

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil dan Sejarah PT Tectona Cipta Niaga

PT Tectona Cipta Niaga adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang konveksi, percetakan, dan Bordir Komputer. PT Tectona Cipta Niaga 3 terletak di Jl. Cikupa Bobojong RT. 01 RW. 07, Bojongmangu, Kecamatan Pameungpeuk, Bandung, Jawa Barat (40376). Perusahaan ini telah memulai produksinya dari tahun 1997 dan terus berkembang hingga saat ini dan memiliki beberapa mitra pelanggan satu diantaranya adalah Departemen Kehutanan Indonesia. Salah satu keunggulan perusahaan konveksi ini adalah memiliki fasilitas yang lengkap untuk memenuhi kebutuhan produksi mulai dari proses cutting, sablon, bordir komputer, jahit, hingga packaging yang semuanya dapat dilakukan tanpa harus di over ke tempat lain.

PT Tectona Cipta Niaga adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang Konveksi, Percetakan dan Perdagangan Besar Dirintis pada tahun 1997 dan dikukuhkan sebagai badan hukum berbentuk CV pada tanggal 7 Maret 2003 dengan akta notaris R. Dewita, SH. No 002. Dan sesuai dengan perkembangan perusahaan maka pada tanggal 12 Desember 2019, No 01 dikukuhkan menjadi perusahaan berbadan hukum dalam bentuk PT dengan nama PT Tectona Cipta Niaga dengan Akta Notaris Runa Febrian, S.H., M.Kn. No. 01

Dengan terpenuhinya aspek legal perusahaan maka akan memberikan rasa aman bagi siapapun yang bekerjasama dengan perusahaan tersebut. Selain terjaminnya aspek Legal, PT Tectona memiliki komitmen untuk memberi pelayanan terbaik kepada semua mitra. Kualitas produk, waktu yang tepat dan *service* yang memuaskan adalah hak semua mitra yang akan selalu Perusahaan berikan. Salah satu keunggulan dari produk dan jasa yang perusahaan tawarkan adalah Garansi, bahwa mitra akan mendapat kepuasan dari hasil produk atau jasa Perusahaan tersebut.

Selain Garansi, PT Tectona juga menerapkan sistem “*Smart Production*” dimana mitra bisa mendapatkan print out produk yang dipesan sebelum diproduksi, sampai benar-benar sesuai permintaan, sehingga kepuasan akan selalu didapatkan setelah pesanan jadi.

Selain itu, dengan bermodal pengalaman dan fasilitas produksi serta tempat yang dimiliki sendiri ditunjang pekerja yang profesional akan menambah nilai kepuasan.

1.1.1 Logo PT Tectona Cipta Niaga

Logo merupakan suatu identitas yang ditampilkan secara *visual* terhadap suatu entitas yang di dalamnya mempunyai kriteria khusus tertentu, seperti bentuk, filosofi, dan warna, Logo PT Tectona Cipta Niaga dapat dilihat pada gambar 1.1 dibawah ini:



Gambar 1.1 Logo Perusahaan PT Tectona Cipta Niaga

Sumber: Tectona.id (2023)

Penjelasan logo PT Tectona Cipta Niaga adalah sebagai berikut:

a. Warna Coklat

Warna Dasar pada logo perusahaan berwarna Coklat yang memiliki makna dimana perusahaan yang Solid dan Kuat

b. Warna Merah

Warna Merah pada Lambang O Memiliki makna Keberanian untuk lebih baik, maju, bersaing dan berinovasi

c. Panji pada Logo T

Lambang Panji Memiliki makna yaitu Untuk melindungi dan bertahan dari Persaingan Impor Baju

1.1.2 Visi dan Misi

Setiap Perusahaan pastinya memiliki visi dan misi yang dijadikan landasan Perusahaan untuk mencapai tujuannya. Visi dan misi merupakan suatu hal penting untuk dijadikan arah tujuan dalam mencapai hal yang ditetapkan suatu Perusahaan. Begitu juga dengan PT Tectona Cipta Niaga, yang memiliki visi dan misi yang dibentuk oleh Perusahaan sebagai berikut:

a. Visi: Menjadi perusahaan BESAR dan Bermanfaat

b. Misi:

- 1) Memberikan produk yang berkualitas dan terjamin mutu.
- 2) Memiliki status dan badan hukum.
- 3) Menjaga kepercayaan dan loyalitas pelanggan.
- 4) Menjadi usaha percetakan, konveksi, dan bordir komputer yang mampu bersaing secara kompetitif.
- 5) Menyediakan jasa penyediaan dan pengiriman produk yang cepat dan tepat sesuai dengan kesepakatan (pesanan).
- 6) Menciptakan lapangan kerja serta mensejahterakan karyawan dan lingkungan sekitar Perusahaan.

1.1.4 Budaya Perusahaan

PT Tectona Cipta Niaga memiliki slogan yaitu *Strong*, *Solid*, dan *elegant* yang dimana slogan tersebut merupakan salah satu faktor pedoman bagi karyawan untuk diimplementasikan pada saat waktu bekerja. Berikut merupakan makna slogan bagi karyawan PT Tectona Cipta Niaga

a. Strong

Kunci sikap perilaku positif

- 1) Tidak cepat menyerah
- 2) memiliki ketahanan terhadap tekanan kerja
- 3) Memiliki kemampuan beradaptasi

b. Solid

Kunci sikap perilaku positif

- 1) Memiliki sifat saling membantu
- 2) Tidak saling menyalahkan orang lain
- 3) Memiliki satu kesatuan yang telah ditetapkan pada visi dan misi Perusahaan

c. Elegant

Kunci Sikap Perilaku Positif

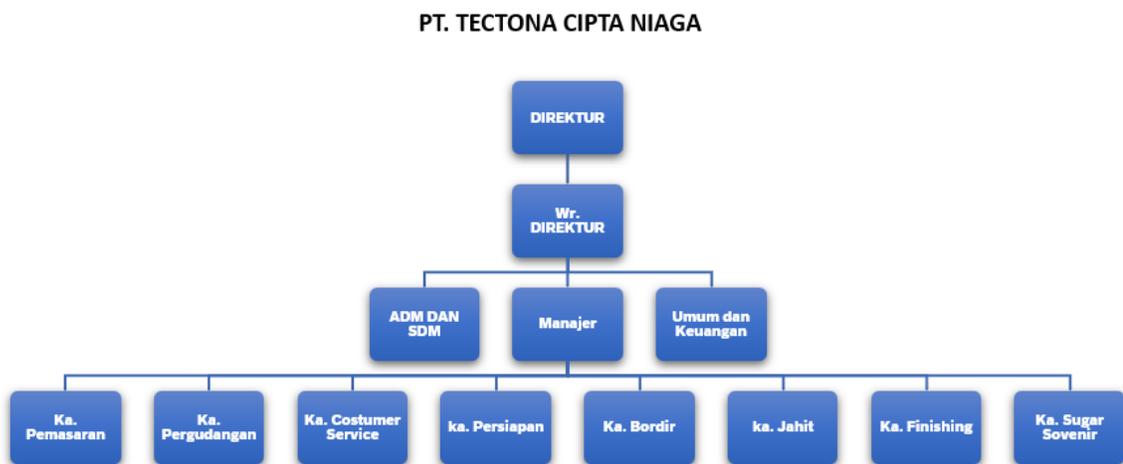
- 1) Ramah Terhadap karyawan maupun orang lain
- 2) Mengelola konflik dengan bijak
- 3) Disiplin waktu
- 4) Berpakaian dengan sopan dan sesuai dengan ketetapan perusahaan

1.1.5 Bidang Usaha Serta Produk dan Jasa

PT Tectona Cipta Niaga adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang Konveksi, Percetakan dan Perdagangan Besar Dirintis pada tahun 1997 dan dikukuhkan sebagai badan hukum berbentuk CV pada tanggal 7 Maret 2003 dengan akta notaris R. Dewita, SH. No 002. Dan sesuai dengan perkembangan perusahaan maka pada tanggal 12 Desember 2019, No 01 dikukuhkan menjadi perusahaan berbadan hukum dalam bentuk PT dengan nama PT Tectona Cipta Niaga dengan Akta Notaris Runa Febrian, S.H., M.Kn. No. 01. Maksud dan tujuan Perusahaan adalah turut serta melakukan usaha di bidang konveksi dan layanan jasa untuk menghasilkan suatu barang yang akan dihasilkan lalu di perjual belikan melalui outlet Perusahaan. PT Tectona cipta niaga juga menerima layanan jasa yang berhubungan dengan konveksi yang nantinya akan menghasilkan suatu produk berdasarkan dari permintaan konsumen tersebut.

1.1.6 Struktur Organisasi PT Tectona Cipta Niaga

Berikut merupakan Struktur organisasi PT Tectona Cipta Niaga yang dapat dilihat pada gambar 1.2 di bawah ini:



Gambar 1.2 Struktur Organisasi PT Tectona Cipta Niaga

Sumber: Data Perusahaan (2023)

Berikut Merupakan uraian wewenang dan tanggung jawab dari masing posisi jabatan dalam struktur organisasi pada PT Tectona Cipta Niaga:

- a. Direktur
 - 1) Menetapkan Visi dan Strategi Perusahaan

- 2) Pengambilan keputusan Strategis
- 3) Pengelolaan Tim Manajemen
- b. Wakil Direktur
 - 1) Mendukung Kinerja Direktur
 - 2) Pengawasan Tim Manajemen
 - 3) Berinteraksi dengan mitra bisnis
- c. ADM dan SDM
 - 1) Pengelolaan Inventaris
 - 2) Manajemen Dokumen
 - 3) Rekrutmen dan Perekrutan
 - 4) Memastikan Perusahaan mematuhi semua peraturan dan undang-undang terkait ketenagakerjaan
- d. Manajer
 - 1) Memantau proses produksi sehari-hari
 - 2) Memastikan produk yang dihasilkan sesuai dengan standar kualitas yang ditentukan oleh Perusahaan
 - 3) Mengawasi dan mengelola sumber daya manusia, Peralatan, Bahan baku dan teknologi yang diperlukan untuk produksi
- e. Umum dan keuangan
 - 1) Memastikan pengeluaran Perusahaan tetap sesuai dengan anggaran
 - 2) Bertanggung jawab atas manajemen keuangan perusahaan, termasuk pengelolaan arus kas, pembukuan, dan laporan keuangan
 - 3) Menyusun laporan keuangan yang akurat
- f. Ka. Pemasaran
 - 1) Merancang strategi pemasaran jangka Panjang dan pendek untuk mencapai tujuan Perusahaan
 - 2) Mengidentifikasi peluang dan tren pasar
 - 3) Bertanggung jawab atas pengembangan dan pemeliharaan merek Perusahaan
- g. Ka. Pergudangan
 - 1) Mengecek bahan baku
 - 2) Mengecek barang retail

- 3) Menyimpan bahan baku
- h. Ka. *Customer Service*
- 1) Mencari cara-cara baru untuk meningkatkan layanan pelanggan dan menyesuaikan diri dengan perubahan dalam kebutuhan pelanggan
 - 2) Mencatat Pembelian Retail dan komunikasi ke gudang
 - 3) Mencatat Pesanan *By Custom* dan komunikasi ke desain lalu melakukan penagihan
- i. Ka Persiapan
- 1) Memotong dan membagi untuk sablon atau bordir
 - 2) Melengkapi bahan untuk produksi
 - 3) Memastikan produk memenuhi standar kualitas yang telah ditentukan
- j. Ka bordir
- 1) Membordir bahan
 - 2) Memastikan pesanan bordir selesai tepat waktu dan memenuhi spesifikasi pelanggan
 - 3) Mengelola tim bordir, termasuk operator mesin bordir dan karyawan terkait
- k. Ka. Jahit
- 1) Mengelola dan memimpin tim jahit, termasuk penjahit dan pemotong kain
 - 2) Memastikan produk yang dihasilkan sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan
 - 3) Mengawasi proses produksi
- l. Ka. Finishing
- 1) Menyempurnakan hasil produksi
 - 2) Memastikan bahwa produk telah mengalami proses penyetrikaan dan perapihan yang baik sehingga terlihat rapi dan siap dikirimkan ke pelanggan
 - 3) Menyusun laporan kinerja finishing
- m. Ka. Sugar Souvenir
- 1) Mengelola anggaran biaya produksi
 - 2) Menyusun laporan kinerja produksi souvenir
 - 3) Memastikan bahwa souvenir yang dihasilkan memenuhi standar kualitas yang ditetapkan oleh Perusahaan

1.2 Latar Belakang Penelitian

Di Indonesia saat ini banyak bermunculan perusahaan yang bergerak di bidang industri konveksi. Dalam perkembangannya perusahaan-perusahaan mengalami persaingan yang ketat dengan memproduksi produk sejenis. Para pelaku usaha dituntut untuk beradaptasi, mempunyai ketahanan dalam bersaing dan mampu melakukan perubahan arah dengan cepat serta memusatkan perhatiannya pada konsumen. Dalam suasana bisnis seperti sekarang ini perusahaan harus mampu menjadi mitra kerja yang handal bagi para konsumen di tengah persaingan yang semakin ketat. Industri konveksi yang dalam persaingannya yaitu mengenai produk-produk seperti kemeja, celana, baju dan lain-lain, dalam industri konveksi semuanya beracuan pada biaya bahan baku sebagai pertimbangan untuk pembuatan produk agar dapat diterima oleh Masyarakat.

PT Tectona Cipta Niaga, merupakan perusahaan dibidang Konveksi yang beroperasi dalam industri tekstil dan pakaian, perusahaan ini memiliki peran yang signifikan dalam perekonomian lokal, dalam Upaya untuk mencapai keunggulan kompetitif dan pertumbuhan berkelanjutan, perusahaan ini harus mempertimbangkan faktor-faktor kunci yang mempengaruhi kinerja organisasi, yaitu seperti Sumber daya manusia, kinerja, Budaya organisasi dan kepemimpinan pada perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia sangat berpengaruh pada suatu organisasi atau perusahaan, sumber daya manusia mempunyai peran penting sebagai penunjang kelancarannya yang utama bagi perusahaan atau instansi karena Sumber daya manusia yang berperan sebagai pelaksana dalam menjalankan sebuah roda organisasi dalam perusahaan dan membantu organisasi untuk mencapai tujuan. Maka dari itu Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Menurut Muhdar (2021:20) manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang memusatkan kepada praktik dan kebijakan, serta fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan organisasi individu dan masyarakat melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan tenaga kerja. Dengan melihat pernyataan ahli tersebut diharapkan sebuah Perusahaan harus bisa mengelola dengan baik sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi agar tercapainya tujuan

Perusahaan. Dengan melakukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik maka diharapkan kinerja karyawan akan meningkat karena potensi yang dimiliki dapat tersalurkan.

Kinerja adalah ukuran sejauh mana individu, kelompok, atau organisasi mencapai tujuan atau hasil yang diharapkan dalam suatu aktivitas atau pekerjaan. Menurut Yulianto (2020:8) mendefinisikan bahwa kinerja merupakan ukuran secara kuantitatif, kualitatif, ketepatan waktu, serta kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mengetahui sejauh mana karyawan telah melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan pada karyawan dalam kurun waktu tertentu, melihat pernyataan tersebut maka manajemen sumber daya manusia yang baik dan sesuai dengan keahlian yang dimiliki sangat penting sehingga dengan begitu sumber daya-nya dapat merasa nyaman dan tidak terbebani saat melaksanakan pekerjaannya. Untuk mendukung sumber daya manusia yang baik, maka dibutuhkan peran pemimpin yang mampu memberikan contoh dan pengenalan budaya organisasi pada Perusahaan tersebut.

Kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan dengan karakteristik tertentu sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Efektif atau tidaknya seorang pemimpin tergantung dari bagaimana kemampuannya dalam mengelola dan menerapkan pola kepemimpinannya sesuai dengan visi dan misi Perusahaan tersebut. apalagi jika pemimpin memperlakukan dan mempunyai hubungan baik dengan bawahannya maka hal tersebut akan memberikan dampak positif baik bagi kinerja perusahaannya ataupun karyawannya. Hubungan baik antara atasan dan bawahan ini sejalan dengan model kepemimpinan *Leader member exchange*. Menurut Morrow et al., (2005) *leader member exchange (LMX)* merupakan “peningkatan kualitas hubungan antara supervisi dengan karyawan akan mampu meningkatkan kerja keduanya. Namun realitasnya, hubungan antara karyawan dan supervisi dapat dikelompokkan pada dua hubungan yaitu hubungan yang baik dan hubungan yang buruk. Hubungan yang baik akan menciptakan kepercayaan karyawan, sikap positif, dan loyalitas, namun hubungan yang buruk akan berpengaruh sebaliknya.

Budaya Organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi, atau norma yang telah lama berlaku. Disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan

masalah-masalah organisasinya (Sutrisno 2019). Budaya organisasi juga disebut budaya Perusahaan, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang relatif lama berlakunya, dianut Bersama oleh para anggota organisasi (Karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi (Perusahaan). Dengan adanya budaya organisasi ini diharapkan dapat menjadi sebuah hal positif yang mampu mengarahkan sumber daya pada organisasi atau Perusahaan kearah yang benar.

Dalam mengukur kinerja karyawanya PT Tectona cipta niaga menggunakan pengukuran kinerja berdasarkan Benchmark jam kerja yaitu 100 jam kerja setiap bulan. Berdasarkan riset yang dilakukan oleh cahyana (2015), pencatatan absensi pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Informasi yang mendalam dan terperinci mengenai kehadiran seorang pegawai dapat menentukan prestasi kerja seseorang, gaji, produktivitas, dan kemajuan instansi. Dalam penerapan sistem absensi elektronik itu sebenarnya tidak langsung dalam Upaya peningkatan kinerja karyawan, maka dari itu diperlukan alat untuk menunjang disiplin kerja dengan menggunakan sistem absensi elektronik tersebut menjadi lebih praktis, data-data nya lebih jelas dan menghindari resiko kecurangan absen yang sangat rawan sekali. Melalui cara ini, PT Tectona Cipta niaga akan dapat mengidentifikasi kinerja karyawan tersebut. Hasil akhir pada jam kerja karyawan tersebut akan dihitung dan dikategorikan menggunakan range scoring dengan kategori baik, sedang dan rendah.

TABEL 1.1
KRITERIA PENILAIAN KINERJA KARYAWAN

RANGE SCORING (%)		
MIN	MAX	KATEGORI
95	>95	BAIK
80	94	SEDANG
0	79	RENDAH

Sumber: HRD PT Tectona Cipta Niaga (2023)

Sistem Penilaian Kinerja karyawan merupakan alat penting dalam mengukur produktivitas dan kontribusi mereka terhadap perusahaan. dengan kategori baik, karyawan yang menunjukkan kinerja unggul secara konsisten akan diakui dan mungkin mendapatkan insentif tambahan. kategori sedang digunakan untuk karyawan yang

memenuhi harapan dasar perusahaan, sementara kategori rendah memerlukan perhatian ekstra untuk meningkatkan kinerja mereka

Berdasarkan sistem penilaian kinerja karyawan di PT Tectona Cipta niaga, Perusahaan ini mengkategorikan penilaian kinerja karyawan berdasarkan jam kerja, dapat dilihat pada tabel diatas, karyawan dengan jam kerjanya melebihi 95 jam dalam satu bulan, itu termasuk kategori baik. Karyawan dengan jam kerja 80-94 dalam satu bulan itu termasuk kategori sedang. Dan karyawan dengan jam kerja 0-79 jam dalam satu bulan itu termasuk kategori rendah.

TABEL 1.2
KINERJA KARYAWAN PERIODE 2022

BAGIAN	KATAGORI			JUMLAH KARYAWAN
	Baik	Sedang	Rendah	
Adm	7			7
Ass. RT	2			2
Bordir	11		1	12
Finishing	14		1	15
Gudang	2			2
Jahit Kaos	7		1	8
Jahit Kemeja	19	2	2	23
Office Boy	1			1
Persiapan	6		2	8
Sablon	2			2
Security	3			3
Tk. Tectona	1			1
TOTAL	75	2	7	84

Sumber: HRD PT Tectona Cipta Niaga (2023)

Berdasarkan data hasil kinerja karyawan PT Tectona Cipta Niaga yang didapatkan dari bagian HRD, dapat dilihat bahwa jumlah karyawan PT Tectona Cipta Niaga pada tahun 2022 sebanyak 84 orang. rata-rata karyawan PT Tectona sudah memenuhi standar jam kerja yaitu 95 jam yang dikategorikan termasuk dalam kategori baik. dari jumlah tersebut 75 karyawan termasuk dalam kategori baik, 2 karyawan termasuk dalam kategori sedang dan 7 karyawan termasuk dalam kategori rendah. dalam setiap organisasi, tidak bisa dihindari bahwa ada sebagian kecil karyawan yang masih berkinerja di bawah rata-rata, hal ini adalah tantangan yang perlu perusahaan hadapi. penanggung jawab pastinya

terus mendorong inovasi dalam proses kerja dan mengidentifikasi cara-cara untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas yang dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan seiring berjalanya waktu.

Untuk mendukung penelitian ini, Peneliti menyebarkan beberapa pertanyaan pra kuesioner yang disebarkan kepada karyawan PT Tectona cipta niaga untuk mengetahui bagaimana kinerja yang diterapkan oleh Perusahaan, dan bagaimana kinerja pada karyawan PT Tectona Cipta Niaga. Berikut merupakan hasil dari pra kuesioner yang diisi oleh 30 (tiga puluh) orang karyawan PT Tectona Cipta Niaga yang dapat dilihat pada tabel 1.3 sebagai berikut:

TABEL 1.3
PRA KUESIONER KINERJA

No	Pertanyaan	Jawaban Responden				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Saya mengerjakan seluruh pekerjaan yang diberikan kepada saya		3,3%	16,7%	53,3%	26,7%
2	Saya dapat meminimalisir tingkat kesalahan yang dapat terjadi ketika bekerja		3,3%	13,3%	46,7%	36,7%
3	Saya bekerja sesuai waktu yang telah ditetapkan oleh Perusahaan		3,3%	26,7%	30%	40%
4	Saya memahami pentingnya hadir tepat waktu di tempat kerja			13,3%	60%	26,7%
5	Saya berusaha menjalin kerjasama dengan anggota satuan kerja lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi perusahaan			6,7%	60%	33,3%

Sumber: Data olahan Peneliti (2023)

Berdasarkan hasil Pra-kuesioner mengenai kinerja terhadap 30 responden karyawan PT Tectona Cipta Niaga dapat dilihat bahwa masih ada responden yang memberikan respon tidak setuju dan kurang setuju terhadap pernyataan pada 5 (lima)

kolom tersebut. hal ini menunjukkan bahwa masih adanya permasalahan organisasi dan kinerja karyawan masih belum maksimal

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain kualitas sdm adalah Kepemimpinan model *Leader Member Exchange* (LMX) karena jika pemimpinnya memiliki hubungan baik dengan bawahannya memberikan dampak positif kepada peningkatan kinerja pekerja. Dalam kuesioner menggunakan skala likert yang terdiri dari lima pilihan jawaban. Pada tabel di bawah ini ada beberapa pernyataan pra kuesioner yang digunakan penulis untuk melihat bagaimanakah kondisi kepemimpinan model *Leader Member Exchange* (LMX) yang diterapkan oleh PT Tectona Cipta Niaga dan bagaimana kondisi saat ini tentang *Leader Member Exchange* yang ada pada tabel 1.4 sebagai berikut:

TABEL 1.4
PRA KUESIONER *LEADER MEMBER EXCHANGE*

No	Pertanyaan	Jawaban Responden				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Saya merasa pemimpin saya selalu mendukung perkembangan dan pertumbuhan saya		10%	36,7%	30%	23,3%
2	Saya menghormati pengetahuan atasan saya dan kompetensinya dalam pekerjaan		3,3%	33,3%	46,7%	16,7%
3	Saya memiliki tingkat kepercayaan tinggi terhadap pemimpin saya		6,7%	23,3%	43,3%	26,7%
4	Saya sangat terkesan dengan pengetahuan atasan saya mengenai pekerjaannya		3,3%	30%	40%	26,7%
5	Atasan saya mempertahankan (membela) pekerjaan saya, meskipun itu pembelaan terhadap seorang yang lebih tinggi darinya		6,7%	23,3%	50%	20%

Sumber: Data olahan Peneliti (2023)

Berdasarkan hasil pra-kuesioner mengenai *Leader Member Exchange* terhadap 30 responden karyawan PT Tectona Cipta Niaga tersebut menunjukkan bahwa *Leader Member Exchange* di perusahaan sudah cukup baik. Dapat dilihat bahwa PT Tectona Cipta Niaga telah menerapkan *Leader Member Exchange*, Di mana responden memilih sangat setuju dan setuju terhadap pernyataan sebesar 70%. Namun masih terdapat beberapa yang

memilih tidak setuju dan kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat sedikit permasalahan pada pernyataan sikap atasan memberikan perhatian yang memadai (Mendukung perkembangan, Menghormati pengetahuan atasan, Kepercayaan, terkesan dengan pengetahuan, dan mempertahankan pekerjaan) terhadap karyawan dalam penerapan *Leader Member Exchange* di PT Tectona Cipta Niaga.

Selain yang telah dijelaskan sebelumnya Budaya organisasi juga mempunyai dampak terhadap kinerja pegawai maupun Perusahaan. Maka dari itu peneliti juga menyebarkan beberapa pernyataan pra kuesioner yang disebarkan kepada karyawan PT Tectona Cipta Niaga yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana budaya organisasi yang diterapkan. Berikut merupakan pernyataan yang telah diisi oleh 30 (tiga puluh) karyawan PT Tectona Cipta Niaga yang dapat dilihat pada tabel 1.5 sebagai berikut:

TABEL 1.5
PRA KUESIONER BUDAYA ORGANISASI

No	Pertanyaan	Jawaban Responden				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Perusahaan Mendorong Karyawannya untuk berpikir Kreatif dan Inovatif			16,7%	60%	23,3%
2	Perusahaan menetapkan kerja lembur untuk menyelesaikan target kerja			3,3%	66,7%	30%
3	Perusahaan membuat berbagai kebijakan yang membuat karyawan merasa aman dalam bekerja			6,7%	60%	33,3%

Sumber: Data Olahan Peneliti (2023)

Berdasarkan dari hasil pra kuesioner tentang budaya organisasi terhadap 30 responden, menunjukkan bahwa budaya organisasi di PT Tectona Cipta Niaga cukup tinggi, dikarenakan mayoritas responden memilih setuju dan sangat setuju. Namun masih terdapat juga beberapa responden yang memilih kurang setuju terhadap pernyataan pra kuesioner. hal ini memperlihatkan masih ada kekurangan budaya organisasi di PT Tectona Cipta Niaga.

Untuk mendukung penelitian ini penulis juga melakukan wawancara tentang kondisi yang ada di Perusahaan mengenai *Leader Member Exchange*, Budaya Organisasi

dan kinerja karyawan di Perusahaan PT Tectona Cipta Niaga dengan didapatkan data wawancara yang dapat dilihat pada tabel 1.6 sebagai berikut:

TABEL 1.6
WAWANCARA

No	Pertanyaan	jawaban
1.	Bagaimana Implementasi kinerja karyawan di Perusahaan anda. Apakah sudah memuaskan hasilnya dan apakah ada rencana untuk meningkatkan kinerja Perusahaan.	Implementasi kinerja karyawan PT Tectona Cipta Niaga belum merujuk dalam kata memuaskan, tetapi Perusahaan sudah membuat progress yaitu membuat project baru yang dimana project tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja Perusahaan tersebut.
2.	Apakah <i>Leader member exchange</i> dan budaya Perusahaan mempengaruhi kinerja di Perusahaan ini	Di PT Tectona Cipta Niaga, <i>Leader Member Exchange</i> dan budaya Perusahaan sangat berpengaruh pada kinerja Perusahaan, salah satunya yaitu dalam nama nya <i>leader</i> harus memberikan contoh dan penerapan slogan pada Perusahaan yaitu <i>Strong, Solid dan Elegant</i> untuk meningkatkan kinerja karyawan di Perusahaan
3.	Apakah ada yang perlu dikembangkan dari <i>Leader member exchange</i> dan budaya organisasi di Perusahaan saudara.	Banyak faktor yang perlu dikembangkan dari budaya organisasi itu sendiri, yaitu perlu adanya peningkatan dalam kedisiplinan dan internalisasi mengenai Slogan pada Perusahaan
4.	Bagaimana implementasi kepemimpinan <i>Leader Member Exchange (LMX)</i> di Perusahaan menurut 3 dimensi berikut 1. <i>Respect</i> 2. <i>Trust</i> 3. <i>Obligation</i>	Berdasarkan hasil wawancara menunjukan bahwa implementasi dari dimensi LMX sebagai berikut: 1. Di perusahaan kami Implementasi sikap <i>respect</i> dari atasan adalah berkaitan dengan pemimpin mendukung perkembangan dan pemberian upah karyawan, karena mayoritas karyawan mendapatkan Kompensasi karyawan dapat memberikan keluhan mengenai hal itu sehingga dapat dikaji ulang oleh Perusahaan 2. Di perusahaan kami implementasi sikap <i>trust</i> dari atasan adalah memberikan

		<p>contoh yang terbaik untuk karyawan sehingga secara tidak langsung karyawan akan percaya pada kepemimpinan tersebut</p> <p>3. Di perusahaan kami implementasi <i>obligation</i> adalah bawahan melakukan kesalahan yang masih dapat ditoleransi maka dapat diperbaiki dan memberikan arahan agar hati-hati terhadap kesalahan yang dilakukannya</p>
--	--	---

Sumber: Data hasil wawancara (2023)

Berdasarkan hasil pra kuesioner yang melibatkan responden karyawan dan wawancara dengan Manager dan owner PT Tectona Cipta Niaga, ditemukan bahwa pemahaman tentang *Leader Member Exchange* dan Budaya Organisasi sangat penting dikaji ulang dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Tectona Cipta Niaga. sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian pengaruh *Leader Member Exchange* dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan PT Tectona Cipta niaga

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian dan fokus penelitian yang sudah diuraikan diatas, permasalahan yang dapat diteliti dalam penelitian ini adalah

- a. Bagaimana *Leader Member Exchange* pada PT Tectona Cipta Niaga?
- b. Bagaimana Budaya Organisasi pada PT Tectona Cipta Niaga?
- c. Bagaimana Kinerja Karyawan pada PT Tectona Cipta Niaga?
- d. Bagaimana pengaruh *Leader Member Exchange* dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan PT Tectona Cipta Niaga secara parsial maupun simultan.?

1.4 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui Bagaimana *Leader Member Exchange* pada PT Tectona Cipta Niaga
- b. Untuk mengetahui Bagaimana Budaya Organisasi pada PT Tectona Cipta Niaga
- c. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT Tectona Cipta Niaga
- d. Untuk mengetahui pengaruh *Leader Member Exchange* dan Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Tectona Cipta Niaga

1.5 Kegunaan Penelitian

Manfaat penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu, manfaat ilmu pengetahuan (teoritis) dan kegunaan pelaksanaan secara luas (Praktis)

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam ilmu pengetahuan pada bidang sumber daya manusia (SDM) khususnya yang berkaitan dengan *Leader Member Exchange*, Budaya organisasi, dan kinerja karyawan.

1.5.2 Manfaat Praktis

a. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan mengenai *Leader Member Exchange*, Budaya organisasi dan memberikan kemampuan untuk menganalisis kinerja pada Perusahaan dengan teori-teori konsep yang sudah dipelajari

b. Bagi PT Tectona Cipta Niaga

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam bentuk pemikiran dan masukkan kepada PT Tectona Cipta Niaga

1.6 Waktu dan periode Penelitian

Nama Perusahaan	: PT Tectona Cipta Niaga
Alamat	:JL.Cikupa Bobojong RT. 01 RW. 07, Bojongmangu Kecamatan Pameungpeuk, Bandung, Jawa Barat (40376)
Objek Penelitian	: Karyawan PT Tectona Cipta Niaga
Waktu Penelitian	: Oktober s.d. Januari 2023

1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika Penulisan bertujuan untuk memberikan gambaran awal mengenai penelitian skripsi yang dilakukan, maka Adapun sistematika penulisan dalam Menyusun penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang pendahuluan yang terdiri dari latar belakang penelitian, fokus penelitian, identifikasi masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan teori yang berkaitan penelitian yaitu *Leader Member Exchange*, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan. Pada bab ini juga berisikan sub bab penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai referensi dalam proses pengerjaan yang meliputi skripsi, jurnal nasional, dan jurnal internasional. Kerangka pemikiran juga terdapat pada bab ini

yang gunanya agar mempermudah jalan pola pikir penelitian dalam menyelesaikan penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan metode penelitian yang terdiri dari jenis penelitian, variable operasional, skala pengukuran, proses penelitian, populasi, sampel, Teknik pengumpulan data, uji validitas, uji reliabilitas, Teknik analisis data, serta uji hipoteses sehingga dapat menjawab masalah penelitian.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai gambaran umum objek penelitian, pembahasan hasil penelitian dan analisis dari hasil penelitian yang telah dilakukan pada objek penelitian yaitu PT Tectona Cipta Niaga.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan mengenai kesimpulan dari hasil pembahasan penelitian dan saran dari peneliti bagi perusahaan maupun peneliti selanjutnya.