

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Manajemen berasal dari kata *ménagement* dalam bahasa Prancis yang berarti mengatur dan menjalankan sesuatu. Kata ini juga memiliki akar dari bahasa Latin, yaitu *manus* yang berarti 'tangan' dan *agere* yang berarti 'melakukan tindakan'. Secara sederhana, manajemen dapat diartikan sebagai proses mengatur dan mengendalikan sesuatu agar berjalan sesuai tujuan. Menurut Ricky W. Griffin dalam Harahap (2018:2), manajemen didefinisikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, dan pengelolaan sumber daya untuk mencapai sasaran (*goals*) secara efektif dan efisien. Efektif berarti tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sedangkan efisien berarti tugas dilaksanakan dengan benar, terorganisasi, dan sesuai jadwal.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bidang penting dalam manajemen yang berfokus pada pengelolaan tenaga kerja agar dapat bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2020:9). MSDM adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja, mencakup fungsi-fungsi seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Beberapa ahli menjelaskan MSDM secara rinci, antara lain Flippo yang menekankan perencanaan dan pengendalian pengelolaan karyawan, Yoder yang menekankan kepemimpinan dan pengarahan, Sikula yang menekankan implementasi SDM

melalui rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan pengembangan, Miner & Miner yang menekankan proses pengembangan kebijakan dan program terkait karyawan, serta Jucius yang menekankan pencapaian tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat secara efektif. Pengelolaan MSDM yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, meningkatkan motivasi karyawan, dan membantu perusahaan mencapai hasil optimal.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Menurut Armstrong dan Baron (1998:15 dalam Fahmi, 2018:128) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang terkait erat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan kontribusi ekonomi. Lebih lanjut, Bastian (dalam Fahmi, 2018:128) menyebut kinerja sebagai gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan, program, atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, misi, dan visi organisasi sesuai *strategic planning*. Kinerja yang baik diperoleh melalui kerja keras, kedisiplinan, dan pengelolaan yang efektif, baik dalam jangka pendek maupun panjang. Manajemen kinerja menjadi aspek penting dalam mencapai kinerja optimal, yaitu penerapan konsep manajemen yang fleksibel dan aspiratif untuk memanfaatkan sumber daya manusia secara maksimal, dengan dukungan seluruh komponen organisasi dan pemegang saham (Fahmi, 2018:128).

Kinerja organisasi sendiri didefinisikan sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh dalam memenuhi kebutuhan setiap kelompok melalui usaha sistemik yang meningkatkan kemampuan organisasi mencapai tujuan secara efektif (Nasuchas, dalam Fahmi, 2018:129). Masalah yang dihadapi banyak perusahaan, termasuk PD. DDN, adalah tantangan dalam meningkatkan kinerja karyawan, di antaranya hubungan antara pemimpin dan bawahan yang belum optimal, motivasi

kerja yang belum maksimal, serta disiplin kerja yang kurang konsisten. Kondisi tersebut dapat menurunkan produktivitas dan efektivitas operasional perusahaan, sehingga perhatian serius terhadap manajemen kinerja menjadi sangat penting. Pengelolaan sumber daya manusia di Indonesia telah diatur dalam berbagai regulasi, salah satunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang ini mengatur hak dan kewajiban pekerja serta pengusaha, termasuk perekrutan, pelatihan kerja, hubungan industrial, dan kesejahteraan tenaga kerja. Pasal 5 menyatakan setiap tenaga kerja memiliki hak dan kesempatan sama tanpa diskriminasi dalam memperoleh pekerjaan serta perlindungan dari perusahaan. Pasal 86 ayat (1) menyebutkan setiap pekerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral, serta perlakuan sesuai harkat dan martabat manusia.

*Leader-Member Exchange (LMX)* merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan karena menekankan pada kualitas hubungan antara pemimpin dan bawahannya dalam suatu organisasi. Teori ini menjelaskan bahwa pemimpin tidak memperlakukan semua bawahan secara seragam, melainkan membangun hubungan yang berbeda-beda dengan setiap anggota tim berdasarkan intensitas interaksi dan tingkat kedekatan. Hubungan yang baik ditandai dengan adanya rasa saling percaya, penghargaan, loyalitas, serta keterlibatan bawahan dalam pencapaian tujuan organisasi, sehingga karyawan lebih termotivasi untuk memberikan hasil terbaik. Sebaliknya, hubungan yang buruk cenderung menurunkan kepercayaan, mengurangi semangat kerja, dan berdampak negatif terhadap kinerja (*Jurnal Ilmiah dan Karya Mahasiswa, Vol. 1 No. 4, 2023*).

Tabel 1. 1 Hasil Pra Kuesioner *Leader-Member Exchange (LMX)*

No	Pertanyaan	Jawaban		Hasil
		Ya	Tidak	
1	Apakah atasan Anda sering memberikan dukungan saat mengalami kesulitan?	8	2	Mayoritas merasa didukung atasan
2	Apakah Anda merasa hubungan dengan atasan cukup dekat secara emosional?	7	3	Hubungan emosional cukup baik
3	Apakah Anda dilibatkan dalam pengambilan keputusan oleh atasan?	6	4	Partisipasi masih kurang optimal
4	Apakah Anda merasa dipercaya untuk menjalankan tugas tanpa diawasi terus?	9	1	Rasa kepercayaan tinggi dari atasan
5	Apakah komunikasi dengan atasan berjalan lancar dan terbuka?	8	2	Komunikasi cukup terbuka

*Sumber: Data Internal PD. DDN (Diolah oleh Peneliti 2025)*

Mayoritas responden merasakan hubungan yang cukup positif dengan atasan, baik dalam bentuk dukungan emosional, kepercayaan, dan komunikasi terbuka. Namun, pelibatan dalam pengambilan keputusan masih dirasakan kurang optimal. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas pertukaran hubungan antara pemimpin dan bawahan sudah baik, tetapi masih ada ruang untuk perbaikan dalam aspek partisipatif.

Motivasi kerja memiliki peran penting meningkatkan kinerja karyawan. Herzberg (1959 dalam Fahmi 2016:112-113) dalam *Two-Factor Theory* menyatakan motivasi kerja dipengaruhi faktor intrinsik (kepuasan dalam pekerjaan, tanggung jawab, peluang berkembang) dan faktor ekstrinsik (gaji, tunjangan, lingkungan kerja mendukung). Karyawan bermotivasi tinggi lebih semangat bekerja, bertanggung jawab, dan loyal terhadap perusahaan. Kurangnya motivasi kerja menurunkan produktivitas, meningkatkan absensi, dan mengurangi loyalitas.

Tabel 1. 2 Hasil Pra Kuesioner Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban		Hasil
		Ya	Tidak	
1	Apakah Anda merasa termotivasi untuk bekerja setiap hari?	9	1	Motivasi kerja tinggi
2	Apakah adanya bonus membuat Anda bekerja lebih semangat?	8	2	Insentif berpengaruh positif
3	Apakah pekerjaan saat ini memberi kepuasan pribadi?	7	3	Cukup puas secara pribadi
4	Apakah Anda termotivasi oleh kesempatan naik jabatan?	6	4	Peluang karir belum memotivasi penuh
5	Apakah lingkungan kerja mendukung motivasi kerja Anda?	8	2	Lingkungan kerja cukup mendukung

Sumber: Data Internal PD. DDN (Diolah oleh Peneliti 2025)

Sebagian besar responden merasa termotivasi bekerja, terutama karena insentif dan lingkungan kerja yang mendukung. Meski begitu, motivasi karena jenjang karir atau promosi jabatan masih belum maksimal. Ini mengindikasikan

bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik karyawan cukup tinggi, namun perlu penguatan pada aspek pengembangan karir.

Disiplin kerja menentukan kinerja karyawan melalui kepatuhan terhadap aturan dan kebijakan perusahaan. Disiplin baik mencerminkan tanggung jawab karyawan menjalankan tugas dan kesadaran bekerja sesuai standar. Rivai (2014 dalam Fahmi, 2016) menegaskan disiplin tinggi meningkatkan efektivitas kerja, mengurangi kesalahan, dan menciptakan lingkungan kerja tertib. Rendahnya disiplin menyebabkan keterlambatan, absensi tinggi, dan produktivitas menurun.

Tabel 1. 3 Hasil Pra Kuesioner Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban		Hasil
		Ya	Tidak	
1	Apakah Anda selalu hadir tepat waktu saat jam kerja?	9	1	Disiplin waktu sangat baik
2	Apakah Anda mengikuti aturan perusahaan tanpa melanggar?	10	0	Kepatuhan terhadap aturan sangat tinggi
3	Apakah Anda menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu?	8	2	Tanggung jawab cukup tinggi
4	Apakah Anda mematuhi jam istirahat dan kembali tepat waktu?	7	3	Masih ada yang kurang disiplin waktu
5	Apakah Anda menjaga etika dan tata tertib saat bekerja?	10	0	Etika kerja dijaga dengan baik

Sumber: Data Internal PD. DDN (Diolah oleh Peneliti 2025)

Disiplin kerja karyawan PD. DDN tergolong tinggi, ditunjukkan melalui ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, dan penyelesaian tugas sesuai tenggat,

meskipun terdapat sedikit catatan pada pengelolaan waktu istirahat (Fahmi, 2018:127-129). Penelitian sebelumnya banyak menelaah pengaruh *Leader-Member Exchange* (LMX), motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja secara terpisah, namun studi yang mengkaji ketiganya secara simultan, khususnya pada UMKM seperti PD. DDN, masih terbatas. Keterbatasan ini menimbulkan kebutuhan penelitian yang memberikan gambaran menyeluruh untuk mendukung pengambilan keputusan manajerial.

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh LMX, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PD. DDN, serta mengetahui kontribusi masing-masing variabel dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja. Teori LMX dari Graen dan Uhl-Bien (1995) digunakan untuk memahami hubungan atasan-bawahan, Herzberg (1959) untuk motivasi intrinsik dan ekstrinsik, dan disiplin kerja mengacu pada Rivai (2014 dalam Fahmi, 2018). Evaluasi internal perusahaan pada 2024 menunjukkan sebagian karyawan belum mencapai target produktivitas harian, dengan absensi dan keterlambatan yang meningkat, sehingga memerlukan perhatian manajemen untuk menjaga kelangsungan dan keberhasilan operasional perusahaan..

Pendekatan manajerial yang efektif menjadi kunci untuk menangani masalah tersebut. Oleh karena itu, analisis mendalam terhadap faktor-faktor *Leader-Member Exchange*, motivasi kerja, dan disiplin kerja diharapkan mampu memberikan pemahaman yang jelas mengenai penyebab utama rendahnya kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini bertujuan merancang strategi peningkatan kinerja tenaga kerja yang dapat diterapkan secara praktis di PD. DDN, guna menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien. Lingkungan kerja yang kondusif

sangat penting untuk mendorong semangat kerja sekaligus mengurangi hambatan yang berpotensi menurunkan produktivitas.

Tabel 1. 4 Hasil Pra Kuesioner Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Jawaban		Hasil
		Ya	Tidak	
1	Apakah Anda mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diberikan?	9	1	Kinerja tergolong baik
2	Apakah Anda bekerja dengan hasil yang memuaskan atasan?	8	2	Hasil kerja mayoritas memuaskan
3	Apakah Anda sering mendapat pujian atas hasil kerja?	7	3	Beberapa karyawan mendapat pengakuan
4	Apakah Anda dapat bekerja sama dalam tim dengan baik?	10	0	Kerja sama tim sangat baik
5	Apakah Anda inisiatif mencari solusi saat menghadapi masalah pekerjaan?	18	2	Inisiatif kerja cukup tinggi

Sumber: Data Internal PD. DDN (Diolah oleh Peneliti 2025)

Kinerja karyawan PD. DDN secara keseluruhan tergolong baik, terlihat dari kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, bekerja sama dalam tim, dan menunjukkan inisiatif dalam menyelesaikan masalah (Fahmi, 2018:127-129). Pengakuan kinerja dari atasan juga cukup positif, menandakan karyawan tidak hanya produktif tetapi juga adaptif dan proaktif. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi tidak hanya secara akademik melalui pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, tetapi juga secara praktis bagi manajemen

UMKM, khususnya dalam memahami pengaruh LMX, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Dengan pemahaman yang lebih baik mengenai hubungan antara atasan dan bawahan melalui konsep *Leader-Member Exchange* (Graen & Uhl-Bien, 1995), manajemen dapat meningkatkan komunikasi, rasa saling percaya, dan motivasi kerja karyawan. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan bekerja lebih giat, kreatif, dan inovatif, sedangkan disiplin kerja menjadi fondasi untuk memastikan aturan dan prosedur dijalankan konsisten (Herzberg, 1959 dalam Fahmi, 2018). Penerapan strategi yang terpadu dari ketiga faktor ini diharapkan dapat memperbaiki kualitas kinerja, meningkatkan profesionalisme, dan memperkuat daya saing PD. DDN di pasar yang semakin kompetitif.

Tabel 1. 5 Perkembangan Jumlah Karyawan PD. DDN Kota Bandung Tahun 2020–2024

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Perkembangan (%)
1	2020	30	-
2	2021	32	6,67%
3	2022	35	9,38%
4	2023	41	17,14%
5	2024	45	9,76%
Rata-Rata			10,74%

Sumber: Data Internal PD. DDN (Diolah oleh Peneliti 2025)

Berdasarkan data internal PD. DDN, jumlah karyawan mengalami peningkatan yang cukup signifikan dalam lima tahun terakhir. Pada tahun 2020, jumlah karyawan tercatat sebanyak 30 orang. Jumlah ini terus meningkat menjadi 32 orang pada tahun 2021 dan 35 orang pada tahun 2022. Kenaikan yang paling

mencolok terjadi pada tahun 2023 dan 2024, di mana jumlah karyawan bertambah menjadi 41 orang pada tahun 2023 dan mencapai 45 orang pada tahun 2024.

Peningkatan ini menunjukkan adanya pertumbuhan kegiatan operasional perusahaan, yang sejalan dengan ekspansi pasar ke ritel modern dan platform *e-commerce*. Tahun 2023 mencatat pertumbuhan tertinggi sebesar 17,14%, sedangkan tahun 2024 meningkat sebesar 9,76%. Tren ini mencerminkan kebutuhan perusahaan akan manajemen sumber daya manusia yang lebih baik, termasuk dalam hal peningkatan kedekatan relasional antara pemimpin dan karyawan *Leader-Member Exchange*, motivasi kerja, serta kedisiplinan dalam menjalankan tugas. Oleh karena itu, penting untuk meneliti sejauh mana faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PD. DDN Kota Bandung.

Tabel 1. 6 Tabel Tingkat Perputaran Karyawan PD. DDN Tahun 2020–2024

No	Tahun	Jumlah Karyawan				Turnover Rate (%)
		Awal	Masuk	Keluar	Akhir	
1	2020	28	4	2	30	7,14%
2	2021	30	5	3	32	10,00%
3	2022	32	5	2	35	6,25%
4	2023	35	8	2	41	5,71%
5	2024	41	6	2	45	4,88%
Rata-Rata						6,40%

Sumber: Data Internal PD. DDN (Diolah oleh Peneliti 2025)

$$\begin{aligned}
 \text{Turnover Rate (\%)} &= \frac{\text{Jumlah Karyawan Awal}}{\text{Jumlah Keluar}} \times 100\% \\
 &= \frac{7,14 + 10,00 + 6,25 + 5,71 + 4,88}{5} = 6,40\%
 \end{aligned}$$

Tabel di atas menunjukkan bahwa tingkat perputaran karyawan di PD. DDN cenderung menurun dari tahun ke tahun. Pada tahun 2020, *turnover rate* berada di angka 7,14%, kemudian sempat meningkat menjadi 10% pada tahun 2021. Namun setelahnya, tingkat perputaran menurun secara bertahap, hingga mencapai angka terendah sebesar 4,88% pada tahun 2024. Hal ini menunjukkan adanya peningkatan dalam manajemen sumber daya manusia, baik dari sisi kenyamanan kerja, kepuasan, maupun loyalitas karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang dituangkan dalam judul **“Pengaruh *Leader-Member Exchange (LMX)*, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan PD.DDN Kota Bandung”**



## B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terjadi peningkatan jumlah karyawan dari tahun ke tahun di PD. DDN Kota Bandung, namun kinerja karyawan belum menunjukkan perbaikan yang signifikan, sehingga menimbulkan pertanyaan mengenai efektivitas manajemen sumber daya manusia di perusahaan tersebut.
2. Data turnover karyawan menunjukkan adanya tingkat perputaran yang fluktuatif, yang dapat mengindikasikan adanya permasalahan dalam hubungan kerja antara atasan dan bawahan *Leader-Member Exchange*, serta faktor motivasi kerja dan disiplin kerja.
3. Berdasarkan hasil observasi awal, ditemukan gejala menurunnya motivasi kerja di kalangan karyawan, seperti semangat kerja yang menurun, kurangnya inisiatif, serta ketidaktertarikan terhadap target kerja yang diberikan.
4. Disiplin kerja karyawan juga menjadi perhatian, di mana terdapat kasus keterlambatan, ketidakhadiran, serta kurangnya kepatuhan terhadap peraturan kerja yang berlaku.
5. Hubungan antara pemimpin dan bawahan (LMX) belum optimal, terlihat dari kurangnya komunikasi dua arah, keterbatasan dukungan emosional dan profesional dari atasan, serta belum meratanya perlakuan terhadap anggota tim.

6. Kinerja karyawan dinilai belum mencapai target perusahaan secara maksimal, ditunjukkan dengan produktivitas kerja yang masih dapat ditingkatkan dan pencapaian indikator kinerja yang belum stabil dari tahun ke tahun.

### **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka batasan masalahnya yaitu penelitian ini membatasi fokus pada pengaruh *Leader-Member Exchange*, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PD. DDN Bandung. Variabel lain di luar ketiga faktor tersebut tidak termasuk dalam kajian ini. Responden penelitian hanya karyawan tetap yang aktif selama periode penelitian.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan berikut :

1. Apakah *Leader-Member Exchange* (LMX) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PD. DDN Kota Bandung?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PD. DDN Kota Bandung?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PD. DDN Kota Bandung?
4. Seberapa besar pengaruh *Leader-Member Exchange* (LMX), motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PD. DDN Kota Bandung?

### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diidentifikasi, penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui adakah pengaruh *Leader-Member Exchange* (LMX) terhadap kinerja karyawan di PD. DDN Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PD. DDN Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PD. DDN Kota Bandung.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh simultan *Leader-Member Exchange* (LMX), motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PD. DDN Kota Bandung.

### **F. Manfaat penelitian**

1. Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam pengembangan wawasan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), khususnya terkait pengaruh *Leader-Member Exchange* (LMX), motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan dari penelitian ini dapat menjadi bahan rujukan bagi akademisi untuk memperkaya kajian ilmiah, sekaligus menjadi dasar bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan strategi peningkatan kinerja karyawan dalam organisasi. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan mampu memberikan gambaran nyata bagi

praktisi maupun manajer perusahaan dalam merumuskan kebijakan dan praktik pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

## 2. Manfaat Praktis

Secara praktis, bagi pihak perusahaan, penelitian ini dapat memberikan wawasan bagi manajemen PD. DDN Kota Bandung dalam menyusun kebijakan yang lebih efektif guna meningkatkan kinerja karyawan. Dengan mengetahui faktor-faktor yang berperan dalam kinerja karyawan, perusahaan dapat memperkuat hubungan antara atasan dan bawahan, meningkatkan motivasi kerja, serta menegakkan disiplin kerja sehingga tercipta lingkungan kerja yang lebih produktif dan kondusif. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat menjadi bahan evaluasi untuk meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih optimal.

## G. Tempat dan Waktu Penelitian

### 1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di pabrik PD. DDN (Dharma Dunia Niaga), yang berlokasi di Jl. Muararajeun Terusan Ciliwung Gg. Guyub No. 13, Cihaur Geulis, Kec. Cibeunying Kaler, Kota Bandung, Jawa Barat 40122.

Lokasi ini dipilih karena berperan sebagai salah satu pusat produksi utama dalam memenuhi permintaan pasar. Selain itu, jumlah karyawan di pabrik ini cukup banyak, sehingga sesuai untuk dianalisis dalam penelitian mengenai hubungan antara *Leader-Member Exchange* (LMX), motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Lokasi ini dipilih sebagai lokasi penelitian untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap produktivitas dan efisiensi kerja dalam kegiatan operasional perusahaan.

## 2. Waktu Penelitian

Penelitian akan berlangsung antara bulan Desember dan Agustus 2025

Tabel 1. 7 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Waktu Penelitian								
		2024	2025							
		Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agu
1.	Pengajuan Judul									
2.	Pembuatan Proposal Penelitian									
3.	Bimbingan Proposal Penelitian									
4.	Seminar Proposal									
5.	Revisi Proposal									
6.	Pengumpulan Data									
7.	Analisis Data									
8.	Penulisan Akhir Naskah Skripsi									
9.	Pendaftaran Munaqosyah									
10.	Munaqosyah									
11.	Revisi									

Sumber : Data Diolah oleh Peneliti (2025)

## H. Sistematika Penulisan Skripsi

### Bab I Pendahuluan

Bab ini menjelaskan latar belakang masalah yang menjadi dasar dilakukannya penelitian, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka pemikiran, hipotesis, serta sistematika penulisan skripsi. Bab ini memberikan gambaran awal mengenai fokus dan arah penelitian.

### Bab II Tinjauan Pustaka

Bab ini memuat landasan teori yang relevan dengan variabel penelitian, yaitu *Leader-Member Exchange*, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Selain itu, disajikan juga hasil penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran yang menjadi dasar dalam penyusunan hipotesis penelitian.

### Bab II Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan metode yang digunakan dalam penelitian, seperti pendekatan dan jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, teknik analisis data, serta pengujian validitas dan reliabilitas. Penjabaran dalam bab ini menjamin bahwa proses penelitian dilakukan secara sistematis dan ilmiah.

### Bab IV Hasil dan Pembahasan

Bab ini menyajikan hasil dari pengolahan data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner, termasuk uji statistik yang digunakan. Hasil penelitian akan dianalisis dan dibahas berdasarkan teori-teori yang

relevan untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang telah diajukan.

#### Bab V Penutup

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, serta saran-saran yang ditujukan kepada pihak terkait berdasarkan temuan penelitian. Penutup juga memuat keterbatasan penelitian sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya.

