

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil PT Samudera Energi Tangguh

PT Samudera Energi Tangguh didirikan pada tahun 2009 dengan nama PT Silkargo Line dan berganti nama menjadi PT Samudera Energi Tangguh pada tahun 2013 setelah beralih ke layanan pelayanan energi. Kapal-kapal seperti Sinar Morotal, Sinar Johor, dan Sinar Bukom ditambahkan ke dalam armada perusahaan pada tahun 2016. Perusahaan Samudera Energi Tangguh beroperasi sebagai bagian dari Samudera Indonesia. Kantor pusat Samudera Indonesia berada di Gedung Samudera Indonesia, yang terletak di Jl. Letjen. S. Parman Kav. 35, Jakarta Barat 11480, dan memiliki kantor cabang di semua kota pelabuhan utama di Indonesia. Kegiatan utama Samudera Indonesia dan anak usahanya adalah transportasi kargo dan logistik terintegrasi melalui lini bisnisnya, yaitu *Samudera Shipping*, *Samudera Logistics*, *Samudera Terminal*, dan *Samudera Agencies* (Indonesia, 2020).

Samudera Indonesia menerima pernyataan efektif dari Bapepam-LK pada tanggal 23 Juni 1999 untuk pendaftaran Perusahaan publik. Semua sahamnya didaftarkan di Bursa Efek Indonesia (BEI) pada 5 Juli 1999. PT Samudera Indonesia Tangguh (induk usaha) memiliki 57,98 persen dari saham Samudera Indonesia Tbk, dan PT Ngrumat Bondo Utomo memiliki 14,36 persen dari saham. Shanti Lasminingsih Poesposoetjipto, Ratna Djuwita Hatma, dan Chandraleika M. Mulia adalah penerima manfaat akhir (*Ultimate Beneficial Owner*) dari saham Samudera Indonesia Tbk.

Samudera Indonesia telah memiliki pengalaman lebih dari 70 tahun untuk mengembangkan merek terkenal “Samudera”. Untuk memberikan layanan berkualitas tinggi kepada pelanggan, Samudera Indonesia memiliki lima lini bisnis: Pengiriman, Logistik, Pelabuhan, Properti, dan Layanan. Samudera Indonesia, yang didukung oleh 6.500 karyawan berkualitas tinggi dan lebih dari 110 anak perusahaan, cabang, dan kantor sendiri di seluruh pelabuhan utama di

Indonesia dan Asia, berkomitmen untuk menyediakan Solusi dan menciptakan nilai bagi pelanggan dan masyarakat di bidang logistik dan pelayaran.

1.1.2 Logo PT Samudera Energi Tangguh

Logo PT Samudera Energi Tangguh dapat dilihat pada Gambar 1.1 dibawah ini:



Gambar 1. 1 Logo PT Samudera Energi Tangguh

Sumber: Samudera.id (2024)

Penjelasan logo PT Samudera Energi Tangguh yakni:

a. Logogram berbentuk bendera Samudera

Logogram Samudera terdiri dari dua bagian utama: bendera dan huruf S. Sebagai perusahaan pelayaran, logo Samudera Indonesia didasarkan pada bendera kapal, seperti yang dilakukan oleh perusahaan pelayaran lainnya di seluruh dunia. Bendera Merah Putih yang dimodifikasi dari Negara Republik Indonesia adalah inspirasi dasar bendera ini. Warna merah dan putih melambangkan nasionalisme Indonesia, dan kembalinya warna merah putih melambangkan dinamika, kesinambungan, dan kontinuitas bisnis Samudera Indonesia. Nama perusahaan Samudera dan nama pendiri perusahaan, Bapak Soedarmo Sastrosatomo, diwakili oleh huruf S (Dhella & Permanasasi, 2022).

b. Logotype Samudera Indonesia

Identitas dan nama perusahaan diperjelas dengan tulisan “SAMUDERA INDONESIA.”

1.1.3 Visi Dan Misi

Visi dan misi menurut (Indonesia, 2020) PT Samudera Energi Tangguh sebagai berikut:

a. Visi dari PT Samudera Energi Tangguh adalah sebagai berikut:

Visi dari PT Samudera Energi Tangguh adalah menjadi yang terdepan dan menjadi Perusahaan pelayaran terkemuka di Asia.

- b. Misi dari PT Samudera Energi Tangguh adalah sebagai berikut:
1. Memberikan layanan pengiriman berkualitas tinggi yang memenuhi kebutuhan pelanggan kami.
 2. Senantiasa mencapai keunggulan operasional.
 3. Menjalankan bisnis kami dengan cara yang aman dan ramah lingkungan.
 4. Mempekerjakan dan terus mengembangkan tim yang profesional, inovatif, dan berorientasi pada hasil untuk memberikan layanan yang prima.
 5. Berkontribusi secara aktif kepada komunitas dan masyarakat di area bisnis kami.

1.1.4 Budaya Organisasi

Dalam industri logistik dan pelayaran, budaya organisasi PT Samudera Energi Tangguh mencerminkan nilai-nilai inti perusahaan dan mendukung keberlanjutan bisnis. Berikut merupakan komponen penting dari budaya organisasi PT Samudera Energi Tangguh.

a. Nilai Inti (*Core Values*)

Samudera Energi Tangguh memiliki prinsip profesionalisme dan integritas. Nilai-nilai ini meningkatkan hubungan antara pemilik dan karyawan perusahaan, menciptakan budaya kerja yang bekerja sama dan berfokus pada hasil.

b. Sumber Daya Manusia (SDM)

Samudera Energi Tangguh memprioritaskan peningkatan kompetensi karyawan melalui pelatihan dan adopsi teknologi informasi untuk membantu internal dan operasional yang efisien.

c. Kesehatan dan Keselamatan Kerja.

Samudera Energi Tangguh menekankan pentingnya lingkungan kerja yang sehat dan aman, termasuk dalam kebijakan bebas obat-obatan terlarang dan alkohol.

1.1.5 Bidang Usaha Serta Produk dan Jasa

PT Samudera Energi Tangguh adalah Perusahaan yang fokus pada transportasi laut untuk industri energi, khususnya pengangkutan gas, minyak, dan produk energi lainnya. Sebagai bagian dari grup Samudera Indonesia, perusahaan ini melayani kebutuhan transportasi logistik yang terkait dengan industri energi dengan fokus pada efisiensi dan keamanan pengiriman produk energi ke berbagai lokasi di dalam dan luar negeri. Berikut adalah beberapa produk dan jasa utamanya Samudera Energi Tangguh:

a. Pengangkutan Energi

PT Samudera Energi Tangguh mengoperasikan kapal *tanker* yang digunakan untuk mengangkut minyak dan gas seperti Sinar Morotai, Sinar Johor, dan Sinar Bukom. Layanan ini mendukung pengiriman produk energi dalam jumlah besar lintas wilayah (Indonesia, 2020).

b. Layanan *Offshore Support*

Perusahaan memiliki layanan untuk membantu operasi luar negeri dengan menyediakan layanan transportasi dan logistik yang membantu operasi disektor minyak dan gas di luar negeri.

c. Logistik Energi

Perusahaan membantu mengelola logistik untuk bahan bakar industri, pelumas, dan suku cadang.

1.1.6 Struktur Organisasi

Berikut merupakan struktur organisasi PT Samudera Energi Tangguh.



Gambar 1. 2 Struktur Organisasi PT Samudera Energi Tangguh

Sumber: Samudera.id (2024)

Berikut merupakan deskripsi pekerjaan dalam struktur organisasi PT Samudera Energi Tangguh:

a. CEO Office

1. Asisten khusus untuk strategi dan investasi pengiriman dan logistik.
2. Asisten untuk investasi galangan kapal.
3. Asisten untuk memastikan kepuasan dan kebahagiaan karyawan.

a. Direktur Utama

1. *Executive Committee*: bertanggung jawab atas investasi, pengadaan, organisasi, dan pengelolaan bakat, serta manajemen keberlangsungan bisnis.

b. Corporate Internal Audit

1. Memastikan bahwa kebijakan, peraturan, dan prosedur perusahaan dipatuhi.

c. Direktur Kepatuhan

1. Manajemen risiko, hukum, tata kelola, dan komunikasi.

d. Direktur Keuangan

1. Mengawasi keuangan bisnis secara strategi.

e. Direktur SDM

1. Mengelola transformasi digital dan sumber daya manusia.

f. *Business Unit and Foundation*

1. Mengawasi unit bisnis operasional dan pendukung seperti pengembangan bisnis, operasi komersial, dukungan bisnis, manajemen armada, dan galangan armada.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Indonesia merupakan negara maritim yang memiliki potensi besar untuk menjadi pusat pelayaran dan logistik. Untuk meningkatkan daya saing dipasar global, pemerintah Indonesia secara aktif membangun infrastruktur maritim, termasuk pelabuhan dan logistik (Business, 2024). Dalam meningkatkan efisiensi operasional dan memenuhi kebutuhan pelanggan yang terus berkembang, perusahaan pelayaran dan logistik dituntut untuk dapat beradaptasi dan berinovasi untuk memperkuat daya saing dengan perusahaan lainnya (Mabrori, 2024). Hal ini juga dapat memberikan keunggulan tersendiri terhadap perusahaan tersebut.

PT Samudera Energi Tangguh adalah perusahaan pelayaran dan logistik yang berfokus pada pengangkutan energi seperti minyak, gas, dan bahan kimia cair (Indonesia, 2021). Mereka menawarkan berbagai layanan, seperti pengangkutan bahan kimia, LPG, batu bara, dan semen, serta layanan seperti operasi kapal, penanganan kargo, dan dukungan terminal. PT Samudera Energi Tangguh adalah bagian dari grup Samudera Indonesia dan memiliki jaringan yang luas di seluruh Asia Tenggara. Dalam hal ini, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan, seperti sumber daya manusia, kinerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan dalam perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia memiliki dampak besar pada suatu organisasi atau Perusahaan karena peran mereka sebagai pelaksana dalam menjalankan roda organisasi dan membantu mencapai tujuan perusahaan (Artha, 2022). Oleh karena

itu, sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu komponen penting yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Menurut Muhdar (2021:20) manajemen sumber daya manusia (MSDM) 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, peneliharaan, dan pemutusan hubungan tenaga kerja. Dengan melihat pernyataan dari ahli tersebut diharapkan sebuah perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang dimiliki agar perusahaan dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi yang dapat mendukung keberhasilan perusahaan. Dengan melakukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, maka diharapkan kinerja karyawan pada sebuah perusahaan akan meningkat karena potensi yang dimiliki dapat tersalurkan.

Kinerja adalah tingkat keberhasilan individu atau kelompok jika telah memenuhi kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. (Sukirman & Muria, 2010). Menurut Yulianto (2020:8) 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. Dengan mempertimbangkan hal-hal ini, maka manajemen sumber daya manusia yang efektif dan sesuai dengan keahlian sangat penting agar sumber daya manusia merasa nyaman dan tidak terbebani saat melakukan pekerjaannya. Selain itu untuk mendukung sumber daya manusia yang baik, maka dibutuhkan budaya organisasi dan pemimpin yang dapat memberikan contoh yang baik terhadap karyawannya.

Menurut Pangarso dkk., (2017) berpendapat bahwa budaya organisasi sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi merupakan kumpulan asumsi dasar yang ditemukan, dikembangkan, atau dibuat oleh suatu kelompok dengan tujuan agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah yang muncul sebagai hasil dari adaptasi eksternal dan

integrasi anggota baru dengan cara yang benar untuk memahami, memikirkan, dan merasakan masalah tersebut (Ilahi, 2020). Budaya organisasi dibuat bertujuan untuk melindungi karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Namun dalam implementasinya masih ditemukan beberapa karyawan yang kurang disiplin dalam menaati aturan yang berlaku seperti keterlambatan datang ke tempat kerja dan merasa belum sepenuhnya membuat karyawan merasa aman atau nyaman. Hal ini menunjukkan bahwa adanya ketidaksesuaian antara budaya organisasi yang diharapkan perusahaan dengan kenyataan di lapangan. Dengan kata lain, budaya organisasi mempengaruhi keberhasilan dan kelangsungan hidup organisasi. Budaya organisasi yang kuat berarti memiliki nilai-nilai organisasi yang penting dipegang dan diikuti secara luas, dan mempengaruhi lebih banyak keterlibatan terhadap karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik. Dengan adanya budaya organisasi yang dimiliki perusahaan, diharapkan dapat memberikan hal yang positif bagi karyawan maupun perusahaan yang mampu mengorientasikan sumber daya pada perusahaan ke arah yang tepat.

Kepemimpinan merupakan cara sebagai seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan yang baik. Salah satu komponen keberhasilan seorang pemimpin adalah melakukan pendekatan yang ingin digunakan untuk menciptakan lingkungan yang memungkinkan orang yang dia pimpin untuk melakukan apa yang dia mau. Dengan kata lain, seberapa efektif seorang pemimpin tergantung pada seberapa baik mereka mengelola dan menerapkan pola kepemimpinan mereka yang sesuai dengan keadaan dan kondisi organisasi (Sriyana, 2022). Selain itu, kinerja perusahaan dan karyawan akan meningkat jika pemimpin memperlakukan dan berhubungan baik dengan bawahannya. Hubungan yang baik antara atasan dan bawahan ini sejalan dengan model kepemimpinan *Leader Member Exchange* (LMX). Menurut Graen dan Uhl-Bien (1995) dalam Wibowo dan Sutanto (2013) indikator pengukuran *Leader Member Exchange* (LMX) yaitu: *Respect* adalah suatu sikap saling menghormati satu sama lain. Hubungan antara atasan dengan bawahan tidak dapat terwujud tanpa adanya keinginan untuk dapat saling menghormati. Kedua yaitu *Trust*, merupakan aspek dalam hubungan secara terus menerus dapat berubah, *trust* sendiri merupakan

dasar dalam membangun dan mempertahankan hubungan interpersonal. Ketiga yaitu *Obligation*, merupakan peran yang bersifat interaktif yang artinya harus dilaksanakan. Namun pada kenyataannya, tidak semua hubungan antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik. Berdasarkan hasil observasi ditemukan adanya beberapa karyawan merasa kurang mendapat dukungan dari atasan, khususnya ketika menghadapi konflik internal, baik dengan rekan kerja maupun dengan pihak lain di lingkungan kerja. Hal ini mencerminkan bahwa adanya ketimpangan dalam kualitas hubungan *leader member exchange*. Jika perlakuan dan hubungan yang baik sudah diterapkan di dalam perusahaan, maka akan menciptakan pengaruh yang positif bagi perusahaan itu sendiri.

Dalam mengukur kinerja karyawan PT Samudera Energi Tangguh, perusahaan menggunakan metode kurva normal. Metode kurva normal merupakan metode dengan membagi karyawan berdasarkan kinerja mereka, dengan sebagian besar karyawan berada ditengah atau rata-rata dan sisanya tersebar di kedua sisi atas dan bawah yang menunjukkan kinerja yang sangat buruk maupun baik. Perusahaan juga melakukan dua kali penilaian kinerja dalam setahun. 6 bulan pertama dinamakan *Mid-Year Review* dan 6 bulan pada akhir tahun yang dinamakan *Yearly Performance Appraisal*. Melalui cara ini, PT Samudera Energi Tangguh dapat mengidentifikasi kinerja karyawannya. Hasil akhir pada penilaian kinerja karyawan akan dikategorikan ke dalam kriteria yaitu *development*, *below expectation*, *almost meet expectation*, *meet expectation*, *exceed some expectation*, dan *exceed exception*.

Tabel 1. 1 Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan

Kriteria	Rentang Populasi	Aturan Besaran Populasi
<i>Development (D)</i>	0% – 15%	D < BE
<i>Below Expectation (BE)</i>	5% - 25%	BE < AME
<i>Almost Meet Expectation (AME)</i>	10% - 30%	AME < ME
<i>Meet Expectation (ME)</i>	35% - 60%	ME > ESE
<i>Exceed Some Expectation (ESE)</i>	10% - 25%	ESE > EE

<i>Exceed Expectation (EE)</i>	5% - 20%	
--------------------------------	----------	--

Sumber: HRD PT Samudera Energi Tangguh (2024)

Berikut adalah sistem penilaian kinerja karyawan PT Samudera Energi Tangguh yang ada pada Tabel 1.1 diatas dengan persentase kriteria kinerja karyawan pada tahun 2023.

Tabel 1. 2 Kinerja Karyawan Periode 2023

Kriteria	Jumlah Final
<i>Development</i>	0
<i>Below Expectation</i>	1
<i>Almost Meet Expectation</i>	2
<i>Meet Expectation</i>	34
<i>Exceed Some Expectation</i>	15
<i>Exceed Expectation</i>	9
Kosong	0
Jumlah Karyawan	61

Sumber: HRD PT Samudera Energi Tangguh (2024)

Berdasarkan data hasil kinerja karyawan PT Samudera Energi Tangguh pada tahun 2023 dalam Tabel 1.2 yang didapatkan dari bagian HRD, dapat dilihat bahwa jumlah karyawan PT Samudera Energi Tangguh sebanyak 61 karyawan. Dalam tabel tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan PT Samudera Energi Tangguh sudah memenuhi standar pada aturan besaran populasi yaitu 34 karyawan (56%) berhasil memenuhi *meet expectation* yang telah ditetapkan, Sebanyak 15 karyawan (24%) memenuhi *exceed some expectation*, dan 9 karyawan lainnya (15%) mampu memenuhi *exceed expectation*. Hanya 2 karyawan (3,2%) yang hampir memenuhi ekspektasi atau *almost meet expectation* dan 1 karyawan (1,6%) yang belum memenuhi ekspektasi atau *below expectation*. Sementara itu, tidak ada karyawan yang masih dalam tahap pengembangan atau

development. Pada tabel diatas, meskipun terdapat karyawan yang hampir memenuhi ekspektasi dan masih belum memenuhi ekspektasi, hal ini dapat menjadi tantangan bagi perusahaan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawannya.

Untuk mendukung penelitian ini, peneliti menyebarkan beberapa pernyataan pra kuesioner yang disebarkan kepada karyawan PT Samudera Energi Tangguh untuk mengetahui bagaimana kinerja yang diterapkan oleh perusahaan melalui beberapa pertanyaan yang sudah dibuat oleh penulis. Berikut merupakan hasil dari pra kuesioner yang diisi oleh 30 (tiga puluh) orang karyawan PT Samudera Energi Tangguh yang dapat dilihat pada Tabel 1.3 sebagai berikut:

Tabel 1.3 Pra Kuesioner Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Jawaban Responden				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sebaik mungkin			6,7%	26,7%	66,7%
2	Saya selalu datang ke tempat kerja tepat waktu	3,3%		13,3%	43,3%	40%
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan				40%	60%
4	Saya merasa pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya			10%	43,4%	46,7%
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa pengawasan atasan			3,3%	26,7%	70%

Sumber: Data Olahan Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil pra-kuesioner mengenai kinerja terhadap 30 responden karyawan PT Samudera Energi Tangguh dapat dilihat bahwa masih ada responden yang memberikan respon kurang setuju dan sangat tidak setuju pada kolom

tentang datang ke tempat kerja tepat waktu, pekerjaan sesuai dengan kemampuan, dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa pengawasan atasan. Hal ini menunjukkan bahwa masih adanya permasalahan organisasi dan kinerja karyawan yang 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 karyawan. Dalam kuesioner menggunakan skala likert yang terdiri dari lima pilihan jawaban, peneliti membuat beberapa pernyataan pra-kuesioner yang digunakan penulis untuk mengetahui bagaimanakah kondisi kepemimpinan model *leader member exchange* (LMX) yang diterapkan oleh PT Samudera Energi Tangguh dan bagaimana kondisi saat ini tentang *leader member exchange* yang dapat dilihat 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 memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi terhadap atasan dan sebaliknya			10%	36,7%	53,3%
2	Saya merasa atasan saya selalu menghargai kemampuan dan keterampilan saya dalam pekerjaan			16,7%	36,7%	46,7%
3	Saya yakin bahwa atasan saya akan mendukung saya jika terjadi konflik ditempat kerja		3.3%	10%	33,3%	53,3%

4	Perusahaan mendukung keseimbangan antara urusan pribadi dan urusan pekerjaan			10%	40%	50%
---	--	--	--	-----	-----	-----

Sumber: Data Olahan Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil pra-kuesioner mengenai *leader member exchange* terhadap 30 responden karyawan PT Samudera Energi Tangguh tersebut menunjukkan bahwa *leader member exchange* pada perusahaan sudah cukup baik. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel diatas sebagian besar responden memilih sangat setuju dan setuju terhadap pernyataan yang diajukan. Namun masih ada beberapa permasalahan pada pernyataan sikap atasan memberikan perhatian yang memadai (kepercayaan, menghargai, mendukung karyawan, dan keseimbangan urusan pribadi dan pekerjaan) terhadap karyawan dalam penerapan *leader member exchange* di PT Samudera Energi Tangguh.

Selain yang telah dijelaskan sebelumnya, budaya organisasi juga memiliki dampak terhadap kinerja karyawan maupun perusahaan. Pada Tabel 1.5 dibawah ini terdapat beberapa pernyataan pra-kuesioner yang dibuat oleh peneliti untuk mengetahui bagaimana budaya organisasi yang diterapkan di PT Samudera Energi Tangguh sebagai berikut:

Tabel 1. 5 Budaya Organisasi

No	Pertanyaan	Jawaban Responden				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Perusahaan mendorong karyawan untuk menaati kebijakan yang berlaku dikantor		3,3%	6,7%	40%	50%
2	Saya merasa perusahaan mendukung kolaborasi antar karyawan			10%	50%	40%
3	Perusahaan membuat peraturan agar karyawan			13,3%	46,7%	40%

	merasa nyaman dan aman saat bekerja					
4	Saya mampu bersikap profesional terhadap pekerjaan yang diberikan				36,7%	63,3%

Sumber: Data Olahan Peneliti (2024)

Berdasarkan dari hasil pra-kuesioner tentang budaya organisasi terhadap 30 responden menunjukkan bahwa budaya organisasi di PT Samudera Energi Tangguh cukup tinggi, karena banyak responden memilih setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan dalam pra-kuesioner tersebut. Namun masih terdapat juga beberapa responden yang memilih kurang setuju dan tidak setuju terhadap pernyataan pra-kuesioner pada tabel diatas. Hal ini menunjukkan masih terdapat kekurangan budaya organisasi di PT Samudera Energi Tangguh.

Untuk mendukung penelitian ini penulis juga melakukan wawancara tentang kondisi yang ada di perusahaan mengenai *leader member exchange*, budaya organisasi, dan kinerja karyawan di PT Samudera Energi Tangguh. Data wawancara dapat dilihat pada Tabel 1.6 sebagai berikut:

Tabel 1. 6 Wawancara

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Bagaimana implementasi kinerja karyawan di perusahaan. Apakah sudah memuaskan hasilnya dan apakah ada rencana untuk meningkatkan kinerja perusahaan.	Berdasarkan hasil wawancara menunjukkan implementasi kinerja karyawan PT Samudera Energi Tangguh sudah memuaskan, namun masih terdapat yang harus ditingkatkan. perusahaan selalu mengingatkan karyawannya untuk dapat bekerja secara optimal dan bijaksana.

2	Apakah <i>Leader Member Exchange</i> dan budaya perusahaan mempengaruhi kinerja di perusahaan saudara	Berdasarkan hasil wawancara menunjukkan bahwa <i>leader member exchange</i> dan budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan akan meningkatkan kinerja karyawannya.
3	Apakah ada yang perlu dikembangkan dari <i>Leader Member Exchange</i> dan budaya organisasi di perusahaan saudara.	Berdasarkan hasil wawancara menunjukkan bahwa masih ada yang perlu dikembangkan yaitu kepedulian atasan terhadap kinerja karyawan dan internalisasi mengenai budaya 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 menunjukkan bahwa implementasi dari dimensi LMX sebagai berikut: a. Implementasi sikap <i>respect</i> dari atasan adalah saling menghargai antar karyawan dengan kesempatan berpendapat atau peluang untuk berkembang b. Implementasi sikap <i>trust</i> adalah atasan memberikan kepercayaan terhadap karyawannya terhadap tanggung jawab pada pekerjaan yang sudah ditugaskan kepada karyawan. c. Implementasi <i>obligation</i> adalah atasan mengingatkan dan memberikan arahan apabila bawahan melakukan kesalahan agar selalu teliti terhadap pekerjaannya.

Sumber: Data Hasil Wawancara (2024)

Berdasarkan hasil pra-kuesioner dengan responden karyawan dan wawancara dengan manager dan salah satu karyawan PT Samudera Energi Tangguh, bahwa pemahaman tentang *leader member exchange* dan budaya organisasi serta kinerja karyawan PT Samudera Energi Tangguh sangat penting untuk dikaji ulang sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Selain itu, tidak banyak penelitian yang secara khusus mempelajari variabel LMX dan budaya organisasi secara

bersamaan dalam konteks organisasi pelayaran dan logistik. PT Samudera Energi Tangguh ini memiliki struktur kerja yang hierarkis, beban kerja yang tinggi dan koordinasi tim yang ketat. Dibandingkan dengan industri lain, organisasi ini memiliki pola budaya organisasi dan dinamika hubungan pimpinan-bawahan yang berbeda. Sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh *Leader Member Exchange* dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Samudera Energi Tangguh.”

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* PT Samudera Energi Tangguh?
- b. Bagaimana budaya organisasi PT Samudera Energi Tangguh?
- c. Bagaimana kinerja karyawan PT Samudera Energi Tangguh?
- d. Bagaimana pengaruh *leader member exchange* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Samudera Energi Tangguh?

1.4 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui bagaimana *leader member exchange* PT Samudera Energi Tangguh.
- b. Untuk mengetahui bagaimana budaya organisasi PT Samudera Energi Tangguh.
- c. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan PT Samudera Energi Tangguh.
- d. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *leader member exchange* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Samudera Energi Tangguh.

1.5 Manfaat Penelitian

- a. Aspek Teoritis
Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan yang luas mengenai *leader member exchange*, budaya organisasi, dan kinerja karyawan.
- b. Aspek Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan mengenai *leader member exchange*, budaya organisasi, dan kemampuan untuk menganalisis kinerja pada perusahaan dengan teori-teori yang sudah dipelajari selama penelitian.

b. Bagi PT Samudera Energi Tangguh

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan agar perusahaan dapat terus meningkatkan kinerja karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Pembahasan ini bertujuan untuk memberikan gambaran awal mengenai penelitian skripsi yang dilakukan. Maka adapun sistematika penulisan dalam Menyusun penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan penjelasan umum yang terdiri dari gambaran umum, latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penugasan tugas akhir.

b. 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.

c. BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini penulis menggunakan metode penelitian yang terdiri dari jenis penelitian, variable operasional, skala pengukuran, proses penelitian, populasi, sampel, teknik pengumpulan data, uji validitas, uji realibilitas, teknik analisis data, dan uji hipotesis.

d. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan data yang terdiri dari analisis dan hasil penelitian yang telah dilakukan pada PT Samudera Energi Tangguh.

e. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan hasil penelitian dan saran dari peneliti bagi yang melakukan penelitian selanjutnya.