

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kepemimpinan adalah kapasitas untuk membujuk atau membimbing orang lain untuk bekerja menuju tujuan tim, organisasi, atau bisnis. Karena akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi tanpa kepemimpinan yang kuat, kepemimpinan adalah dasar dari pengembangan organisasi mana pun. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan sebagian besar melalui kepemimpinan yang efektif. Penampilan dan gaya kepemimpinan merupakan aspek eksternal yang dapat meningkatkan efektivitas setiap karyawan.

Menurut Robbins dan Judge (2017:249) kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan untuk membujuk sekelompok orang untuk mengejar visi atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Sebagai hasil dari peringkat manajerial dalam organisasi, pengaruh ini mungkin bersifat formal. Agar organisasi menjadi paling efektif, diperlukan kepemimpinan yang kuat. Seorang pemimpin harus membayangkan masa depan organisasi dan memotivasi anggotanya untuk mewujudkan visi tersebut.

Untuk memastikan efektivitas operasi bisnis yang dilakukan di dalam suatu organisasi, organisasi perlu menekankan komunikasi. Komunikasi harus diberikan prioritas utama oleh manajer dan staf ketika berbagi sumber daya dan konsep. Karyawan sangat penting untuk kelancaran operasi perusahaan karena mereka melaporkan kemajuan target atau masalah yang menghalangi pencapaian tujuan organisasi. Hal ini dapat membantu para pemimpin dalam mengatur, memahami apa yang akan terjadi, dan merencanakan taktik untuk diterapkan.

Leader Member Exchange (LMX), sebuah ide kepemimpinan, terhubung dengan koneksi antara manajer dan anggota staf. LMX mencakup hubungan dua pihak yang dimiliki oleh masing-masing pengikut pemimpin dengan pemimpin. Menurut Yukl (2017:140) LMX membahas bagaimana peran

dibangun antara pemimpin dan pengikut serta hubungan perdagangan yang tumbuh seiring berjalannya waktu. Saat berinteraksi dengan bawahan yang beragam, pendekatan seorang pemimpin pun beragam. Para pemimpin secara bertahap membangun hubungan baik dengan masing-masing bawahan mereka. ketika kedua pihak menegosiasikan posisi tingkat yang lebih rendah di perusahaan sambil memberikan pengaruh satu sama lain. Sebagian besar pemimpin mengembangkan aliansi kerja yang unik dengan sekelompok karyawan terpilih yang dapat diandalkan yang bertindak sebagai asisten atau penasihat.

Sementara itu penelitian yang dilakukan oleh Justina *et al.* (2019); Taquiuddin *et al.* (2018) menunjukkan bahwa LMX memiliki pengaruh menguntungkan yang cukup besar terhadap kinerja karyawan, menunjukkan pentingnya LMX yang baik dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pada kajian Zulfa (2021) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dan kinerja karyawan secara langsung dipengaruhi oleh LMX, dan sebaliknya untuk kinerja karyawan. Tes mediasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja bukanlah mediator dampak LMX terhadap kinerja karyawan, sedangkan pada kajian Handayani dan Soliha (2020) menunjukkan bahwa LMX mempengaruhi secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan menurut Wibowo dan Sutanto (2013) adalah dengan meningkatkan kualitas LMX sekaligus meningkatkan kepuasan kerja karyawan. LMX dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini berdampak pada kinerja pekerja melalui pengaruh kepuasan kerja. Hal tersebut didukung kajian empiris Suharnomo dan Kartika (2018) menunjukkan bahwa LMX tidak secara langsung mempengaruhi kinerja pekerja, tetapi LMX secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja pekerja. Karyawan lebih cenderung senang dengan pengawasan pemimpin ketika mereka merasa bahwa memiliki hubungan yang baik dengan mereka. (Wibowo dan Sutanto, 2013). Menurut Robbins dan Judge (2017:46), Sikap yang baik terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari penilaian terhadap

kualitasnya disebut kepuasan kerja. Seorang individu dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan merasa nyaman dengan pekerjaannya, yang dapat memberikan efek yang menguntungkan pada kinerjanya. Oleh karena itu, sangat penting bahwa organisasi mengevaluasi kepuasan kerja. Oleh sebab itu organisasi menilai kepuasan kerja sangat penting. Menurut penelitian terdahulu lainnya, seperti: Wijanto dan Sutanto (2013); Pusparini (2018) menunjukkan bahwa LMX berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja para karyawan. Beberapa kajian terdahulu lainnya membuktikan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan (Changgriawan, 2017; Lie dan Siagian, 2018).

UD GOFFT Production yang bergerak di bidang jasa selalu bercita-cita untuk meningkatkan standar kinerja karyawan agar para staf dapat bersaing pekerjaan di perusahaan yang lebih baik. Besar kecilnya atau kuantitas output sangat dipengaruhi oleh produktivitas karyawan, oleh karena itu diperlukan pengawasan dari atasan untuk kegiatan ini. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan emosi positif, meningkatkan komitmen dan kenikmatan di tempat kerja, dan meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh cara atasan dan bawahan berinteraksi.

Karyawan di UD GOFFT Production Ngawi berbagi interaksi antara pimpinan dan pengikut dalam organisasi yang dikenal dengan konsep LMX. Menurut wawancara dengan informan, pimpinan dan bawahan memiliki hubungan yang erat. Karyawan biasanya bekerja dalam tim, dan kontak antara manajer dan anggota staf adalah hal biasa. Ketika pekerja menghadapi masalah atau tantangan, atasan mungkin sering memberikan bantuan, dan rekan kerja lainnya mungkin sering memberikan saran saat bekerja. Selain LMX, topik lain yang relevan untuk diteliti adalah kepuasan kerja, yang terkait dengan upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, yang harus dibenahi untuk mencapai tujuan organisasi. Atas dasar tersebut serta adanya penelitian terdahulu, maka judul penelitian dirumuskan sebagai berikut: **“Pengaruh**

Leader Member Exchange (LMX) Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan UD GOFFT Production Ngawi

1.2 Rumusan Masalah

Masalah yang akan diteliti dinyatakan sebagai berikut berdasarkan latar belakang di atas:

1. Apakah *Leader Member Exchange* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan UD GOFFT Production Ngawi?
2. Apakah *Leader Member Exchange* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja UD GOFFT Production Ngawi?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan UD GOFFT Production Ngawi?
4. Apakah *Leader Member Exchange* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja UD GOFFT Production Ngawi?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang telah diuraikan, tujuan dari rumusan masalah ini sebagai berikut:

1. Menganalisis signifikansi pengaruh positif *Leader Member Exchange* terhadap kinerja karyawan UD GOFFT Production Ngawi.
2. Menganalisis signifikansi pengaruh positif *Leader Member Exchange* terhadap kepuasan kerja UD GOFFT Production Ngawi.
3. Menganalisis signifikansi pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan UD GOFFT Production Ngawi.
4. Menganalisis signifikansi pengaruh positif *Leader Member Exchange* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja UD GOFFT Production Ngawi.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan penelitian ini menawarkan informasi kepada pembisnis tentang bagaimana *Leader Member Exchange* (LMX) mempengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja. Pembisnis dapat menggunakan pengetahuan ini untuk menginformasikan keputusan kebijakan terkait penerapan LMX dan kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti dapat menambah wawasan untuk menambah pengetahuan dalam menyelesaikan masalah serta dapat membantu memberikan masukan.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

BAB 1: PENDAHULUAN

Bab ini berisikan: 1) latar belakang masalah; 2) perumusan masalah; 3) tujuan penelitian; 4) manfaat penelitian; 5) sistematika penulisan.

BAB 2: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan: 1) landasan teori; 2) kajian penelitian terdahulu; 3) pengembangan hipotesis; 4) model penelitian.

BAB 3: METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan: 1) desain penelitian; 2) identifikasi penelitian; 3) definisi operasional; 4) pengukuran variabel; 5) jenis data dan sumber data; 6) metode pengumpulan data; 7) populasi; 8) sampel; 9) teknik penyampelan; 10) teknik analisis data.

BAB 4: ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan: 1) gambaran umum objek penelitian; 2) karakteristik responden penelitian; 3) analisis data; 4) pembahasan.

BAB 5: SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Bab ini berisikan: 1) kesimpulan ; 2) keterbatasan ; 3) saran.