

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang didirikan oleh seseorang yang melakukan produksi yang mana untuk memenuhi kebutuhan ekonomi manusia. Kemampuan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan merupakan suatu prestasi bagi manajemen perusahaan tersebut. Didalam suatu perusahaan memiliki sumber daya manusia, dengan adanya sumber daya manusia perusahaan akan mampu bergerak.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik itu institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia merupakan kunci yang menentukan apakah suatu perusahaan tersebut mampu berkembang dengan pesat. Sumber daya manusia memerlukan kinerja karyawan yang sangat efisien dan terampil. Berhasil tidaknya suatu perusahaan mencapai visi dan misinya secara berkelanjutan tergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM). Bagi suatu perusahaan tersedianya (SDM) yang berkualitas dan professional merupakan suatu syarat dalam rangka meningkatkan mutu kinerja perusahaan secara umum. (Putra, 2016).

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai prestasi kerja dimana hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Gibson dalam Suharnomo, 2016). Menurut Parker, dkk (dalam Suharnomo, 2016) terdapat tiga sub dimensi kinerja, peran kerja, perilaku peran kerja memberikan kontribusi untuk efektivitas pada individu tim dan level organisasi sedangkan dalam tiga bentuk perilaku yang berbeda yaitu proficiency, adaptivity dan proactivity. Kinerja sebagai perolehan yang bisa diraih individu atau kelompok pada suatu organisasi baik secara kuantitatif, kualitatif sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing.

Keberhasilan kinerja seseorang banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi dan komitmen terhadap bidang pekerjaan yang ditekuninya. Kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja baik intern maupun ekstern. Dari sisi dalam kepuasan kerja menyangkut komitmen dalam bekerja. Baik secara personal maupun organisasional, kemudian dari sisi luar kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka bekerja, bisa dari atasan, bawahan, maupun yang setara. (Dewi, dalam Astriyani 2011).

Kegagalan mengelola sumber daya manusia dapat mengakibatkan timbulnya gangguan dalam mencapai tujuan organisasi. Manajer seharusnya mengerti bahwa keberhasilan dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas harus melibatkan karyawan karena karyawan tidak hanya menjadi kekuatan

utama dalam mewujudkan perubahan, tetapi juga semakin aktif hanya menjadi kekuatan utama dalam mewujudkan perubahan, tetapi juga semakin aktif berpartisipasi dalam merencanakan perubahan tersebut (Robbins dan Judge dalam hutama, dkk, 2016).

Produksi minyak sawit dalam negeri sepanjang Maret 2019 tumbuh 11% menjadi 4,31 juta ton dibanding Februari yang tercatat sekitar 3,88 juta ton. Menurut asosiasi, naiknya produksi disebabkan oleh hari kerja yang lebih panjang jika dibanding bulan sebelumnya. Dengan produksi yang relatif stabil, stok minyak sawit pada Maret ini masih terjaga di kisaran 2,43 juta ton. "Namun, jika dibandingkan dengan bulan sebelumnya sebesar 2,50 juta ton, angka ini turun sekitar 3%," kata Direktur Eksekutif Gabungan Pengusaha Kelapa Sawit Indonesia (GAPKI) Mukti Sardjono di Jakarta, Kamis (16/5).

Sementara itu, sepanjang Maret harga CPO global juga masih terpantau melemah di kisaran US\$ 510 – US\$ 550 per metrik ton dengan harga rata-rata US\$ 528,4 per metrik ton. Harga tersebut turun 5% dibandingkan harga rata-rata Februari US\$ 556,5 per metrik ton. Selain fluktuasi harga, Mukti menyatakan industri kelapa sawit masih menghadapi tantangan. Pada awal tahun, industri sawit diadang diskriminasi sawit Uni Eropa melalui rencana penerapan Renewable Energy Directive II (RED II). Kebijakan ini akan menghapus penggunaan biodiesel berbasis sawit karena minyak sawit digolongkan sebagai beresiko tinggi terhadap deforestasi (ILUC

– Indirect Land Used Change) sedangkan minyak nabati lain digolongkan beresiko rendah. Sentimen RED II Uni Eropa sedikit banyak turut menggerus kinerja ekspor Indonesia. Belum lagi dengan lesunya perekonomian di negara tujuan utama ekspor khususnya India, yang berdampak signifikan terhadap permintaan minyak sawit pada negara tersebut.

Oleh karena itu kinerja karyawan harus diukur untuk memaksimalkan tujuan perusahaan. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepemimpinan. (Northouse dalam Utama dkk, 2016).

Seorang pemimpin yang mengharapkan pencapaian kinerja maksimal pada organisasinya harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri, salah satunya adalah gaya kepemimpinan, *Leader Member Xchange* (Luthfitasari, 2018). Seorang pemimpin harus bisa berinteraksi dengan bawahan. Robbins dan Judge (dalam Wibowo, 2013) menjelaskan untuk mencapai keinginan dan tujuan-tujuan tersebut, perlu adanya pemimpin dalam suatu organisasi. Pemimpin menentukan arah tujuan dengan cara mengembangkan visi masa depan, kemudian dikomunikasikan dengan orang-orang serta memberikan inspirasi dalam menghadapi berbagai rintangan. Maka dari itu komunikasi dan hubungan yang baik antara pemimpin dan pengikut sangat penting untuk menciptakan kepercayaan, rasa hormat, rasa tanggung jawab, dan kesetiaan yang kuat antara pemimpin dan pengikut

Menurut Yukl (dalam Eddy,dkk, 2013) dasar pemikiran dari teori LMX adalah para pemimpin mengembangkan hubungan atasan-bawahan yang berbeda dengan masing-masing bawahan. Menurut Luthans (dalam Eddy, ddk 2013) tingkat kualitas LMX yang tinggi, tenaga kerja akan merasa kebutuhannya terhadap supervise telah terpenuhi, karena mereka memperoleh perhatian khusus dari pemimpinnya. Dalam diri mereka akan timbul rasa nyaman dan merasa diterima dalam organisasi tersebut serta timbul rasa puas karena gaji tinggi, kenyamanan, promosi jabatan hasil dari kinerja keras mereka yang nantinya mereka akan bekerja dengan sepenuh hati demi mencapai tujuan organisasi. Dengan begitu mereka cenderung mempunyai komitmen tinggi dan keinginan kuat untuk tetap tinggi dan menjadi anggota organisasi tersebut.

Leader Member Exchange(LMX) dalam sebuah organisasi, memungkinkan untuk atasan dan bawahan memiliki hubungan yang berbeda.Tingkat kedekatan hubungan ini bisa disebut dengan *Leader Member Exchange (LMX)*.Menurut Luthfitasari (dalam,2018),Teori *leader member exchange* ini menitik beratkan pada konsep hubungan yang menjadi dasar dalam penilaian terjadi atau tidaknya *Leader Member Exchange* .Pada setiap lingkungan organisasi, *Leader Member Exchange* yang terjadi akan mengarah pada terjadinya hubungan antara pemimpin dengan karyawan yang menjadi pengikut.

Leader Member Exchange merupakan peningkatan kualitas hubungan antara atasan dan bawahannya yang mampu meningkatkan kerja keduanya. Adanya hubungan yang baik dan hubungan yang buruk membuat *LMX* terbagi menjadi dua kelompok. Kepercayaan, sikap positif, dan loyalitas akan tercipta dari hubungan yang terbaik. Namun pengaruh sebaliknya akan tercipta pada hubungan yang buruk (Morrow, dalam Luthfitasari, 2018). Menurut Kreitner & Kinicki (dalam Luthfitasari, 2018) *LMX* didasarkan pada asumsi bahwa pemimpin mengembangkan hubungan yang berbeda-beda dengan masing-masing bawahannya. Fokus dari *LMX* ini terkait pada penilaian pada hubungan yang terjadi dan adanya interaksi antara atasan dan bawahan. Tingkat kedekatan yang terjadi dengan adanya hubungan antara pemimpin dan bawahan ini mengindikasikan terjadinya *Leader Member Exchange* pada perusahaan (Truckenbrodt, dalam Luthfitasari, 2018). Ketika karyawan diperlakukan dengan baik, maka hal itu akan menciptakan perilaku positif karyawan pada perusahaan itu penting karena akan berdampak pada keberhasilan sebuah organisasi. Kontribusi karyawan di perusahaan juga akan meningkat ketika karyawan tersebut mendapat perlakuan khusus.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti pada tanggal 12 April 2020 pada karyawan Koperasi Perkebunan Sawit Indah PIR BUN Ophir Pasaman Barat peneliti melihat kinerja yang dilakukan oleh karyawan disana belum cukup optimal dalam melaksanakan tugas, dikarenakan interaksi dan komunikasi antara atasan kepada pimpinan kurang,

seperti bawahan memberikan informasi kepada bawahannya tidak langsung diberikan kepada orang yang dituju, malah atasan memberikan informasi kepada orang yang dibawahnya. Dan hal tersebut menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

Beberapa karyawan menyatakan bahwa mereka cenderung kurang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya karena memiliki masalah dengan atasannya dan sering mengeluh atas sikap atasannya. Hal ini dikarenakan adanya pembagian tugas yang tidak adil, dimana karyawan yang kurang mempunyai kemampuan atau karyawan yang dekat dengan atasan ditempatkan pada jabatan yang lebih tinggi sehingga tidak sesuai dengan kualitas dan kuantitas dari karyawan yang menduduki jabatan tersebut, contohnya dari sektor pengiriman atau penjualan buah turun akibat kuantitas karyawan. Sedangkan karyawan yang lebih mempunyai keterampilan dan kemampuan tidak di tempatkan pada jabatan yang sesuai dengan kemampuannya. Ada karyawan yang menyatakan kurang memanfaatkan waktu dalam bekerja, disaat ada tugas diantara mereka ada yang datang terlambat. Hal ini di katakan karena atasannya yang kurang melakukan pengawasan terhadap mereka serta kurangnya komunikasi antara atasan dengan bawahan dan hal ini menyebabkan pekerjaan yang dilakukan kurang maksimal dan kurang diselesaikan dengan baik sehingga kinerja mereka sering menurun. Sehingga dari hal tersebut kinerja karyawan menurun yang menyebabkan hasil produksi tidak sesuai dengan apa yang telah direncanakan.

Hal ini terlihat mereka sering menunda pekerjaannya dan lambat dalam menyelesaikan pekerjaan serta kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu, ada karyawan yang menyatakan jika mereka mendapat permasalahan didalam menyelesaikan pekerjaan mereka sulit untuk menemukan solusi dalam menyelesaikan permasalahan tersebut sehingga menyebabkan kinerja mereka menurun.

Penelitian tentang *Leader Member Exchange* dan kinerja karyawan sudah pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Diantara pernah dilakukan oleh Herlambang (2017) dengan judul “Pengaruh *Leader Member Exchange* Terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Ponsel Jobs Indonesia First Media Surabaya. Dan penelitian ini juga pernah dilakukan oleh Goenawan , dkk (2017) dengan judul pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap kinerja karyawan di hotel X Surabaya. Perbedaan penelitian yang akan peneliti lakukan dengan penelitian sebelumnya adalah tempat penelitian, subjek penelitian, dan variabel penelitian.

Berdasarkan uraian tersebut peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut Hubungan variabel *Leader Member Exchange* dengan kinerja karyawan. Maka peneliti mengangkat judul **HUBUNGAN ANTARA LEADER MEMBER EXCHANGE DENGAN KINERJA KARYAWAN KPS INDAH PIR BUN OPHIR PASAMAN BARAT**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan dalam latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah ini adalah apakah ada hubungan antara *Leader Member Exchange* dengan *Kinerja Karyawan KPS Indah PIR BUN Ophir Pasaman Barat*

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran mengenai hubungan antara *leader Member Exchange* dengan *Kinerja Karyawan KPS Indah PIR BUN Ophir Pasaman Barat*

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta memberikan sumbangan dan pengembangan ilmu psikologi, khususnya psikologi industri.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi subjek peneliti

Membantu para karyawan untuk dapat menjalin hubungan yang baik dengan rekan lingkungan kerja dan atasan

b. Bagi pihak instansi

Kepada pihak instansi diharapkan memberikan kebijakan yang sifatnya bersahabat dengan kepentingan keluarga sehingga, apabila karyawan dihadapkan pada kepentingan keluarga terlebih kepentingan yang mendadak, pihak instansi dapat lebih longgar dalam memberikan izin kepada karyawan yang bersangkutan untuk menyelesaikan urusan keluarganya.

c. Bagi peneliti

Bagi peneliti yang berminat untuk mengangkat tema yang sama, diharapkan dapat mempertimbangkan variabel-variabel lain yang lebih mempengaruhi dan dapat menggunakan teori-teori yang lebih terbaru dan berbeda, sehingga dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan.