

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia adalah suatu manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peran manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan, focus yang dipelajari manajemen sumber daya manusia ini hanya masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja. Setiap perusahaan pasti memiliki visi, misi dan tujuan yang akan dicapainya, untuk dapat mencapai tujuan tersebut perusahaan tidak lepas dari kinerja seluruh karyawan yang ada di perusahaan.

Dalam mencapai suatu tujuan dari perusahaan atau organisasi, seorang pemimpin harus mampu mengoptimalkan seluruh kinerja dari karyawan yang bersangkutan untuk dapat mengoptimalkan seluruh kinerja dari karyawan. Untuk mewujudkan hal tersebut sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting, karena bagaimanapun juga manusia adalah yang menentukan dan memprediksi keberhasilan atau kegagalan suatu kebijaksanaan, strategi maupun langkah-langkah kegiatan operasional yang siap dilaksanakan.

Menurut [1] Pengetian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut [1] Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja individu dalam sebuah organisasi diantaranya yaitu : Kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribaian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja lingkungan kerja sekitar, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Menurut [2] faktor penyebab *leader member exchange* dapat dibagi menjadi 4, yaitu : Karakteristik karyawan. Karakteristik karyawan yang keras dan susah diatur tentunya hanya akan memperburuk hubungan atasan dengan karyawan. Karakteristik dari atasan, atasan menjadi penentu bagaimana karyawan bersikap. Interaksi antara atasan dengan bawahan. Apabila sering terjadi interaksi antara atasan dengan bawahan maka komunikasi antar keduanya juga akan baik. Variabel kontekstual seperti hal yang tidak disengaja, sering menimbulkan kesalahpahaman.

Empowerment atau pemberdayaan dimana bawahan yang diberdayakan akan melihat dirinya akan lebih kapabel dan akan mampu mempengaruhi organisasi dan pekerjaannya dengan cara-cara yang lebih berarti. Jika demikian juga akan membawa pengaruh kepada individu untuk memperlihatkan usaha yang ekstra, bertindak independen, dan memiliki komitmen yang lebih tinggi [3]

Talent manajemen dimana besarnya kesadaran perusahaan mendapatkan karyawan bertalenta tinggi, baik mencari dari luar maupun dari pelatihan, dengan merekrut dan mempertahankan orang-orang yang memiliki talent menjadi penting. Hal ini dikenal sebagai talent manajemen [4]

Menurut [1] faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman dan lain lain. Dalam hubungannya dengan faktor yang mempengaruhi motivasi dalam lingkungan kerja ialah pemimpin dan bawahan.

Menurut [5] bahwa "*leader member exchange* merupakan peningkatan kualitas hubungan antara supervisi dengan karyawan akan mampu meningkatkan kerja keduanya. Namun realitasnya, hubungan antara karyawan dan supervisi dapat dikelompokkan pada dua hubungan yaitu hubungan yang baik dan hubungan yang buruk

Menurut [6] Pemberdayaan merupakan kemampuan orang, khususnya kelompok rentan dan lemah sehingga mereka memiliki kekuatan atau kemampuan, antara lain dalam memenuhi kebutuhan dasarnya sehingga mereka memiliki kebebasan (*freedom*).

Menurut [7] menjelaskan bahwa, talent manajemen adalah sebuah langkah untuk memastikan penempatan posisi kunci pimpinan masa depan yang tepat pada perusahaan (*organizational future leaders*) dan posisi yang mendukung kelangsungan kompetensi inti perusahaan yaitu karyawan yang memiliki skill yang dibutuhkan memiliki strategi tinggi untuk pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut [8] mengemukakan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan motifnya. [9] juga menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama,

bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Penelitian terdahulu membuktikan bahwa :

1. Menurut [10] yang menyatakan bahwa *Leader Member Exchange* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh [11] yang menyatakan bahwa *Empowerment* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Serta penelitian yang dilakukan oleh [12] yang menyatakan bahwa Manajemen Talenta memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan

PT. Sukses Maju Abadi merupakan perusahaan pengelolaan kelapa sawit yang beroperasi sejak tahun 2000an. PT. Sukses Maju Abadi ini sendiri terletak di Pemunyan, Limbur Lubuk Mengkuang, Kab. Bungo, Jambi. Untuk menjaga keberlangsungan usaha menghadapi kompetitor lain yang ada di Kab. Bungo, PT. Sukses Maju Abadi memfokuskan strategi usaha pada upaya peningkatan produktivitas, meningkatkan efisiensi di semua lini, serta di versifikasi usaha pada sektor-sektor prospektif yang terkait dengan usaha inti di bidang perkebunan dan pengolahan kelapa sawit. Namun tidak hanya strategi ini saja yang harus di perhatikan oleh PT. Sukses Maju Abadi melainkan Sumber Daya Manusia nya juga. Untuk dapat menciptakan keseimbangan antara strategi dan realisasi. Dengan adanya Sumber Daya

Manusia yang berkualitas di PT. Sukses Maju Abadi akan lebih menunjang produksi. Namun akan berbanding terbalik apabila Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh PT. Sukses Maju Abadi yang tidak berkualitas akan menurunkan produksinya. Berkualitas nya Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh sebuah perusahaan dapat di ukur berdasarkan target yang di berikan perusahaan dan realisasi yang dapat oleh karyawan perusahaan. Karyawan harus mampu memberikan hasil yang maksimal dalam pencapaian target yang di berikan PT. Sukses Maju Abadi. Dengan di berikan target produksi kepada karyawan PT. Sukses Maju Abadi maka dapat di nilai ke seriusan karyawan dalam bekerja mencapai target yang di berikan. Permasalahan yang terjadi pada PT. Sukses Maju Abadi tidak tercapainya target produksi realisasi dari karyawan perusahaan.

Table 1.1

Penilaian kinerja karyawan pada PT. SUKSE MAJU ABADI dapat diukur dari pencapaian target produksi pada 3 tahun terakhir sebagai berikut :

No	Tahun	Target	Actual	Selisih	%
1.	2018	72.000.000 ton	74.650.000 ton	+ 2.650.00 ton	1,07 %
2.	2019	75.000.000 ton	71.775.000 ton	3.225.000 ton	0,96%
3.	2020	78.000.000 ton	75.436.000 ton	2.564.000 ton	0,97%

Sumber : PT.Sukses Maju Abadi(2018-2020)

Dilihat dari table diatas dapat disimpulkan bahwa masih belum tercapainya target produksi pada tahun (2018-2020) pada PT.Sukses Maju Abadi belum sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan, sehingga masih belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Hal ini mempresentasikan bahwa telah terjadi penurunan terhadap kinerja karyawan di PT.Sukses Maju Abadi.

Dilihat dari tahun 2018-2020 perusahaan mampu mencapai target pada tahun 2018. Sedangkan di tahun 2019,2020 pencapaian produksi belum mencapai target, ini disebabkan atau dipengaruhi rendahnya motivasi yang diberikan pada karyawan PT.Sukses Maju Abadi.

Berdasarkan uraian dan permasalahan tersebut maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul ***“Pengaruh Leader Member Exchange, Empowerment Dan Talent Management Terhadap Kinerja Karyawan***

Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Sukses Maju Abadi”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan kajian-kajian MSDM banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Leader member exchange belum berjalan sesuai dengan aturan yang ada di PT.Sukses Maju Abadi.
2. Empowerment para karyawan masih sangat rendah.
3. Talent Manajemen belum berjalan seperti yang diharapkan PT.Sukses Maju Abadi.
4. Motivasi kerja karyawan yang masih rendah serta kurangnya dorongan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
5. Tingkat kinerja karyawan dalam bekerja yang belum maksimal memberikan kontribusi bagi perusahaan.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus tidak menyimpang dari apa yang di harapkan maka penulis membatasi variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y), variabel indenpenden yaitu *Leader Member Exchange* (X_1), *Empowerment* (X_2) dan *Talent Management* (X_3) dengan objek penelitian pada karyawan PT. Sukses Maju Abadi.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah di uraikan di atas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah *Leader Member Exchange* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. Sukses Maju Abadi ?
2. Apakah *Empowerment* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. Sukses Maju Abadi ?
3. Apakah *Talent Management* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. Sukses Maju Abadi ?
4. Apakah *Leader Member Exchange* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukses Maju Abadi ?
5. Apakah *empowerment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyaan pada PT.Sukses Maju Abadi ?
6. Apakah *talent management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Sukses Maju Abadi ?
7. Apakah *motivasi kerja* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Sukes Maju Abadi ?
8. Apakah *leader member exchange* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT.Sukses Maju Abadi ?
9. Apakah *empowerment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui mootivasi kerja pada PT.Sukses Maju Abadi ?
10. Apakah *talent management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT.Sukses Maju Abadi ?

1.5 Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di rumuskan tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh signifikan *Leader Member Exchange* terhadap motivasi kerja pada PT. Sukses Maju Abadi.
2. Untuk mengetahui pengaruh signifikan *Empowerment* terhadap motivasi kerja pada PT. Sukses Maju Abadi.
3. Untuk mengetahui pengaruh signifikan *Talent Management* terhadap motivasi kerja pada PT. Sukses Maju Abadi.
4. Untuk mengetahui pengaruh signifikan *Leader Member Exchange* terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukses Maju Abadi.
5. Untuk mengetahui pengaruh signifikan empowerment terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukses Maju Abadi.
6. Untuk mengetahui pengaruh signifikan talent management terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukses Maju Abadi.
7. Untuk mengetahui signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukses Maju Abadi.
8. Untuk mengetahui pengaruh signifikan leader member exchange terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Sukses Maju Abadi.
9. Untuk mengetahui pengaruh signifikan empowerment terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Sukses Maju Abadi.
10. Untuk mengetahui pengaruh signifikan talent management terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Sukses Maju Abadi.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan berguna dan bermanfaat antara lain sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini yaitu untuk mendapatkan hasil yang baik serta jawaban maupun solusi yang dapat menyelesaikan permasalahan yang telah diidentifikasi dalam penelitian ini. Manfaat lain yang juga peneliti harapkan,yaitu penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada pihak PT.Sukses Maju Abadi pada umumnya dan mahasiswa pada khususnya agar penelitian ini mampu membantu organisasi dalam pengambilan keputusan dan penerapan peningkatan kualitas sumber daya manusia.

2. Manfaat praktis

Adapun manfaat praktis yang diharapkan dari penelitian ini adalah dapat meningkatkan kemampuan dan ilmu pengetahuan penulis dalam penelitian maupun dalam kepenulisannya. Hasil penelitian ini diharapkan juga dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya dalam tema yang sama atau tema yang berbeda tetapi masih mengarah pada penelitian. Manfaat yang lain penelitian ini dapat menjadi referensi khalayak umum dalam mencari informasi atau ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan penelitian ini. Dan hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi PT.Sukses Maju Abadi dalam mengambi keputusan tentang langkah dan kebijaksanaan yang

dapat untuk dilakukan dimasa yang akan datang dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.