsi karyawan, maka peneliti sebelumnya telah melakukan penyebaran kuesioner kepada responden sebanyak 30 responden karyawan. Berikut ini adalah Tabel hasil penilaian berdasarkan variabel penelitian di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat sebagai berikut:

Tabel 1. 1

Survey Awal Penerapan Budaya Organisasi pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat

| No | Pernyataan | Jawaban | | | Total |
|----|--|------------|-----|-------|-------|
| | | Keterangan | Ya | Tidak | |
| 1 | Saya berpegang teguh pada nilai-nilai moral dan etika perusahaan | Frekuensi | 17 | 13 | 30 |
| | | Presentasi | 57% | 43% | 100% |
| 2 | Saya berusaha meningkatkan kompetensi diri dalam tantangan pekerjaan | Frekuensi | 15 | 15 | 30 |
| | | Presentasi | 50% | 50% | 100% |
| 3 | Saya membangun hubungan yang harmonis dengan rekan kerja di perusahaan | Frekuensi | 16 | 14 | 30 |
| | | Presentasi | 53% | 47% | 100% |
| 4 | Saya menjaga nama baik sesama karyawan, pimpinan dan perusahaan | Frekuensi | 25 | 5 | 30 |
| | | Presentasi | 83% | 17% | 100% |
| 5 | Saya dapat menyesuaikan diri terhadap perubahan budaya organisasi | Frekuensi | 18 | 12 | 30 |
| | | Presentasi | 60% | 40% | 100% |
| 6 | Saya memanfaatkan sumberdaya antar sesama dalam mencapai tujuan perusahaan | Frekuensi | 7 | 23 | 30 |
| | | Presentasi | 23% | 77% | 100% |

Sumber: Diolah Peneliti

Berdasarkan tabel 1.2 diatas tentang budaya organisasi pada survey awal, menunjukkan bahwa keterlibatan pegawai dalam budaya organisasi pada perusahaan tidak berjalan dengan baik. Berdasarkan persentasi pada memanfaatkan sumber daya antar sesama dalam mencapai tujuan perusahaan dengan jumlah 23% dari 30 karyawan dalam menjawab pertanyaan. Kurangnya keterlibatan antar pegawai dalam budaya organisasi pada perusahaan menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja di perusahaan.

Pada faktor lain, pegawai menjaga nama baik sesama karyawan, pimpinan dan perusahaan dengan hasil persentase 83% pegawai dan sebagian membangun hubungan yang harmonis dengan rekan kerja diperusahaan dengan persentase pegawai 53% dan karyawan dapat berpegang teguh pada nilai-nilai moral dan etika perusahaan dengan persentase 57%.

Tabel 1. 2

**Survey Awal Peran Pemimpin pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi
Jawa Barat**

| No | Pernyataan | Jawaban | | | Total |
|----|---|------------|-----|-------|-------|
| | | Keterangan | Ya | Tidak | |
| 1 | Pimpinan menjadi <i>role model</i> yang baik bagi pegawai | Frekuensi | 24 | 6 | 30 |
| | | Presentasi | 80% | 20% | 100% |
| 2 | Pimpinan memberikan tugas dan pekerjaan yang jelas kepada pegawai | Frekuensi | 20 | 10 | 30 |
| | | Presentasi | 67% | 33% | 100% |
| 3 | Pimpinan bijaksana dalam pengambilan keputusan | Frekuensi | 24 | 6 | 30 |
| | | Presentasi | 80% | 20% | 100% |
| 4 | Pimpinan selalu memberikan arahan yang jelas terhadap karyawan | Frekuensi | 23 | 7 | 30 |
| | | Presentasi | 77% | 23% | 100% |
| 5 | Pimpinan selalu mendelegasikan pekerjaannya | Frekuensi | 23 | 7 | 30 |
| | | Presentasi | 77% | 23% | 100% |

Sumber: Diolah Peneliti

Berdasarkan tabel 1.2 tentang peran pemimpin dalam perusahaan pada survey awal peneliti di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat peneliti mendapatkan hasil sementara bahwa pimpinan menjadi *role model* yang baik bagi karyawan dengan presentasi 80%. Pimpinan juga memberikan tugas dan pekerjaan yang jelas kepada karyawan dengan presentasi 67%. Pimpinan bijaksana dalam pengambilan keputusan dengan persentase 80% sudah cukup baik. Namun peneliti menemukan indikator masalah pada dimensi pimpinan selalu memberikan umpan balik pada karyawan dengan jumlah persentase 77%. Secara analisis peneliti peran pemimpin dalam memberikan delegasi yang bersifat wewenang kurang efektif

karena dapat menjadi faktor masalah dalam kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat.

Tabel 1. 3

Survey Awal Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat

| No | Pertanyaan | Jawaban | | | Total |
|----|---|------------|-----|-------|-------|
| | | Keterangan | Ya | Tidak | |
| 1 | Hasil kerja saya berkualitas di perusahaan | Frekuensi | 25 | 5 | 30 |
| | | Presentasi | 83% | 17% | 100% |
| 2 | Saya menyelesaikan jumlah pekerjaan yang banyak | Frekuensi | 7 | 23 | 30 |
| | | Presentasi | 23% | 77% | 100% |
| 3 | Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu | Frekuensi | 23 | 7 | 30 |
| | | Presentasi | 77% | 23% | 100% |
| 4 | Saya datang dan pulang kerja sesuai waktu yang ditentukan | Frekuensi | 5 | 25 | 30 |
| | | Presentasi | 17% | 83% | 100% |
| 5 | Saya selalu bekerjasama dengan tim dalam pekerjaan | Frekuensi | 15 | 15 | 30 |
| | | Presentasi | 50% | 50% | 100% |

Sumber: Diolah Peneliti

Berdasarkan tabel 1.3 tentang kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat pada survey awal yang dilakukan peneliti mendapatkan hasil sementara bahwa pegawai berusaha menyelesaikan pekerjaannya dengan kualitas terbaik dengan persentasi 83%. Pada peneliti menemukan masalah berdasarkan pertanyaan survey pada dimensi jumlah pekerjaan pegawai dan inisiatif pegawai dalam kinerja. Persentasi penyelesaian jumlah pekerjaan karyawan adalah 77% dari 30 karyawan, dan persentasi inisiatif karyawan dalam bekerja pada 83%. Berdasarkan penjelasan tersebut maka peneliti tertarik untuk

melakukan penelitian untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat.

Berdasarkan latar belakang dan temuan fenomena pada pra survey pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat, menjelaskan adanya pengaruh antara budaya organisasi dengan peran pimpinan, pengaruh peran pimpinan terhadap kinerja karyawan dan juga pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, maka disini penulis ingin menguji apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau peran pemimpin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penulis tertarik untuk melakukan tindakan penelitian jauh untuk menganalisis permasalahannya dalam karya tulis dengan judul **“Perubahan Budaya Organisasi Core Values “AKHLAK” dan Peran Pimpinan Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat”**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan fenomena yang ditemukan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat, maka selanjutnya penulis mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat belum maksimal dalam penerapan atas perubahan budaya organisasi *core values* AKHLAK berdasarkan surat edaran Menteri BUMN Nomor SE-7/MBU/07/2020.

2. Pemimpin perusahaan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat belum maksimal mensosialisasikan budaya organisasi *core values* AKHLAK pada karyawan.
3. Kurangnya ketegasan pemimpin dalam kebijakan pada perusahaan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat.
4. Kualitas kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat belum maksimal.
5. Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat masih kurang berinisiatif dalam meningkatkan kinerjanya.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka selanjutnya penulis merumuskan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana budaya organisasi *core values* “AKHLAK” pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat.
2. Bagaimana peran pemimpin pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat.
3. Bagaimana kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat.
4. Apakah Perubahan Budaya Organisasi Core Values “AKHLAK” dan Peran Pimpinan ada Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini penulis ingin mengumpulkan data dan berbagai informasi yang terkait dengan perubahan budaya organisasi core values AKHLAK terhadap kinerja karyawan melalui peran pimpinan dalam perusahaan

1.3.2 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui budaya organisasi core values “AKHLAK” pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat.
2. Untuk mengetahui peran pemimpin pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat
3. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat.
4. Untuk mengetahui Perubahan Budaya Organisasi Core Values “AKHLAK” dan Peran Pimpinan Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan bagi penulis dan bagi perusahaan.

1. Bagi perusahaan yang diteliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan informasi dan masukan yang berarti dalam penerapan perubahan budaya organisasi core values AKHLAK melalui peran pimpinan terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang bermanfaat bagi karyawan.

1.4.2 Kegunaan Akademis

1. Pengembangan Ilmu Manajemen

Dapat memberikan pengembangan ilmu manajemen dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai budaya organisasi core values AKHLAK BUMN terhadap kinerja karyawan melalui peran pimpinan pada perusahaan BUMN.

2. Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti lain, yang khususnya akan mengkaji bahasan yang berkaitan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

1.5 Waktu dan Tempat Penelitian

1.5.1 Waktu Penelitian

Adapun jangka waktu dalam menyusun penelitian ini adalah selama enam bulan, terhitung dari Bulan Maret 2022 sampai dengan Agustus 2022. Berikut jadwal pelaksanaan kegiatan penelitian.

Tabel 1. 4

Jadwal Kegiatan Penelitian

| No | Uraian | Waktu Kegiatan | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|--------------------------|----------------|---|---|---|-------|---|---|---|-----|---|---|---|------|---|---|---|------|---|---|---|---------|---|---|---|--|--|--|--|
| | | Maret | | | | April | | | | Mei | | | | Juni | | | | Juli | | | | Agustus | | | | | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | |
| 1 | Survey Tempat Penelitian | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Melakukan Penelitian | | | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Mencari Data | | | | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Membuat Proposal | | | | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Seminar | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | Revisi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7 | Penelitian Lapangan | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 | Bimbingan | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9 | Sidang | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

1.5.2 Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat. Untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan dalam penyusunan penelitian ini, penulis melakukan penelitian yang bersumber dari wawancara, bacaan, kuesioner dan pengamatan pribadi.