

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan adalah entitas bisnis yang beroperasi dengan tujuan menghasilkan barang atau jasa untuk memperoleh keuntungan. Terdapat beberapa elemen yang terkait dengan perusahaan, yaitu adanya keberadaan entitas ekonomi yang berkelanjutan dan menguntungkan. Perusahaan dapat dibedakan berdasarkan kepemilikan, jenis pekerjaan yang dilakukan, dan bentuk hukumnya. Secara umum, perusahaan merujuk pada kegiatan yang dilakukan secara terorganisir dan terarah untuk menghasilkan berbagai produk, baik barang maupun jasa, dengan tujuan utama memperoleh keuntungan. Dalam bahasa Inggris, istilah yang digunakan adalah "*enterprise*" dan pendiri perusahaan disebut "*entrepreneur*". Namun, ada juga perusahaan non-profit yang menghasilkan produk tanpa keuntungan, seperti badan keagamaan dan yayasan sosial. Setiap perusahaan bertujuan untuk berkembang agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam jangka waktu yang ditentukan, dan produktivitas yang tinggi di tempat kerja menjadi faktor penting dalam mencapai hal tersebut. Oleh karena itu, aspek-aspek seperti sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam kesuksesan perusahaan.

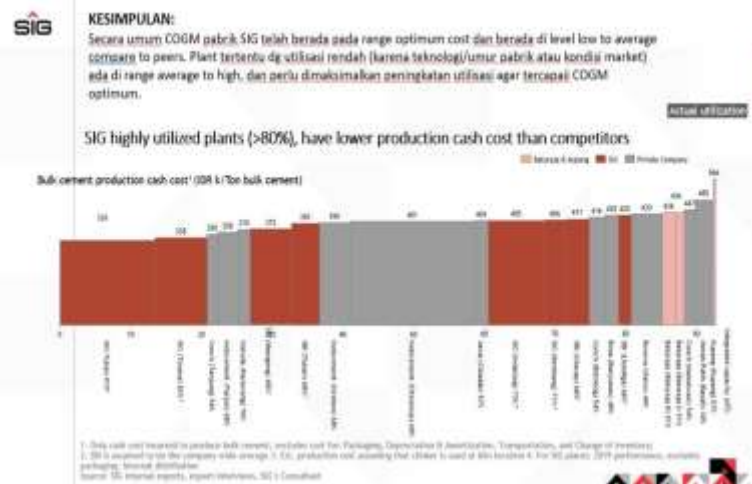
Sumber Daya Manusia merupakan hal penting yang harus dimiliki oleh perusahaan karena keberadaannya sangat menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan. Dengan optimalisasi pengembangan dan manajemen sumber daya manusia, karyawan dapat dengan lancar menghadapi serta menyelesaikan tantangan pekerjaan, baik dalam waktu sekarang maupun masa depan. (Syafрина, 2019), dapat dikatakan bahwa karyawan merupakan salah satu faktor terpenting dalam mencapai tujuan perusahaan. Jalannya operasi Organisasi bisnis pasti akan menghadapi rintangan dan rintangan untuk mencapai tujuannya. Salah satu contohnya adalah usaha meningkatkan potensi individu dalam perusahaan atau organisasi. Banyak yang mengalami kemunduran atau bahkan tidak berhasil mencapai sasaran dikarenakan pertumbuhan sumber daya manusia yang terus

berlanjut. Pola hubungan atasan dan bawahan dapat membuat karyawan merasa senang atau tidak senang selama bekerja di perusahaan. Oleh karena itu, perencanaan manajemen sumber daya manusia selalu dilakukan dalam organisasi untuk menemukan orang yang tepat untuk pekerjaan yang tepat. Salah satu tujuan manajemen sumber daya manusia dalam fungsi manajemen organisasi terkait dengan masalah kepemimpinan, seseorang yang ditunjuk sebagai manajer atau diakui oleh anggota sebagai layak manajemen memenuhi tugas seorang manajer.

Sama seperti halnya pada perusahaan manufaktur yang dimana membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Pasalnya, manufaktur menyerap banyak sekali tenaga kerja sehingga membantu mengangkat taraf kesejahteraan masyarakat. Perusahaan manufaktur sendiri merupakan sebuah perusahaan yang didalam aktivitas usahanya tidak membeli barang jadi dari supplier. Namun, perusahaan tersebut membeli bahan baku yang kemudian dilakukan proses produksi sehingga tercipta barang jadi yang siap untuk digunakan. Salah satu perusahaan manufaktur yang berada di Indoneisa adalah PT Semen Gresik Rembang. PT Semen Gresik Rembang merupakan anak perusahaan dari PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. Perusahaan ini adalah bagian dari kelompok Semen Indonesia yang berfokus pada produksi semen dalam operasionalnya. Dengan didirikannya PT Semen Gresik Rembang, PT Semen Indonesia (Persero) Tbk bertransformasi menjadi induk strategis yang mengalihkan produksi semen kepada anak perusahaannya..

PT Semen Gresik Rembang sendiri memproduksi beberapa jenis semen diantaranya OPC, PPC dan PCC dikatakan sebagai bahan produksi terbaik yang sesuai dengan visi dari perusahaan “menjadi perusahaan persemenan terkemuka di Indonesia dan Asia Tenggara.”. Karena kualitas merupakan hal yang patut di kedepankan sebelum diterima oleh konsumen agar konsumen tidak merasa rugi, selain itu PT Semen gresik sangat mengutamakan ketepatan waktu dalam pengiriman produknya agar dapat dipercaya oleh pasar, maka dari itu perusahaan melalui pimpinan harus meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar produk yang di produksi tetap terjamin kualitas dan mutunya tetap terjaga.

Sehingga PT Semen Gresik selalu mendorong karyawannya agar selalu berkembang. Mengingat pentingnya karyawan dalam keberhasilan dari sebuah perusahaan maka seorang pemimpin harus dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Karena dalam dalam penelitian (Cecep & Indiarti, 2020) menyatakan Setiap perusahaan memiliki keinginan untuk mencapai tingkat produktivitas kerja yang optimal. PT Semen Gresik pabrik Rembang, seperti perusahaan-perusahaan lainnya, memiliki keinginan yang sama untuk Memiliki tenaga kerja dengan tingkat produktivitas yang cukup tinggi.. Mengingat reputasi perusahaan yang besar, PT Semen Gresik Rembang tidak ingin ada kelemahan dalam produktivitas karyawan-karyawan mereka. Oleh sebab itu, manajemen perusahaan perlu mengarahkan perhatian yang teliti terhadap setiap elemen yang terkait dengan para karyawan, sehingga pencapaian tujuan perusahaan dapat dilaksanakan dengan sukses. Menariknya, PT Semen Gresik Rembang memiliki tingkat produktivitas yang sangat tinggi dibandingkan dengan perusahaan semen lainnya di Indonesia.



Gambar 1. 1 Perbandingan COGM Perusahaan Semen Di Indonesia

Berdasarkan gambar di atas, dapat disimpulkan bahwa biaya produksi PT Semen Gresik Rembang *Cost of Goods Manufactured* (COGM) secara umum berada dalam kisaran biaya optimum dan berada pada tingkat rendah hingga

sedang, yang menunjukkan kualitas yang sangat baik. Hal ini menunjukkan tingkat produktivitas kerja yang tinggi di PT Semen Gresik Rembang. Mengingat bahwa produktivitas kerja merupakan hasil yang dihasilkan oleh perusahaan, perhatian terhadap hal ini sangat penting bagi seluruh stakeholder perusahaan agar karyawan dapat mempertahankan produktivitas kerja mereka.

Dalam kehidupan organisasi, terdapat berbagai pola interaksi yang melibatkan individu dan kelompok. Pola interaksi ini menjadi bagian penting dalam dinamika organisasi, mempengaruhi hubungan antar anggota tim, pemimpin dan bawahan, serta antar departemen. Oleh karena itu, pemahaman dan pengelolaan pola interaksi yang baik sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Karena menurut (Suryani et al., 2020) Secara prinsip, tugas seorang pemimpin di dalam perusahaan melibatkan tanggung jawab terhadap aspek sumber daya manusia, termasuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan memupuk semangat kerja karyawan. Salah satu cara yang akan dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja karyawannya antara lain dengan pendidikan, pemberian motivasi hingga dapat menciptakan *leader member exchange* (LMX) karena lebih mudah untuk mengontrol dan mengatur karyawan sehingga pembagian tugas-tugas yang diberikan sangat mudah untuk dikerjakan. Dengan kesuksesan yang ada pada PT Semen Gresik Rembang mungkin terdapat adanya kualitas *leader member exchange* (LMX) yang tinggi, sehingga kerja sama tim dapat terbangun dalam proses bekerjanya. Berbeda dengan PT Semen Indonesia selaku induk dari perusahaan yang memiliki jumlah karyawan yang cukup banyak, PT Semen Gresik Pabrik Rembang terbilang memiliki karyawan yang lebih sedikit dengan jumlah 165 karyawan sehingga mereka memprioritaskan penekanan jumlah karyawan agar dapat memiliki kualitas kepemimpinan yang sangat bagus. Peran pemimpin yang dipegang oleh senior manajer telah dijalankan dengan baik dalam penerapan hubungan kerja di PT Semen Gresik Pabrik Rembang. Dengan pendekatan *leader-member exchange* (LMX), senior manajer dapat membangun hubungan yang kuat dan saling percaya dengan anggota tim yang lain. Keberhasilan senior manajer dalam menjalankan tugas kepemimpinannya dengan pendekatan LMX ini menjadi

contoh inspiratif bagi perusahaan dalam menciptakan budaya kerja yang inklusif dan penuh kolaborasi Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, hubungan antara atasan dan bawahan di PT Semen Gresik Pabrik Rembang telah diperbaiki melalui penerapan coaching dan mentoring yang dijadikan sebagai KPI (*Key Performance Indikator*) bagi semua pimpinan yang memiliki tim. Melalui implementasi ini, perusahaan mendukung terciptanya komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan. Dalam konteks ini, perusahaan memfasilitasi pemimpin untuk memberikan apresiasi kepada karyawan serta memberikan masukan konstruktif mengenai langkah-langkah yang telah dilakukan sejauh ini. Karena dalam sebuah perusahaan yang memiliki kualitas *leader member exchange* (lmx) karyawan akan merasa kebutuhan telah terpenuhi oleh pimpinannya sehingga karyawan akan merasa senang sehingga karyawan dapat bekerja dengan sepenuh hati.

Selain itu kompetensi juga perlu diperhatikan dalam dunia berorganisasi, dikarenakan Kompetensi merujuk pada kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan karakteristik pribadi seseorang yang meningkatkan hasil kerjanya serta berperan dalam mencapai kesuksesan bagi organisasi. Selain itu, kompetensi juga mencakup kapasitas seseorang untuk memenuhi persyaratan pekerjaan dalam suatu organisasi dan membantu organisasi mencapai hasil yang diharapkan. Mengingat begitu pentingnya peran kompetensi dalam mendukung kehidupan karyawan agar tetap bertahan dalam suatu perusahaan. Kompetensi ini secara tidak langsung menjadi landasan yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk mencapai kesuksesan dalam lingkungan kerja yang kompetitif. Seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Pardede (2020) menjelaskan bahwa keberhasilan yang dihasilkan perusahaan dapat dipengaruhi oleh keberadaan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap kompetensi adalah keterampilan, keterampilan ini mencakup berbagai aspek, termasuk kemampuan dalam menggunakan teknologi, keahlian dalam penggunaan teknologi sangat penting bagi karyawan, mengingat perusahaan harus mengikuti perkembangan teknologi agar

dapat memperoleh informasi dan memenuhi kebutuhan yang beragam. Dengan berkembangnya zaman, penggunaan teknologi semakin pesat. Inovasi teknologi yang terus muncul telah merubah berbagai aspek kehidupan manusia secara signifikan. Peningkatan kecepatan dan aksesibilitas internet telah membuka pintu bagi konektivitas global yang lebih luas. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, penggunaan teknologi oleh karyawan di PT Semen Gresik Pabrik Rembang terbilang sangat baik. Meskipun beberapa karyawan memiliki tingkat pendidikan yang rendah, namun mereka telah bekerja selama belasan tahun sehingga mampu beradaptasi dengan baik. Hal ini juga didukung oleh adanya fasilitas komputer di tingkat manajerial yang memudahkan karyawan dalam memanfaatkan teknologi. Selain itu, kebutuhan karyawan dalam menggunakan teknologi informasi juga didukung oleh adanya digital learning. Dengan adanya penunjang ini, karyawan dapat memperoleh manfaat yang signifikan dari kemajuan penggunaan teknologi.

Studi sebelumnya yang dilakukan oleh Wibowo & Sutanto (2013) dalam penelitian berjudul "Pengaruh Kualitas Leader Member Exchange (LMX) Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional pada PT. Nutrifood Surabaya" menemukan bahwa tidak ada pengaruh antara kualitas Leader Member Exchange (LMX) dan produktivitas kerja. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Indah (2017) dengan judul "Pengaruh Keterampilan Teknologi Terhadap Produktivitas Kerja pada Sub Bagian Evaluasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Direktorat Jenderal Perhubungan Udara" menunjukkan bahwa keterampilan teknologi memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja PNS dan Divisi Evaluasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Direktorat Jenderal Perhubungan Udara. Dalam beberapa penelitian tersebut, terdapat perbedaan hasil yang menjadi celah penelitian (*research gap*). Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang dan penelitian sebelumnya, penelitian ini akan membahas secara mendalam mengenai **"Pengaruh Kepemimpinan *Leader Member Exchange* (LMX) dan Keterampilan Teknologi Informasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Semen Gresik Pabrik Rembang"**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *leader member exchange* (lmx) dan keterampilan teknologi informasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Semen Gresik Pabrik Rembang?
2. Apakah *leader member exchange* (lmx) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Semen Gresik Pabrik Rembang?
3. Apakah keterampilan teknologi informasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Semen Gresik Pabrik Rembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk analisis pengaruh *leader member exchange* (lmx) dan keterampilan teknologi informasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Semen Gresik Pabrik Rembang
2. Untuk analisis pengaruh *leader member exchange* (lmx) terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Semen Gresik Pabrik Rembang
3. Untuk analisis pengaruh keterampilan teknologi informasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Semen Gresik Pabrik Rembang

1.4 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini, diharapkan dapat memberikan hasil yang nantinya akan memberikan manfaat bagi semua pihak yang menginginkan informasi mengenai penelitian ini, sebagai berikut:

1.4.1. Manfaat Teoritis

- a. Dalam penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memberikan wawasan serta pengetahuan lebih bagi pembaca untuk mengetahui Pengaruh *leader member exchange* (lmx) dan keterampilan

teknologi informasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Semen Gresik Pabrik Rembang

- b. Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Pengaruh *leader member exchange* (lmx) dan keterampilan teknologi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Semen Gresik

1.4.2. Manfaat Praktis

- a. Bagi penulis

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan pengetahuan serta wawasan penulis dalam merumuskan Pengaruh *leader member exchange* (lmx) dan keterampilan teknologi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Semen Gresik Pabrik Rembang

- b. Bagi akademis

Keuntungan dari segi akademis dalam studi ini adalah sebagai sumber referensi bagi para peneliti di masa mendatang yang akan menggunakan prinsip-prinsip dan landasan yang serupa dalam penelitian mereka., yaitu mengenai pengaruh Pengaruh *leader member exchange* (lmx) dan keterampilan teknologi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Semen Gresik Pabrik Rembang

- c. Bagi perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai suatu acuan untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan, serta memberikan informasi dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk memecahkan masalah dan membuat keputusan. Agar perusahaan dapat menentukan strategi untuk mempertahankan karyawan yang diinginkan perusahaan.