

Pengaruh *Leader Member Exchange* dan *Perceived Organizational Support* Studi Kasus : PT Astra

¹ Sunaryo, ² Saskia, ³ Lutfiah Hafizah Siahaan*

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Bisnis, Manajemen, Universitas Harapan Medan, Medan, Indonesia

Email: sunaryo.dosen@gmail.com, saskiayusuf@gmail.com, hiveeshn@gmail.com

(* : coressponding author)

Abstrak

Organizational support terhadap *organizational citizenship behavior* melalui *organizational commitment* pada PT.Astra. Desain penelitian analisis jalur digunakan sebagai alat analisis untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara variabel independen dan dependen dengan dimediasi oleh variabel mediating. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu seluruh pegawai PT.Astra sejumlah 125 pegawai.

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa *variabel leader member exchange* dan *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* dan *variabel organizational commitment* memediasi secara signifikan hubungan antara variabel *leader member exchange* dan *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior*.

Kata Kunci: Pengaruh Karyawan, Leader Member Exchange, Percieved Organizational Support, PT Astra

Abstract

Organizational support on organizational citizenship behavior through organizational commitment at PT Astra. Path analysis research design is used as an analytical tool to determine how the influence between independent and dependent variables is mediated by mediating variables. This study uses associative research with a quantitative approach. The population and samples used in this study were all 125 employees of PT Astra.

The results of this research indicate that the variables of leader member exchange and perceived organizational support have a significant effect on organizational citizenship behavior and the variable organizational commitment significantly mediates the relationship between the variables of leader member exchange and perceived organizational support on organizational citizenship behavior.

Keywords: The Employee Effect, Leader Member Exchange, Percieved Organizational Support, PT Astra

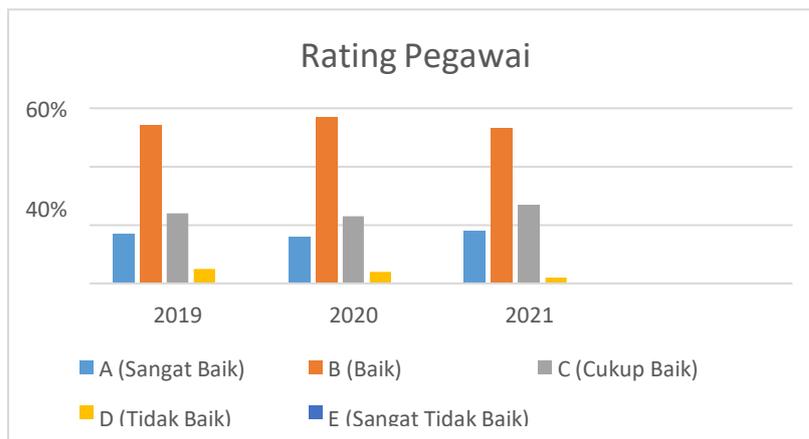
1. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia yang baik merupakan salah satu faktor krusial untuk mengembangkan suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan dan masyarakat [1]. Pegawai pada suatu institusi atau perusahaan bukan hanya sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi organisasi maupun institusi atau perusahaan. Disini SDM bukan sekedar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, dikembangkan, begitu juga sebaliknya dapat menjadi liability atau beban untuk organisasi maupun institusi atau perusahaan [2]. Agar tiap-tiap pegawai dapat bekerja dengan baik diperlukan perlakuan yang baik dari perusahaan. Dengan terpenuhinya seluruh hak dan kebutuhan pegawai maka pegawai akan menjadi lebih kompeten dan dapat bekerja dengan maksimal [3]. bahkan dapat memicu suatu perilaku pegawai yang melakukan pekerjaan sukarela dan spontan tanpa diperintahkan terlebih dahulu atau perilaku tersebut biasa disebut Organizational Citizenship Behavior (OCB). Dengan menunjukkan perilaku OCB secara sukarela dan tidak berharap mendapatkan hadiah atau apresiasi dari perusahaan untuk perilaku positif mereka sehingga peluang bagi perusahaan untuk mendapatkan keuntungan akan lebih besar OCB sangat penting untuk keberhasilan organisasi karena pada dasarnya organisasi tidak dapat mengantisipasi seluruh perilaku organisasi hanya dengan

mengandalkan deskripsi kerja yang dinyatakan secara formal saja [3]. PT.Astra International Tbk adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibanyak bidang yang mencakup perdagangan umum, perindustrian, pertambangan, pengangkutan, pertanian, pembangunan, jasa dan konsultasi. Dengan bisnis yang beragam, Astra telah menyentuh berbagai aspek kehidupan bangsa melalui produk dan layanan yang dihasilkan. Sebagai salah satu grup usaha terbesar nasional saat ini, Astra telah membangun reputasi yang kuat melalui penawaran rangkaian produk dan layanan berkualitas, dengan memperhatikan pelaksanaan tata Kelola perusahaan dan tata kelola lingkungan yang baik [4]. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan beberapa pegawai PT. Astra, pada Januari tahun 2022 telah melakukan pengukuran Organizational Citizentship Behavior dengan melalui pengisian angket/kuesioner. Hasil pengukuran ini menyatakan bahwa beberapa pegawai akan secara sukarela mengerjakan pekerjaan yang melebihi dari standar tugas yang diberikan kepada pegawai tersebut, dengan tujuan membantu

keberlangsungan suatu organisasi/perusahaan dalam mencapai tujuannya dan ada juga pegawai yang tidak bersedia untuk melakukan pekerjaan tersebut.

Berikut merupakan rating yang diperoleh pegawai PT. Astra selama tahun 2019 sampai 2021.



Gambar 1 Rating pegawai PT. Astra tahun 2019 sampai 2021

Pada gambar 1 diatas terlihat pegawai PT. Astra yang mendapatkan rating nilai B mendominasi sebesar 54% pada tahun 2019 dan pada tahun 2020 meningkat menjadi 57% dan kembali menurun di tahun 2021 menjadi sebesar 53%. Pencapaian pada rating nilai A atau yang diharapkan perusahaan hanya sebesar 17% dan pada tahun 2020 persentase mengalami penurunan menjadi 16% dan meningkat pada tahun 2021 menjadi 18%. Pada tabel tersebut juga terlihat ditahun 2019 pegawai dengan rating C sebesar 24% dan menurun di tahun 2020 menjadi 23% akan tetapi kembali meningkat di tahun 2021 menjadi 27%. Di PT. Astra bahkan masih ada pegawai yang memiliki rating D pada tahun 2019 sebesar 5% lalu menurun di tahun 2020 menjadi 4% dan menurun di tahun 2021 menjadi 2%. Dengan masih cukup banyaknya pegawai dengan rating C dan sedikit rating D pada perusahaan PT.Astra pada tabel diatas dapat disimpulkan jika perusahaan masih

kurang memperhatikan sikap sukarela pegawai atau biasa disebut Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap organisasi atau juga perusahaan.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Metode Penelitian

Setiap penelitian selalu menggunakan data yang relevan dengan pokok permasalahan dan analisis yang sesuai. Jenis penelitian ini adalah asosiatif dengan pendekatan metode kuantitatif, penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bersifat membuktikan dan menemukan hubungan antara dua variabel atau lebih. Variabel yang diteliti meliputi LMX dan POS sebagai variabel independen, OCB sebagai variabel dependen, serta OC sebagai variabel mediasi. Metode ini disebut metode kuantitatif.

2.2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang kita tentukan. Berdasarkan dari beberapa pendapat tersebut dapat diambil batasan pengertian bahwa populasi adalah keseluruhan unsur obyek sebagai sumber data dengan karakteristik tertentu dalam sebuah penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT.ASTRA. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PT.ASTRA dari populasi yang ada, yaitu terdiri dari 125 orang. Individu-individu tersebut memiliki bakat, karir, pengalaman dan karakter yang berbeda. Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel yang akan digunakan adalah teknik sampel jenuh.

2.3. Teknik Pengumpulan Data Penelitian

Data adalah unit informasi yang direkam media yang dapat dibedakan dengan data lain, dapat dianalisis dan relevan dengan program tertentu. Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Untuk mengumpulkan data penelitian, peneliti menggunakan metode- metode antara lain sebagai berikut :



1. Metode observasi (pengamatan), yaitu pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Observasi merupakan metode pengumpulan data yang menggunakan pengamatan terhadap objek penelitian yang dapat dilaksanakan secara langsung maupun tidak langsung. Maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan pengamatan langsung terhadap lokasi penelitian khususnya pada pegawai PT.ASTRA. Teknik pengumpulan data observasi digunakan untuk memperoleh data proses jalannya pengisian angket.

2. Metode angket (kuesioner), adalah suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai sesuatu masalah atau bidang yang akan diteliti. Untuk memperoleh data, angket disebarakan kepada responden (orang-orang yang menjawab atas pertanyaan yg diajukan untuk kepentingan penelitian), terutama pada penelitian survei. Dalam hal ini peneliti membuat pertanyaan-pertanyaan tertulis kemudian dijawab oleh responden. Dan bentuk angketnya adalah angket tertutup, yaitu angket yang soal-soalnya menggunakan teknik pilihan ganda atau sudah ada pilihan jawaban, sehingga responden tinggal memilih jawaban yang dikehendaki. Teknik angket digunakan untuk mengetahui tingkatan para pegawai. Pada pelaksanaan penelitian pegawai diarahkan untuk mengisi angket tersebut berdasarkan keadaan diri mereka sebenarnya. Data yang diperoleh dari angket adalah skor masing-masing pegawai.

3. Metode dokumenter, adalah alat pengumpulan datanya disebut pencatatan dokumen, dan sumber datanya berupa catatan atau dokumen yang tersedia.

3. ANALISA DAN PEMBAHASAN

definisi operasional variabel adalah suatu atribut atau sifat atau juga nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berikut ini disajikan definisi operasional variabel penelitian :

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
<i>Leader Member Exchange (X1)</i>	salah satu pendekatan kepemimpinan yang unik dengan memusatkan perhatian pada hubungan khusus yang diciptakan pemimpin dengan setiap bawahannya. (Northhouse, 2013)	1. <i>Respect</i> 2. <i>Trust</i> 3. <i>Obligation</i> (Hanif <i>et.al</i>)	<i>Likert</i>
<i>Perceived Organizational Support (X2)</i>	Baliartati (2016) menjelaskan bahwa <i>perceived organizational support</i> didefinisikan sebagai keyakinan global mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli tentang kesejahteraan mereka.	1. <i>Fairness</i> 2. <i>Organizational rewards and job condition</i> 3. <i>Supervisory support</i> (Hapit, 2020)	<i>Likert</i>
<i>Organizational Commitment (Y1)</i>	Komitmen organisasi adalah loyalitas pegawai/ karyawan terhadap organisasi yang tercermin dari keterlibatan yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi (Priansa, 2016).	1. <i>Affective commitment</i> 2. <i>Continuance Commitment</i> 3. <i>Normative Commitment</i> (Prabowo, 2017)	<i>Likert</i>



<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y2)	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> adalah suatu perilaku yang bukan bagian dari kewajiban pekerjaan formal dari seorang karyawan, alkan tetapi dapat mendukung berfungsinya perusahaan tersebut secara efektif (Indah <i>et.al</i> , 2019).	1. <i>Altruism</i> 2. <i>Courtesy</i> 3. <i>Sportmanship</i> 4. <i>Civic Virtue</i> 5. <i>Conscientiousness</i>	<i>Likert</i>
---	---	---	---------------

4. PENGUJIAN

Metode observasi (pengamatan), yaitu pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Observasi merupakan metode pengumpulan data yang menggunakan pengamatan terhadap objek penelitian yang dapat dilaksanakan secara langsung maupun tidak langsung. Maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan pengamatan langsung terhadap lokasi penelitian khususnya pada pegawai PT.ASTRA. Teknik pengumpulan data observasi digunakan untuk memperoleh data proses jalannya pengisian angket

5. KESIMPULAN

suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai sesuatu masalah atau bidang yang akan diteliti. Untuk memperoleh data, angket disebarakan kepada responden (orang-orang yang menjawab atas pertanyaan yg diajukan untuk kepentingan penelitian), terutama pada penelitian survei. Dalam hal ini peneliti membuat pertanyaan-pertanyaan tertulis kemudian dijawab oleh responden. Dan bentuk angketnya adalah angket tertutup, yaitu angket yang soal-soalnya menggunakan teknik pilihan ganda atau sudah ada pilihan jawaban, sehingga responden tinggal memilih jawaban yang dikehendaki. Teknik angket digunakan untuk mengetahui tingkatan para pegawai. Pada pelaksanaan penelitian pegawai diarahkan untuk mengisi angket tersebut berdasarkan keadaan diri mereka sebenarnya. Data yang diperoleh dari angket adalah skor masing-masing pegawai.

REFERENCES

- [1] Eni, "SDM (Sumber Daya Manusia)," *Angew. Chemie Int. Ed.* 6(11), 951–952., no. Mi, pp. 5–24, 1967.
- [2] I. Muda, D. Y. Wardani, A. Maksum, A. F. Lubis, and ..., "the Influence of Human Resources Competency and the Use of Information Technology on the Quality of Local Government ...," *J. Theor. ...*, vol. 95, no. 20, 2017, [Online]. Available: https://www.researchgate.net/profile/Iskandar_Muda4/publication/321027697_The_influence_of_human_resources_competency_and_the_use_of_information_technology_on_the_quality_of_local_government_financial_report_with_regional_accounting_system_as_an_interveni
- [3] Izmi Maghfira dan Asrizal Efendi, "Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan jufrizen," *J. Manajemen, Bisnis dan Organ.*, vol. 2, no. e-ISSN 2502-4175, p. 15, 2022.
- [4] Astra, "PT.Astra International Tbk," 2021. <http://astra.co.id>