PENGARUH LEADER MEMBER EXCHANGE (LMX), KEYAKINAN DIRI, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KETERIKATAN KERJA KARYAWAN PADA PT AEON CREDIT SERVICE INDONESIA CABANG SURABAYA

Riska Ristia Mashudi¹, Christina Menuk Srihandayani²
Universitas PGRI Adi Buana Surabaya^{1,2}
riskaristia3@gmail.com

ABSTRAK

Relasi antara pimpinan dan bawahan bisa disebut dengan Leader Member Exchange (LMX) sangatlah penting didalam suatu organisasi oleh karena itu peneliti ingin mengetahui pengaruh Leader Member Exchange (LMX), Keyakinan Diri dan Beban Kerja Terhadap Keterikatan Kerja di PT Aeon Credit Service Indonesia Cabang Surabaya. Populasi dalam riset ini merupakan pegawai di PT ACSI Cabang Surabaya. Pengambilan sampel yang dicoba dengan metode sampling jenuh sejumlah 80 koresponden. Kuisisioner adalah metode yang digunakan. Penelitian ini menggunakan uji validitas dan reabilitas dan uji asumsi klasik, uji t dan uji f. Keyakinan diri dan beban kerja dapat mempengaruhi secara positif terhadap keterikatan kerja secara simultan dan parsial.

Kata Kunci : Leader Member Exchange (LMX), Keyakinan Diri, Beban Kerja, Keterikatan Kerja

ABSTRACT

The relationship between superiors and subordinates can be called as Leader Member Exchange (LMX) is very important in a company or an organization therefore researchers want to know the influence of Leader Member Exchange (LMX), self efficacy, and workload against work engagement in PT Aeon Credit Service Indonesia branch of surabaya. Sampling is done by saturated sampling method with a numbers of 80 respondents. The questionnaire is the method used. This reasources used validity and reliability test, classic assumption test, and t test also f test. Self efficacy and work load can be positively affect by work engagement in silmutan and partial.

Keywords: Leader Member Exchange (LMX), Self Efficacy, Workload, Work Engagement

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha semakin meningkat dan pekerjaan semakin banyak persaingan. Perusahaan dituntut untuk melakukan suatu perubahan yang positif secara eksternal ataupun internal agar dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya. Secara internal perusahaan melakukan pengembangan dan penataan pada SDM di dalam perusahaan itu sendiri. Setiap perusahaan dalam mencapai tujuan sangat membutuhkan manusia. Artinya dapat menjalankan aktivitasnya perusahaan membutuhkan tenaga manusia dengan jumlah yang sangat minimal misal dengan teknologi mesin yang sangat canggih dengan penggunaannya tetap membutuhkan manusia, oleh sebab itu manusia ditempatkan Tuhan sebagai makhluk yang paling pintar diantara makhluk hidup lainnya. Sehingga semua aset yang dimiliki SDM yang berkualitas dan mampu menghasilkan tingkat kesejahteraan yang telah diharapkan Khasmir (2016:3). Relasi atasan dan bawahan yang biasa disebut dengan Leader Member Exchange (LMX) yang kurang baik dapat menyebabkan keterikatan kerja karyawan menjadi rendah. Pada dasarnya Leader Member Exchange (LMX) menunjukkan bahwa atasan melihat bawahan yang kuat dalam mengisi peran penting dalam suatu organisasi, sebaliknya peran yang dipandang memiliki peran yang paling dapat membangun hubungan dekat dengan pemimpinnya, hubungan Leader Member Exchange dengan mutu yang tinggi ditandai dengan kepercayaan serta dukungan emosional.

Leader Member Exchange (LMX) berpusat pada hubungan dyadic (2 arah) antara pemimpin dan masing-masing pengikutnya yang merupakan hubungan pertukaran yang bertujuan dengan menciptakan hubungan yang positif antara pemimpin dengan pengikutnya (Wibowo dan Susanto, 2013). Leader Member Exchange (LMX) merupakan suatu ikatan yang dibangun oleh pemimpin dan para pengikutnya, dan bersumber pada interaksi yang berlangsung beberapa hari (Armstrong, 2009). Sehingga relasi antara pegawai dan perusahaan tidak bisa dipisahkan. Pegawai tidak hanya sebagai unsur produksi bagi perusahaan tersebut melainkan sebagai investasi perusahaan yang efektif demikian diharapkan setiap pegawai perusahaan akan betah dalam pekerjaannya dan dapat memaknai positif pekerjaan tersebut sehingga akan memaksimalkan pekerjaannya. Kini perusahaan tidak lagi mencari pegawai yang sanggup menginvestasikan diri mereka sendiri agar terlihat penuh disetiap pekerjaan, proaktif, serta memiliki komitmen yang tinggi terhadap standar kualitas kinerjanya dengan itu perusahaan membutuhkan pegawai yang bisa terikat dengan pekerjaannya. Dengan itu adanya relasi yang baik antara pemimpin dan pengikut Leader Member Exchange (LMX) maka semakin tinggi akan keyakinan diri untuk menyelesaikan pekerjaannya. Leader Member Exchange (LMX) sebab itu mutu semakin tinggi akan keyakinan diri untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Samuel (2013), menyebutkan keyakinan diri (self efficacy) menempel pada tiap individu, namun sedikit banyaknya yang didukung oleh pihak manajemen. Pegawai yang mempunyai keyakinan diri yang tinggi untuk dapat menyelesaikan tugas secara maksimal dapat mengindikasikan adanya keterikatan kerja yang tinggi. Maka ia akan merasa mampu melaksanakan tugas dengan baik, dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, dapat mencapai tujuan yang direncanakan sehingga memiliki sikap dan perilaku yang positif. Selanjutnya aspek yang bisa pengaruhi keterikatan kerja yaitu beban kerja, semakin besar tingkat beban kerja maka semakin kecil keterikatan kerja. Beban kerja ialah sesuatu yang bisa mempengaruhi keterikatan kerja karyawan.

Melalui hal-hal diatas yang telah dijelaskan bahwa penemuan fenomena dalam survey awal ditemukan bahwa PT Aeon Credit Service Indonesia Cabang Surabaya diindikasikan mengalami keterikatan kerja yang rendah. Faktor pertama adalah rendahnya kualitas hubungan secara tidak langsung antara pemimpin dan pengikutnya. Yang berhubungan dalam melakukan pekerjaan, dan juga ditemukan rendahnya keyakinan diri dalam menyelesaikan pekerjaan. Peneliti juga menemukan adanya beban kerja yang mempengaruhi turunya kualitas kerja.

Berdasarkan penelitian tersebut maka penulis sangat ingin melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Leader Member Exchange (LMX), Keyakinan Diri, dan Beban Kerja Terhadap Keterikatan Kerja PT Aeon Credit Service Indonesia Cabang Surabaya”.

Perumusan Masalah

Dari maka masalah pokok yang terjadi, fokus pembahasan dalam riset ini yaitu:

1. Apakah Leader Member Exchange (LMX) berpengaruh terhadap keterikatan kerja karyawan pada PT Aeon Credit Service Indonesia Cabang Surabaya?
2. Apakah keyakinan diri berpengaruh terhadap keterikatan kerja karyawan pada PT Aeon Credit Service Indonesia Cabang Surabaya?
3. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap keterikatan kerja karyawan pada PT Aeon Credit Service Indonesia Cabang Surabaya?
4. Apakah Leader Member Exchange (LMX), keyakinan diri, dan beban kerja berpengaruh terhadap keterikatan kerja karyawan pada PT Aeon Credit Service Indonesia Cabang Surabaya?

TINJAUAN PUSTAKA

Leader Member Exchange (LMX)

Graen dan Uhl-Bien dalam (Wibowo dan Susanto, 2013) Mengartikan Leader Member Exchange (LMX) bahwa LMX suatu relasi antara pimpinan dan bawahan yang bertujuan untuk menyatukan hubungan yang baik dan meningkatkan kesuksesan dalam suatu perusahaan.

Keyakinan Diri

Menurut Bandura dalam Putri (2015) ialah suatu keyakinan yang dimiliki seseorang untuk bias melakukan pekerjaan dengan hasil yang maksimal sehingga karyawan bisa mengerjakannya.

Beban Kerja

Menurut Koesmowidjojo (2017:22) beban kerja ialah tuntutan pekerjaan pada karyawan dengan jam yang tinggi sehingga para karyawan dituntut memberikan kuantitas dan kualitas dalam bekerja.

Keterikatan Kerja

Robbins et al dalam Aliyah (2017) yang mengartikan keterikatan karyawan ialah suatu sikap positif individu karyawan yang memiliki pemahaman dan kepedulian terhadap lingkungan perusahaan sehingga karyawan dapat terikat dengan pekerjaan yang diampunya.

Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini akan diteliti tentang pengaruh Leader Member Exchange (X_1), Keyakinan Diri (X_2), dan Beban Kerja (X_3) Terhadap Keterikatan Kerja (Y) di PT Aeon Credit Service Indonesia Cabang Surabaya.

Sehingga kerangka konseptual seperti di bawah ini:

Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Adapun Hipotesis dalam penelitian ini, yaitu :

- H₁: Leader Member Exchange(LMX) berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja pada karyawan PT Aeon Credit Service Indonesia.
- H₂: Keyakinan Diri yang bisa mempengaruhi positif terhadap Keterikatan Kerja karyawan pada PT Aeon Credit Service Indonesia.
- H₃: Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Keterikatan Kerja pada karyawan PT Aeon Credit Service Indonesia.
- H₄: Leader Member Exchange(LMX), Keyakinan Diri, dan Beban Kerja. berpengaruh positif terhadap Keterikatan Kerja pada Karyawan

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Dalam riset ini menggunakan pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh dengan sejumlah 80 responden. Kuisisioner adalah metode yang digunakan. Penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas, serta asumsi klasik, uji t dan uji f. Keyakinan diri dan beban kerja dapat mempengaruhi secara positif terhadap keterikatan kerja baik simultan dan parsial.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
Uji Instrumen Penelitian
Uji validitas

Tabel1
Hasil Uji Validitas

Item Pertanyaan	Corrected Item-Total Correlation	Nilai Kritis	Keterangan
Variabel Leader Member Exchange			
X ₁ .1	0.676	0,3	Valid
X ₁ .2	0.702	0,3	Valid
X ₁ .3	0.731	0,3	Valid
X ₁ .4	0.737	0,3	Valid
X ₁ .5	0.716	0,3	Valid
X ₁ .6	0.731	0,3	Valid
X ₁ .7	0,8	0,3	Valid
X ₁ .8	0.649	0,3	Valid
X ₁ .9	0.731	0,3	Valid
X ₁ .10	0.704	0,3	Valid
X ₁ .11	0.722	0,3	Valid
X ₁ .12	0.673	0,3	Valid
X ₁ .13	0.73	0,3	Valid

Variabel Keyakinan Diri			
X ₂ .1	0.795	0,3	Valid
X ₂ .2	0.754	0,3	Valid
X ₂ .3	0.766	0,3	Valid
X ₂ .4	0.736	0,3	Valid
X ₂ .5	0.768	0,3	Valid
X ₂ .6	0.716	0,3	Valid
X ₂ .7	0.743	0,3	Valid
X ₂ .8	0.742	0,3	Valid
X ₂ .9	0.791	0,3	Valid
X ₂ .10	0.794	0,3	Valid
X ₂ .11	0.737	0,3	Valid
X ₂ .12	0.766	0,3	Valid
X ₂ .13	0.798	0,3	Valid

Variabel Beban Kerja			
X _{3.1}	0.872	0,3	Valid
X _{3.2}	0.894	0,3	Valid
X _{3.3}	0.782	0,3	Valid
X _{3.4}	0.893	0,3	Valid
X _{3.5}	0.849	0,3	Valid
X _{3.6}	0.884	0,3	Valid
X _{3.7}	0.816	0,3	Valid
X _{3.8}	0.9	0,3	Valid
X _{3.9}	0.8	0,3	Valid
X _{3.10}	0.818	0,3	Valid
X _{3.11}	0.837	0,3	Valid
X _{3.12}	0.789	0,3	Valid

Variabel Keterikatan Kerja			
Y.1	0.779	0,3	Valid
Y.2	0.846	0,3	Valid
Y.3	0.804	0,3	Valid
Y.4	0.721	0,3	Valid
Y.5	0.779	0,3	Valid
Y.6	0.843	0,3	Valid
Y.7	0.774	0,3	Valid
Y.8	0.744	0,3	Valid
Y.9	0.807	0,3	Valid
Y.10	0.764	0,3	Valid
Y.11	0.736	0,3	Valid
Y.12	0.733	0,3	Valid

Dari tabel 1 semua instrumen menunjukkan bahwa semua item pada pernyataan di atas dinyatakan valid, sebab didapatkan dengan nilai Corrected Item-Total correlation > 0,3. Jadi, semua indikator dinyatakan valid sehingga bisa jadi tolok ukur suatu Variabel.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Leader Member Exchange (X ₁)	0.940	0,70	Reliabel
Keyakinan Diri (X ₂)	0.954	0,70	Reliabel
Beban Kerja (X ₃)	0.971	0,70	Reliabel
Keterikatan Kerja (Y)	0.954	0,70	Reliabel

Dari tabel 2 semua variabel menunjukkan nilai koefisien reliabilitas Cronbach alpha lebih dari 0,70. Sehingga instrumen reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 3 Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi	Hasil	Kriteria
Normalitas		
Test statistic	0,057	>0,05
Asymp Sig	0,853	>0,05
Multikolenieritas		
LMX	.666	1.500
Keyakinan Diri	.603	1.660
Beban Kerja	.760	1.315
Autokorelasi		
Durbin –watson	1.880 ^a	

Heteroskedastisitas

Gambar 2 Scatterplot

Gambar scatterplot menunjukkan bahwa residu tidak membentuk pola tertentu dan diakhir angka nol. Maka bisa disebut uji heteroskedastisitas yang dilakukan dengan uji scatterplot menyatakan bebas heteroskedastisitas.

Uji Normalitas didapat dengan nilai sig >0,05, maka semua data berdistribusi normal. Kemudian uji t untuk ketiga variabel independen residual diperoleh nilai sig > 0,05, berarti pada model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji multikolinieritas, diketahui nilai tolerance masing-masing variabel >0,10 dan nilai VIF < 10, sehingga tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen. Sedangkan hasil uji autokorelasi mendapatkan hasil Durbin-Watson didapatkan sebesar 1,880. sedangkan nilai DL pada tabel DW sebesar 1,560 dan nilai DU sebesar 1,715. Ada ataupun tidak autokorelasi dapat dilihat dari rumus $DL < DW < 4-DU$ sehingga $1,560 < 1,880 < 2,285$. maka dapat di simpulkan bahwa model regresi tersebut tidak adanya masalah atau bebas uji autokorelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4
Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	4.687	4.888
Leader Member	0.401	0.099
1 Exchange (X1)	0.205	0.094
Keyakinan Diri (X2)	0.273	0.071
Beban Kerja (X3)		

Model diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

$$Y = 4,687 + 0,401 X_1 + 0,205 X_2 + 0,273 X_3$$

Dapat dijelaskan dari persamaan diatas sebagai berikut :

- Nilai konstanta (a) sebesar 4,687 yang menunjukkan apabila variable bebas sama dengan nol maka variable terikat bernilai sebesar 4,687satu.

- b. Koefisien Variabel leader member exchange(X_1) didapatkan nilai sebesar 0,401 dan memiliki nilai koefisien positif (+), karena itu terdapat pengaruh yang sejalan antara variabel leader member exchange(X_1) dengan variable keterikatan kerja(Y), yang artinya setiap peningkatan nilai variable leader member exchange(X_1), dari itu maka meningkatkan nilai Variabel keterikatan kerja (Y) sebesar 0,401.
- c. Koefisien Variabel keyakinan diri (X_2) didapatkan nilai sebesar 0,205 dan memiliki nilai koefisien positif (+), hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang sejalan antara variable keyakinan diri (X_2) dengan variable keterikatan kerja (Y), yang artinya setiap peningkatan nilai variable keyakinan diri (X_2), maka akan menambah nilai variabel keterikatan kerja (Y) sebesar 0,205.
- d. Koefisien Variabel beban kerja(X_3) didapatkan nilai sebesar 0,273 dan memiliki nilai koefisien positif (+), hal tersebut dapat menunjukkan pengaruh variabel yang sejalan antara variable beban kerja (X_3) dengan variable keterikatan kerja(Y), yang artinya setiap peningkatan nilai variable beban kerja (X_3), maka akan menambah nilai Variabel keterikatan kerja (Y) sebesar 0,273.

Pengujian Hipotesis

Uji T (parsial)

Tabel 5
Hasil Pengujian Hipotesis Uji-t

Model	T	Sig.
(Constant)	0.959	0.341
1 Leader Member Exchange (X_1)	4.050	0.000
Keyakinan Diri (X_2)	2.183	0.032
Beban Kerja (X_3)	3.846	0.000

Dapat dijelaskan dari tabel diatas sebagai berikut:

- 1) Hasil tersebut bisa dikatakan bahwa hipotesis diterima yang artinya Leader Member Exchange (LMX) yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan pada PT Aeon Credit Service Indonesia Cabang Surabaya.
- 2) Hasil menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} pada variable keyakinan diri sebesar 2,183 dengan nilai sig sebesar 0,032 ($0,032 < 0,05$). Dari hasil tersebut bisa dinyatakan bahwa hipotesis diterima yang artinya Keyakinan Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan pada PT Aeon Credit Service Indonesia Cabang Surabaya.
- 3) Hasil pengujian uji t pada tabel 4.5 diatas menyebutkan bahwa nilai t_{hitung} pada variable Beban Kerja sebesar 3,846 dengan nilai sig sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). maka hasil dikatakan bahwa hipotesis diterima, yang artinya Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Keterikatan Kerja karyawan pada PT Aeon Credit Service Indonesia Cabang Surabaya.

Uji F (simultan)

Tabel 6
Hasil Pengujian Hipotesis Uji-F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2597.457	3	865.819	31.932	.000 ^a
Residual	2060.731	76	27.115		
Total	4658.188	79			

Hasil pengujian hipotesis 4 menggunakan Uji-F. Diperoleh nilai sigsebesar < 0,05.maka dari hasil tersebut dinyatakan Hipotesis diterima. Yang artinya Leader Member Exchange (LMX), Keyakinan Diri, dan Beban Kerjasecara simultan berpengaruh positif terhadap Keterikatan Kerja pada Karyawan PT Aeon Credit Service Indonesia. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Hikmatul Aliyah (2017) bahwa beban kerja berpengaruh terhadap keterikatan kerja. Hasil dari riset menyatakan Lingkungan kerja, Status kerja dan Beban Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Keterikatan Kerja.

SIMPULAN

1. Leader Member Exchange (LMX) berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja (Work Engagement) pada karyawan PT Aeon Credit Service Indonesia. Berdasarkan hasil pengujian uji-t. Dari hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa hasil yang diterima dan terbukti kebenarannya.
2. Keyakinan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja (Work Engagement) pada karyawan PT Aeon Credit Service Indonesia. Berdasarkan hasil pengujian uji-t. Dari hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa hasil yang diterima dan terbukti kebenarannya.
3. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja (Work Engagement) pada karyawan PT Aeon Credit Service Indonesia. Berdasarkan bahwa hasil uji-t. Dari hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa hasil yang diterima dan terbukti kebenarannya.
4. Leader Member Exchange (LMX), keyakinan diri dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja (Work Engagement) pada karyawan PT Aeon Credit Service Indonesia. Berdasarkan dari hasil uji-t. Dari hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa hasil yang diterima dan terbukti kebenarannya

IMPLIKASI

Dalam suatu perusahaan sangatlah penting untuk menjalin suatu relasi antara pemimpin dan pengikutnya, guna menambah keyakinan diri saat bekerja dan dapat meningkatkan kualitas yang baik saat bekerja.

KETERBATASAN PENELITIAN

Berdasarkan riset ini peneliti menggunakan tiga variabel independen yaitu Leader Member Exchange, Keyakinan Diri dan Beban Kerja. Dengan itu penelitian diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang lebih menginfasi pengaruh keterikatan kerja yang belum digunakan. Saat menyebar kuesioner konsumen masih ada

yang menjawab pernyataan tidak sesuai dengan kondisi yang ada. Terbatasnya waktu dan tenaga serta biaya membuat sedikit kendala pada saat pengambilan data.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, dan Mohammad Iqbal, 2018, Pengaruh Leader Member Exchange (LMX) Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Volume 58, No. 2, Hal 179-187.
- Armstrong, M. 2009, *Armstrong's handbook of management and leadership a guide to managing for result* (2nd Ed.), London: Kogan Page.
- Khasmir, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Koesmowidjojo, S. R. M, 2017, *Analisis Beban Kerja* (bahasa Indonesia, Jakarta : Raih Asa Sukses.
- Rindang, 2014, Pengujian Power Distance Sebagai Moderator Hubungan Keyakinan diri, Leader Member Exchange dengan Keterikatan Kerja, jurnal psikologi industri, hal 1-22.
- Samuel, N.K. 2013, Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy, Self Esteem dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja Karyawan PT. Tropica Cocoprima Manado. Jurnal EMBA 141, 1 (4): 141-150.
- Wibowo, Jeffry & Eddy M. Susanto, 2013, Pengaruh Leader Member Exchange (LMX), Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. Vol. 1, No 3. Hal 1-8.
- Nursito, Suwarno, 2013, Analisis Pengaruh Interaksi Pengetahuan Kewirausahaan dan Efikasi Diri Terhadap Intensi Kewirausahaan, Jurnal Kiat BISNIS, volume 5, No. 3, Hal 201-211.
- Nusantara, Billy Kharisma, 2015, Pengaruh Leader Member Exchange dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan. Universitas Negri Yogyakarta.
- Putri, Aditya Nanda Priyatama, dan Nugraha Arif Karyanta, 2015, Hubungan Antara Efikasi Diri dan Optimisme dengan Keterikatan pada Karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Solo.