

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Indonesia semakin memperkuat struktur industri dan daya saing untuk mendukung sektor telekomunikasi, mengoperasikan pabrik kabel serat optik dengan kapasitas produksi 2 (dua) juta kilometer per tahun. Kebutuhan kabel serat optik (*fiber optic*) nasional per tahun mencapai 9 (sembilan) juta kilometer. Penambahan pabrik kabel serat optik (*fiber optic*) dapat mengurangi permintaan impor sebesar 8-10% setiap tahun dan menghemat devisa 500 juta dolar AS. Hal tersebut menunjukkan bahwa Indonesia tetap menjadi tujuan investasi dan berusaha meningkatkan penggunaan produk lokal serta mendorong substitusi impor. Prospek pengembangan sektor kabel serat optik (*fiber optic*) dalam negeri masih menjanjikan. Hal ini sejalan dengan upaya pemerintah dalam membangun infrastruktur telekomunikasi dan meningkatkan penggunaan produk dalam negeri. Di era digital saat ini, sistem komunikasi memerlukan penyampaian informasi yang efisien dari sumber ke penerima. Ini mendorong pengembangan teknologi kabel baru untuk meningkatkan efisiensi sistem komunikasi ini. Oleh karena itu, kabel serat optik (*fiber optic*) merupakan produk yang paling banyak digunakan dalam teknologi komunikasi modern saat ini karena kemampuannya untuk mengirimkan cahaya frekuensi tinggi (Kementerian Perindustrian dan Informatika, 2018).

Perkembangan industri kabel Indonesia saat ini telah menunjukkan daya saingnya, mampu memproduksi kabel khusus seperti kabel komunikasi, kabel listrik, serta kabel sinyal dan *wire harness*. Dari segi kapasitas cukup mengagumkan, misalnya kabel serat optik (*fiber optic*) yang digunakan untuk jaringan internet dapat menghasilkan 240.000 kilometer per tahun, yang setara dengan 6 kali keliling bumi (@40.000 kilometer). Hingga saat ini, terdapat 54

pabrik kabel yang bergerak di industri kabel listrik nasional, dengan *output* tahunan yaitu 450.000 ton konduktor kabel tembaga dan 250.000 ton konduktor kabel aluminium per tahun (CNBC Indonesia, 2022).

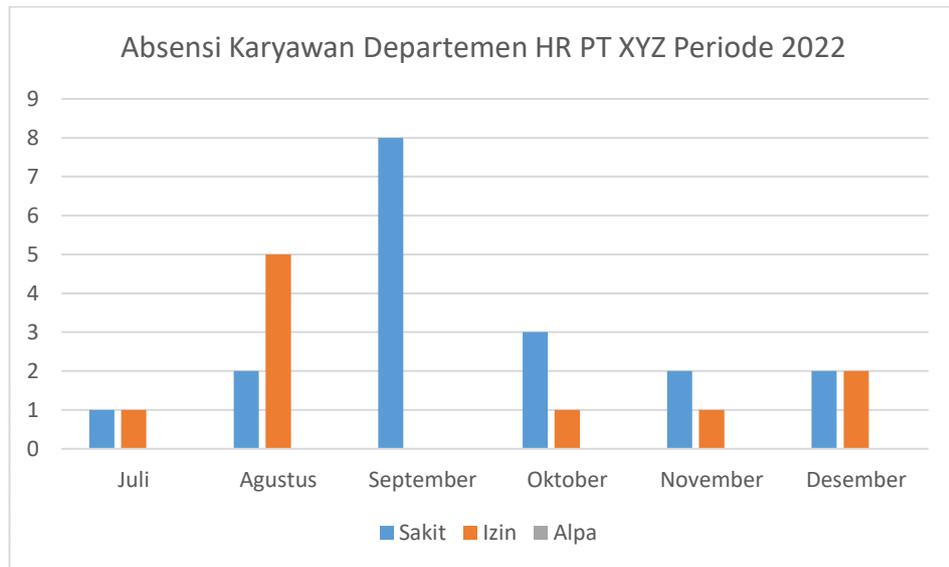
Produksi kabel serat optik (*fiber optic*) juga dapat menjadi tulang punggung untuk mendukung penerapan sistem Revolusi Industri Keempat atau Industri 4.0. Banyak industri bertransformasi untuk memanfaatkan teknologi digital dan internet dalam proses produksi mereka, yang memungkinkan integrasi. Industri kabel serat optik dalam negeri perlu memanfaatkan peluang ini untuk memenuhi permintaan pasar saat ini. Kementerian Perindustrian dan Teknologi Informasi telah mencanangkan kebijakan penerapan Tingkat Komponen Dalam Negeri (TKDN). Optimalisasi TKDN juga diharapkan dapat meningkatkan kapasitas produksi industri dalam negeri yang juga dapat meningkatkan penyerapan tenaga kerja (Kominfo, 2018).

PT XYZ merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur kabel serat optik (*fiber optic*) di Indonesia. Produk yang dihasilkan oleh PT XYZ meliputi berbagai jenis kabel serat optik, seperti kabel serat optik tunggal (*single-mode*), kabel serat optik ganda (*dual-mode*), kabel serat optik *multimode*, dan kabel serat optik *outdoor*. Produk-produk ini digunakan dalam berbagai aplikasi, seperti jaringan telekomunikasi, televisi kabel, dan *internet*. Dengan menggunakan teknologi dan peralatan canggih, PT XYZ mampu memproduksi kabel serat optik berkualitas tinggi dengan harga yang kompetitif. Perusahaan ini berkomitmen untuk terus meningkatkan kualitas produk dan layanan, serta berkontribusi pada pengembangan infrastruktur telekomunikasi di Indonesia. Dalam beberapa tahun terakhir, PT XYZ memanfaatkan teknologi yang tinggi dan sumber daya lokal untuk menjadi pemasok serat paling berpengaruh di Indonesia dan kawasan ASEAN serta memberikan kontribusi yang semestinya bagi pasar telekomunikasi lokal.

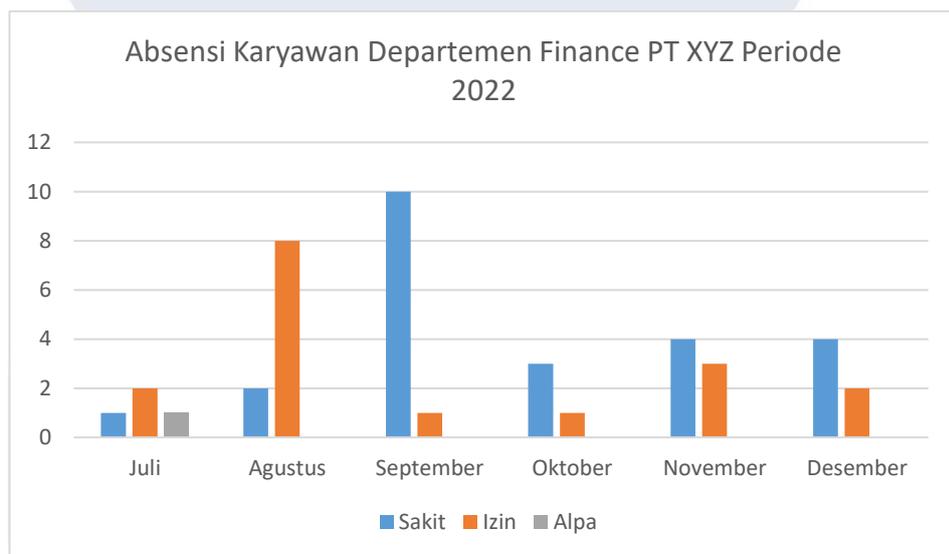
Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam sebuah perusahaan. Bagi perusahaan, memiliki sumber daya manusia yang produktif akan

menghasilkan kinerja yang diharapkan berdampak pada kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan. Perusahaan harus memberikan perhatian khusus kepada para karyawan dan selalu berusaha memberikan kenyamanan saat bekerja, menjaga keamanan karyawan, dan membuat karyawan merasa bahwa bekerja adalah salah satu pengalaman yang paling menyenangkan dalam hidup. Perspektif ini memungkinkan perusahaan saat ini untuk fokus pada kemampuan untuk meningkatkan keterlibatan kerja (*work engagement*).

Keterlibatan karyawan dengan pekerjaannya disebut juga *work engagement*. Bakker dan Leiter (2013), mendeskripsikan *work engagement* sebagai keadaan positif yang dialami individu saat mereka memiliki perasaan yang kuat terhadap pekerjaan mereka, merasa berenergi, bersemangat, dan termotivasi dalam menjalankan tugas-tugas yang mereka lakukan. Menurut Kahn (1990, dalam Yalabik, 2017, p. 3), keterlibatan kerja (*work engagement*) secara khusus menyangkut tingkat kehadiran karyawan selama bekerja. Dengan kata lain, keterlibatan kerja (*work engagement*) adalah partisipasi karyawan dalam pekerjaannya. Untuk menjaga karyawan tetap terlibat tidaklah mudah dan membutuhkan berbagai upaya untuk mempertahankan karyawan di perusahaan, termasuk pengelolaan jam kerja yang baik, meningkatkan keamanan kerja karyawan, dan menjaga hubungan yang baik antara atasan dan bawahan (PortalHR, 2015).

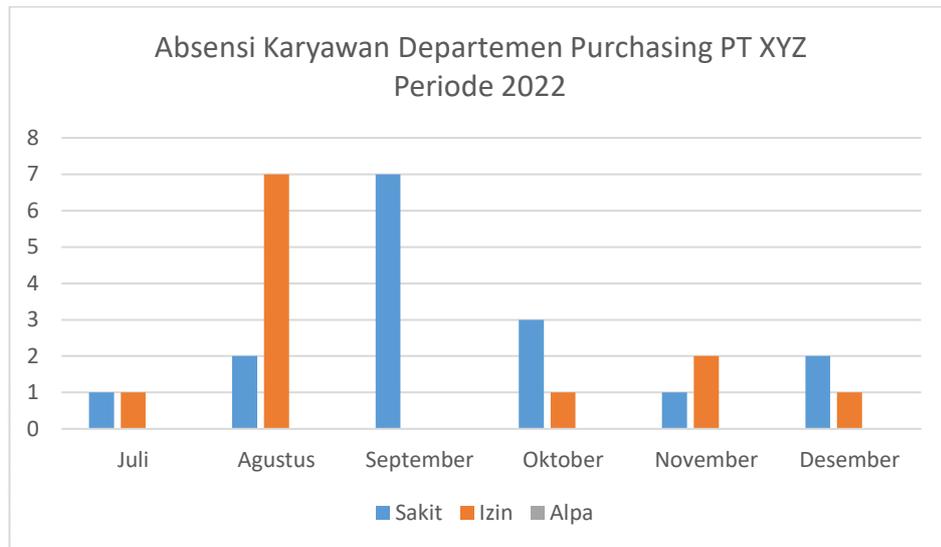


Gambar 1.1 Absensi Karyawan Departemen *Human Resource* PT XYZ Periode 2022  
 Sumber: Data Perusahaan, 2022

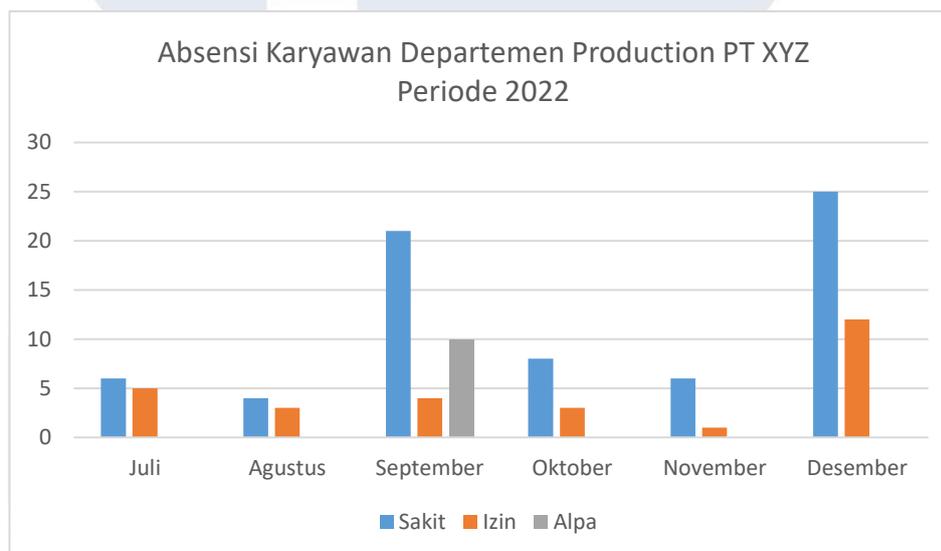


Gambar 1.2 Absensi Karyawan Departemen *Finance* PT XYZ Periode 2022  
 Sumber: Data Perusahaan, 2022

U N I V E R S I T A S  
 M U L T I M E D I A  
 N U S A N T A R A



Gambar 1.3 Absensi Karyawan Departemen *Purchasing* PT XYZ Periode 2022  
 Sumber: Data Perusahaan, 2022



Gambar 1.4 Absensi Karyawan Departemen *Production* PT XYZ Periode 2022  
 Sumber: Data Perusahaan, 2022

Menurut data perusahaan, terjadi kenaikan absensi karyawan PT XYZ pada 6 bulan terakhir pada periode 2022 yaitu bulan juli hingga desember 2022. Berdasarkan gambar di atas, terjadi peningkatan jumlah keterangan sakit terutama di bulan September 2022 pada departemen *Human Resource, Finance, Purchasing*, dan *Production*. Selain itu, peningkatan jumlah keterangan izin

terjadi di bulan Agustus 2022 pada departemen *Human Resource, Finance*, dan *Purchasing*, sedangkan peningkatan jumlah keterangan izin terjadi di bulan Desember 2022 pada departemen *Production*.

Dari data di atas, dapat disimpulkan bahwa tingkat absensi karyawan di PT XYZ mengalami peningkatan. Berdasarkan data perusahaan (2022), peningkatan absensi tersebut disebabkan oleh beberapa faktor seperti kondisi kesehatan yang menurun, tidak adanya motivasi, konflik dengan atasan atau rekan kerja, beban kerja yang berat, dan jam kerja yang panjang. Menurut data perusahaan, karyawan dapat bekerja hingga 10 jam/hari sama dengan 50 jam/5 hari kerja, hal tersebut menjadi salah satu faktor penyebab peningkatan absensi karyawan terutama peningkatan jumlah keterangan sakit pada PT XYZ. Menurut penelitian yang dilakukan Zhou et al. (2020), menemukan bahwa ketidakhadiran karyawan berdampak negatif pada *work engagement* karyawan di China. Dalam studi ini, peneliti menemukan bahwa ketidakhadiran karyawan dapat memengaruhi *work engagement* dan kesejahteraan psikologis karyawan.

Dalam konteks industri perusahaan manufaktur kabel serat optik (*fiber optic*) yang berkembang pesat, penting untuk membangun hubungan yang baik antara karyawan serta antara karyawan dengan perusahaan dan pekerjaannya. Hal ini bertujuan untuk menjaga kondisi kerja yang optimal. Objek penelitian ini merupakan karyawan PT XYZ yang bergerak di bidang manufaktur kabel serat optik (*fiber optic*). PT XYZ adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur kabel serat optik (*fiber optic*) di Indonesia. PT XYZ merupakan perusahaan manufaktur kabel serat optik (*fiber optic*) pertama di Indonesia, dengan kapasitas produksi 3 juta fkm serat optik per tahun, dan total kontribusi modal tunai \$10.000.000.

Tabel 1.1 *Load Kerja* Masing-Masing Departemen

No.	Departemen	Posisi	<i>Load Kerja</i>
1.	<i>Human Resource</i>	<i>Staff</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Melakukan rekrutmen dan seleksi.</li> <li>• Mengelola dan mengkoordinasikan <i>training &amp; development</i> karyawan.</li> </ul>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengurus administrasi terkait karyawan, seperti <i>penggajian</i>, <i>cuti</i>, dan <i>tunjangan</i>.</li> </ul>
		<i>Supervisor</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengelola dan memperbaharui HRIS.</li> <li>• Melakukan evaluasi kinerja dan memberikan <i>feedback</i>.</li> <li>• <i>Mentoring</i> dan <i>coaching</i> anggota tim HR.</li> </ul>
		<i>Manager</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengembangkan dan menerapkan strategi HR sesuai dengan tujuan perusahaan.</li> <li>• Merancang dan menerapkan sistem <i>performance management</i>.</li> <li>• Menetapkan <i>performance goals</i> dan menyusun <i>performance improvement plans</i>.</li> </ul>
2.	<i>Finance</i>	<i>Staff</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Membantu penyusunan anggaran tahunan.</li> <li>• Menghasilkan, mengirim, melacak, dan merekam <i>customer invoices</i>.</li> <li>• Membantu penyusunan laporan keuangan untuk manajemen dan <i>stakeholders</i>.</li> </ul>
		<i>Supervisor</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memastikan keakuratan dan kelengkapan dokumen untuk seluruh transaksi A/P, A/R, Pajak, dan <i>General Ledger</i>.</li> <li>• Membuat laporan keuangan dan menganalisa secara berkala.</li> </ul>
		<i>Manager</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Merencanakan dan mengkoordinasikan penyusunan anggaran perusahaan serta mengontrol realisasi penggunaan anggaran.</li> <li>• Melakukan fungsi perpajakan sesuai dengan peraturan yang berlaku.</li> </ul>
3.	<i>Purchasing</i>	<i>Staff</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Membuat berkas PO (<i>Purchase Order</i>).</li> <li>• Melakukan kontak dengan <i>supplier</i> atau <i>vendor</i>.</li> <li>• Menata daftar pembelian barang atau jasa yang akan dikelola perusahaan.</li> </ul>
		<i>Supervisor</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Melakukan Pemeriksaan terhadap pembelian barang.</li> <li>• Melakukan pendataan, pengecekan, dan rekap pembelian barang setiap bulan.</li> </ul>
		<i>Manager</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menentukan <i>supplier</i>.</li> <li>• Mengelola kebijakan pembelian.</li> <li>• Mengurus anggaran dan menangani kontrak pembelian.</li> </ul>
4.	<i>Logistic</i>	<i>Staff</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengelola persediaan barang dan jasa di gudang.</li> </ul>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengawasi proses pengiriman barang.</li> <li>• Mengurus administrasi dan dokumen terkait pengadaan barang, seperti surat pesanan, kwitansi, faktur, surat jalan.</li> </ul>
		<i>Supervisor</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memeriksa <i>packing list</i>.</li> <li>• Menjalankan alur kerja pengiriman barang, retur, dan komplain pelanggan.</li> <li>• Melakukan evaluasi terkait kesalahan data dalam pengiriman barang.</li> </ul>
		<i>Manager</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Melakukan, mengontrol, dan mengevaluasi kegiatan operasional (<i>daily, weekly, monthly</i>) untuk mencapai target.</li> <li>• Mengelola tata letak dan desain gudang yang strategis.</li> <li>• Menganalisis kapasitas gudang dan keselarasan dengan kontrol <i>inventory</i>.</li> </ul>
5.	IT	<i>Staff</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memahami <i>troubleshooting</i> pada sistem operasi dan aplikasi (<i>software</i>).</li> <li>• Memahami <i>troubleshooting</i> pada PC dan notebook, <i>network</i>, printer, CCTV (<i>hardware</i>).</li> </ul>
		<i>Supervisor</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Melakukan instalasi, pemeliharaan dan perbaikan <i>software</i> dan <i>hardware</i> sistem operasi.</li> <li>• Memproteksi komputer dari serangan virus dan melakukan pengecekan anti virus secara berkala.</li> </ul>
		<i>Manager</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menyusun rencana dan laporan strategis IT (<i>daily, weekly, monthly</i>) terkait pengembangan IT.</li> <li>• Mengelola aset dan inventaris IT (<i>software, hardware</i>), melakukan perbaikan, dan laporan rutin aset dan inventaris.</li> </ul>
6.	<i>Production</i>	<i>Staff</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Membuat data laporan kapasitas produksi.</li> <li>• Melakukan persiapan produksi.</li> <li>• Menangani <i>project assembling</i>.</li> </ul>
		<i>Supervisor</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengawasi proses produksi perakitan dan <i>finishing</i> material.</li> <li>• Melakukan inspeksi secara terkoordinir dan memastikan proses produksi berjalan sesuai prosedur.</li> <li>• Mengawasi pekerja dan mesin produksi.</li> </ul>

		<i>Manager</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menyusun strategi, merencanakan dan bertanggung jawab atas proses produksi.</li> <li>• Bertanggung jawab atas target produksi, mesin produksi, dan kinerja tim.</li> <li>• Menerapkan dan meningkatkan konsep <i>lean manufacturing</i>.</li> </ul>
--	--	----------------	--

Penulis telah melakukan wawancara mendalam (*in-depth interview*) dengan 9 karyawan PT XYZ untuk menggali pemahaman tentang fenomena yang terjadi di perusahaan tersebut. Responden yang dipilih untuk *in-depth interview* merupakan representasi dari berbagai departemen di perusahaan, sehingga pengalaman dan pandangan mereka dapat mencerminkan pengalaman karyawan lainnya. Melalui *in-depth interview* ini, penulis berhasil mengidentifikasi adanya ketidakpuasan yang dialami oleh sebagian karyawan terhadap beberapa aspek perusahaan. Ketidakpuasan ini memberikan pada keterlibatan kerja karyawan (*work engagement*). Karyawan yang menjadi responden pada *in-depth interview* bekerja rata-rata selama 1-5 tahun dan berasal dari departemen *Human Resource*, *Finance*, *Purchasing*, *Logistic*, *IT*, dan *Production*.

Tabel 1.2 Data Narasumber *In-Depth Interview*

No.	Narasumber	Jabatan	Departemen
1.	N. N. S.	<i>Supervisor</i>	<i>Human Resource</i>
2.	H.	<i>Staff</i>	<i>Finance</i>
3.	N. N.	<i>Supervisor</i>	<i>Purchasing</i>
4.	L. F.	<i>Staff</i>	<i>Production</i>
5.	R. S.	<i>Staff</i>	<i>IT</i>
6.	T. A.	<i>Staff</i>	<i>Logistic</i>
7.	M. I. A.	<i>Staff</i>	<i>Production</i>
8.	E. S.	<i>Staff</i>	<i>Human Resource</i>
9.	D. S.	<i>Manager</i>	<i>Logistic</i>

Berdasarkan hasil *in-depth interview* yang dilakukan kepada 9 karyawan di PT XYZ terkait keterikatan kerja (*work engagement*), didapati bahwa 6 dari 9 karyawan merasakan malas dan kurang bersemangat dalam bekerja. Lebih lanjut dijelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang membuat karyawan tersebut merasa malas dan kurang bersemangat, antara lain durasi kerja yang panjang, lingkungan dan rutinitas yang membosankan, dan pekerjaan yang berlebihan. Kemudian, 5 dari 9 karyawan merasa kurang bangga dengan pekerjaan saat ini, adapun faktor penyebabnya adalah karyawan berharap mendapatkan jabatan yang lebih tinggi untuk menjadi bangga terhadap pekerjaannya saat ini. Selain itu, 5 dari 9 karyawan merasa kurang puas dengan pekerjaan, gaji, dan tunjangan yang diberikan oleh PT XYZ, hal tersebut disebabkan oleh karyawan yang merasa bahwa tunjangan lembur tidak sebanding dengan pekerjaan dan waktu kerja yang panjang, sehingga berdampak pada kesehatan karyawan tersebut.

Selain *work engagement*, variabel lain yang akan dibahas penulis melalui penelitian ini adalah *leader-member exchange*. Variabel *leader-member exchange* merupakan salah satu variabel yang berpengaruh terhadap *work engagement*. *Leader-member exchange* didefinisikan sebagai teori yang menggambarkan hubungan antara pemimpin dan anggota kelompok, serta bagaimana hubungan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja anggota kelompok (Northouse, 2016). Sedangkan menurut Wang et al. (2020), *leader-member exchange* adalah suatu pola hubungan antara pemimpin dan pengikut yang didasarkan pada saling pengertian, kepercayaan, dan komitmen, serta mempengaruhi kinerja dan pengembangan karir pengikut.

Berdasarkan hasil *in-depth interview* yang dilakukan kepada 9 karyawan di PT XYZ terkait *leader-member exchange*, didapati hasil bahwa 5 dari 9 karyawan merasa bahwa hubungan dengan atasan maupun rekan kerjanya terbilang kurang baik. Hal tersebut disebabkan oleh beberapa faktor, seperti tingkat senioritas dalam kelompok yang cukup tinggi, tekanan yang diberikan

atasan cukup berat, dan pendapat-pendapat bawahan yang seringkali tidak di dengarkan oleh atasan.

Selain *leader-member exchange*, variabel lain yang mempengaruhi *work engagement* adalah *role overload*. Bakker dan Demerouti (2018) mengartikan *role overload* sebagai jumlah tugas atau tanggung jawab yang berlebihan yang dihadapi oleh individu sehingga sulit untuk memenuhi ekspektasi pekerjaan dan merasa kelelahan atau stres. Sedangkan Greenhaus dan Powell (2014) menyatakan bahwa *role overload* adalah suatu kondisi di mana individu merasa terbebani oleh tugas atau tanggung jawab yang terlalu banyak atau kompleks sehingga sulit untuk menyelesaikannya dalam waktu yang diberikan.

Berdasarkan hasil *in-depth interview* yang dilakukan kepada 9 orang di PT XYZ terkait *role overload*, didapati hasil bahwa 8 dari 9 karyawan merasa memiliki kendala selama bekerja. Faktor yang paling mendominasi terjadinya kendala tersebut adalah pekerjaan yang berlebih (*role overload*). *Role overload* atau beban kerja yang terlalu banyak dapat mempengaruhi *work engagement* seseorang karena dapat menimbulkan beberapa kendala, seperti mengurangi tingkat kepuasan kerja, meningkatkan stres, mengurangi keseimbangan kerja dan kehidupan, serta meningkatkan risiko *burnout*. Hal ini dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Selain itu, ada pula *job security* yang dapat mempengaruhi *work engagement* suatu perusahaan. *Job security*. Sverke, et al. (2014) menyatakan bahwa *job security* adalah tingkat kepercayaan individu terhadap kesinambungan pekerjaannya di masa depan. Sedangkan, Birkeland, et al. (2020) mendefinisikan *job security* sebagai keyakinan karyawan bahwa mereka akan terus memiliki pekerjaan yang cukup dan stabil di masa depan. Beberapa penelitian terbaru menunjukkan bahwa *job security* masih merupakan faktor penting yang mempengaruhi *work engagement*. Sebagai contoh, penelitian yang dilakukan oleh Zhang, et al. (2020) menunjukkan bahwa *job security* berpengaruh positif terhadap *work engagement* dan kinerja karyawan.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepercayaan karyawan terhadap perusahaan dan pengaruh sosial dari rekan kerja dapat memediasi hubungan antara *job security* dan *work engagement*.

Berdasarkan hasil *in-depth interview* yang dilakukan kepada 9 orang di PT XYZ terkait *job security*, didapati hasil bahwa 5 dari 9 karyawan memiliki keinginan untuk pindah dari pekerjaan saat ini. Sebagian besar karyawan berpendapat bahwa mereka memiliki kesempatan untuk berkarir lebih baik daripada pekerjaan saat ini yaitu dengan mendapatkan kenaikan jabatan, kenaikan gaji, dan jenjang karir yang lebih baik.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di PT XYZ dan teori-teori yang dikemukakan para ahli, maka penulis melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh *Leader-Member Exchange* terhadap *Work Engagement* dengan *Role Overload* dan *Job Security* Sebagai Variabel Mediasi pada PT XYZ” yang megacu pada jurnal utama yang berjudul “*How to Facilitate Hotel Employees’ Work Engagement: The Roles of Leader-Member Exchange, Role Overload and Job Security*”.

## 1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan sebelumnya, terdapat beberapa fenomena yang terjadi di PT XYZ yaitu peningkatan absensi selama 6 bulan terakhir yaitu periode juli-desember 2022 yang disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu beban kerja yang berlebih (*role overload*) dan jam kerja yang panjang (*overtime*). Kemudian, fenomena lain yang ditemukan adalah meningkatnya keinginan karyawan untuk pindah dari pekerjaan mereka saat ini, hal tersebut disebabkan oleh beberapa faktor yaitu untuk mendapatkan jenjang karir yang lebih baik hingga kenaikan gaji, fenomena tersebut membuktikan bahwa tingkat keamanan kerja (*job security*) di PT XYZ masih rendah. Selain itu, fenomena selanjutnya yang ditemukan adalah hubungan antara atasan dan bawahan (*leader-member exchange*) yang kurang baik, salah

satu faktor penyebabnya adalah karyawan merasa bahwa pendapat-pendapat yang tidak didengar oleh atasannya. Fenomena tersebut dapat berpengaruh terhadap tingkat keterlibatan kerja (*work engagement*).

Oleh karena itu, berdasarkan pemaparan rumusan masalah diatas, peneliti ingin melakukan identifikasi lebih dalam terkait pengaruh *Leader-Member Exchange* terhadap *Work Engagement* melalui *Role Overload* dan *Job Security*. Adapun uraian pertanyaan pada penelitian ini, sebagai berikut:

1. Apakah *Role Overload* memediasi hubungan antara *Leader-Member Exchange* dan *Work Engagement*?
2. Apakah *Job Security* memediasi hubungan antara *Leader-Member Exchange* dan *Work Engagement*?
3. Apakah *Role Overload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Security*?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, tujuan dari penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Mengetahui hubungan mediasi *Role Overload* terhadap *Leader Member Exchange* dan *Work Engagement*.
2. Mengetahui hubungan mediasi *Job Security* terhadap *Leader Member Exchange* dan *Work Engagement*.
3. Mengetahui pengaruh *Role Overload* terhadap *Job Security*.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis

Penelitian ini memiliki potensi untuk memberikan kontribusi dalam mengembangkan teori atau pemahaman dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Temuan penelitian juga diharapkan dapat menjadi dasar

untuk penelitian berikutnya atau bahkan menjadi panduan dalam pembuatan kebijakan atau regulasi di bidang tersebut.

## 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini memiliki nilai praktis dengan memberikan wawasan, pengetahuan, ikhtisar, dan rekomendasi yang berguna bagi perusahaan dalam mempertimbangkan tingkat *leader-member exchange*, *role overload*, *job security*, dan *work engagement* bagi karyawan mereka. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi perusahaan untuk mengambil tindakan yang dapat meningkatkan *work engagement* pada karyawan.

### 1.5 Batasan Penelitian

Untuk mempermudah peneliti dalam agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih terukur, peneliti membatasi ruang lingkup penelitian sebagai berikut:

1. Responden pada penelitian ini merupakan karyawan tetap di PT XYZ yang telah bekerja minimal 1 tahun.
2. Karyawan PT XYZ yang menjadi responden dalam penelitian ini terdiri dari karyawan yang berada di divisi *Human Resource*, *Finance*, *Purchasing*, *Logistic*, IT, dan *Production*.

### 1.6 Sistematika Penulisan

Penelitian ini disusun dengan sistematika penulisan yang dijelaskan sebagai berikut:

## BAB I PENDAHULUAN

Bab ini mengulas tentang latar belakang masalah yang diteliti oleh peneliti dengan mencakup *in-depth interview*, rumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian, dan sistematika penulisan laporan penelitian.

## **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini berisi tentang analisa teori-teori yang mendukung pembahasan penelitian, landasan teori mengenai manajemen, fungsi manajemen, manajemen sumber daya manusia, fungsi manajemen sumber daya manusia, *leader-member exchange*, *role overload*, *job security*, dan *work engagement*, serta model penelitian, hipotesis, dan penelitian terdahulu dari penelitian ini.

## **BAB III Metodologi Penelitian**

Bab ini membahas mengenai gambaran umum objek penelitian, desain penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, operasionalisasi variabel, teknik analisis data, dan pengujian hipotesis.

## **BAB IV Analisis dan Pembahasan**

Bab ini berisi tentang karakteristik responden penelitian, analisis statistik, hasil pengolahan data yang diperoleh melalui pengumpulan kuesioner yang telah disebarkan oleh peneliti sesuai dengan *screening* responden yang dibutuhkan untuk memperoleh hasil uji hipotesis, beserta pembahasan hasil pengujian setiap variabel penelitian, dan implikasi manajerial.

## **BAB V Kesimpulan dan Saran**

Bab ini berisi kesimpulan atas hasil temuan penelitian yang dilakukan oleh penulis, serta berisi saran dan masukan yang ditujukan kepada pihak yang terkait baik perusahaan maupun sebagai petunjuk untuk penelitian selanjutnya.