

PENGARUH LEADER MEMBER EXCHANGE TERHADAP KINERJA KARYAWAN ASURANSI DI MANADO

Elsa Kumolontang

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado
Email: 20101095@unima.ac.id

Deetje J. Solang

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado
Email: deetjesolang@unima.ac.id

Melkian Naharia

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado
Email: melkiannaharia@unima.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh leader member exchange terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Data penelitian ini di dapat dari 50 karyawan kantor Asuransi di Manado. Hasil penelitian ini ditemukan pengaruh positif yang sangat signifikan. Berdasarkan hasil uji validitas variabel leader member exchange dan kinerja karyawan, semua item dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas variabel leader member exchange dan kinerja karyawan, kedua variabel dinyatakan memiliki reliabilitas yang sangat tinggi dengan nilai Alpha Cronbach untuk variabel leader member exchange sebesar 0.878 dan pada variabel kinerja karyawan sebesar 0.898. Serta nilai koefisien regresi yang mengandung arti bahwa pengaruhnya bersifat positif maka setiap kenaikan satu skor pada variabel leader member exchange, maka nilai variabel kinerja karyawan akan meningkat juga. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dan meningkatnya variabel leader member exchange maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Kata Kunci: *Leader Member Exchange, Kinerja, Karyawan*

Abstract: *This research aims to find out how much influence leader member exchange has on employee performance. This research uses quantitative research methods. This research data was obtained from 50 insurance office employees in Manado. The results of this research found a very significant positive influence. Besad on the results of the validity test of the leader member exchange and employee performance, all items were declared valid. The results of the reliability test for the leader member exchange variable and employee performance, both variables were stated to have very high reliability with a Cronbach Alpha value for the leader member exchange variable of 0.878 and for the employee performance variable of 0.898. And the regression coefficient value means that the influence is positive, so for every one score increase in the leader member exchange variable, the value of the employee performance variable will also increase. This shows that the higher and higher the leader member exchange variable, the more employee performance will increase.*

Keywords: *Leader Member Exchange, Performance, Employee*

PENDAHULUAN

Salah satu aspek yang penting dalam manajemen perusahaan adalah peran sumber daya manusia. Kemajuan suatu perusahaan sangatlah tergantung pada produktivitas tenaga kerja yang dimilikinya (Mangkunegara, 2013) menjelaskan bahwa. Kinerja perusahaan tidak hanya ditentukan oleh individu-individu di dalamnya, melainkan oleh seluruh karyawan yang tergabung dalam organisasi (Abbas dan Yaqoob, 2009). Faktor utama yang memengaruhi kinerja adalah kompetensi para pegawai (Baird, 1986). Oleh karena itu, keberadaan seorang pemimpin dalam perusahaan menjadi sangat penting. Menurut Mangkunegara, seorang pemimpin harus menyadari bahwa ia merupakan contoh bagi seluruh perilaku dalam organisasi, termasuk dalam hal kepribadian, kualitas atau kuantitas kerja, dan hubungan dengan rekan kerja lainnya.

Dalam manajemen Sumber Daya Manusia, salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh para pemimpin adalah kualitas hubungan antara mereka dan karyawan. Teori yang mengatur hubungan ini dikenal sebagai leader-member exchange atau LMX. Konsep LMX didasarkan pada interaksi timbal balik antara karyawan dan pemimpin mereka. LMX dianggap sebagai pertukaran sosial yang melibatkan kepercayaan, ide, dan kewajiban (Graen dan Uhl-Bien, 1995). Selain itu, perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan, penghargaan terhadap keterampilan dan pengetahuan pemimpin, loyalitas, dan saling menyukai dapat memperkuat pengembangan LMX (Liden dan Maslyn, 1998). Pendekatan kepemimpinan LMX banyak digunakan karena merupakan salah satu sistem kepemimpinan yang relatif mudah diterapkan. Dalam penerapannya,

sistem kepemimpinan LMX memungkinkan adanya umpan balik antara individu tanpa memperhatikan senioritas atau jabatan, yang pada gilirannya dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan.

Seorang pimpinan menggunakan pendekatan kepemimpinan berbasis leader-member exchange (LMX) untuk mengarahkan bawahannya menuju pencapaian tujuan perusahaan. Dalam hal ini, mereka menugaskan tugas kepada bawahannya dan menjalin interaksi untuk mengidentifikasi setiap hambatan yang mungkin muncul. Melalui hubungan yang dibangun melalui LMX, pimpinan dan bawahan dapat menjaga hubungan yang positif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Namun, terdapat beberapa karyawan yang mungkin tidak berhasil menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan karena mengalami hambatan pekerjaan yang tidak mereka sampaikan kepada pimpinan mereka. Hal ini dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan dan pada akhirnya, kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Hubungan antara leader member exchange dan kinerja telah didukung oleh beberapa penelitian, di antaranya adalah temuan bahwa leader member exchange memiliki korelasi positif dengan kinerja karyawan (Wang, 2016). Beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa leader member exchange memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Arsintadiani dan Harsono, 2002). Namun, belum ada kepastian apakah sistem kepemimpinan leader member exchange memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan Asuransi. Untuk mengatasi ketidakpastian ini dalam konteks perusahaan Asuransi, peneliti memutuskan untuk mengadakan

penelitian tentang pengaruh leader member exchange terhadap kinerja karyawan di Manado.

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di tiga kantor asuransi yang terletak di Manado, yaitu sebagai berikut:

No	Nama Asuransi	Jumlah
1.	PT. Asuransi Ramayana	19 Orang
2.	Asuransi Sinar Mas	15 Orang
3.	Asuransi Allianz Life Indonesia-Manado	16 Orang
Total		50 Orang

Penelitian berlangsung selama tiga bulan, mulai dari bulan Agustus hingga Oktober, dan dilakukan melalui penggunaan Google Form serta formulir fisik, dengan jumlah sampel sebanyak 50 orang. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini mengikuti metode sampel jenuh, (Sugiyono, 2017). Variabel *leader member exchange* dan variabel kinerja karyawan ini diadaptasi oleh Patrick Hutama dan Rocky Goenawan (2017). Skala variabel *leader member exchange* terdiri dari *affect*, *loyalty*, *contribution* dan *professional respect* sedangkan skala variabel kinerja karyawan terdiri dari 6 dimensi yaitu prestasi kerja, kedisiplinan, kreatifitas, kerjasama, kecakapan dan tanggung jawab. Peneliti sudah mendapat izin untuk penggunaan skala tersebut untuk diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana. Dalam penelitian ini, analisis dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS 22 for Windows. Kriteria keputusan dalam pengujian ini adalah apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara variabel x dan y. Sebaliknya, jika hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka

disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara kedua variabel tersebut.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Sederhana

ANOVA ^a						
Model		Sum of squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	658.594	1	658.594	30.414	.000 ^b
	Residual	1039.406	48	21.658		
	Total	1698.000	49			

Dari data yang tercantum dalam Tabel 1, ditemukan bahwa nilai F hitung adalah 30,414 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel leader member exchange memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

Tabel 2. Hasil Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1. (Constant)	25.982	5.627	.623	4.617	.000
LMX	.636	.115		5.515	.000

Dari Tabel 2, nilai konstanta (α) pada kolom B adalah 25.982, dan nilai variabel X adalah 0.636. Dengan demikian, persamaan regresi dapat dituliskan sebagai $25.982 + 0.636X$. Dari persamaan regresi ini, dapat disimpulkan bahwa pengaruhnya adalah positif, yang berarti setiap peningkatan satu poin pada variabel X akan menyebabkan variabel Y meningkat sebesar 0.636.

Tabel 3. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.623 ^a	.388	.375	4.653

Dari Tabel 3, nilai korelasi (R) adalah 0.623, menunjukkan adanya hubungan antara variabel X dan variabel Y. Selain itu, nilai koefisien determinasi

(R-Square) adalah 0.388, yang mengindikasikan bahwa variabel X memiliki pengaruh sebesar 38.8% terhadap variabel Y.

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh antara leader member exchange dan kinerja karyawan. Berdasarkan analisis regresi sederhana, diperoleh hasil signifikansi koefisien regresi sederhana sebesar 0.000, yang lebih kecil dari 0.05. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima, sementara hipotesis nol (H_o) ditolak, yang mengindikasikan adanya pengaruh antara leader member exchange dan kinerja karyawan. Besarnya pengaruh tersebut adalah 38,8%, sementara 61,2% sisanya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Ini berarti bahwa leader member exchange dapat menjadi alat yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya LMX yang positif di perusahaan, diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Seperti dijelaskan, dengan hubungan yang baik antara supervisor dan karyawan, menunjukkan bahwa interaksi antara keduanya didasarkan pada daya tarik interpersonal daripada nilai-nilai kerja/profesional (Liden dan Maslyn, 1998). Hubungan yang akrab ini dapat terbentuk karena karyawan menganggap supervisor mereka sebagai sahabat atau bahkan memiliki ikatan seperti saudara atau teman lama (Luthans, 2008).

Leader member exchange adalah hubungan yang terbentuk antara atasan dan bawahan yang saling mempengaruhi untuk meningkatkan kinerja keduanya seiring waktu. Ini menciptakan rasa diterima di dalam organisasi, yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan dedikasi demi mencapai tujuan perusahaan. Orientasi kepemimpinan tidak hanya fokus pada tugas (task-oriented), tetapi juga pada

hubungan interpersonal (employee-oriented). Kualitas hubungan yang berorientasi pada tugas dicirikan oleh pembagian tugas antara atasan dan bawahan.

Kinerja didefinisikan sebagai pencapaian tujuan organisasi dalam bentuk output yang dapat diukur secara kuantitatif, kreativitas, fleksibilitas, keandalan, dan faktor-faktor lain yang diinginkan oleh organisasi (Brahmasari, 2004). Oleh karena itu, hubungan dekat antara karyawan dan supervisor, yang ditandai dengan saling cocok dan keinginan untuk bekerja sama dengan baik, memiliki dampak yang besar pada pembentukan hubungan antara karyawan dan supervisor, yang pada akhirnya akan memengaruhi kinerja karyawan di kantor Asuransi di Manado.

Temuan penelitian juga mendukung konsep ini dengan menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara dimensi-dimensi dari leader member exchange dan kinerja karyawan (Suryandi, 2017). Penelitian lain juga menyimpulkan bahwa manajemen waktu dan leader member exchange berpengaruh pada kinerja (Ula dan Suhariadi, 2019).

KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian ini terdapat adanya hubungan yang positif dan sangat signifikan antara variabel leader member exchange terhadap variabel kinerja karyawan, yang membuat kontribusi efektif dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0.388 atau 38,8% yang artinya pemberian pengaruh leader member exchange terhadap kinerja karyawan sebesar 38,8% dan 61,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Dari hasil kesimpulan tersebut, ada beberapa rekomendasi yang dapat diajukan sebagai pertimbangan bagi perusahaan dan penelitian mendatang. Diharapkan agar para pemimpin dapat menunjukkan otoritas mereka dengan lebih tegas, sehingga dapat mendorong timbulnya rasa hormat dari karyawan terhadap kepemimpinannya. Walaupun dalam menjalankan tugasnya pemimpin cenderung bersikap tegas, terkadang pemimpin perlu bersikap toleran dan bersedia untuk membela karyawan yang bekerja dibawahnya. Dengan cara ini karyawan akan merasa nyaman pada saat bekerja sehingga dapat meningkatkan rasa loyalitas karyawan. Diperlukan delegasi tugas dan keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Ini akan mendorong inisiatif karyawan dan meningkatkan kontribusi mereka terhadap kesuksesan perusahaan. Dengan meningkatkan aspek-aspek yang disebutkan di atas, diharapkan akan meningkatkan kualitas leader member exchange pada karyawan Asuransi di Manado yang nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arsintadiani, D., & Harsono, M. (2002). Pengaruh tingkat LMX terhadap penilaian kinerja dan kepuasan kerja dengan kesamaan gender dan locus of control sebagai variabel moderator. *Jurnal Perspektif*, 7(2), 113-122.
- Baird, D. G. (1986). The uneasy case for corporate reorganizations. *The Journal of Legal Studies*, 15(1), 127-147.
- Brahmasari, I. A. (2004). *Pengaruh variabel budaya perusahaan terhadap komitmen karyawan dan kinerja perusahaan kelompok penerbitan pers Jawa Pos* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS AIRLANGGA).
- Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. *The leadership quarterly*, 6(2), 219-247.
- Luthans, F., Avey, J. B., & Patera, J. L. (2008). Experimental analysis of a web-based training intervention to develop positive psychological capital. *Academy of Management Learning & Education*, 7(2), 209-221.
- Liden, R. C., & Maslyn, J. M. (1998). Multidimensionality of leader-member exchange: An empirical assessment through scale development. *Journal of management*, 24(1), 43-72.
- Mangkunegara, I. (2015). The Effect Of Financial Characteristic And Audit Findings On The Public Welfare In The North Sumatera Province. *Journal BPK RI December*, 215, 141-155.
- Hutama, P., & Goenawan, R. (2017). Pengaruh Leader Member Exchange terhadap Kinerja Karyawan di Hotel X Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 5(2).
- Sugiyono, F. X. (2017). *Neraca Pembayaran: Konsep, Metodologi dan Penerapan* (Vol. 4). Pusat Pendidikan Dan Studi Kebanksentralan (PPSK) Bank Indonesia.
- Ula, I. I., & Suhariadi, F. (2019). Peran Manajemen Waktu dan Leader-Member Exchange terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 9(2), 135-147.

Wang, D., Gan, C., & Wu, C. (2016). LMX and employee voice: A moderated mediation model of psychological empowerment and role clarity. *Personnel Review*, 45(3), 605-615.