

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Industri tekstil di Kota Bandung mengalami perkembangan pesat dalam beberapa tahun terakhir. Hal ini ditandai dengan peningkatan jumlah perusahaan tekstil dan produktivitas industri. Peningkatan ini membawa dampak positif bagi perekonomian lokal, namun juga memicu persaingan yang semakin ketat di antara para pelaku usaha. Di tengah ketatnya persaingan ini, para pelaku usaha tekstil di Kota Bandung dituntut untuk terus berinovasi dan meningkatkan kinerjanya agar dapat bersaing di pasar global maupun domestik. Salah satu faktor penting yang menentukan kinerja perusahaan adalah kinerja karyawan.

Kinerja karyawan yang optimal merupakan kunci utama bagi perusahaan tekstil di Kota Bandung untuk mencapai tujuannya, seperti meningkatkan profitabilitas, memperluas pangsa pasar, dan meningkatkan kepuasan pelanggan. Karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang mumpuni, termotivasi untuk bekerja keras, dan memiliki kerjasama yang baik dengan rekan kerjanya, akan menghasilkan produk yang berkualitas tinggi dan memberikan pelayanan yang memuaskan kepada pelanggan. Sebaliknya, kinerja karyawan yang rendah dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan dan berakibat pada kerugian finansial. Karyawan yang tidak memiliki pengetahuan dan keterampilan yang mumpuni, tidak termotivasi untuk bekerja keras, dan tidak memiliki kerjasama yang baik dengan rekan kerjanya, akan menghasilkan produk yang

berkualitas rendah dan memberikan pelayanan yang tidak memuaskan kepada pelanggan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi para pelaku usaha tekstil di Kota Bandung.

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Perusahaan Tekstil dan Tenaga Kerja di Kota Bandung (2022)**

No	Kategori	Jumlah
1	Perusahaan tekstil	318
2	Tenaga Kerja	112.000

Sumber: Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Bandung

Pada Tabel 1.1, data menunjukkan tingginya aktivitas industri tekstil di Kota Bandung. Dengan lebih dari 300 perusahaan tekstil, industri ini menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar, mencapai 112.000 orang pada tahun 2022. Fakta ini mengindikasikan bahwa industri tekstil merupakan salah satu penyedia lapangan pekerjaan yang signifikan di Kota Bandung.

**Tabel 1.2**  
**Kontribusi industri tekstil terhadap pdb kota bandung (2022)**

Aspek	Nilai	Presentase
Kontribusi PDB Industri Tekstil	Rp 2 Triliun	12%
Pendapatan Pajak Industri Tekstil	Rp 1,2 Triliun	-
Produk Domestik Bruto (PDB) Kota Bandung	Rp 16,8 Triliun	100%

Sumber: Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Bandung

Data pada Tabel 1.2 semakin memperkuat peran penting industri tekstil bagi Kota Bandung. Kontribusi industri tekstil terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) Kota Bandung mencapai 12% pada tahun 2022. Angka ini menunjukkan bahwa industri tekstil merupakan salah satu sektor penggerak utama perekonomian di daerah tersebut. Selain itu, pajak yang dihasilkan oleh industri tekstil juga terbilang besar, yakni mencapai Rp. 1,2 triliun pada tahun 2022. Pajak

ini menjadi sumber pendapatan penting bagi pemerintah Kota Bandung yang dapat digunakan untuk pembangunan daerah dan peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Industri tekstil di Jawa Barat, termasuk di wilayah Cicalengka, Bandung, mengalami perkembangan yang sangat dinamis. Di satu sisi, industri ini menunjukkan pertumbuhan yang sangat positif, yang terlihat dari peningkatan jumlah perusahaan tekstil serta peningkatan produktivitas industri. Kemajuan ini tidak hanya memberikan dampak positif bagi perekonomian lokal dengan menciptakan lapangan kerja dan menumbuhkan peluang usaha baru, tetapi juga memperkuat posisi industri tekstil sebagai salah satu sektor vital dalam ekonomi daerah. Namun, perkembangan pesat ini juga diiringi dengan meningkatnya persaingan yang semakin intens di antara pelaku usaha. Persaingan ini semakin ketat seiring dengan perkembangan teknologi yang cepat, perubahan tren pasar yang dinamis, serta munculnya pelaku usaha baru yang menambah kompleksitas pasar.

Sebagai salah satu perusahaan tekstil yang terletak di Cicalengka, Bandung, PT Samsan Intertex dihadapkan pada situasi pasar yang sangat dinamis dan penuh tantangan ini. Mempertahankan daya saing di tengah ketatnya persaingan menjadi kunci utama untuk memastikan keberhasilan dan keberlanjutan perusahaan di masa depan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk terus berinovasi dan meningkatkan kinerjanya. Berikut ini adalah beberapa nama-nama pabrik tekstil yang beroperasi di Provinsi Jawa Barat, yang dapat dilihat pada Tabel 1.3.

**Tabel 1.3**  
**Daftar nama pabrik tekstil di Jawa Barat**

No	Nama Pabrik	Alamat	Jenis Produksi	Tahun Berdiri
1	PT. Indoatex Tbk	Jl. Raya Bekasi No.KM 47, Bekasi, Jawa Barat	Benang, Kain,	1978
2	PT. Unitex International	Jl. Raya Cikopo-Purwakarta Km. 7, Purwakarta, Jawa Barat	Garmen	1983
3	PT. Apparel Group	Jl. Raya Karawang Timur No.KM 15, Karawang, Jawa Barat	Garmen	1990
4	PT. Pan Brothers Tbk	Jl. Raya Pantura No.KM 12, Subang, Jawa Barat	Garmen	1973
5	PT. Texmaco	Alamat: Jl. Cirebon-Indramayu Km. 11, Cirebon, Jawa Barat	Benang, Kain	1970
6	PT. Sritex Tbk	Jl. Solo-Sukoharjo Km. 12, Sukoharjo, Jawa Barat	Benang, Kain	1966
7	PT. Trijaya Adiwarna Tbk	Jl. Tegal-Brebes Km. 10, Tegal, Jawa Barat	Garmen	1978
8	PT. Pan Brothers Tbk	Alamat: Jl. Raya Pantura KM 12, Blanejat, Subang, Jawa Barat	Garmen	1973
9	PT. Sing Wealth Textiles	Jl. Raya Majalengka - Jatiwangi, Dawuan, Kabupaten Majalengka,	Benang dan Kain	1997
10	PT. Leetex Garment Indonesia	Jl. Raya Majalengka - Jatiwangi, Dawuan, Kabupaten Majalengka, Jawa Barat 45451	Garmen	1998
11	PT. Gistex Garment	Jl. Raya Majalengka - Jatiwangi, Dawuan, Kabupaten Majalengka,	Garmen	2001
12	PT Sansan Saudaratex Jaya 9	Jl. Gubernur Sewaka No.100, Kec. Indihiang, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat 46123	Tekstil	1978

Sumber : Kementerian Perindustrian

Berdasarkan Tabel 1.3, terdapat berbagai pabrik tekstil yang tersebar di Jawa Barat dengan beragam jenis produksi seperti benang, kain, dan garmen. Pabrik-pabrik ini berdiri pada tahun yang berbeda-beda, mulai dari tahun 1966 hingga 2001. Sebagian besar pabrik terletak di wilayah strategis seperti Bekasi, Purwakarta, Karawang, dan Subang. Contohnya, PT. Indoatex Tbk yang berdiri sejak tahun 1978 dan berlokasi di Bekasi memproduksi benang dan kain,

sedangkan PT. Pan Brothers Tbk yang terletak di Subang dan berdiri sejak tahun 1973 memproduksi garmen. Tabel ini menunjukkan penyebaran industri tekstil di Jawa Barat serta variasi dalam jenis produksi dan tahun berdirinya.

**Tabel 1.4**  
**Nama Pabrik Tekstil di Kota Bandung**

No	Nama Pabrik	Alamat	Jenis Produksi	Tahun Berdiri
1	PT.Kahatex	Jl.Raya Rancaekek KM. 23-24, Rancaekek, Bandung	Kain	1979
2	PT.Bandung Sakura Textile Mills	Jl.Raya Dayeuhkolot No.33, t, Bandung	Kain	1972
3	PT.Primayudha Mandirijaya	Jl. Raya Dayeuhkolot No.12-14, Dayeuhkolot, Bandung	Kain Rajut	1995
4	PT. Sinar Pantasari	Jl. Raya Cibeunying Kaler No.123, , Bandung	Kain	1982
5	PT. Indonesia Knitting Factory (IKF)	Jl. Raya Dayeuhkolot No. 52-53, Dayeuhkolot, Bandung	Pakaian Jadi	1969

Sumber : Kementerian Perindustrian

Berdasarkan Tabel 1.4, di Kota Bandung terdapat beberapa pabrik tekstil dengan berbagai jenis produksi yang beragam, seperti kain, kain rajut, dan pakaian jadi. Pabrik-pabrik ini tersebar di berbagai lokasi di Bandung, seperti Rancaekek dan Dayeuhkolot. PT. Kahatex, misalnya, terletak di Jl. Raya Rancaekek dan telah berdiri sejak tahun 1979 dengan fokus produksi kain. Sementara itu, PT. Indonesia Knitting Factory (IKF) adalah pabrik yang paling lama berdiri, didirikan pada tahun 1969 dan memproduksi pakaian jadi. Tabel ini memberikan gambaran tentang keberadaan dan kontribusi industri tekstil di Kota Bandung dari segi jenis produksi dan sejarah berdirinya pabrik-pabrik tersebut.

**Tabel 1.5**  
**Nama Pabrik Tekstil di Cicalngka**

No	Nama Pabrik	Alamat	Jenis Produksi	Tahun Berdiri
1	PT. Inti Teksurindo Megah	.Raya Cicalengka No.21, Cicalengka, Kabupaten Bandung,	Kain Tekstil	1992
2	PT. Argo Manunggal Triasta	Jl. Raya Cicalengka No.2, Cicalengka, Kabupaten Bandung,	Kain Denim	1992
3	PT. Riki Putra Globalindo	Jl. Raya Cicalengka No.22, Cicalengka, Kabupaten	Kain Tekstil	1995
4	PT. Samsan Intertex	Jl. Raya Cijapati, Cicalengka, Kabupaten Bandung, Jawa Barat	Kain Tekstil	1972

Sumber : Kementerian Perindustrian

Berdasarkan Tabel 1.3, 1.4 dan 1.5 dapat dilihat bahwa Industri tekstil di Jawa Barat, khususnya di Bandung dan Cicalengka, menjadi roda penggerak ekonomi regional yang penting. Hal ini ditunjukkan oleh persebaran pabrik tekstil yang merata dan keberadaan perusahaan besar

Karyawan yang kompeten meningkatkan produktivitas dan efisiensi, menghasilkan produk tekstil berkualitas tinggi dengan harga yang kompetitif. Hal ini ultimately berdampak pada peningkatan keuntungan perusahaan dan daya saing industri tekstil Jawa Barat di kancah nasional dan internasional.

PT Samsan Intertex Cicalengka merupakan salah satu perusahaan yang beroperasi di sektor tekstil, memahami pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan menjadi sangat relevan untuk memperkuat daya saing perusahaan. industri tekstil yang kompetitif memerlukan adaptasi dan peningkatan kinerja karyawan yang berbasis pada pendekatan manajemen strategik, menjadikan perusahaan dapat tetap bertahan dan berkembang (Astuti, *et al* 2021).

**Tabel 1.6**  
**Tren Kinerja Karyawan PT. Samsan Intertex Cicalengka (2020-2022)**

Tahun	Tingkat Absensi	Tingkat Turnover (%)	Jumlah Karyawan Keluar	Rata-rata Produktivitas (Unit/Jam)
2020	5	10	50	10
2021	7	12	62	9
2022	10	15	77	8

Sumber : Sumber data PT.Samsan Intertex Cicalengka

Berdasarkan Tabel 1.6 diatas dapat dilihat penurunan kinerja karyawan ini dikhawatirkan dapat berakibat pada menurunnya daya saing PT. Samsan Intertex Cicalengka di pasar global. Oleh karena itu, perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan agar perusahaan dapat mencapai tujuannya.

Untuk mengetahui posisi PT. Samsan Intertex Cicalengka dibandingkan dengan industri tekstil secara keseluruhan, berikut adalah data tingkat absensi, turnover, dan produktivitas karyawan di industri tekstil nasional bisa di lihat pada tabel 1.7 sebagai berikut:

**Tabel 1.7**  
**Presentase Sistem Penilaian Kinerja Karyawan PT.Samsan Intertex Cicalengka**

Kategori	Nilai	Keterangan
A	91- 100	Sangat Baik
B	81- 90	Baik
C	61–80	Cukup
D	41–60	Kurang
E	<40	Kurang Sekali

Sumber : Sumber data PT.Samsan Intertex Cicalengka

Tabel 1.7 di atas menjelaskan klasifikasi penilaian kinerja. Nilai tertinggi adalah 91-100% dengan klasifikasi sangat baik, diikuti oleh nilai 81-90% dengan klasifikasi baik. Selanjutnya, nilai 61-80% diklasifikasikan sebagai cukup, nilai 41-60% sebagai kurang, dan nilai di bawah 40% sebagai kurang sekali.

**Tabel 1.8**  
**Hasil Rekapitulasi Kinerja Karyawan PT.Samsan Intertex Cicalengka**  
**Tahun 2020-2023**

Tahun	Angka	Predikat	Nilai
2020	75.26	C	Cukup
2021	82,36	B	Baik
2022	80,68	B	Baik
2023	74.52	C	Cukup

Sumber : Sumber data PT.Samsan Intertex Cicalengka

Berdasarkan Tabel 1.8 di atas, analisis kinerja karyawan PT. Samsan Intertex Cicalengka selama periode 2020-2023 menunjukkan gambaran yang menarik. Nilai rata-rata kinerja selama empat tahun adalah 77,94, yang termasuk dalam kategori Baik. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara keseluruhan berada pada level yang positif.

Fluktuasi nilai terlihat dari tahun ke tahun, dengan nilai tertinggi dicapai pada tahun 2021 (82,36) dan nilai terendah pada tahun 2023 (74,52). Penurunan nilai pada tahun 2023 perlu ditelaah lebih lanjut untuk memahami penyebabnya. Predikat kinerja karyawan juga mengalami perubahan, dengan predikat Baik diraih pada tahun 2021 dan 2022, serta predikat Cukup pada tahun 2020 dan 2023. Perubahan predikat ini menunjukkan perlunya peningkatan konsistensi kinerja karyawan. Kinerja karyawan secara keseluruhan masih tergolong Baik, menunjukkan potensi besar bagi karyawan PT. Samsan Intertex Cicalengka untuk berkembang.

Prasurvei terhadap 30 karyawan PT. Samsan Intertex dilakukan dengan menyebarkan kuesioner untuk memperkuat penelitian ini. Survei ini menggunakan dimensi yang dikemukakan oleh Shao dan Wang (2022:7), yaitu kualitas hasil

kerja, kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu, inisiatif, dan kemampuan bekerja tanpa pengawasan. Hasil prasurvei akan disajikan dalam tabel berikut ini:

**Tabel 1.9**  
**Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan PT.SAMSAN INTERTEX**  
**CICALENGKA**

No	Dimensi	Frekuensi Jawaban					Jumlah Skor	Rata -Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1	Kualitas	1	3	6	9	11	74	2,47
2	Kuantitas	2	3	7	8	10	79	2,63
3	Ketepatan	8	9	8	3	2	108	3,60
4	Inisiatif	7	10	7	4	2	106	3,53
5	Bekerja tanpa pengawasan	6	11	8	3	2	106	3,53
<b>Skor rata--rata kinerja karyawan</b>								<b>2,95</b>

Sumber: Hasil olah data kuisioner pra survey 2024

Berdasarkan Tabel 1.9, Kinerja Karyawan pada PT.Samsan Intertex mempunyai skor rata-rata 2,95. Adapun dimensi kinerja yang masih di bawah rata-rata secara umum yaitu dimensi kualitas kerja mendapatkan rata-rata 2,47 dan dimensi kuantitas kerja mendapatkan rata-rata 2,63. Hal tersebut sejalan dengan hasil wawancara bersama dengan Bapak Jubaedi sebagai HR di PT. Samsan Intertex pada tanggal 5 Mei 2024, yang mengungkapkan, "Masih banyak karyawan yang belum memiliki kualitas kerja yang diharapkan, serta kuantitas kerja yang perlu ditingkatkan. Meskipun inisiatif, tanggung jawab, dan kerjasama sudah cukup baik, masih ada ruang untuk peningkatan agar dapat mencapai kinerja yang lebih optimal secara keseluruhan

Kinerja secara umum dapat dipahami sebagai besarnya kontribusi yang diberikan karyawan terhadap kemajuan dan perkembangan di lembaga tempat kerja. Menurut Lussier dan Hendon (2022) mereka mendefinisikan kinerja karyawan sebagai kontribusi produktif karyawan terhadap tujuan organisasi

melalui pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja diukur dengan standar seperti kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan biaya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, baik berasal dari diri sendiri maupun yang berasal dari lingkungan perusahaan tempat karyawan bekerja. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dianggap dominan mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan

Berdasarkan hasil wawancara pra-survei dan penelitian dari para ahli, beberapa faktor utama yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai telah diidentifikasi. Armstrong dan Taylor (2020) menekankan bahwa kompetensi kerja, yang mencakup keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan, adalah faktor kunci yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan skor rata-rata yang tinggi. Daft (2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan, dengan dimensi seperti inovasi, komunikasi, motivasi, dan pengendalian, juga memiliki hubungan positif dengan peningkatan kinerja, sebagaimana dibuktikan oleh skor rata-rata kepemimpinan yang signifikan. Noe et al. (2020) mengidentifikasi bahwa disiplin kerja, yang meliputi ketaatan terhadap aturan, waktu, dan tanggung jawab, adalah faktor penting dalam kinerja pegawai, dengan skor rata-rata disiplin kerja yang menunjukkan pengaruh positif terhadap efektivitas kerja. Hofstede (2020) menyoroti peran budaya organisasi, yang mencakup nilai-nilai, norma, dan praktik yang mengarahkan perilaku pegawai, dalam meningkatkan kinerja, dengan skor rata-rata yang mendukung pentingnya budaya organisasi dalam mencapai hasil kinerja yang optimal.

Pra-survei dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 karyawan PT. Samsan Intertex secara acak untuk mengidentifikasi variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Hasil dari kuesioner pra-survei ini akan menunjukkan faktor-faktor yang diduga memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di PT. Samsan Intertex.

**Tabel 1.10**  
**Hasil Pra Survey Faktor-faktor Yang Di Duga Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Samsan Intertex**

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Kompetensi Kerja	Motif	9	9	2	7	5	104	3,47
	Watak	7	13	1	4	5	103	3,43
	Konsep Diri	11	5	1	9	4	100	3,33
	Pengetahuan	7	6	15	1	0	106	3,53
	Kemampuan	9	7	8	1	5	104	3,47
Skor Rata-rata Kompetensi Kerja								3,45
Kepemimpinan	Inovator	4	6	7	8	5	86	2,87
	Komunikator	8	9	7	4	2	107	3,57
	Motivator	9	8	7	5	1	109	3,63
	Kontroler	5	7	6	9	3	79	2,64
Skor Rata-rata Kepemimpinan								3,18
Disiplin Kerja	Taat aturan waktu	4	15	5	2	2	101	3,61
	Taat aturan Perusahaan	15	6	4	2	3	118	3,93
	Taat aturan Perilaku	6	4	5	2	13	102	3,4
	Taat aturan lain	9	8	7	1	5	104	3,47
Skor Rata-rata Disiplin Kerja								3,6
Budaya Organisasi	Inovasi dan Pengambilan Resiko	2	4	6	12	6	74	2,47
	Memperhatikan Detail	3	5	7	10	5	81	2,70

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
	Orientasi Pada Tim	8	10	5	4	3	106	3,53
	Keagresifan	1	3	8	12	6	71	2,37
	Stabilitas	2	8	6	5	2	107	3,57
Skor Rata-rata Budaya Organisasi								2.92

Sumber: Hasil Olah Data Kuisioner Pra-Survey 2024

Berdasarkan Tabel 1.10, pra-survei menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan dan Budaya Organisasi memiliki skor terendah, masing-masing 3,18 dan 2,92, yang belum memenuhi standar. Ini menandakan bahwa kedua variabel ini perlu diperbaiki oleh manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Kepemimpinan adalah proses yang melibatkan berbagai dimensi penting, termasuk Inovator, Komunikator, Motivator, dan Kontroler, yang secara langsung memengaruhi efektivitas dan kinerja sebuah organisasi. Seorang pemimpin yang efektif tidak hanya mampu menginovasikan ide-ide baru dan berkomunikasi dengan jelas, tetapi juga mampu memotivasi timnya dan mengontrol jalannya operasional organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Northouse, 2021:45). Hasil pra-survei pada Tabel 1.8 mengevaluasi dimensi-dimensi kepemimpinan di PT. Samsan Intertext.

**Tabel 1.11**  
**Hasil Pra Survey Kepemimpinan di PT.Samsan Intertex**

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Kepemimpinan	Inovator	4	6	7	8	5	86	2,87
	Komunikator	8	9	7	4	2	107	3,57
	Motivator	9	8	7	5	1	109	3,63
	Kontroler	3	6	8	10	3	79	2,64
<b>Skor Rata-rata Kepemimpinan</b>								<b>3,18</b>
Jumlah Skor = Jumlah Frekuensi x Nilai Tiap Skor								
Rata-rata = Jumlah Skor x Jumlah Karyawan								

Sumber: hasil olah data kuisioner Pra-Survey 2024

Berdasarkan table 1.11 di atas, dapat dilihat jumlah skor rata-rata pada variabel Kepemimpinan yaitu menunjukkan angka 3,18. Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan pada PT. SAMSAN INTERTEX cukup baik, namun masih ada ruang untuk perbaikan. Hal yang harus mendapat perhatian utama yaitu berdasarkan indikator yang memiliki skor di bawah rata-rata, yaitu dimensi Kontroler dengan pencapaian sebesar 2,64, dan dimensi Inovator dengan pencapaian sebesar 2,87.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Bapak Jubaedi sebagai HR di PT. SAMSAN INTERTEX, terdapat beberapa area yang perlu ditingkatkan dalam kepemimpinan, di antaranya: peningkatan inovasi dan kontrol yang lebih efektif. Meskipun kemampuan komunikasi dan motivasi sudah cukup baik dengan skor di atas 3,4, masih ada ruang untuk perbaikan. Hal ini dapat berdampak pada produktivitas, kualitas kerja, dan moral karyawan. Selain kepemimpinan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni Budaya Organisasi.

Budaya Organisasi juga sangat berpengaruh untuk kinerja karyawan jika perusahaan memiliki program orientasi yang memadai untuk karyawan baru maka akan lebih memudahkan karyawan dalam memahami pekerjaan yang akan mereka kerjakan Untuk mengetahui Budaya Organisasi pada karyawan PT.Samsan Intertex dapat dilihat dari tabel 1.12 adalah tabel hasil pendahuluan mengenai dimensi orientasi kerja sebagai berikut:

**Tabel 1.12**  
**Hasil Pra Survey Budaya Organisasi di PT.SAMSAN INTERTEX**

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah	Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	Skor	Skor
		5	4	3	2	1		
Budaya Organisasi	Inovasi dan Pengambilan Resiko	2	4	6	12	6	74	2,47
	Memperhatikan Detail	3	5	7	10	5	81	2,70
	Orientasi Pada Tim	8	10	5	4	3	106	3,53
	Keagresifan	1	3	8	12	6	71	2,37
	Stabilitas	2	8	6	5	2	107	3,57
	Skor Rata-rata Budaya Organisasi							
Jumlah Skor = Jumlah Frekuensi x Nilai Tiap Skor								
Rata-rata = Jumlah Skor x Jumlah Karyawan								

Sumber: Hasil olah data kuisisioner pra survey 2024

Berdasarkan Tabel 1.12 di atas, budaya organisasi di PT. Samsan Intertex menunjukkan beberapa kelemahan dalam dimensi-dimensi tertentu. Dimensi inovasi dan pengambilan risiko dengan skor 2,47, perhatian terhadap detail dengan skor 2,70, serta keagresifan dengan skor 2,37 memiliki nilai yang relatif rendah. Hal ini menunjukkan bahwa aspek-aspek tersebut memerlukan perhatian dan perbaikan. Brown et al. (2020) mengungkapkan bahwa dimensi seperti inovasi dan pengambilan risiko merupakan faktor penting untuk meningkatkan efektivitas organisasi, dan kelemahan dalam aspek ini dapat menghambat

pencapaian tujuan strategis. Selain itu, Smith dan Johnson (2021) menambahkan bahwa nilai rendah pada perhatian terhadap detail dan keagresifan seringkali berdampak negatif pada kemampuan organisasi untuk beradaptasi dan berkembang. dimensi orientasi pada tim dengan skor 3,53 dan stabilitas dengan skor 3,57 menunjukkan nilai yang lebih tinggi, menggambarkan kekuatan dalam kedua aspek ini. Walaupun terdapat beberapa dimensi yang menunjukkan kinerja baik, masih terdapat ruang untuk peningkatan dalam budaya organisasi perusahaan, khususnya dalam hal inovasi, perhatian terhadap detail, dan keagresifan dalam mencapai tujuan organisasi.

PT Samsan Intertex berupaya agar seluruh karyawan melaksanakan tugas dengan baik melalui kepemimpinan dan budaya organisasi. Kinerja karyawan yang optimal berkontribusi pada peningkatan produktivitas, memungkinkan perusahaan berkembang dan bersaing lebih efektif. Peningkatan kinerja perlu difokuskan pada kepemimpinan, karena kepemimpinan yang efektif memotivasi karyawan untuk disiplin dalam bekerja, baik secara individu maupun kelompok. Lee dan Chen (2022) menyatakan bahwa kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan motivasi dan disiplin karyawan, yang berdampak positif pada produktivitas dan kinerja perusahaan.

Berdasarkan permasalahan dan kondisi yang telah diuraikan, penelitian ini difokuskan pada judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.SAMSAN INTERTEX CICALENGKA CICALENGKA”**.

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

Merujuk pada cakupan masalah, lingkup, dan latar belakang penelitian, identifikasi dan rumusan masalah disajikan di bawah ini:

### **1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka identifikasi masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan
  - a. Kurangnya inovasi dari pemimpin dalam mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.
  - b. Lemahnya kontrol pemimpin terhadap pelaksanaan tugas dan pencapaian target karyawan.
2. Budaya Organisasi
  - a. Kurangnya dorongan terhadap inovasi dan keberanian karyawan dalam mengambil risiko untuk kemajuan perusahaan.
  - b. Rendahnya tingkat perhatian karyawan terhadap detail dalam menyelesaikan pekerjaan.
  - c. Kurangnya sikap agresif karyawan dalam mencapai target dan bersaing secara positif.
3. Kinerja Karyawan
  - a. Karyawan kurang menciptakan inisiatif dalam bekerja sehingga individu belum mampu mengatasi masalah dengan baik.
  - b. Kurangnya sikap kerjasama antar karyawan untuk saling membantu dalam

menyelesaikan pekerjaannya.

### **1.2.2 Rumusan masalah Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang akan dibahas diantaranya:

1. Bagaimana Kepemimpinan Karyawan Pada PT. Samsan Intertex
2. Bagaimana Budaya Organisasi Karyawan Pada PT. Samsan Intertex
3. Bagaimana Kinerja Karyawan Pada PT. Samsan Intertex
4. Seberapa Besar Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samsan Intertex baik secara simultan atau parsial

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berikut merupakan tujuan penelitian yang didasarkan dari rumusan masalah tersebut, adapun tujuan peneliti melakukan penelitian ini sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Karyawan Pada PT. Samsan Intertex
2. Budaya Organisasi Karyawan Pada PT. Samsan Intertex
3. Kinerja Karyawan Pada PT. Samsan Intertex

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM). Selain itu, penelitian ini diharapkan menghasilkan temuan yang bermanfaat bagi berbagai pihak yang terkait, serta memperkaya wawasan dalam bidang yang diteliti.

#### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya wawasan perkembangan pengetahuan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Samsan Intertex

#### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

##### **1. Bagi Penulis**

- a. Sebagai pembelajaran agar lebih mengetahui mengenai Kepemimpinan di PT. Samsan Intertex
- b. Peneliti lebih memahami mengenai Budaya Organisasi karyawan di PT. Samsan Intertex
- c. Peneliti dapat menilai secara langsung kinerja karyawan yang bekerja di PT. Samsan Intertex

##### **2. Bagi Perusahaan**

- a. Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam upaya meningkatkan Kepemimpinan yang baik di PT. Samsan Intertex
- b. Penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan Budaya Organisasi yang tinggi di PT. Samsan Intertex
- c. Hasil penelitian diharapkan sebagai bahan masukan dalam memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan di PT. Samsan Intertex

##### **3. Bagi Pihak Lain**

- a. Peneliti berharap agar hasil penelitian ini sebagai informasi tambahan yang memperluas pemikiran khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia bagi para pembaca
- b. Sebagai masukan bagi penulis lain yang sedang melakukan penelitian dengan bidang kajian yang sama

