

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG MASALAH

Didalam suatu perusahaan atau organisasi, manusia adalah suatu aset yang sangat berharga dimana dapat membawa dampak yang signifikan dalam mencapai tujuan organisasi. Kaitan antara manusia dengan pencapaian tujuan ini yaitu organisasi perlu memikirkan aspek bagaimana cara pengelolaan sumber daya manusia. Di era globalisasi ini, kita tidak dapat mempungkiri bahwa persaingan antar perusahaan semakin kuat dan ketat. Dilihat dari faktor penyebab ketatnya persaingan antar perusahaan yang dapat dilihat yaitu semakin banyaknya usaha-usaha yang dimulai dari perusahaan besar maupun kecil menjadi pemicu perhatian dan perspektif yang sangat besar terhadap kebutuhan sumber daya manusia yang berkualitas.

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang begitu penting dalam menentukan keefektifan berjalannya suatu perusahaan dimana dapat melakukan suatu investasi dengan melaksanakan fungsi dari sumber daya manusia itu sendiri. Sumber daya manusia memiliki manfaat dalam hal menumbuhkan kembangkan suatu organisasi didalam suatu negara. Peranan serta kontribusi ini lah yang dapat membuat perusahaan semakin dapat bersaing dan memiliki keunggulan.

Sumber daya manusia ini terdiri dari beberapa tingkatan dan merupakan suatu keseluruhan yang ada pada manusia yang terdapat dalam organisasi dimana terlibat dalam kegiatan intern dan ekstern organisasi dari level yang paling bawah ke yang paling atas. Dari beberapa tingkatan ini, mereka sama-sama memiliki peranan dimana dalam hal memajukan serta mencapai tujuan organisasi ini dapat dilakukan secara bersama-sama ataupun kelompok karena jika tidak berkelompok ataupun bersama-sama maka berakibat fatal atau buruk bagi pencapaian tujuan organisasi. Maka dapat dikatakan bahwa berhasil atau tidak berhasilnya suatu organisasi dalam memenuhi kebutuhan serta mencapai suatu tujuan tergantung pada keberhasilan yang didapat dari sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Maka dari itu, komunikasi serta hubungan yang baik antara pemimpin dengan pengikut sangat penting dalam menciptakan kepercayaan, rasa hormat, rasa bertanggung jawab dan kesetiaan yang kuat yang terjadi antara pemimpin dengan pengikut (*leader member exchange-LMX teori*).

(Widodo, 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.

(Soebandono & Nilawati, 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*.

(**Taupan et al., 2016**) bahwa "*leader member exchange*" merupakan peningkatan kualitas hubungan antara supervisi dengan karyawan akan mampu meningkatkan kinerja keduanya. Namun realitasnya, hubungan antara supervisi dengan karyawan dapat dikelompokkan pada dua hubungan yaitu hubungan yang baik dan hubungan yang buruk. Hubungan yang baik akan menciptakan kepercayaan karyawan, sikap positif, dan loyalitas. Namun, hubungan yang berpengaruh buruk sebaliknya".

(**Wibowo & Pratiwi, 2018**) tingkat kualitas *LMX* yang tinggi, tenaga kerja akan merasa kebutuhannya terhadap supervisi telah terpenuhi, karena mereka memperoleh perhatian khusus dari pemimpinnya. Dalam diri mereka akan timbul rasa kenyamanan dan merasa diterima dalam organisasi tersebut serta timbul rasa kenyamanan dengan gaji tinggi, kenyamanan, promosi jabatan hasil dari kerja keras mereka yang nantinya mereka akan bekerja dengan sepenuh hati demi mencapai tujuan organisasi. Dengan begitu, mereka akan cenderung mempunyai komitmen tinggi dan keinginan kuat untuk tetap tinggal dan menjadi anggota organisasi tersebut.

Pengaruh *leader member exchange* dan lingkungan kerja merupakan suatu hal yang signifikan yang didasari oleh beberapa teori lingkungan kerja dalam hal ini dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja adalah tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negatif bagi

karyawan dalam rangka mencapai hasil kerjanya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Pada saat ini lingkungan kerja dapat didesain sedemikian rupa untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik dapat dikatakan aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang kondusif akan membawa dampak baik untuk bagi kelangsungan karyawan dalam bekerja dan lingkungan kerja yang kurang kondusif atau aman akan membawa dampak negatif bagi kelangsungan karyawan dalam bekerja.

Lingkungan kerja menjadi salah satu penyebab terjadinya keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi pekerja terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis. Sedangkan pengaruhnya itu sendiri dapat menyebabkan hal yang bersifat positif dan bisa juga bersifat negatif. Teori-teori dari lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

(Saputra & Mulia, 2021) lingkungan kerja merupakan lingkungan fisik tempat karyawan bekerja yang mempengaruhi kinerja, keamanan, dan mutu kehidupan kerja mereka. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat bekerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimal prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dengan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut juga mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

(Nurrani & Ferdian, 2018) *employee engagement* merupakan rasa keterikatan secara emosional dengan pekerjaan dan organisasi, termotivasi dan mampu memberikan kemampuan terbaik karyawan untuk membantu sukses dari serangkaian manfaat nyata bagi organisasi dan individu. (Lewiuci, 2016) mendefinisikan *employee engagement* sebagai sikap positif, penuh makna, dan motivasi yang dikarakteristikan

dengan *vigor, dedication, dan absorption*. *Vigor* dikarakteristikan dengan tingkat energi yang tinggi, resiliensi, keinginan untuk berusaha dan tidak menyerah dalam menghadapi tantangan. *Dedication* ditandai dengan adanya merasa bernilai, antusias, inspirasi, berharga dan menantang. *Absorption* ditandai dengan konsentrasi penuh terhadap suatu tugas.

(Hutama & Goenawan, 2017) “*Pengaruh leader member exchange terhadap kinerja karyawan*”. hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya *leader member exchange* secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

(Muwaffaq et al., 2020) “*The influence of transformational leadership styles and work environments to employee performance through work satisfaction*”. *The analysis method in this research using a simple linear and linear multiple regression. Sample the research is 98 employees using simple random sampling. The techniques of data collection was done by distributing questionnaires and cultivated by using SPSS 24.0.*

Dari berbagai definisi yang telah dikemukakan oleh beberapa tokoh maka dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* adalah sebagai sikap yang positif yang dimiliki karyawan dengan penuh makna, dan energi motivasi yang tinggi, resiliensi dan keinginan untuk berusaha, dan tidak menyerah dalam menghadapi tantangan dengan konsentrasi penuh terhadap suatu tugas yang disesuaikan dengan nilai dan tujuan organisasi.

Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa perbedaan yang ada pada penelitian yang terdahulu dengan yang sekarang dimana yang sekarang memfokuskan pada pengaruh *leader member exchange/LMX* ,lingkungan kerja terhadap kinerja melalui employee engagement atau keterkaitan karyawan. Dimana perbedaan juga terdapat pada variabel intervening yaitu *employee engagement* yang mana studi kasusnya ada pada pt batang hari barisan.

Oleh karena itu, peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian dalam mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja. Selain itu peneliti juga ingin mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *intervening* terhadap variabel bebas dan terikat.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH *LEADER-MEMBER EXCHANGE (LMX)* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJAMELALUI *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA PT BATANG HARI BARISAN”**

1.2 IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas dalam kajian ilmu manajemen sumber daya manusia banyak faktor yang dapat diidentifikasi masalahnya sebagai berikut :

- a. Kecocokan antara individu dengan individu lainnya yang kurang baik pada pt batang hari barisan

- b. Rendahnya semangat kerja dilingkungan kerja pada pt batang hari barisan
- c. Komunikasi antar karyawan yang buruk pada pt batang hari barisan
- d. Banyaknya persaingan yang tidak sehat didalam lingkungan pekerjaan pada pt batang hari barisan
- e. Tidak ada keinginan untuk bekerjasama dengan baik pada pt batang hari barisan
- f. Kurangnya kemauan dalam menyikapi suatu permasalahan pada pt batang hari barisan
- g. Kurangnya rasa hormat menghormati antar karyawan pada pt batang hari barisan
- h. Kurangnya kedisiplinan karyawan dalam hal datang tepat waktu pada pt batang hari barisan
- i. Kurangnya peluang pemimpin untuk melakukan kemajuan dimasa yang akan datang pada pt batang hari barisan
- j. Proses merekrut karyawan yang kurang baik pada pt batang hari barisan

1.3 BATASAN MASALAH

Berdasarkan identifikasi masalah diatas dan penelitian ini berjalan dengan lancar dan fokus maka peneliti perlu membatasi permasalahan yang diteliti. Peneliti membatasi *leader member exchange* (X1) serta lingkungan kerja (X2) sebagai

variabel bebas dan kinerja (Y) variabel terikat serta *employee engagement* (Z) sebagai variabel *intervening* pada PT Batang Hari Barisan.

1.4 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dapat dirumuskan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan pengaruh *leader member exchange* dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui *employee engagement* di PT Batang Hari Barisan.

- a. Bagaimana pengaruh *leader member exchange* terhadap *employee engagement* pada PT Batang Hari Barisan ?
- b. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap *employee engagement* pada PT Batang Hari Barisan ?
- c. Bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pada PT Batang Hari Barisan ?
- d. Bagaimana pengaruh *leader member exchange* terhadap kinerja pada PT Batang Hari Barisan ?
- e. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada PT Batang Hari Barisan ?
- f. Bagaimana pengaruh *leader member exchange* terhadap kinerja yang dimediasi oleh *employee engagement* sebagai variabel *intervening* di PT Batang Hari Barisan ?

- g. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja yang dimediasi oleh *employee engagement* sebagai variabel *intervening* di PT Batang Hari Barisan ?

1.5 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1.5.1 TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian merupakan rumusan kalimat yang menunjukkan adanya hasil dan sesuatu hal yang dapat diperoleh setelah penelitian selesai, dan bisa juga dikatakan sebagai sesuatu yang akan dicapai atau yang dituju oleh sebuah peneliti. Berdasarkan rumusan masalah yang ada diatas, maka tujuan dari dilakukannya penelitian ini untuk mengetahui dan menguji hipotesis yaitu sebagai berikut :

- a. Untuk mengkaji serta menguji adanya pengaruh *leader member exchange* terhadap *employee engagement* pada pt batang hari barisan.
- b. Untuk menguji atau mengetahui adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap *employee engagement* pada pt batang hari barisan.
- c. Untuk menguji/mengetahui adanya pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pada pt batang hari barisan.
- d. Untuk menguji/mengetahui adanya pengaruh *leader member exchange* terhadap kinerja pada pt batang hari barisan.

- e. Untuk menguji/mengetahui adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada pt batang hari barisan.
- f. Untuk menguji/mengetahui adanya *leader member exchange* melalui *employee engagement* terhadap kinerja pada batang hari barisan.
- g. Untuk menguji/mengetahui adanya lingkungan kerja melalui *employee engagement* terhadap kinerja pada pt batang hari barisan.

1.5.2 MANFAAT PENELITIAN

Manfaat penelitian adalah suatu dampak dari pencapaian tujuan, dimana kalau seandainya penelitian ini tujuannya dapat tercapai dan rumusan masalah dapat dipecahkan secara akurat dan lebih tepat., maka hasilnya dari penelitian ini dapat berguna bagi berbagai pihak yang terkait yaitu sebagai berikut :

- 1) Bagi peneliti
 - A. Sebagai salah satu syarat menyelesaikan studi dan meraih gelar sarjana (S1) program studi Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.
 - B. Untuk menambah pengetahuan dan wawasan serta memahami *leader member exchange* dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan *employee engagement* sebagai variabel *intervening*.