

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dengan berkembangnya dan majunya ekonomi di sektor industri dan jasa yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, setiap perusahaan menghadapi tantangan unik dalam mengelola operasionalnya, khususnya dalam proses distribusi produk-produk hasil produksi. Salah satu masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan adalah bagaimana mengatasi hambatan dalam penjualan dan distribusi produk kepada konsumen yang membutuhkannya, sehingga hasil produksi dapat memberikan kepuasan yang optimal (Muksin Wijaya, 2017)

Budaya organisasi memiliki dampak yang signifikan pada strategi perusahaan dari tahap perumusan hingga implementasi di dalam struktur organisasi. Saat merumuskan strategi, budaya perusahaan memiliki pengaruh besar terhadap pilihan strategi yang diambil oleh perusahaan. Ketika sampai pada tahap implementasi, budaya perusahaan berperan dalam mengurangi hambatan yang mungkin muncul selama pelaksanaan strategi tersebut. Baik pada perumusan maupun implementasi, budaya perusahaan secara tidak langsung memengaruhi sikap dan keputusan para pemimpin dan pengambil keputusan di semua tingkatan manajemen, termasuk manajemen tingkat atas, manajemen menengah, manajemen tingkat bawah, dan bahkan seluruh karyawan di dalam organisasi (Muksin Wijaya, 2017: 8).

Dalam proses formulasi strategi, terlibat kegiatan seperti menganalisis lingkungan, menetapkan pilihan strategis, dan memilih strategi yang paling sesuai untuk perusahaan. Pada tahap ini, budaya organisasi membentuk kerangka kerja yang akan digunakan oleh para pemimpin dan pengambil keputusan. Asumsi-asumsi mengenai budaya, nilai-nilai yang dianut, dan norma-norma yang dipegang oleh individu di dalam perusahaan diterapkan dalam membentuk pola pikir, kerangka persepsi, kerangka interpretasi, dan pemahaman setiap individu di dalam organisasi, terutama mereka yang terlibat langsung dalam langkah-langkah tersebut, termasuk analisis lingkungan, pemilihan opsi strategis, dan penentuan implementasi strategi yang paling tepat (Muksin Wijaya, 2017).

Budaya perusahaan terdiri dari tiga tingkatan yang berbeda, yaitu elemen-elemen yang dapat diamati (artefak), nilai-nilai yang dipegang teguh (nilai), dan prinsip-prinsip yang mendasari pandangan dunia (asumsi dasar). Penting untuk memberikan prioritas pada integrasi ketiga tingkat ini dalam pengembangan budaya perusahaan. Secara khusus, mengintegrasikan nilai-nilai yang berfokus pada operasional dapat memiliki dampak yang signifikan pada perilaku karyawan, sebagaimana diungkapkan oleh (Budihardjo, 2014) Salah satu aspek kunci dalam pembentukan budaya perusahaan adalah nilai budaya, yang mencerminkan keyakinan individu karyawan dan dapat membimbing kinerja mereka. Untuk menyelaraskan nilai-nilai pribadi karyawan dengan tujuan perusahaan, langkah penting adalah pembentukan semantik nilai (Tuti Ningrum & Fera Elviana, 2022)

Dalam era persaingan saat ini, setiap perusahaan perlu memiliki kemampuan untuk meningkatkan kinerja mereka dengan menerapkan berbagai metode guna meningkatkan produktivitas karyawan. Terdapat banyak aspek yang terlibat dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan, dan salah satu aspek yang sangat penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia (SDM). Manusia, sebagai penggerak utama perusahaan, menjadi faktor krusial karena kelangsungan perusahaan sangat bergantung pada individu-individu di dalamnya.

Pentingnya budaya perusahaan yang memberikan pengaruh positif dan kuat terhadap perilaku karyawan, termasuk kesadaran untuk meningkatkan kinerja mereka, menjadi fokus perhatian. Mengingat signifikansi budaya perusahaan ini, pemahaman yang mendalam tentang budaya perusahaan menjadi elemen kunci dalam membentuk perilaku karyawan dan meningkatkan kinerja mereka di lingkungan perusahaan (Tuti Ningrum & Fera Elviana, 2022a).

Untuk optimalisasi profit, penting untuk secara cermat meninjau tujuan perusahaan. Penilaian kinerja karyawan merupakan praktek yang esensial bagi perusahaan, baik dalam sektor jasa maupun manufaktur, dengan tujuan mencapai sasaran bisnis yang telah ditetapkan. Perusahaan yang memiliki kinerja karyawan unggul dan berkualitas memiliki potensi untuk mengembangkan bisnisnya dan bersaing di pasar global.

Oleh karena itu, dapat dengan jelas disimpulkan bahwa salah satu faktor kunci kesuksesan perusahaan dalam persaingan bisnis global adalah manusia sebagai aset.

Budaya perusahaan tentunya tidak dapat lepas dari kepemimpinan suatu organisasi atau perusahaan. Budaya suatu perusahaan dari awal dibentuk dari kepemimpinan yang tertanam dari para pimpinan perusahaan yang kemudian menurun ke tingkatan manajemen divisi yang lebih rendah, hingga kepada karyawan-karyawan di lingkungan internal maupun eksternal perusahaan. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi, termasuk perusahaan (Yulianti et al., 2018) Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin akan berpengaruh terhadap kinerja dan produktivitas karyawan. Salah satu gaya kepemimpinan yang sering diterapkan di suatu perusahaan adalah kepemimpinan otokratis.

Gaya kepemimpinan otokratis adalah gaya kepemimpinan yang dicirikan oleh dominasi pemimpin dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan tugas. Pemimpin otokratis memiliki kekuasaan yang besar dan cenderung memaksakan kehendaknya kepada bawahan. Gaya kepemimpinan ini dapat digambarkan dengan banyak hal seperti, pemimpin membuat keputusan secara sepihak tanpa melibatkan bawahan, pemimpin memberi perintah dan tugas kepada bawahan tanpa menjelaskan alasan dan tujuannya, pemimpin mengawasi dan mengontrol bawahan secara ketat, dan pemimpin tidak memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasi. Tentunya, gaya kepemimpinan yang bersifat otokratis dapat memberikan beberapa keuntungan dan kelemahan bagi perusahaan. Beberapa keuntungan gaya kepemimpinan otokratis yaitu, pemimpin yang otokratis dapat menghasilkan keputusan yang cepat dan tepat, gaya kepemimpinan otokratis dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja, dan dapat menciptakan stabilitas dan kepatuhan di lingkungan kerja. Sedangkan terdapat juga kelemahannya yaitu, dapat menimbulkan stres dan ketidakpuasan kerja pada karyawan, gaya kepemimpinan tersebut dapat menghambat kreativitas dan inovasi karyawan, dan dapat mengurangi motivasi dan semangat kerja karyawan.

Dalam perusahaan Korea Tomorrow & Global Indonesia (KT&G) yang berasal dari Korea Selatan, terdapat budaya perusahaan yang sangat multicultural atau budaya perusahaan yang sangat beragam. Budaya perusahaan KT&G Indonesia sangat beragam karena pemiliknya berasal dari Korea Selatan dan mengadopsi budaya-budaya dari negara tersebut serta mengadaptasi budaya yang terdapat di Indonesia.

Karena KT&G memiliki keberadaan di 37 lokasi seluruh Indonesia, budaya setiap daerah juga turut memengaruhi budaya di dalam perusahaan. Gaya dan perilaku

karyawan berbeda-beda tergantung dari daerahnya. Sebagai contoh, dalam hal komunikasi, orang Sumatera Utara cenderung lebih tegas dan terkadang terkesan keras, sedangkan orang Jawa Barat cenderung lebih halus dan sensitif. Dalam hal kepatuhan pada peraturan perusahaan, karyawan di Sumatera Utara mungkin cenderung lebih sering melanggar aturan, seperti terkait penipuan atau fraud. Sementara di Jawa Barat, kepatuhan lebih tinggi dan selalu menjunjung tinggi kerendahan hati atau kesopanan. Selain itu, kerja sama di Sumatera Utara didorong oleh kekeluargaan, terutama karena adanya ikatan suku Batak, sedangkan di Jawa Barat, sinerginya cenderung lebih individualistik.

Budaya karyawan dalam perusahaan dapat sangat bervariasi tergantung pada berbagai faktor, termasuk nilai-nilai perusahaan, lingkungan kerja, dan konteks industri. Di perusahaan dengan budaya kolaboratif, karyawan cenderung bekerja sama, berbagi ide, dan mendukung satu sama lain. Lebih mengutamakan kerja tim dan berusaha menciptakan Kepemimpinanyang inklusif diantara para pekerja. Kemudian ada budaya inovatif, perusahaan yang mendorong inovasi biasanya memiliki karyawan yang kreatif, terbuka terhadap perubahan, dan selalu mencari cara baru untuk melakukan berbagai hal.

Budaya perusahaan yang diinginkan oleh pemimpin mencerminkan visi, misi, dan nilai-nilai inti perusahaan, serta mendukung tujuan jangka panjang perusahaan tersebut. Hal ini menjadi panduan bagi semua karyawan dalam tindakan sehari-hari dan membentuk identitas perusahaan secara keseluruhan. Budaya yang diharapkan oleh pemimpin perusahaan adalah budaya yang saling menghormati dan menghargai satu sama lain, sinergi antara karyawan yang berdampak positif terhadap kinerja karyawan, cara kerja yang efisien dan efektif, dan kerja dengan yang bersifat integritas tinggi dalam perusahaan dalam situasi apapun dan kapanpun, tetapi pada saat yang sama tetap menghormati budaya hierarki yang sudah menjadi akar dari budaya perusahaan KT&G Indonesia.

Selain itu, mendorong kerja tim yang erat dan kolaborasi antar departemen serta merangsang inovasi dan kreativitas dalam setiap aspek perusahaan juga merupakan kultur yang diharapkan.

Budaya perusahaan tentunya berbeda-beda dalam suatu perusahaan. Dalam perusahaan KT&G Indonesia, Dicky Setyadharma, yang menjabat sebagai Kepala Bagian SDM PT. KT&G Indonesia menjelaskan apa yang membedakan perusahaan

KT&G Indonesia dari perusahaan industri tembakau lainnya dan bagaimana budaya perusahaan di KT&G terhadap kinerja karyawan. Beliau mengatakan bahwa perusahaan KT&G berfokus pada produksi rokok berskala besar dan tidak memperhatikan teknologi rokok elektrik baru seperti Icos dan hanya berfokus pada rokok konvensional yang terbuat dari tembakau. Beliau menambahkan bahwa Budaya perusahaan cukup berdampak terhadap kinerja karyawan karena KT&G Indonesia sangat patuh terhadap KPI atau *Key Performance Indicator* untuk seluruh karyawan yang aktif dan bekerja. KPI tersebut diukur setiap tiga bulan berturut-turut atau triwulan sehingga para karyawan bisa mendapatkan *Performance Bonus* atau bonus kinerja karyawan senilai satu bulan gaji jika kinerjanya tercapai, ini sebagai salah satu bentuk dari penghargaan kinerja karyawan yang diberikan oleh pimpinan bagian SDM.

Perusahaan berkomitmen untuk melaksanakan program pelatihan tahunan yang mencakup pengembangan kepemimpinan, program pengembangan supervisor, peningkatan keterampilan komunikasi, dan kegiatan memperkuat kerja tim. Selain itu, kami juga akan mengadakan acara-acara berfokus pada engagement karyawan, seperti pertemuan kantor bersama, kegiatan keluarga/outing, dan berbagai kegiatan untuk mempererat hubungan antar-karyawan.

Perusahaan di cabang Jakarta yang terletak di wilayah Kuningan, Jakarta Selatan, secara dominan karyawan adalah warga negara Indonesia, sedangkan sekitar 10% dari mereka adalah orang Korea Selatan. Karyawan Korea menduduki posisi-posisi penting seperti direktur dan manajer tingkat divisi yang memiliki tanggung jawab lebih tinggi. Karyawan dari Korea Selatan perlu mengakomodasi dan menyesuaikan diri dengan peraturan perusahaan yang berlaku di Indonesia serta perundang-undangan yang berlaku di negara Indonesia.

Mereka mengadopsi pendekatan ini dengan mengenakan pakaian batik sekali seminggu, mengikuti kursus Bahasa Indonesia, berkomunikasi dengan gaya yang sesuai dengan budaya Indonesia, dan memberikan penghargaan terhadap rekan-rekan Indonesia di dalam maupun di luar perusahaan.

Oleh karena budaya perusahaan PT. KT&G Indonesia mengadopsi secara langsung filosofi-filosofi negara Korea Selatan, maka filosofi negara Korea Selatan yang dianut dan diadopsi oleh perusahaan tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Gung Ye: Ini mencerminkan tekad untuk mempertahankan nilai-nilai etika dan integritas dalam semua aspek bisnis sebagai bentuk keadilan dan kesetiaan yang kuat. (*Culture of Gung Ye, The academic of Korean studies*)
2. Cheong: Konsep ini mengedepankan kerja sama dan loyalitas di antara individu dan perusahaan melalui hubungan dan rasa solidaritas yang kuat. (Eiga, Takebi. (2021) *knowing korea.*)
3. Nunchi: Nunchi mengacu pada kemampuan membaca perasaan dan kebutuhan orang lain, serta bertindak dengan sensitivitas terhadapnya. Ini berperan penting dalam komunikasi yang efektif dan membangun hubungan yang baik dengan klien dan kolega dalam bisnis, (Imelda, 2023) *Nunchi: Membaca Situasi Ala Budaya Korea*).
4. Han: Budaya Han mencerminkan semangat perusahaan KT&G untuk membentuk kebersamaan tim karyawan, mengatasi rintangan dan tantangan yang mungkin muncul, menunjukkan ketahanan dan semangat juang pimpinan dan karyawan KT&G. Budaya Han tersebut diadopsi dan diambil dari filosofi budaya Korea Selatan yang berasal dari kerajaan Han. (*Daehan Jeguk* yang berarti *Great Han Empire* (Kerajaan Han yang besar).
5. Chaebol: Meskipun bukan filosofi, istilah "chaebol" mengacu pada konglomerat besar Korea Selatan yang mendominasi berbagai sektor bisnis. Perusahaan KT&G Indonesia telah mengadopsi model bisnis chaebol dengan fokus pada diversifikasi usaha dan pertumbuhan besar. (Jung, 2004). *Korean Chaebol in Transition. China Report*, 40(3), 299-303).

Dari kelima filosofi yang dianut dan diimplementasikan oleh perusahaan KT&G Indonesia tersebut, terdapat budaya keseharian dari masing-masing lima filosofi yang diterapkan oleh KT&G sebagai nilai, norma kebiasaan dan keseharian, dan adat di perusahaan tersebut, yaitu:

1. Gung Ye adalah konsep dalam budaya Korea Selatan yang merujuk pada tekad, sikap hormat dan kesetiaan terhadap atasan.
2. Cheong adalah konsep penting dalam budaya Korea Selatan yang menekankan hubungan bekerja sama, interpersonal yang hangat, saling percaya, dan empati.

3. Nunchi adalah konsep penting dalam budaya Korea Selatan yang merujuk pada kemampuan membaca situasi sosial dengan cermat dan merespons dengan tepat.
4. Han adalah salah satu nilai yang dianut dalam karyawan dan masyarakat perusahaan KT&G. Filosofi ini menekankan pentingnya harmoni dan kesatuan dalam hidup. Dalam konteks kerja, filosofi Han diwujudkan dalam berbagai budaya keseharian di perusahaan KT&G.
5. Chaebol adalah istilah yang merujuk pada konglomerat besar di Korea Selatan yang umumnya dimiliki dan dikelola oleh satu keluarga, yang kemudian diadopsi oleh perusahaan KT&G.

Kebiasaan dan keseharian merupakan suatu nilai dan ciri khas yang dimiliki dan dilaksanakan di perusahaan KT&G Indonesia yang harus selalu dipegang dan diterapkan agar mobilitas dan interaksi dalam lingkungan perusahaan KT&G Indonesia berjalan dan terlaksana sesuai harapan. Budaya keseharian yang diterapkan dan diimplementasikan di lingkungan internal maupun eksternal di seluruh lingkungan kantor dan pabrik-pabrik yang terletak di Indonesia di perusahaan KT&G Indonesia secara umum yaitu:

1. Pemahaman hierarki yang kuat.

Budaya perusahaan PT KT&G Indonesia cenderung berakar pada prinsip hierarki yang kuat. Karyawan diharapkan untuk menjunjung tinggi dan patuh pada atasan mereka, yang sering dianggap sebagai otoritas yang tidak diragukan.

2. Ungkapan salam hormat.

Para pekerja dan karyawan sering memberikan salam hormat kepada rekan kerja dan atasan, terutama pada awal hari kerja. Hal ini merupakan tindakan sopan yang mencerminkan penghargaan terhadap individu lainnya.

3. Berpakaian yang rapih dan formal.

Di perusahaan KT&G Indonesia, standar berpakaian formal menjadi kebijakan umum. Pria cenderung mengenakan setelan jas, sementara wanita mengenakan pakaian formal yang rapi. Di hari tertentu, pimpinan dan karyawan memakai seragam khusus perusahaan KT&G.

4. Orientasi berjangka panjang.

Perusahaan ini memiliki fokus jangka panjang, yang tercermin dalam perencanaan strategis, pengembangan karir, dan pemahaman bahwa hasil tidak selalu harus dicapai dalam waktu singkat.

5. Jam kerja bercenderung panjang.

Budaya kerja di perusahaan tersebut cenderung melibatkan jam kerja yang lebih lama daripada beberapa negara lain. Lembur atau bahkan kegiatan seperti pergi ke karaoke atau makan malam bersama rekan kerja setelah jam kerja adalah hal yang umum terjadi.

6. Makan bersama pada jam istirahat.

Budaya makan bersama memiliki peranan besar di perusahaan ini, dengan karyawan sering berkumpul untuk meningkatkan relasi pribadi dan mempererat kerja sama.

7. Kerja bersama (tim).

Prinsip kerja sama tim menjadi bagian integral dari budaya perusahaan di PT KT&G Indonesia. Karyawan didorong untuk berkolaborasi dan menyelesaikan masalah bersama.

8. Perayaan budaya multicultural.

Karyawan Perusahaan KT&G merayakan hari libur nasional dan perayaan budaya Korea Selatan dan Indonesia dengan cara yang unik, seperti berpakaian tradisional masing-masing daerah, menyajikan makanan khas korea dan khas daerah di berbagai macam budaya di Indonesia, dan mengadakan pertunjukan seni.

Budaya Perusahaan yang dianut dan diadopsi oleh PT KT&G Indonesia adalah budaya hierarki. Prinsip dasar budaya perusahaan ini adalah berfokus pada struktur dan kontrol yang kuat. Dikenal sebagai perusahaan dengan pendekatan 'birokratis,' kepemimpinan dalam budaya ini seringkali memiliki peraturan dan regulasi yang jelas serta formal, lengkap dengan serangkaian protokol yang ketat.

Contohnya adalah jika seorang pekerja ingin mengajukan sebuah permintaan atau persetujuan, pengajuan tersebut harus dengan cara Electronic Approval System atau EAS. EAS merupakan suatu metode persetujuan dan tanda tangan yang memungkinkan pelaksanaannya secara daring.

Electronic Approval System atau EAS membantu dalam memberikan otorisasi, tanda tangan, dan persetujuan untuk dokumen atau transaksi dengan cepat dan secara elektronik. Semua ini dimaksudkan untuk menjaga ketertiban, efisiensi, dan konsistensi. Kelebihan utama dari budaya ini terletak pada stabilitas, pengendalian proses kerja, dan tingkat prediktabilitas yang dihasilkan.

Meskipun mungkin kontras dengan persepsi umum, ada pegawai yang sebenarnya lebih suka bekerja dalam budaya hierarki di tempat kerja. Penelitian

telah menunjukkan bahwa apakah seorang kandidat cocok untuk bekerja di lingkungan perusahaan yang bersifat hierarkis atau tidak tergantung pada tingkat 'narsisme' atau tingkat kepercayaan diri kandidat tersebut. Untuk menentukan apakah seorang kandidat cocok dengan budaya perusahaan yang memiliki hierarki yang kuat, yang terbaik adalah bertanya langsung kepada kandidat tersebut. Filosofi Korea sangat kuat dalam hal otoritas dan disiplin karena pada awalnya dimiliki oleh pemerintah Korea Selatan sebelum akhirnya diakuisisi oleh sektor swasta. Hal ini mengakibatkan birokrasi yang sangat hierarkis dalam perusahaan tersebut. Sistem birokrasi di PT Korea Tomorrow & Global sangat terstruktur, dengan perhatian yang besar pada hierarki yang melibatkan direktorat sebagai tingkat manajemen puncak, divisi sebagai tingkat manajemen menengah, dan departemen sebagai tingkat manajemen yang lebih rendah.

Dari beberapa filosofi diatas dapat disimpulkan bahwa sebuah perusahaan pasti memerlukan pendiri perusahaan, manajemen tingkat atas sampai bawah, dan sumber daya manusia yang dapat memberikan nilai-nilai etika yang baik, kerja sama antar individu, komunikatif dan semangat, serta dapat fokus demi perkembangan yang nantinya akan dicapai perusahaan tersebut, terlebih lagi budaya suatu perusahaan juga merupakan salah satu akar dari kesuksesan suatu perusahaan.

Pencapaian atau prestasi suatu perusahaan menjadi nilai dan hal yang penting bagi perusahaan dan karyawannya karena dapat menjamin kelangsungan hidup perusahaan, meningkatkan daya saing, kepuasan pelanggan, motivasi karyawan, dan citra perusahaan. Salah satu pencapaian yang dicapai oleh perusahaan PT KT&G Indonesia di tahun 2023 di divisi sumber daya manusia adalah Program Manajemen Trainee KT&G 2023.

Tahun ini, divisi sumber daya manusia (SDM) berhasil melaksanakan beragam program, salah satunya adalah program pengembangan dan pembelajaran. Program ini dirancang untuk karyawan dari berbagai tingkatan, mulai dari staf hingga supervisor. Konsep pengembangan dan pembelajaran ini diterapkan dengan prinsip peningkatan berkelanjutan bagi seluruh karyawan, mulai dari staf hingga supervisor, dengan tujuan untuk terus meningkatkan dan memperbaiki keterampilan mereka. Hal ini bertujuan agar kinerja karyawan menjadi lebih baik dan sesuai dengan ekspektasi manajemen divisi sumber daya manusia.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Peran Budaya Jeong Dalam Menerapkan Kepemimpinan di PT. Korea Tomorrow & Global Indonesia**”.

1.2. Kebaharuan Penelitian (Novelty)

Dari penelitian yang sudah ada, penelitian ini lebih memfokuskan pada seperti apa budaya perusahaan (Jeong) dan kepemimpinan otokratis yang diadopsi dan diterapkan, dan bagaimana budaya perusahaan (Jeong) diimplementasikan ke dalam perusahaan PT. Korea Tomorrow & Global Indonesia. Untuk memperjelas pembaca dalam memahami keterkaitan jurnal dengan penelitian, maka penulis membuat tabel sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Jurnal Penelitian Terdahulu

No.	Judul, Penulis, Tahun, Metode	Isi	Relevansi	Perbedaan
1.	<p>Analisis Penerapan Budaya Kaizen Pada Perusahaan Joint Venture Asal Jepang di Indonesia (Studi pada PT. X).</p> <p>Putra & Al Musadieg, (2018). <i>Indonesia: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.</i></p> <p>Metode Wawancara observasi langsung, dan dokumentasi.</p>	<p>Perusahaan mengadopsi seluruh komponen budaya kaizen yang telah ditetapkan oleh perusahaan induk. Adaptasi budaya terjadi saat kontribusi karyawan mulai membentuk budaya kerja kaizen yang lebih adaptif terhadap pembaruan yang terjadi diperusahaan. Kontribusi karyawan dalam perbaikan berkelanjutan benar meningkatkan kualitas, mengurangi biaya, dan mempersingkat waktu</p>	<p>Jurnal ini memiliki relevansi dengan penelitian ini karena menganalisis suatu budaya perusahaan dimana budaya tersebut berasal dari negara masing masing kemudian diterapkan ke dalam budaya perusahaan PT tersebut.</p>	<p>Penelitian oleh penulis lebih menekankan kepada identifikasi kendala yang berpotensi menjadi konflik dalam perusahaan di dalamnya.</p>

No.	Judul, Penulis, Tahun, Metode	Isi	Relevansi	Perbedaan
		penyerahan. Perbaikan berkelanjutan berdasarkan kontribusi karyawan membentuk budaya kaizen yang dapat terus beradaptasi dan berkembang lebih baik lagi.		
2.	<p>Peran Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Korea Tomorrow & Global Indonesia.</p> <p><i>THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE, JOB SATISFACTION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. KOREA TOMORROW & GLOBAL INDONESIA AT SERANG CITY</i></p> <p>BAHIROH, (2022). <i>Management Science Research Journal</i>, 1(1), 65-81.</p> <p>Metode kuantitatif dengan kuesioner, analisis data, uji instrument, uji</p>	<p>Penelitian ini menunjukkan bahwa: Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Jurnal ini relevan dengan penelitian ini karena sama-sama membahas mengenai budaya perusahaan dan kinerja karyawan di perusahaan yang sama tetapi berbeda kota. Jurnal ini juga meneliti apakah peran budaya organisasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh atau tidak terhadap kinerja karyawan PT Korea Tomorrow & Global Indonesia.</p>	<p>Penelitian ini menekankan lebih dari 1 variabel, serta mencari pengaruh antara variable X1, X2, dan X3 terhadap Y. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan mengambil sample karyawan sebanyak 61 orang, serta menggunakan metode kuesioner, analisis data, uji instrument, uji asumsi klasik, dan perhitungan melalui SPSS versi 26.</p>

No.	Judul, Penulis, Tahun, Metode	Isi	Relevansi	Perbedaan
	asumsi klasik, dan perhitungan melalui SPSS versi 26.			

Sumber: dibuat penulis, 2024

Kontribusi jurnal penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya adalah dalam rangka sebagai bahan untuk menyusun *state of the art* yakni terkait dengan kumpulan teori dan referensi baik yang mendukung atau tidak mendukung penelitian. Adapun beberapa jurnal yang dikumpulkan tersebut ditujukan agar penelitian yang dilakukan menjadi semakin valid, karena isi yang terdapat pada masing-masing jurnal dapat dijadikan acuan. Dari beberapa jurnal penelitian yang telah disebutkan dapat diketahui bahwa tidak ada yang khusus membahas budaya perusahaan yang diadopsi PT Korea Tomorrow & Global Indonesia. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penelitian yang akan dilakukan tergolong masih baru dan belum banyak yang dilakukan oleh peneliti terdahulu.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian mengenai Analisis Peran Budaya Jeong Dalam Menerapkan Kepemimpinan di PT. Korea Tomorrow & Global Indonesia dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana peran budaya Jeong dalam menerapkan kepemimpinan di PT. Korea Tomorrow & Global Indonesia?

1.4. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini membahas tentang Analisis Peran Budaya Jeong Dalam Menerapkan Kepemimpinan di PT. Korea Tomorrow & Global Indonesia.

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian mengenai analisis peran budaya Jeong dalam menerapkan kepemimpinan di PT. Korea Tomorrow & Global Indonesia adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana peran budaya Jeong dalam menerapkan kepemimpinan di PT. Korea Tomorrow & Global Indonesia.

1.6. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk pengembangan pengetahuan mengenai peran budaya perusahaan (Jeong) dalam menerapkan kepemimpinan di PT. Korea Tomorrow & Global Indonesia.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang lebih spesifik tentang analisis peran budaya perusahaan (Jeong) dalam menerapkan kepemimpinan di PT. Korea Tomorrow & Global Indonesia dan penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan referensi bagi para peneliti selanjutnya.

1.7. Sistematika Penulisan

Di dalam penulisan sistematika penelitian ini bertujuan untuk memudahkan pembaca memahami skripsi ini. Oleh karena itu penulis menguraikan bab demi bab yang dirincikan di bawah ini:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini membahas tentang latar belakang, batasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, ruang lingkup penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini merupakan bagian menguraikan teori secara keseluruhan dari budaya perusahaan, kepemimpinan, dan penelitian terdahulu.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang desain penelitian, populasi dan sampel, subjek dan objek penelitian, metode pengumpulan data, jenis dan sumber data, variabel dan definisi operasional, pengukuran variabel, metode pengolahan data, waktu dan lokasi penelitian, metode transformasi data, pengujian instrumen, dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan tentang hasil analisis penelitian dan pembahasan mengenai analisis peran budaya perusahaan (Jeong) dalam menerapkan kepemimpinan di PT. Korea Tomorrow & Global Indonesia.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini menjelaskan secara singkat tentang kesimpulan dan saran dari hasil dan pembahasan penelitian.

