

**HUBUNGAN ANTARA LEADER-MEMBER EXCHANGE (LMX) DAN HAPPINESS  
AT WORK PADA KARYAWAN SUPPORTING PT INDOCEMENT TUNGGAL  
PRAKARSA TBK PLANT PALIMANAN CIREBON**

Merlinda Sucihani Khoerunnisa  
15010114130117

Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro  
[merlindask@gmail.com](mailto:merlindask@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *leader-member exchange* dan *happiness at work* pada karyawan *supporting* PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. *Plant* Palimanan Cirebon. *Leader-member exchange* merupakan hubungan timbal balik antara atasan dan bawahan yang saling memengaruhi satu sama lain. Sedangkan *happiness at work* adalah sebuah perasaan positif dirasakan oleh karyawan saat berada di tempat kerja yang dapat memaksimalkan potensi diri karyawan. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 60 orang dengan teknik pengambilan data *convenience sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan dua skala psikologi yaitu, skala *leader-member exchange* dan skala *happiness at work*. Skala *leader-member exchange* terdiri dari 47 aitem ( $\alpha = 0,965$ ) dan skala *happiness at work* terdiri dari 32 aitem ( $\alpha = 0,727$ ). Metode analisis yang digunakan menggunakan analisis regresi sederhana dengan hasil  $r_{xy} = 0,517$  dengan signifikansi korelasi  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Maka terdapat hubungan yang positif antara *leader-member exchange* dan *happiness at work*. Semakin tinggi *leader-member exchange* maka akan semakin tinggi *happiness at work*. *leader-member exchange* memberi sumbangan efektif sebesar 26,7% terhadap *happiness at work*, 73,3% faktor lainnya tidak diungkapkan pada penelitian ini.

**Kata kunci** : Leader-member exchange, happiness at work, convenience technique sampling

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Manusia dalam hidupnya secara hakiki selalu memiliki tujuan, salah satunya adalah mencari kebahagiaan. Aristoteles (dalam Bertens, 1993) menyatakan bahwa kebahagiaan adalah salah satu tujuan yang utama dari keberadaan manusia yang ada di dunia. Menjadi seorang yang bahagia adalah suatu hal yang penting dan menjadi tujuan yang berharga dalam hidup bagi sebagian besar manusia (Santrock,2012).

Menurut Seligman (dalam Stoia, 2015) *authentic happiness* seseorang muncul dari mengidentifikasi dan menumbuhkan kekuatan yang fundamental dalam dirinya dan menggunakannya setiap hari di tempat kerja, hubungan percintaan, dan setiap aspek dalam hidupnya. Seseorang yang menjalani kehidupan yang bahagia akan menjalani hidupnya dengan perasaan yang positif dan melakukan aktivitas yang positif. Menurut Myers dan Diener (dalam Stoia, 2015) seseorang yang merasakan *happiness at work* lebih banyak merasakan perasaan positif dan jarang merasakan perasaan negatif dalam hidupnya serta merasa puas dengan kehidupan yang dijalannya. Seseorang yang merasakan *happiness* lebih banyak tersenyum, merasakan kenyamanan, merasakan bahwa ia mampu mengembangkan talenta yang dimilikinya, dan tumbuh sebagai seseorang yang berguna bagi sekitarnya. Menurut Ryan dan Deci (dalam Stoia, 2015) seseorang yang merasakan *happiness* merasa bahwa hidup yang dijalannya memiliki makna dan tujuan .

Kebahagiaan dapat ditemukan di berbagai aspek kehidupan salah satunya adalah dalam bekerja. Pekerjaan merupakan salah satu hal yang dapat menjadi faktor kebahagiaan seseorang. Menurut *The Great Place To Work Institute* (Fisher, 2010) pentingnya kebahagiaan dalam bekerja adalah dimana karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga merasa bangga dan bahagia dengan apa yang mereka kerjakan. Pentingnya kebahagiaan dalam kehidupan manusia mengakibatkan kebahagiaan sendiri menjadi suatu hal yang sangat dicari oleh manusia. Menurut Carr (2004) kebahagiaan mampu memberikan dampak positif dalam kehidupan yang lebih baik seperti memiliki hubungan interpersonal yang baik, lebih produktif, dan memiliki rencana hidup yang baik.

Bekerja merupakan hal pokok yang harus dilakukan oleh seseorang dalam upayanya memenuhi sandang, papan, dan pangan. Hodson (dalam Santrock, 2012) menyatakan bahwa pekerjaan dapat memengaruhi banyak kondisi dalam kehidupan seperti kondisi rumah, kondisi finansial, hubungan dengan teman, dan kesehatan.

Bekerja merupakan hal yang akan dilakukan oleh manusia sepanjang usia produktifnya atau sampai pensiun. Jangka waktu bekerja yang lama dapat menimbulkan beberapa dampak negatif terlebih karena dalam bekerja pasti seseorang memiliki tanggung jawab dan tuntutan yang harus dipenuhi. Banyak orang yang mengalami stres dan rendah diri yang diakibatkan oleh ketidakmampuannya dalam bekerja. Hal tersebut merupakan salah satu dampak negatif yang ditimbulkan dari bekerja. Merasakan stres dalam melakukan setiap pekerjaan itu sendiri bukanlah ciri orang yang bahagia, orang yang bahagia menurut Boehm dan Lyubomirsky (2008) mampu menunjukkan performa dalam menyelesaikan tugas yang lebih tinggi, sukarela dalam membantu teman kerjanya,

dan memiliki kondisi finansial yang lebih baik dibandingkan orang sebayanya yang kurang bahagia.

Menurut Payne & Cooper (2001) memberikan pemenuhan kebutuhan karyawan seperti pendapatan, karier, pujian, dan hubungan sosial dengan suasana yang menyenangkan pada karyawan di tempat bekerja akan membentuk suasana atau iklim dalam organisasi yang baik sehingga membuat karyawan merasakan kebahagiaan dalam bekerja. Seseorang yang memiliki tingkat stres yang rendah akan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Pramastuti (2015) dengan kepuasan kerja yang cenderung tinggi akan menjadikan karyawan tersebut lebih memiliki sikap yang positif, senang bekerja, memiliki kepercayaan pada perusahaan, memperhatikan kualitas kerja, lebih produktif, dan berkomitmen.

Karyawan yang memiliki sikap positif dan senang dalam melakukan pekerjaannya dapat memberikan sumbangan yang efektif dalam mencapai tujuan perusahaan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Omar dan Noordin (2015) ditemukan bahwa *happiness at work* memiliki hubungan yang negatif dengan intensi meninggalkan pekerjaan, dimana jika seseorang merasa tidak bahagia dalam pekerjaannya maka ia memiliki intensi untuk meninggalkan perusahaan tersebut.

Perusahaan yang bergerak di Industri semen merupakan salah satu industri yang harus lebih memperhatikan kesejahteraan karyawannya dalam bekerja karena industri ini sedang berada pada persaingan yang ketat. Supriyadi (2015) mengatakan bahwa pesaing dari industri ini tidak hanya berasal dari dalam negeri tetapi juga dari luar negeri. Menurut Asosiasi Semen Indonesia (ASI) penjualan semen mengalami penurunan, pada tahun 2016 semester 1 tercatat penjualan

semen di Indonesia sejumlah 29,99 juta ton sedangkan menurun pada tahun 2017 menjadi 28 juta ton. Kelebihan kapasitas produksi semen pada tahun 2017 ini merupakan akibat dari persaingan dalam industri semen yang semakin meningkat. Pada tahun 2017 banyak terdapat pesaing baru dalam industri semen yaitu : (1) Semen Merah Putih (*Wilmar Group*) di Banten, Jawa Barat, (2) *Siam Cement* (Thailand) di Sukabumi, Jawa Barat, (3) *Anhui Conch Cement* (Tiongkok) di Kalimantan Selatan, Kalimantan Timur, Kalimantan Barat, dan Papua Barat, (4) Semen Puger di Jawa Timur, (5) Semen Panasia di Sulawesi selatan, (6) *Ultratech* di Wonogiri, (7) Semen Baru di Sulawesi selatan, (8) *Jui Shin* Indonesia di Jawa Barat, (9) Semen Grobogan di Jawa Tengah, dan (10) Semen Gombang di Jawa Tengah.

Federasi Serikat Pekerja Industri Semen Indonesia (FSP ISI) pada tahun 2018 bahkan mendesak pemerintah agar menghentikan pemberian izin untuk pembangunan pabrik semen baru mengingat produksi dari semen sudah mencapai 106 juta ton sedangkan kebutuhan domestik nasional hanya 66 juta ton. Krisis yang dihadapi industri semen membuat para pelaku industri harus melakukan sebuah inovasi agar perusahaannya tetap mampu bersaing terlebih bagi perusahaan yang sudah lama berada pada industri semen. Untuk mencapai tujuannya perusahaan membutuhkan seluruh pihak baik dari karyawan maupun atasan-atasannya harus memiliki peran aktif dalam pemenuhan tujuan perusahaan. Persaingan yang ketat ini mengharuskan karyawan pada industri semen untuk bekerja lebih keras lagi.

Peliknya dunia industri semen saat ini menyebabkan para penggiat industri semen harus bekerja lebih agar tidak tenggelam dalam persaingan yang ketat. Tenaga, pikiran, dan waktu yang dikeluarkan dalam industri semen pastinya akan

lebih banyak sehingga stres akan lebih mudah datang. Dengan demikian, akan lebih banyak waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga kebahagiaan seseorang dalam bekerja dapat terancam. Padahal kebahagiaan merupakan sesuatu yang penting untuk mendukung kesejahteraan kehidupan kerja karyawan dan keefektifan perusahaan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jalali dan Heidari (2016) bahwa kebahagiaan dan kesejahteraan dapat meningkatkan kreatifitas dan performa kerja seseorang.

Akibat ketatnya persaingan pada industri semen, maka perusahaan dapat terancam gulung tikar apabila tidak berinovasi. Namun, PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. mampu mempertahankan posisinya dalam industri semen sebagai perusahaan terbesar di Indonesia. Mempertahankan suatu posisi tentunya bukanlah hal yang mudah dilakukan, dibutuhkan kerja keras dari seluruh elemen yang berada dalam perusahaan baik para atasan maupun bawahannya. Para atasan yang memimpin bawahannya harus mampu menciptakan suasana yang positif dan efektif dalam lingkungan kerja agar para bawahannya mampu menyelesaikan tugasnya dengan sempurna sesuai tujuan perusahaan dan memiliki kesan yang positif terhadap tempat bekerjanya. Menurut Fisher (2010) kebahagiaan ditunjukkan melalui suasana hati yang menyenangkan, emosi yang positif yang dikeluarkan, dan sikap positif yang dimiliki. Kemudian topik mengenai kebahagiaan telah diperluas hingga ranah tempat kerja. Menurut Diener dan Diener (1996) kebahagiaan muncul dalam bentuk rasa senang dan merupakan sebuah emosi dasar dari manusia. Merasakan kebahagiaan adalah hal penting yang merupakan tujuan hidup dari seseorang dan diklaim bahwa tujuan utama dalam kehidupan adalah mencari kebahagiaan.

Kebahagiaan menjadi topik yang menjadi dinilai penting dan dipandang semakin penting dalam beberapa dekade kebelakang. Hal tersebut diungkapkan oleh Seligman dan Csikszentmihalyi (2000) karena meningkatnya penelitian mengenai psikologi positif yang kemudian memfokuskan kebahagiaan, status positif, dan optimisme dari seseorang. Hal itu, kemudian menjadi awal mulanya studi mengenai *happiness at work* dan bertentangan dengan studi sebelumnya yang lebih difokuskan pada depresi, stres, pesimisme, dan pengalaman negatif. Seseorang yang memiliki motivasi tinggi dalam dirinya lebih memiliki kebahagiaan dalam hidupnya, lebih memiliki komitmen dalam pekerjaan, dan menunjukkan kinerja yang bagus dalam organisasi. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Wulandari dan Widyastuti (2014) faktor-faktor pendukung kebahagiaan dalam bekerja adalah prestasi, lingkungan fisik pekerjaan, kompensasi, jenis pekerjaan, dan tidak memiliki hubungan negatif dengan orang lain. Faktor penentu paling utama adalah tidak memiliki hubungan yang negatif dengan orang lain atau memiliki hubungan yang cenderung positif.

Kebahagiaan dalam bekerja memiliki peran yang penting. Situasi yang penuh persaingan dalam perusahaan terlebih industri semen yang sedang memiliki banyak pesaing akan sangat membuat karyawan terbebani. Menurut Januwarsono (2015) hal tersebut karena karena karyawan dituntut untuk beradaptasi dengan cepat, mampu bekerja dengan orang lain, gigih dan memiliki kemampuan, memiliki sikap yang baik, dan bertanggung jawab terhadap organisasi.

Perusahaan tempat bekerja adalah sebuah organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2008) organisasi terdiri dari banyak orang yang merupakan sebuah unit sosial yang dikelola dengan sadar dan memiliki kegunaan yang berkelanjutan

dalam mencapai tujuan bersama atau tujuan-tujuan yang merupakan sebuah rangkaian. Terpenuhi atau tidaknya tujuan dari sebuah perusahaan dapat tergantung pada kinerja karyawan yang mumpuni atau tidak. Menurut Mangkunegara (2013) peran penting dalam mengatur, mengelola, dan memanfaatkan sumber daya manusia yang tersedia dengan produktif dan maksimal agar dapat mencapai tujuan perusahaan adalah sumber daya manusia itu sendiri.

Pemegang peran penting dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) atau karyawan harus dilakukan oleh atasan langsung. Interaksi antara *leader* dan *member*, atasan sebagai *leader* dan bawahannya sebagai *member* dapat memengaruhi kinerja dari karyawan tersebut. Hubungan yang baik antara atasan dan bawahan sangat diperlukan demi tercapainya kinerja yang maksimal dalam organisasi. Karyawan yang merasa bahagia akan memberikan sumbangan kepada perusahaan yang efektif dalam mencapai tujuan perusahaan. Agar karyawan dapat merasakan *happiness at work* dan melakukan tugasnya dengan baik salah satu faktor utamanya adalah interaksi dengan lingkungan (Wulandari & Widyastuti, 2014). Interaksi dengan lingkungan dapat terjadi dengan atasan ataupun teman kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Ningrum (2014) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memengaruhi, pemimpin yang mampu memberikan semangat bagi karyawannya menjadikan karyawannya bekerja sepenuh hati. Penelitian tersebut memperlihatkan bahwa bagaimana atasan memperlakukan bawahan memiliki pengaruh terhadap kinerja bawahannya.

Pentingnya gaya hubungan antara atasan dan bawahan terhadap pencapaian tujuan organisasi sangatlah krusial. Salah satu penentu kelangsungan organisasi

adalah sumber daya manusia (SDM) atau karyawan. Jika karyawan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik dan menyukai pekerjaannya maka tujuan dari organisasi tersebut dapat dipenuhi.

*Leader-member exchange* (LMX) meninjau kualitas interaksi antara bawahan dan atasan agar menimbulkan perasaan sukarela yang dimunculkan oleh karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi berupa pengorbanan kepada perusahaan. Menurut Liden dan Maslyn (dalam Erdogan & Bauer, 2015) *leader-member exchange* dapat diukur menggunakan empat dimensi yaitu afeksi, kontribusi, loyalitas, dan penghormatan profesional. Selain itu, penelitian juga dilakukan oleh Rachmadhani (2016) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan *leader-member exchange* dengan kualitas hubungan yang tinggi mampu menambah semangat kerja pada karyawan.

Penelitian yang dilakukan kepada 200 pekerja lapangan pada Korporasi Asuransi Jiwa Negara Pakistan yang dilakukan oleh Saboor, Mukhtar, dan Sadiq (2015) menunjukkan bahwa *leader-member exchange* memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja tugas dan kinerja kontekstual. Sehingga ketika karyawan merasa bahwa *leader-member exchange* positif dan tinggi, mereka akan memberikan performa yang baik dalam kedua aspek tugas maupun kontekstual. Hal tersebut menjadikan keefektifitasan dan keefisiensian organisasi akan bertambah apabila atasan dapat meningkatkan *leader-member exchange* menggunakan cara yang positif.

PT Indocement Tungal Prakarsa Tbk. merupakan salah satu produsen semen terbesar dan tertua yang ada di Indonesia. Perusahaan yang mulai beroperasi sejak 1975 dan resmi didirikan sejak 1985 dengan melebur 6 perusahaan mampu mengubah Indonesia yang awalnya merupakan negara importir semen sehingga

mampu menjadi negara eksportir semen dengan mendirikan beberapa pabrik di beberapa daerah di Indonesia. Dengan persaingan banyaknya pabrik semen yang baru, PT Indocement Tungal Prakarsa Tbk. mampu mempertahankan eksistensinya sebagai perusahaan semen tertua dan terbesar di Indonesia dengan berbagai inovasi yang dilakukan dan tidak pernah melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap karyawannya. Tingkat *turnover* karyawan pun cenderung rendah dan perusahaan juga memiliki karyawan dengan masa kerja yang lama meski industri semen sedang dalam masa yang krisis.

PT Indocement Tungal Prakarsa Tbk. *Plant* Palimanan memiliki bagian *supporting* yang terdiri dari empat departemen yaitu: HRGA (*human resources and general affair*), SHE (*safety, health, and environment*), *technical services*, dan *supply department*. Bekerja di lingkungan pabrik semen, setiap departemen memiliki resiko pekerjaan tinggi karena memiliki banyak interaksi dengan mesin, alat panas, dan kendaraan besar yang memerlukan kehati-hatian tinggi. Resiko paling dekat adalah terbentur, terjatuh, tertimpa, terpleset, terjepit, tersengat aliran listrik, dan terpapar radiasi. Bagian HR-GA memiliki tugas untuk memastikan kesejahteraan dan administrasi karyawan selalu terjamin dan membantu karyawan yang memiliki kesulitan. Selain itu, departemen ini juga memiliki tugas mengawasi kinerja karyawan secara langsung. Sedangkan SHE memiliki tugas untuk menjamin dan memastikan keselamatan kerja juga lingkungan yang sehat. Selain itu terdapat *technical services* yang bertugas untuk memastikan dan mengatur agar alat yang digunakan tidak memiliki kerusakan, dan bagian *supply* bertugas untuk mengontrol material yang ada di dalam lingkungan pertambangan.

Pekerjaan dibawah tekanan resiko yang berbahaya dan membutuhkan ketelitian yang tinggi agar seluruh pekerjaan dapat terpenuhi dengan baik dan

selamat. PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. harus menyiapkan karyawannya agar selalu memiliki kinerja terbaik, disiplin dalam bekerja, dan selalu bersemangat. Hal tersebut diusahakan salah satunya dengan mengedepankan lima prinsip dalam gaya kepemimpinan yaitu: *we centric, care, process driven performance oriented, open communication, dan decisiveness.*

PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. *Plant* Palimanan Cirebon memperhatikan kesejahteraan karyawannya selama bekerja aktif di perusahaan. Program yang mendukung kesejahteraan karyawannya diantaranya adalah jaminan sosial tenaga kerja, bantuan haji, dan program beasiswa anak karyawan. Program yang mendukung kesejahteraan karyawan digunakan sebagai salah satu program untuk mendukung motivasi karyawan dalam bekerja sehingga dapat memaksimalkan kinerja yang dikeluarkan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada tiga karyawan PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. *Plant* Palimanan Cirebon mereka merasakan kenyamanan selama bekerja di perusahaan karena suasana kekeluargaan yang ada. Perusahaan memiliki program rekreasi tiap tahun untuk karyawannya dengan tujuan merileksasikan diri bersama dengan timnya guna mempererat hubungan antara karyawan dan atasannya maupun dengan rekan kerja beserta keluarga. Suasana pekerjaan yang sibuk masih dirasakan nyaman karena hubungan yang baik terjalin diantara tiap individu.

Saat melakukan pekerjaannya, karyawan PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. *Plant* Palimanan Cirebon memiliki kepercayaan terhadap kemampuan yang dimilikinya, selalu ingin berkembang, dan selalu ingin memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan. Namun, karyawan juga mengeluhkan mengenai waktu bekerja yang berbeda-beda karena mesin pembuat semen harus selalu menyala

selama 24 jam. Pekerjaan di lapangan dibagi menjadi 3 *shift* yaitu *shift* pagi, siang, dan malam. Terutama bagi *shift* malam karena mereka harus terjaga selama semalaman penuh untuk selalu mengecek kondisi lapangan belum lagi saat akhir pekan karyawan kerap berangkat bekerja untuk melakukan pengecekan. Kondisi tersebut membuat karyawan kerap kelelahan dengan jumlah pekerjaan yang melimpah. Tidak hanya itu, bahkan ketika terdapat salah satu kepala bagian yang pensiun tidak segera dilakukan pengangkatan jabatan tetapi pekerjaan kepala bagian itu dilimpahkan kepada karyawan senior lainnya. Kondisi tersebut mengakibatkan pimpinan kerap mengambil keputusan sendiri agar pekerjaan tetap terselesaikan tanpa mementingkan pandangan karyawan lainnya. Karyawan juga merasa kelelahan karena sering lembur menyelesaikan pekerjaan, terlebih apabila terjadi masalah pada mesin atau kecelakaan kerja membuat karyawan harus bekerja melebihi jam kerjanya bahkan sampai larut malam.

PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. juga memiliki rencana program komputerisasi sehingga saat ini apabila terdapat karyawan yang pensiun perusahaan tidak membuka rekrutmen bagi pegawai baru. Hal tersebut dikeluhkan karyawan karena membuat atasan harus memberikan pekerjaan tambahan bagi karyawan yang masih aktif untuk menutupi pekerjaan karyawan yang telah pensiun meskipun pekerjaan pokok mereka sudah banyak. Karyawan merasa pembagian pekerjaan kurang adil karna sering melebihi dengan *jobdesc* yang sesuai.

Seperti telah dijelaskan diatas bahwa *happiness at work* memiliki peran penting dan salah satu hal yang mendukung *happiness at work* pada karyawan adalah interaksi dengan lingkungannya. Interaksi karyawan dengan lingkungan di tempat kerja salah satunya adalah dengan atasannya, sedangkan *leader-member*

*exchange* adalah gaya hubungan yang menekankan pada interaksi timbal balik antara *leader* dan *membrnya* (karyawan/bawahan). Peneliti tertarik melakukan penelitian di PT Indocement Tungal Prakarsa Tbk. *Plant* Palimanan Cirebon karena karyawannya memiliki masa kerja yang lama dan prinsip kepemimpinan yang dikedepankan oleh perusahaan yaitu *two way communication and trust atmosphere* yang mengutamakan kekeluargaan serta komunikasi dua arah. Namun, menurut karyawan PT Indocement Tungal Prakarsa Tbk. *Plant* Palimanan Cirebon jumlah pekerjaan yang dibebankan terlalu banyak dan perusahaan mengharapkan karyawan bekerja melebihi *jobdesc* yang ada. Selain itu, penelitian mengenai hubungan antara *leader-member exchange* dan *happiness at work* pun masih belum ada. Dengan demikian, peneliti bermaksud untuk mengetahui apakah *leader-member exchange* dapat memberikan pengaruh terhadap *happiness at work* ditengah krisis industri semen yang melanda dengan resiko pekerjaan yang tinggi dan beban pekerjaan berat pada karyawan *supporting* PT Indocement Tungal Prakarsa Tbk. *Plant* Palimanan Cirebon.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas dengan demikian dapat dirumuskan sebuah masalah dalam penelitian ini, yaitu “Apakah terdapat hubungan antara *leader-member exchange* (LMX) dengan *happiness at work* pada karyawan *supporting* PT Indocement Tungal Prakarsa Tbk. *Plant* Palimanan Cirebon ?”.

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara *leader member exchange* (LMX) dengan *happiness at*

*work* pada karyawan *supporting* PT Indocement Tungal Pakarsa Tbk. *Plant* Palimanan Cirebon.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### 1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat atau sumbangan berupa ilmu dan pengetahuan yang berguna pada bidang ilmu psikologi terutama bagi psikologi industri dan organisasi. Manfaat dari penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan peluang bagi peneliti lainnya untuk melakukan penelitian serupa.

##### 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi dan kesadaran bagi perusahaan bahwa *happiness at work* karyawan merupakan hal yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan.