



## Peran Leader Member Exchange Terhadap Organizational Citizenship Behaviour dan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening pada BUMD

Rayyan Aqila Praditya

Aguspati Research Instituta, Indonesia

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan LMX, Employee Engagement dan OCB di BUMD . Untuk menguji dan menganalisis pengaruh LMX terhadap Employee Engagement, pengaruh Employee Engagement terhadap OCB, pengaruh LMX terhadap OCB, dan pengaruh LMX terhadap OCB melalui Employee Engagement di BUMD Jenis penelitian ini adalah explanatory dengan pendekatan kuantitatif. Sampel ditentukan sebanyak 341 orang dengan teknik sampling Random Untuk melakukan analisis data menggunakan analisis jalur dengan Partial Least Square (PLS). Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa LMX berpengaruh signifikan terhadap Employee Engagement pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Bojonegoro. Employee Engagement tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB di BUMD. LMX berpengaruh signifikan terhadap OCB di BUMD. LMX berpengaruh signifikan terhadap OCB melalui Employee Engagement di BUMD

**Kata kunci** : Leader Member Exchange, Employee Engagement, dan Organizational Citizensip Behavior. BUMD

### PENDAHULUAN

Salah satu faktor yang bisa mempengaruhi perilaku OCB pada pegawai adalah Employee Engagement atau keterikatan karyawan. Dengan adanya engagement tinggi dari pegawai, maka secara tidak langsung akan mempunyai ikatan emosional pada pekerjaannya. Dengan demikian kualitas pekerjaan yang dihasilkan akan menjadi lebih baik. Employee Engagement dapat dilihat dari pegawai yang memiliki ketahanan mental dan energi yang tinggi dan juga memiliki keinginan kuat untuk berusaha lebih demi kemajuan organisasi sehingga nantinya akan berdampak juga pada tingginya tingkat loyalitas pegawai, dan mengurangi kemungkinan mereka meninggalkan organisasi . Employee Engagement bisa dianggap sebagai salah satu diantara banyaknya faktor penentu kesuksesan organisasi

Seorang pemimpin dituntut untuk mampu mengubah perilaku pegawai menjadi lebih baik guna menciptakan perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB), diantaranya dengan Leader Member Exchange (LMX). LMX merupakan perilaku pimpinan yang memiliki peran penting terhadap keberhasilan sebuah organisasi, dimana perlakuan yang baik dari pimpinan akan dapat menciptakan perasaan sukarela dalam diri karyawan untuk dapat berkorban bagi organisasinya sehingga akan berdampak pada OCB pegawai. Permasalahan yang ada di BUMD para pimpinan terkadang memperlakukan bawahannya secara khusus dan terkesan pilih kasih. Hal tersebut mengakibatkan kurang



semangatnya pegawai dalam bekerja sehingga tidak mencapai target kerja yang seharusnya. Disamping itu ada juga pegawai yang kurang menghargai atasan karena beban pekerjaan yang mereka terima melebihi jobdesk pekerjaannya karena limpahan pekerjaan dari atasan.

Berdasarkan pada penjelasan-penjelasan di atas, maka tujuan penulis mengadakan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan LMX, Employee Engagement dan OCB di BUMD. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh LMX terhadap Employee Engagement. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Employee Engagement terhadap OCB. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh LMX terhadap OCB di BUMD. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh LMX terhadap OCB melalui Employee Engagement di BUMD.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel ditentukan sebanyak 341 orang dengan teknik sampling Random . Populasi pada penelitian ini adalah semua pegawai BUMD. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan penyebaran kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan path analysis. Analisis data adalah suatu kegiatan pengolahan data setelah pengumpulan data yang dilakukan Analisis data tersebut diolah dengan Partial Least Square (PLS) dengan bantuan software smart PLS 3.0.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil boothstrapping hasil uji pengaruh antar bvariabel secara langsung dapat dijelaskan sebagai berikut:

### **Pengaruh Leader Member Exchange terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai**

Hasil pengujian hipotesis didapatkan LMX berpengaruh signifikan terhadap OCB, hasil tersebut ditunjukkan dari original sampel yang bernilai 0.416 serta mendapatkan p-value sebesar  $0.004 < 0.05$  hal tersebut menjelaskan bahwa semakin baik Leader Member Exchange membuat Organizational Citizenship Behavior (OCB) pegawai meningkat. Hasil tersebut memberikan makna bahwa Leader Member Exchange mempunyai hubungan pengaruh yang signifikan dengan arah yang positif terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pegawai demikian juga hasil tersebut telah selaras dengan hipotesis yang menyatakan bahwa LMX berpengaruh signifikan terhadap OCB. Hasil pengujian yang bernilai positif tersebut memiliki makna apabila Leader Member Exchange mengalami peningkatan, maka Organizational Citizenship Behavior (OCB) pegawai turut mengalamipeningkatan, kemudian hasil yang signifikan memberikan penjelasan bahwa Leader Member Exchange mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB) pegawai sebagai salah satu faktor penunjang kerja pegawai yang signifikan.

### **Pengaruh Leader Member Exchange terhadap Employee Engagement**

Hasil pengujian hipotesis didapatkan LMX berpengaruh signifikan terhadap Employee Engagement mendapatkan p- value sebesar  $0.1 < 0.05$  hal tersebut menjelaskan bahwa semakin



baik Leader Member Exchange membust Employee Engagement meningkat. Hasil tersebut memberikan makna bahwa Leader Member Exchange mempunyai hubungan pengaruh yang signifikan dengan arah yang positif terhadap Employee Engagement demikian juga hasil tersebut telah selaras dengan hipotesis yang menyatakan bahwa LMX berpengaruh signifikan terhadap Employee Engagement. Hasil pengujian yang bernilai positif tersebut memiliki makna apabila Leader Member Exchange mengalami peningkatan, maka Employee Engagement pegawai turut mengalami peningkatan, kemudian hasil yang signifikan memberikan penjelasan bahwa Leader Member Exchange mempengaruhi Employee Engagement pegawai sebagai salah satu faktor penunjang kerja pegawai yang signifikan.

#### Pengaruh Employee Engagement terhadap Organizational Citizenship Behavior

Hasil pengujian hipotesis didapatkan Employee Engagement berpengaruh tidak signifikan terhadap OCB, Hasil tersebut memberikan makna bahwa Employee Engagement tidak mempunyai hubungan pengaruh yang signifikan dengan arah yang positif OCB dan demikian juga hasil tersebut telah selaras dengan hipotesis yang menyatakan bahwa Employee Engagement berpengaruh signifikan terhadap OCB. Hasil pengujian yang bernilai positif tersebut memiliki makna apabila Employee Engagement mengalami peningkatan, maka Organizational Citizenship Behavior (OCB) pegawai turut mengalami peningkatan. Employee Engagement sangat penting bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Semakin kuat Employee Engagement, Organizational Citizenship Behavior (OCB) pegawai akan semakin meningkat hal ini berarti peningkatan Employee Engagement pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi Organizational Citizenship Behavior (OCB) pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Namun hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan yang mengindikasikan bahwa Employee Engagement tidak berarti mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB) pegawai dalam bekerja. Employee engagement dalam penelitian ini bersumber dari faktor internal masing-masing pegawai. Pegawai dengan employee engagement yang baik akan lebih mengutamakan pekerjaannya dan sibuk dengan pekerjaan yang diberikan. Hal tersebut berdampak pada employee engagement tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB. Oleh karena itu, perlu adanya faktor eksternal yang mampu menunjukkan OCB pegawai, seperti budaya organisasi yang baik, kepercayaan terhadap pimpinan, dukungan organisasi dan lain sebagainya.

#### KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat memberikan kesimpulan Variabel Leader Member Exchange, Employee Engagement, dan Organizational Citizenship Behavior dapat dikatakan dalam kategori Baik. LMX berpengaruh signifikan terhadap Employee Engagement. Dengan demikian, jika ada peningkatan pada LMX maka Employee Engagement juga akan meningkat dengan signifikan. Employee Engagement berpengaruh tidak signifikan terhadap OCB. Dengan demikian, jika ada peningkatan pada LMX maka Employee Engagement juga akan meningkat tetapi peningkatan tersebut tidak signifikan. LMX berpengaruh signifikan terhadap OCB. Dengan demikian, jika ada peningkatan pada LMX maka OCB juga akan meningkat dengan signifikan. LMX berpengaruh signifikan terhadap OCB melalui Employee Engagement. Dengan demikian, jika ada peningkatan pada LMX maka OCB juga akan meningkat dengan dimediasi oleh Employee Engagement dengan peningkatan yang signifikan.



## REFERENCES

1. Asbari, M., Novitasari, D., Purwanto, A., Fahmi, K., & Setiawan, T. (2021). Self-leadership to Innovation: The Role of Knowledge Sharing. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(5), 21-36.
2. Asbari, M., Nurhayati, W., Purwanto, A., & Putra, F. (2020). Pengaruh Genetic Personality dan Authoritative Parenting Style terhadap Pendidikan Karakter di Aya Sophia Islamic School. *Edumaspol: Jurnal Pendidikan*, 4(1), 142-155.
3. Cahyono, Y., Jihadi, M., Arifin, Z., Purnamasari, W., Wijoyo, H., Putra, R. S., ... & Purwanto, A. (2020). Do servant leadership influence market performance? Evidence from Indonesian pharmacy industries. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(9), 439-451.
4. Erlangga, H., Mulyana, Y., Sunarsi, D., Solahudin, M., Dwiwarman, D. A., Waskita, N. I. D., ... & Purwanto, A. (2021). The effect of organizational commitment and work environment on job satisfaction and teachers performance. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(7), 109-117.
5. Fayzhall, M., Purwanto, A., Asbari, M., Basuki, S., Mustofa, M., Hutagalung, D., ... & Andriyani, Y. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kapabilitas Inovasi Guru Dalam Perspektif Organizational Learning. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 64-91.
6. Hutagalung, L., Purwanto, A., & Prasetya, A. B. (2020). The Five Leadership Style in Time of Pandemic Covid-19 throughout Industrial Revolution 4.0 as compared to Humane Leadership. *International Journal of Social, Policy and Law*, 1(1), 79-87.
7. Kadiyono, A. L., Sulistiobudi, R. A., Haris, I., Wahab, M. K. A., Ramdani, I., Purwanto, A., ... & Sumartiningsih, S. (2020). Develop leadership style model for indonesian teachers performance in Education 4.0 era. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(9), 363-373.
8. Maesaroh, S., Asbari, M., Hutagalung, D., Mustofa, M., Agistiawati, E., Basuki, S., ... & Chidir, G. (2020). Pengaruh Religiusitas dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru melalui Mediasi Organizational Citizenship Behavior. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 276-290.
9. Nadeak, M., Widodo, A., Asbari, M., Novitasari, D., & Purwanto, A. (2021). Understanding the links between coaching, OCB, and individual performance among MSME employees. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(4), 65-80.
10. Novitasari, D., Haque, M. G., Supriatna, H., Asbari, M., & Purwanto, A. (2021). Understanding the links between charismatic leadership, intrinsic motivation and tacit knowledge sharing among MSME employees. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(3), 1-13.
11. Novitasari, D., Asbari, M., & Purwanto, A. (2020). Maximizing Employee Performance: An Analysis of Organizational and Individual Factors. *International Journal of Social and Management Studies*, 1(1), 95-104.
12. Oscarius Yudhi Ari Wijaya, A. P., Sulistiyani, S., Pudjowati, J., Kartikawati, T. S., Kurniasih, N., & Purwanto, A. (2021). The role of social media marketing, entertainment,



- customization, trendiness, interaction and word-of-mouth on purchase intention: An empirical study from Indonesian smartphone consumers. *International Journal of Data and Network Science*, 5(3), 231-238.
13. Purwanto, A., Purba, J., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2023). Investigating the role digital transformation and human resource management on the performance of the universities. *International Journal of Data and Network Science*, 7(4), 2013-2028.
  14. Purwanto, A., Haque, M. G., Sunarsi, D., & Asbari, M. (2021). The role of brand image, food safety, awareness, certification on halal food purchase intention: An empirical study on Indonesian consumers. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 2(3), 42-52.
  15. Purwanto, A., Purba, J., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2023). Investigating the role digital transformation and human resource management on the performance of the universities. *International Journal of Data and Network Science*, 7(4), 2013-2028.
  16. Purwanto, A., & Asbari, M. (2020). Model Pengaruh Gaya Kepemimpinan Authentic, Authoritarian, Transformational, Transactional Berpengaruh Terhadap Kinerja: Studi Pada Kinerja Dosen Perguruan Tinggi di Jawa Tengah. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 227-245.
  17. Purwanto, A. (2020). Effect of compensation and organization commitment on turnover intention with work satisfaction as intervening variable in Indonesian industries. *Sys Rev Pharm*, 11(9), 287-298.
  18. Purwanto, H., Fauzi, M., Wijayanti, R., Al Awwaly, K. U., Jayanto, I., Purwanto, A., ... & Hartuti, E. T. K. (2020). Developing model of halal food purchase intention among Indonesian non-muslim consumers: an explanatory sequential mixed methods research. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(10).
  19. Purwanto, A. (2020). Did transformational, transactional leadership style and organizational learning influence innovation capabilities of school teachers during covid-19 pandemic?. *Sys Rev Pharm*, 11(9), 299-311.
  20. Purwanto, A., Novitasari, D., & Asbari, M. (2022). Tourist Satisfaction and Performance of Tourism Industries: How The Role of Innovative Work Behaviour, Organizational Citizenship Behaviour?. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 3(1), 1-12.
  21. Pratama, A. (2021). The Influence Of Transformational Leadership, Job Satisfaction, Motivation And Compensation On Mathematics School Teacher Performance. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(3), 3679-3684.
  22. Priadana, S., Sunarsi, D., Wahyitno, A. P. S., Mogi, A., Agustin, F., Irawati, L., ... & Purwanto, A. (2021). The Effect of Strategic Leadership on Competitive Strategy and Business Performance: Evidence from Indonesian SME's. *Annals of the Romanian Society for Cell Biology*, 4908-4918.
  23. Santoso, P. B., Asbari, M., Siswanto, E., & Fahmi, K. (2020). The role of job satisfaction and organizational citizenship behavior on performance: Evidence from Indonesian teachers. *International Journal of Social and Management Studies*, 1(1), 22-31.



24. Slamet, M. U. A. G., Asdiana, A. A., Abduloh, M. F., Ali, R., Evanirosa, A. M., Purwanto, A., ... & Zumaro12, A. (2020). Islamic Leadership Model for Indonesian Millennial Teachers Performance in Pharmacy Schools. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(8), 374-382.
25. Utomo, H. J. N., Irwantoro, I., Wasesa, S., Purwati, T., Sembiring, R., & Purwanto, A. (2023). Investigating The Role of Innovative Work Behavior, Organizational Trust, Perceived Organizational Support: An Empirical Study on SMEs Performance. *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(2), e417-e417.
26. Wanasida, A. S., Bernarto, I., Sudibjo, N., & Purwanto, A. (2021). The role of business capabilities in supporting organization agility and performance during the COVID-19 pandemic: An empirical study in Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(5), 897-911.
27. Zaman, M., Novitasari, D., Goestjahjanti, F. S., Fahlevi, M., Nadeak, M., Fahmi, K., ... & Asbari, M. (2020). Effect of Readiness to Change and Effectiveness of Transformational Leadership on Workers' Performance during Covid-19 Pandemic. *Solid State Technology*, 63(1s), 185-200.