

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi memberikan peluang sekaligus tantangan bagi semua perusahaan. Agar perusahaan dapat bersaing, maka diperlukan adanya efektivitas dan efisiensi serta keunggulan dari perusahaan pesaingnya, dengan begitu perusahaan dapat bertahan dalam dunia usaha. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menjalankan maju mundurnya organisasi. Setiap organisasi menginginkan dan berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang bisa mewujudkan dan mencapai tujuan organisasi tersebut, maka perlu adanya pengembangan kualitas sumber daya manusia karena banyaknya tuntutan dan aspek yang harus dituju.

Menurut **(Kusuma 2018)** Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) dari karyawannya. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut **(Hutama and Goenawan 2018)** Teori yang mengatur hubungan antara pemimpin dan karyawan ini disebut Leader Member Exchange atau yang lebih dikenal dengan istilah LMX. LMX didasarkan pada hubungan timbal balik

antara karyawan dan pemimpin. LMX dianggap sebagai pertukaran sosial kepercayaan, ide dan kewajiban. Sistem kepemimpinan *Leader Member Exchange* dalam penerapannya dapat menghasilkan feedback antar individu tanpa terpengaruh batas atau strata sosial. Pemimpin dan karyawan dapat berkomunikasi tanpa memandang senioritas dan jabatan sehingga dapat berdampak positif terhadap perusahaan.

Menurut **(Prabandari and Adi 2021)** *Empowerment* pada dasarnya membentuk karyawan produktif dan berkomitmen. Sebab dalam bisnis juga harus diperhatikan kondisi lingkungan kerja sehingga dapat memberikan peningkatan terhadap upaya pemberdayaan. *Empowerment*(pemberdayaan) sebagai suatu cara untuk mewirausahakan (*entrepreneurship*) orang lain, penanaman rasa memiliki (*ownership*), suatu bentuk ikatan kerja atas dasar komitmen (*engagement*), dan sebagai suatu usaha untuk membuat orang lain terlibat (*involvement*).

Menurut **(Kristianinggar 2021)** kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan cinta akan pekerjaannya. faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, *supervisor*/penyelia, dan rekan kerja. faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, *supervisor*/penyelia, dan rekan kerja.

PT. Pegadaian Area Padang adalah salah satu lembaga perkreditan yang dikelola oleh pemerintah yang kegiatan utamanya melakukan penyaluran uang pinjaman atau kredit atas dasar hukum gadai. Penyaluran uang pinjam tersebut dilakukan dengan cara yang mudah,cepat,aman dan hemat sehingga tidak memberatkan bagi masyarakat yang melakukan pinjaman yang tidak

menimbulkan masalah yang baru bagi pinjaman setelah melakukan pinjaman di pegadaian.

Sumber dana PT. Pegadaian Cabang Ulak Karang Padang berasal dari modal sendiri, pinjaman jangka pendek dari Bank, dan penerbitan obligasi.

Tabel 1.1
Sumber Dana PT. Pegadaian Cabang Tarandam Padang Tahun 2020-2022

Thn	Pinjaman Jangka Pendek	%	Penerbitan Obligasi	%	Modal Sendiri	%	Total Semua Data
2020	Rp.12.474.278.448	5,69	Rp.170.342.328	-41,16	Rp.528.595.200	-53,74	Rp.13.173.215.976
2021	Rp.13.183.086.779		Rp.100.240.459		Rp.244.534.300		Rp.13.527.861.538
2022	Rp.14.830.206.024	12,50	Rp.120.800.256	20,52	Rp.155.980.700	-36,22	Rp.15.173.215.976

Sumber:PT.Pegadaian Cabang Tarandam Padang

Pada tabel diatas dapat diuraikan perbandingan persentase penghimpunan dana PT. Pegadaian cabang ulak karang Padang pada tahun 2020-2022 yang sumber dananya yang berasal dari pinjaman jangka pendek, penerbitan obligasi, modal sendiri. Pinjaman jangka pendek dari tahun 2020 ke tahun 2021 mengalami peningkatan sebesar 5,69 %, dan pada tahun 2021 ke 2022 mengalami peningkatan yang cukup besar yaitu sebesar 12,50 %. Hal ini disebabkan karena tingginya tingkat pemberian modal gadai kepada nasabah pt. pegadaian. Dilihat dari penerbitan obligasi dari tahun 2020 ke tahun 2022 mengalami penurunan - 41,16 % dikarenakan meningkatnya pinjaman jangka pendek ke Bank sebesar 5,69 % pada tahun 2020 ke 2021, dan sedangkan pada tahun 2021 ke 2022 mengalami peningkatan penerbitan obligasi sebesar 20,52 %. Dan kemudian dilihat dari modal sendiri pt. pegadaian cabang ulak karang pada tahun 2020 ke 2021 mengalami penurunan -53,74 % dikarenakan banyaknya pinjaman dana dari

nasabah pt. pegadaian cabang ulak karang, dan pada tahun 2021 ke 2022 juga mengalami penurunan yang lebih besar sebesar -36,22 % dikarenakan lebih besarnya pinjaman nasabah pt. pegadaian cabang ulak karang. Dilihat dari tabel total perkembangan sumber dana pt. pegadaian cabang ulak karang setiap tahunnya mengalami peningkatan, di tahun 2020 total sumber dananya Rp.13.173.215.976 dengan persentase pinjaman jangka pendeknya sebesar 94,70 %, penerbitan obligasi 1,30 %, dan modal sendiri 4,02 %. Sedangkan di tahun 2021 total sumber dana keseluruhan pt. pegadaian sebesar Rp.13.527.861.538 dengan persentase pinjaman jangka pendek 97,46%, dan penerbitan obligasi 0,75 %, sedangkan modal sendiri 1,81 %. Dan di tahun 2022 total sumber dana keseluruhan pt. pegadaian cabang ulak karang sebesar Rp.15.106.986.980 dengan persentase pinjaman.

jangka pendek 98,17 %, dan penerbitan obligasi sebesar 0,80 %, sedangkan persentase modal sendiri di tahun 2022 1,04 %. Kelebihan dana (idle fund) yang belum diperlukan untuk mendanai kegiatan operasional maupun belum dapat disalurkan kepada masyarakat, dapat ditanamkan dalam berbagai macam bentuk investasi jangka pendek dan menengah. Investasi ini dapat menghasilkan penerimaan bagi Perum Pegadaian, namun penerimaan ini bukan merupakan penerimaan utama yang diharapkan oleh Perum Pegadaian. Sebagai contoh, Perum Pegadaian dapat memanfaatkan dananya untuk investasi dibidang property, seperti kantor dan toko. Pelaksanaan investasi ini biasanya bekerja sama dengan pihak ketiga seperti pengembang (developer), kontraktor, dan lain-lain.

Dalam hal ini faktor tersebut akan dilihat dalam salah satu perusahaan swasta yang ada di Sumatra barat yakni PT. Pegadaian (Persero) Area Padang yang mana adalah salah satu perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang *konvensional* maupun syariah Maka dari itu penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah *Leader Member Exchange* (LMX) dan Empowerment mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dalam suatu organisasi perusahaan tersebut. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi dalam memberikan motivasi kepada karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **“PENGARUH LEADER MEMBER EXCHANGE (LMX) DAN EMPOWERMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT.PEGADAIAN (PERSERO) AREA PADANG”**

1.2 Identifikasi Masalah

1. *Leader Member Exchange* di PT.Pegadaian (Persero) Area Padang yang belum optimal .
2. *Empowerment* di PT.Pegadaian (Persero) Area Padang yang masih belum berjalan dengan optimal.
3. Kualitas sumber daya manusia yang masih rendah di PT.Pegadaian (Persero) Area Padang.
4. Pegawai belum merasa puas dalam bekerja di PT.Pegadaian (Persero) Area Padang.

5. Kinerja yang dilakukan oleh pegawai di PT.Pegadaian (Persero) Area Padang yang belum optimal.
6. Pegawai yang belum menerapkan *empowerment* untuk meningkatkan kinerja di PT.Pegadaian (Persero) Area Padang.
7. Pegawai yang belum menerapkan *Leader Member Exchange* (LMX) untuk meningkatkan kinerja di PT.Pegadaian (Persero) Area Padang.
8. Tidak tercapainya target yang diberikan
9. Kurangnya rasa tanggung jawab pekerjaan yang diberikan
10. Kurangnya semangat karyawan dalam bekerja disebabkan oleh kepuasan kerja karyawan yang berkurang

1.3 Batasan Masalah

Untuk mencapai sasaran dan terfokusnya pada penelitian ini maka penulis akan membatasi masalah ini dengan *Leader Member Exchange* (X1), *Empowerment* (X2) sebagai variabel bebas terhadap Kinerja Karyawan(Y) sebagai variabel terikat dengan dan Kepuasan Kerja (Z) sebagai *variable intervening* di PT.Pegadaian (Persero) Area Padang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah tersebut diatas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *Leader Member Exchange* (LMX) berpengaruh Kepuasan Kerja pada pegawai kantor PT.Pegadaian (Persero) Area Padang?
2. Apakah *Empowerment* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai kantor PT.Pegadaian (Persero) Area Padang?

3. Apakah *Leader Member Exchange* (LMX) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada pegawai kantor PT.Pegadaian (Persero) Area Padang?
4. Apakah *Empowerment* berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada pegawai kantor PT.Pegadaian (Persero) Area Padang?
5. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada pegawai Kantor PT.Pegadaian (Persero) Area Padang?
6. Apakah *Leader Member Exchange* (LMX) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai *variable intervening* pada pegawai Kantor PT.Pegadaian (Persero) Area Padang?
7. Apakah pengaruh *Empowerment* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai *variabel intervening* pada pegawai kantor PT.Pegadaian (Persero) Area Padang?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *Leader Member Exchange*(LMX) terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai kantor PT.Pegadaian (Persero) Area Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Empowerment* terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai kantor PT.Pegadaian (Persero) Area Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Leader Member Exchange*(LMX) terhadap kinerja karyawan pada pegawai kantor PT.Pegadaian (Persero) Area Padang.

4. Untuk mengetahui pengaruh *Empowerment* terhadap Kinerja karyawan pada pegawai kantor PT.Pegadaian (Persero) Area Padang.
5. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada pegawai Kantor PT.Pegadaian (Persero) Area Padang.
6. Untuk mengetahui pengaruh *Leader Member Exchange*(LMX) terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai *variabel intervening* pada pegawai Kantor PT.Pegadaian (Persero) Area Padang.
7. Untuk mengetahui pengaruh *Empowerment* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai *variabel intervening* pada pegawai Kantor PT.Pegadaian (Persero) Area Padang.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang penulis lakukan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan tentang ilmu yang diserap dibangku kuliah dan aplikasinya di dunia kerja sebenarnya.

2. Bagi Perusahaan

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (Ocb)* Melalui Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Kantor Dinas Pendidikan Sumatera Barat) agar mereka dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan organisasi seperti yang diinginkan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membacanya khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bias menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai niat untuk mendalami ilmu pengetahuan didalam bidang sumber daya manusia.