

Pengaruh Leader Member Exchange (LMX) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai Variabel Intervening pada PT Indonesia Power Pltgu Cilegon

Mutiara Puspita Sari

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

Email: mutiara_vandef@yahoo.co.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa peran mediasi Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Indonesia Power PLTGU Cilegon dengan menggunakan variabel Leader Member Exchange (LMX) dan Lingkungan Kerja. Penelitian dilakukan pada karyawan yang bekerja di bidang ketenagalistrikan dengan jumlah sampel diambil secara purposive sampling, sebanyak 30 orang dari bagian Administrasi PT Indonesia Power PLTGU Cilegon. Metode pada penelitian ini menggunakan kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diukur dengan skala penilaian 1 s.d 10 dan dianalisa menggunakan model SEM-PLS. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa Leader Member Exchange (LMX) dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Artinya adanya pertukaran antara atasan dan bawahan serta lingkungan kerja yang kondusif akan mampu meningkatkan kinerja karyawan sehingga akan mendorong kinerja secara korporat.

Kata kunci: LMX, Lingkungan Kerja, OCB, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to analyze the mediating role of Organizational Citizenship Behavior (OCB) in improving the performance of PT Indonesia Power PLTGU Cilegon employees by using the Leader Member Exchange (LMX) and Work Environment variables. The research was conducted on employees who work in the electricity sector with the number of samples taken by purposive sampling, as many as 30 people from the Administration section of PT Indonesia Power PLTGU Cilegon. The method in this study uses quantitative. Data collection used a questionnaire that was measured with a rating scale of 1 to 10 and analyzed using the SEM-PLS model. The results of the study concluded that the Leader Member Exchange (LMX) and the Work Environment have an effect on the performance produced by employees. This means that exchanges between superiors and subordinates as well as a conducive work environment will be able to improve employee performance so that it will encourage corporate performance.

Keywords: Leader Member Exchange, Work Environment, Employee Performance, and Organizational Citizenship Behavior (OCB).

PENDAHULUAN

Karyawan menjadi salah satu aset perusahaan yang harus dikelola dengan baik supaya mampu meningkatkan keberhasilan perusahaan. Dalam hal menjaga kualitas perusahaan, salah satu komponen yang paling krusial adalah unsur tenaga kerja. Dalam mencapai keberhasilan perusahaan salah satunya dipengaruhi oleh faktor kinerja. Kinerja adalah hasil yang diperoleh melalui produktivitas dan pengembangan tenaga kerja.

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan harus memiliki kapasitas baik kuantitas maupun kualitas dan harus memberikan kontribusi terbaiknya demi kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuan. Kinerja adalah gambaran seberapa baik suatu program kegiatan atau kebijakan dilaksanakan untuk mencapai tujuan, sasaran, visi, dan misi yang digariskan perencanaan strategis organisasi (Rizal, 2019). Ukuran keberhasilan pencapaian suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawan tersebut.

Upaya perusahaan untuk mendongkrak kinerja karyawan antara lain dengan kepemimpinan yang baik, perusahaan membutuhkan adanya seorang pemimpin yang mampu mengarahkan dan memotivasi seluruh karyawan agar mampu menjalankan target perusahaan guna pencapaian tujuan perusahaan. Demi keberhasilan sebuah perusahaan, diperlukan peran pimpinan yang dapat menghasilkan feedback bagi perusahaan. Terdapat suatu teori yang memuat tentang hubungan atasan dengan bawahan yaitu Pertukaran Anggota dan Pemimpin atau Leader-Member Exchange (LMX).

Pertukaran Anggota dan Pemimpin adalah jalinan sesama karyawan dalam membangun hubungan interpersonal antara atasan dan bawahan (Erlita & Surjanti, 2018). Dalam penelitiannya (Mayasari, 2019) menyatakan bahwa Fokus utama teori kepemimpinan LMX adalah bagaimana pemimpin dan bawahan berkolaborasi menggapai visi organisasi. Terbentuknya hubungan antara pemimpin dan karyawan khususnya komunikasi yang baik dapat menunjang kinerja karyawan. Pertukaran Anggota dan Pemimpin membentuk kedekatan tertentu meliputi keterikatan, rasa memiliki, rasa senasib, dan kepedulian.

Lingkungan kerja adalah faktor lain yang berdampak pada seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka. Tempat kerja yang layak akan membuat peningkatan eksekusi yang representatif namun jika tempat kerja itu buruk, itu akan membuat eksekusi menurun. Setiap kondisi yang mempengaruhi kemampuan pekerja untuk melaksanakan tanggung jawabnya dianggap sebagai lingkungan kerja. Dampak positif pada kinerja karyawan dan perasaan puas di antara pekerja dapat dihasilkan dari kondisi kerja yang menguntungkan.

Keberhasilan sebuah perusahaan merupakan suatu proses integrasi dari berbagai unsur yang komprehensif. Strategi untuk membuat anggota organisasi bersedia melakukan pekerjaan di luar apa yang dituntut dari mereka oleh hukum dikenal sebagai perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB). Menurut penelitiannya (Lestari dan Ghaby, 2018), OCB adalah perilaku karyawan yang berkontribusi lebih dari tuntutan pekerjaan mereka, melebihi Job Description yang tidak tertulis dalam peraturan organisasi dan tidak terkoneksi dengan penghasilan karyawan dikenal sebagai Organizational Citizenship Behavior (OCB). Bisa dikatakan bahwa karyawan dengan OCB adalah karyawan yang baik.

Menurut kajian teoritis yang telah dipaparkan, Leader Member Exchange (LMX), lingkungan kerja, dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai variabel intervening dapat meningkatkan kinerja karyawan. terutama pada bisnis dengan struktur organisasi dan masalah yang kompleks, seperti perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN).

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji serta menganalisis apakah Leader Member Exchange (LMX) dan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT Indonesia Power PLTGU Cilegon.

Pengaruh Leader Member Exchange (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Indonesia Power PLTGU Cilegon

Semakin tinggi Leader Member Exchange (LMX) maka semakin tinggi Kinerja Karyawan. Hal ini dikarenakan Pertukaran pimpinan dan bawahan akan membangun jalinan positif antara pimpinan dan staf. Hubungan yang baik ini akan mendorong atasan maupun bawahan bekerjasama memberikan kontribusi lebih kepada perusahaan tidak hanya sebatas formalitas pekerjaan. Dengan demikian kinerja karyawan akan meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh (Sharifkhani et al., 2016) Temuan studi ini menunjukkan bahwa

Leader Member Exchange (LMX) meningkatkan kinerja karyawan dan berbagi pengetahuan. Selain itu, berbagi pengetahuan berdampak pada kinerja. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendiskusikan dan mengklarifikasi masalah mereka akan membantu mereka lebih memahami organisasi dan memungkinkan mereka untuk menyelaraskan tujuan pribadi mereka dengan target organisasi.

Pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Indonesia Power PLTGU Cilegon

Kinerja karyawan berkorelasi dengan kualitas tempat kerja. Hal ini sejalan dengan pandangan (FACHREZ, 2019), yang menegaskan bahwa lingkungan kerja yang menguntungkan adalah salah satu faktor yang, dalam jangka panjang, berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Riset (Hamdi, 2019) menguraikan temuan tersebut, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.. Maka perusahaan harus memperhatikan kebutuhan karyawan untuk dihormati oleh pimpinan, menjaga kondisi nyaman dan aman bagi karyawan, serta meningkatkan dan menjaga hubungan antar karyawan dalam bekerja.

Pengaruh Leader Member Exchange (X1) terhadap Organizational Citizenship Behavior (Z) pada PT Indonesia Power PLTGU Cilegon

Perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) adalah perilaku diskresioner yang berkontribusi pada lingkungan psikologis dan sosial tempat kerja dan bukan merupakan persyaratan pekerjaan. Karyawan yang akan melampaui tanggung jawab pekerjaan normal mereka yaitu, karyawan yang akan memberikan kinerja yang di atas dan di luar apa yang diharapkan sebagai bagian penting dari bisnis yang sukses.

Studi yang dilakukan oleh (Mahmudah et al. 2020) menunjukkan bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Instalasi Rawat Inap RS Labuang Baji berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil Leader Member Exchange (LMX).

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Organizational Citizenship Behavior (Z) pada PT Indonesia Power PLTGU Cilegon

Temuan penelitian (Susilo & Muhardono, 2021) menunjukan Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan Tidak Signifikan terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi atau OCB pada Guru Universitas Pekalongan. Penelitian (Maulana et al., 2022) menggambarkan bagaimana perilaku kewarganegaraan organisasi atau OCB dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja pada Trac Astra Rent a Car Yogyakarta.

Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Indonesia Power PLTGU Cilegon

Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pembantu Pelatih Keluarga Berencana desa pada Kantor Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana, Kabupaten Batang, Provinsi Jawa Tengah menurut penelitian (Zaman & Tjahjaningsih, 2017). Riset (Isyanto, 2019) menguraikan hasil Organizational Citizenship Behavior (OCB) memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT. Urchindize Cabang Madura.

METODE

Dalam penelitian ini metode kausalitas digunakan untuk menguatkan hipotesis bagaimana Leader Member Exchange (LMX), lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) sehingga mampu akselerasi peningkatan kinerja pegawai. Peneliti mengamati sudut-sudut yang berhubungan baik dengan permasalahan yang diawasi dengan cara lebih khusus, alhasil

didapat informasi yang mendukung buat diproses serta dianalisis lebih lanjut.

PT. Indonesia Power PLTGU Cilegon OMU beralamatkan di Jalan. Raya Bojonegara Desa Margasari Kecamatan Bojonegara, Serang-Banten, dengan populasi sebesar 104 pegawai dengan uraian bagian administrasi 30 orang pegawai, bagian operasi 33 orang pegawai, bagian pemeliharaan 21 orang pegawai, bagian enjiniring 20 orang pegawai. Berikut uraiannya dapat di lihat pada tabel 3.2 di bawah ini:

Tabel. 1 Populasi Penelitian

No	Jabatan	Populasi
1.	Adm	30
2.	Operasi	33
3.	Har	21
4.	Eng	20
Total		104 Pegawai

Sumber: Data Karyawan PT. Indonesia Power PLTGU Cilegon OMU

Purposive Sampling digunakan sebagai metode pengambilan sampel dalam penelitian ini, sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan bagian Administrasi PT Indonesia Power PLTGU Cilegon atau sejumlah 30 responden menjadi sampel penelitian.

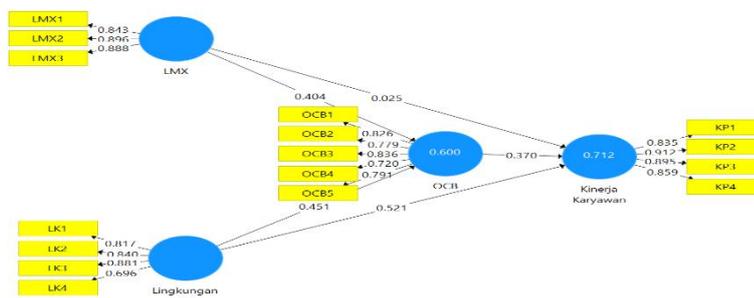
Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data-data penelitian ini adalah survey, observasi, wawancara dan kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Model Analisis persamaan struktural yang dibangun pada penelitian ini terdiri dari 4 (Empat) variabel yaitu: Leader Member Exchange (LMX) dan Lingkungan Kerja (LK), Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan (KP). Pengujian reliabilitas dapat dilihat dari dua pengujian yaitu Cronbach's alpha dan composite reliability. Berikut model konstruk penelitian di bawah ini:

Gambar.1 Model Konstruk Penelitian



Pengaruh Leader Member Exchange (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Indonesia Power PLTGU Cilegon

Berdasarkan dari hasil pengujian dan hipotesis pertama menunjukkan adanya pengaruh positif namun

tidak signifikan antara leader member exchange dengan kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan tstatistic 0.191 dengan p value 0.849. Responden mengungkapkan bahwa perusahaan harus mampu merefleksikan kondisi yang mendukung kerjasama antara supervisor, bawahan dan yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang harus diciptakan adalah suasana kekeluargaan yang menjalin komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan. Hubungan antara atasan dan bawahan harus mencerminkan sikap saling menghargai, saling percaya dan saling menjalankan kewajiban sesuai fungsinya masing-masing.

Pengaruh Leader Member Exchange (X1) terhadap Organizational Citizenship Behavior (Z) pada PT Indonesia Power PLTGU Cilegon

Berdasarkan dari hasil pengujian dan hipotesis kedua menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Leader Member Exchange (LMX) terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB), hal ini dibuktikan dengan tstatistic 2,532 dengan p value 0.012. Mempertimbangkan koefisien jalur positif, dapat diartikan bahwa semakin baik Leader Member Exchange (LMX) akan lebih meningkatkan Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Indonesia Power PLTGU Cilegon

Berdasarkan dari hasil pengujian dan hipotesis ketiga menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dibuktikan dengan tstatistic 4.133 dengan p value 0.000. Mempertimbangkan koefisien jalur positif, dapat diartikan bahwa semakin baik lingkungan kerja akan lebih meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya yang mendukung hipotesis ini adalah sebagai berikut: (Abdul Haeba Hamdi, 2019) dan (Tomy Sun Siagian dan Hazmanan Khair1, 2018).

Pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap terhadap Organizational Citizenship Behavior (Z) pada PT Indonesia Power PLTGU Cilegon

Berdasarkan dari hasil pengujian dan hipotesis keempat menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB), hal ini dibuktikan dengan t statistic 2.524 dengan p value 0.012. bisa diartikan bahwa Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan Organizational Citizenship Behavior (OCB) lebih baik lagi.

Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Z) terhadap Kinerja karyawan pada PT Indonesia Power PLTGU Cilegon

Berdasarkan dari hasil pengujian dan hipotesis kelima menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Organizational Citizenship Behavior terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan t statistic 2.797 dengan p value 0.005. Mengingat koefisien jalur positif, hal ini berarti semakin tinggi tingkat organizational citizenship behavior akan meningkatkan kinerja karyawan lebih baik lagi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut: (1). Terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan Leader Member Exchange terhadap kinerja karyawan.(20). Terdapat pengaruh positif dan signifikan Leader Member Exchange terhadap organizational citizenship behavior (OCB). (3). Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Power PLTGU Cilegon. (4). Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB) karyawan PT Indonesia Power

PLTGU Cilegon .(5). Terdapat pengaruh positif dan signifikan organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Power PLTGU Cilegon . (6). Hasil pengujian mediasi membuktikan bahwa Organizational Citizenship Behavior dapat memediasi pengaruh Leader Member Exchange terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Power PLTGU Cilegon. (7). Hasil pengujian mediasi membuktikan bahwa Organizational Citizenship Behavior dapat memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Power PLTGU Cilegon .

DAFTAR PUSTAKA

- Erlita, D. V., & Surjanti, J. (2018). Pengaruh Leader Member Exchange, Self Efficacy, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan Bagian Pabrikasi Di Pt. Pg Candi Baru Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(4).
- FACHREZ, H. (2019). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.*
- Isyanto, I. (2019). Pengaruh organizational citizenship behaviour (OCB) terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Urchindize Cabang Madura). *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 7(2), 115–123.
- Maulana, A., Fadhilah, M., & Kirana, K. C. (2022). Pengaruh kompensasi, kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja terhadap organizational citizenship behavior (ocb) melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen*, 14(1), 65–75.
- Rizal, A. S. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja guru SMP. *Jurnal Ulul Albab*, 23(1), 15–22.
- Sharifkhani, M., Khazaei Pool, J., & Asian, S. (2016). The impact of leader-member exchange on knowledge sharing and performance: An empirical investigation in the oil and gas industry. *Journal of Science and Technology Policy Management*, 7(3), 289–305.
- Susilo, D., & Muhandono, A. (2021). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Tenaga Pendidik. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 24(2), 95–102.
- Zaman, N., & Tjahjaningsih, E. (2017). Pengaruh Modal Psikologi dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Dimediasi oleh Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 24(1).