

ANALISIS PENGARUH JOB CHARACTERISTIC DAN LEADER MEMBER EXCHANGE (LMX) TERHADAP JOB SATISFACTION DENGAN JOB EMBEDDEDNESS SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT INDONESIA POWER

Yusuf Dewantoro, Lucy Warsindah

Universitas Trisakti, Jakarta, Indonesia

Email: yusuf122012003081@std.trisakti.ac.id, lucy.warsindah@trisakti.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Job Characteristic (JC), Leader Member Exchange (LMX) terhadap Job Satisfaction (JS) yang dimediasi oleh Job Embeddedness (JE). Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer yang berasal dari angket dan kuisioner serta data sekunder yang berasal dari library research dan data yang sudah di publish jurnal-jurnal ilmiah terdahulu. Sampel penelitian dipilih menggunakan metode proporsional sampling sehingga diperoleh 230 pegawai PT Indonesia Power Head Office, MSU, dan PLTGU Priok. Analisis data yang digunakan untuk uji hipotesis yaitu analisis deskriptif dengan menggunakan program SEM-AMOS dan Sobel Test untuk menganalisis uji mediasi. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara Job Characteristic dan Leader Member Exchange terhadap Job Embeddedness dan juga terhadap Job Satisfaction. Selain itu, hasil penelitian menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan antara Job Embeddedness dengan Job Satisfaction. Lalu hasil pengujian mediasi menunjukkan, Job Embeddedness tidak mampu memediasi variabel Job Characteristic dan Leader Member Exchange terhadap Job Satisfaction secara signifikan. Dari hasil penelitian ini, disarankan kepada pihak PT Indonesia Power untuk mempertahankan kualitas job characteristic dan leader member exchange yang tinggi dan lebih memperhatikan kesejahteraan pegawainya dengan fasilitas perusahaan, beban pekerjaan dan pemberian gaji guna peningkatan aspek job embeddedness serta membuat pegawai puas dan loyal terhadap perusahaan demi tercapainya peningkatan job satisfaction dari pegawai PT Indonesia Power.

Kata Kunci: job characteristic, leader member exchange, job embeddedness, job satisfaction

Abstract

This study aims to analyze the effect of job characteristic (JC), leader member exchange (LMX) on job satisfaction (JS) mediated by job embeddedness (JE). The data used in this study uses primary data from questionnaires and secondary data from library research and data that has been published in previous scientific journals. The research sample was selected using the proportional sampling method in order to obtain 230 employees of PT Indonesia Power head office, MSU,

How to cite:	Yusuf Dewantoro, Lucy Warsindah (2022) Analisis Pengaruh Job Characteristic dan Leader Member Exchange (LMX) terhadap Job Satisfaction Dengan Job Embeddedness Sebagai Variabel Mediasi Pada PT Indonesia Power. <i>Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia</i> , 7(9).
E-ISSN:	2548-1398
Published by:	Ridwan Institute

and PLTGU Priok. Analysis of the data used to test the hypothesis is descriptive analysis using the SEM-AMOS program and Sobel Test to analyze the mediation test. The results showed that there was a significant effect between job characteristics and leader member exchange on job embeddedness and also on job satisfaction. The results of further research indicate that there is no significant effect between job embeddedness and job satisfaction. Then the results of the mediation test showed that job embeddedness was not able to mediate the variable job characteristic and leader member exchange on job satisfaction significantly. From the results of this study, it is suggested to PT Indonesia Power to maintain the high quality of job characteristics and leader member exchange, also pay more attention the welfare of employees with company facilities, workload and salary provision to increase job embeddedness of employee so that they are more satisfied and loyal to the company that increased job satisfaction

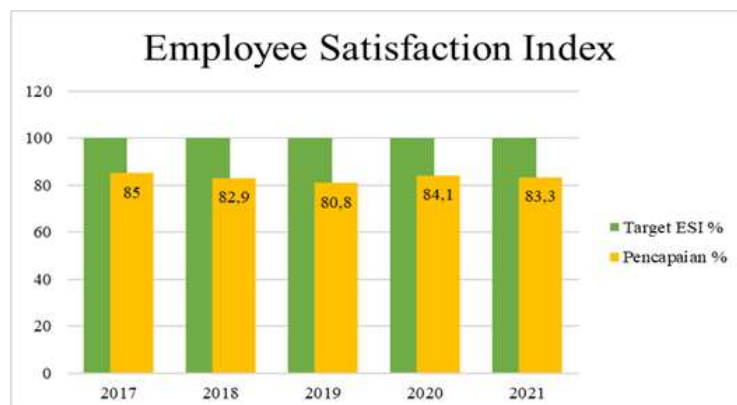
Keywords: *job characteristic, leader member exchange, job embeddedness, job satisfaction*

Pendahuluan

Menurut Tufaila et al., (2021) sumber daya manusia di industri penting dikelola dengan profesional supaya terpenuhi kesetimbangan antara keperluan pegawai dengan tuntutan dan kapabilitas industri. Untuk memenuhi pengembangan industri yang lebih efektif dan efisien, kualitas sumber daya manusia perlu terus ditingkatkan tanpa mengurangi kinerja bisnis atau tujuan industri.

Studi yang dilakukan oleh Sulistiyo & Suhartini (2019), mengungkapkan bahwa ketika sebuah organisasi mengelola sumber daya manusianya, masalah job satisfaction kerap muncul. Menurut Aruldos et al., (2022), “job satisfaction menjadi salah satu fenomena yang banyak di riset dalam perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia”.

Hal ini juga terjadi di dalam PT Indonesia Power, dimana beberapa tahun kebelakang terdapat fenomena fluktuasi ESI atau Employee Satisfaction Index yang telah di survey sebelumnya di PT Indonesia Power dimana ada penurunan pada tahun 2018, 2019 dan 2021



Gambar 1
Hasil Employee Satisfaction Index PT Indonesia Power
Tahun 2017-2021

Indikator pendukung yang digunakan oleh PT Indonesia Power dalam survey diantaranya kepuasan terhadap proses penempatan, kepuasan terhadap pendidikan dan pelatihan, kepuasan terhadap proses penilaian kinerja, kepuasan terhadap proses penempatan dan kepuasan terhadap bimbingan dari penyelia langsung.

Sugianto et al., (2018) pada risetnya yang menunjukkan hasil bahwa job characteristic mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap job satisfaction. Suharnomo & Dian (2018) dalam risetnya menyebutkan bahwa LMX atau leader member exchange ditemukan memiliki pengaruh yang signifikan atas job satisfaction.

Hasil riset yang diteliti Stewart & Wiener (2021) salah satu variabel yang mempengaruhi job satisfaction adalah leader member exchange yang dimediasi oleh variabel job embeddedness. Rai & Maheshwari (2021), yang menemukan adanya pengaruh positif dari variabel job characteristic yang dimediasi oleh variabel job embeddedness terhadap job satisfaction pegawai yang bekerja di Bank Sektor Publik (PSB) di India.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *job characteristic* (JC), *leader member exchange* (LMX) terhadap *job satisfaction* (JS) yang dimediasi oleh *job embeddedness* (JE).

Sebagai salah satu anak usaha dari industri BUMN besar di Indonesia dalam mengelola bisnis pembangkitan tenaga listrik, PT Indonesia Power yang juga menjadi bagian penting dalam entitas PLN Group, tidak terlepas dari fenomena job satisfaction karyawan didalam lingkungan organisasinya.

Berdasarkan fenomena yang ada dan hasil survey yang telah dilakukan oleh PT Indonesia Power, maka dilakukan riset tentang: “Analisis Pengaruh *Job Characteristic* dan *Leader Member Exchange* (LMX) terhadap *Job Satisfaction* dengan *Job Embeddedness* sebagai Variabel Mediasi pada PT Indonesia Power”.

Metode Penelitian

Riset ini merupakan kombinasi dari riset oleh Stewart & Wiener (2021), yang berjudul “*Does supervisor gender moderate the mediation of Job Embeddedness between LMX and Job Satisfaction.*”, dan riset oleh Rai & Maheshwari (2021), berjudul “*Exploring the mediating role of work engagement between the linkages of job characteristics with organizational engagement and job satisfaction.*”.

Jenis penelitian yang dilakukan adalah quantitative method dengan metode penelitian menggunakan hypothesis testing. Unit analisa dalam penelitian adalah pegawai yang bekerja di perusahaan ketenagalistrikan yaitu PT Indonesia Power yang berlokasi di Jakarta (Indonesia Power Head Office, Indonesia Power Maintenance Services Unit (MSU) & Indonesia Power PLTGU Priok) serta pengambilan data dalam penelitian ini dengan cara cross sectional dan selanjutnya akan dianalisis menggunakan SEM – AMOS.

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik proportional sampling, yaitu sampel menggunakan dasar pertimbangan

pembagian yang diambil dari jumlah populasi, pertimbangan yang ditetapkan adalah pegawai tetap di PT Indonesia Power di Head Office, MSU dan PLTGU Priok.

Menurut (Hair, 2014) yaitu jumlah sampel jika menggunakan SEM sebanyak 5-10 kali dari item pertanyaan. Dalam riset ini terdapat 46 indikator riset sehingga $46 \times 5 = 230$, maka jumlah sampel dalam riset ini adalah 230 pegawai PT Indonesia Power. Metode pengumpulan data dilakukan dengan field research melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan secara online memanfaatkan google form.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas & Uji Realibilitas

Uji validitas adalah salah satu cara untuk mengukur ketepatan dari setiap item pertanyaan yang digunakan dalam suatu riset. Riset ini menggunakan analisis faktor untuk proses uji validitas, yaitu dengan melihat hasil uji statistik yaitu Pearson Product Moment dengan menggunakan SPSS. Menurut Hair et al., (2019) nilai *factor loading* dalam EFA (*Exploratory Factor Analysis*) dapat ditentukan berdasarkan jumlah sampel dalam penelitian. Pada penelitian menggunakan sampel yang berjumlah 230 responden, apabila nilai *factor loading* $\geq 0,35$ maka item pertanyaan dinyatakan valid.

Uji reabilitas adalah salah satu cara untuk mengukur konsistensi dan keandalan setiap instrument riset yang terdapat pada setiap variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini mengacu pada pengambilan keputusan menurut Sekaran & Bougie (2017), apabila nilai Cronbach’s alpha $\geq 0,60$ *acceptable (construct reliable)*.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas & Realibilitas

<i>Variabel</i>	<i>Item</i>	<i>Factor Loading</i>	<i>Keputusan Validitas</i>	<i>Cronbach’s Alpha</i>	<i>Keputusan Realibilitas</i>
Job Characteristic	JC1	0,751	Valid	0,879	Reliabel
	JC2	0,726	Valid		
	JC3	0,749	Valid		
	JC4	0,521	Valid		
	JC5	0,801	Valid		
	JC6	0,765	Valid		
	JC7	0,820	Valid		
	JC8	0,776	Valid		
	JC9	0,554	Valid		
	JC10	0,506	Valid		
Leader Member Exchange	LMX1	0,739	Valid	0,931	Reliabel
	LMX2	0,765	Valid		
	LMX3	0,813	Valid		
	LMX4	0,778	Valid		
	LMX5	0,776	Valid		
	LMX6	0,724	Valid		
	LMX7	0,749	Valid		
	LMX8	0,763	Valid		
	LMX9	0,780	Valid		
	LMX10	0,807	Valid		
Job	JE1	0,687	Valid	0,880	Reliabel

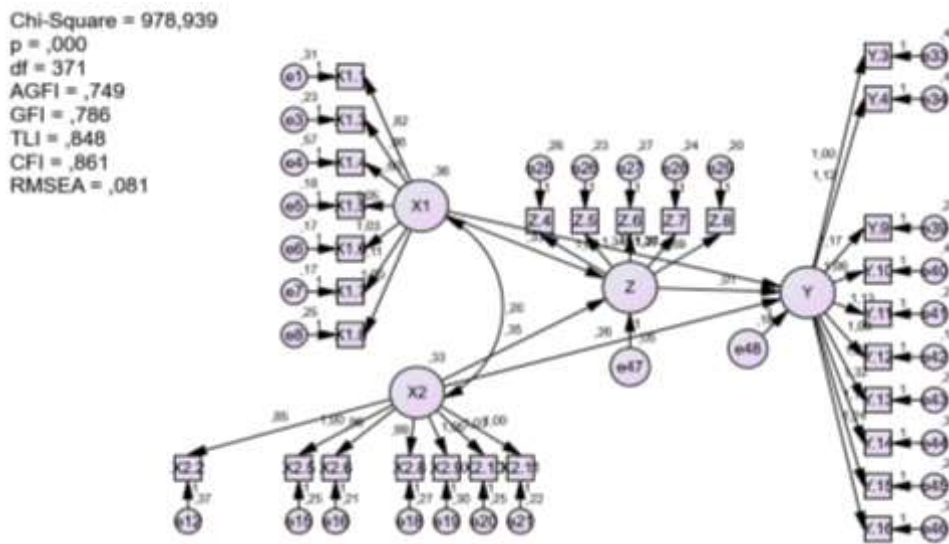
<i>Variabel</i>	<i>Item</i>	<i>Factor Loading</i>	<i>Keputusan Validitas</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Keputusan Realibilitas</i>
<i>Embeddedness</i>	JE2	0,702	Valid	0,936	Reliabel
	JE3	0,709	Valid		
	JE4	0,814	Valid		
	JE5	0,773	Valid		
	JE6	0,708	Valid		
	JE7	0,842	Valid		
	JE8	0,724	Valid		
	JE9	0,471	Valid		
	<i>Job Satisfaction</i>	JS1	0,539		
JS2		0,660	Valid		
JS3		0,709	Valid		
JS4		0,668	Valid		
JS5		0,731	Valid		
JS6		0,781	Valid		
JS7		0,737	Valid		
JS8		0,775	Valid		
JS9		0,695	Valid		
JS10		0,741	Valid		
JS11		0,758	Valid		
JS12		0,763	Valid		
JS13		0,709	Valid		
JS14		0,777	Valid		
JS15		0,745	Valid		
JS16		0,680	Valid		

Uji Goodness of Fit (GoF)

Setelah melakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap alat ukur, maka bisa melakukan uji hipotesis. Namun sebelum dilakukan uji hipotesis maka terlebih dahulu melakukan uji model dengan menggunakan Goodnes of Fit (GoF). Menurut Ferdinand (2014), keseluruhan parameter GoF pada SEM-AMOS dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 2
Hasil Uji Goodness of Fit (GoF)

<i>Goodness of Fit</i>	<i>Cut-Off Value</i>	<i>Nilai Aktual</i>	<i>Keterangan</i>
Chi-square	Semakin Kecil Lebih Baik	978,94	<i>Poor Fit</i>
CMIN/DF	< 3,0	2,64	<i>Good Fit</i>
p(probabilitas)	> 0,05	0,00	<i>Poor Fit</i>
RMSEA	< 0,08	0,08	<i>Good Fit</i>
GFI	> 0,9	0,79	<i>Poor Fit</i>
TLI	> 0,9	0,85	<i>Marginal Fit</i>
AGFI	> 0,9	0,75	<i>Poor Fit</i>
CFI	> 0,9	0,86	<i>Marginal Fit</i>



Gambar 3. Hasil Uji Goodness of Fit SEM-AMOS

Model penelitian dapat dinyatakan layak atau *goodness of fit* ketika ditunjukkan salah satu kriteria *goodness of fit* terpenuhi (Santoso, 2021). Berdasarkan hasil pengujian kelayakan model diatas dengan pendekatan *Absolute Fit Measures*, *Incremental Fit Measures*, dan *Parsimonious Fit Measures* menyimpulkan *Goodness of Fit*. Oleh karena itu, uji model layak untuk dilanjutkan ke pengujian berikutnya yaitu pengujian hipotesis.

Uji Hipotesis

Pada pengujian hipotesa metode SEM dengan menggunakan *Standardized Regression Weight*. Adapun hasil pengambilan keputusan uji hipotesis mengacu kepada Ghozali (2018) dimana jika p-value < 0,05 maka hipotesis dapat diterima (terdukung) Jika p-value > 0,05 maka hipotesis ditolak (tidak terdukung)

Tabel 3
Hasil Uji Hipotesis

H	Pengaruh	Estimate	p-value	Kesimpulan
H1	Pengaruh <i>Job Characteristic</i> Terhadap <i>Job Embeddedness</i>	0,325	0,000	Terdukung
H2	Pengaruh <i>Leader Member Exchange</i> Terhadap <i>Job Embeddedness</i>	0,346	0,000	Terdukung
H3	Pengaruh <i>Job Embeddedness</i> Terhadap <i>Job Satisfaction</i>	0,013	0,941	Tidak Terdukung
H4	Pengaruh <i>Job Characteristic</i> Terhadap <i>Job Satisfaction</i>	0,176	0,048	Terdukung
H5	Pengaruh <i>Leader Member Exchange</i> Terhadap <i>Job Satisfaction</i>	0,256	0,008	Terdukung
H6	Pengaruh <i>Job Characteristic</i> Terhadap <i>Job Satisfaction</i> yang dimediasi oleh <i>Job Embeddedness</i>	0,073	0,941	Tidak Terdukung
H7	Pengaruh <i>Leader Member Exchange</i> Terhadap <i>Job Satisfaction</i> yang dimediasi oleh <i>Job Embeddedness</i>	0,073	0,941	Tidak Terdukung

H1: Pengaruh *Job Characteristic* Terhadap *Job Embeddedness*

Pada hipotesis 1 (H1) terlihat bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,325 dengan *p-value* 0,00 ($<0,05$). Hal ini menandakan bahwa terjadi pengaruh signifikan antara *job characteristic* dengan *job embeddedness*. Maka kesimpulannya ialah hipotesis 1 ini terdukung.

H2: Pengaruh *Leader Member Exchange* Terhadap *Job Embeddedness*

Pada hipotesis 2 (H2) terlihat bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,346 dengan *p-value* 0,00 ($<0,05$). Hal ini menandakan bahwa terjadi pengaruh signifikan antara *leader member exchange* dengan *job embeddedness*. Maka kesimpulannya ialah hipotesis 2 terdukung.

H3: Pengaruh *Job Embeddedness* Terhadap *Job Satisfaction*

Pada hipotesis 3 (H3) terlihat bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,013 dengan *p-value* 0,941 ($>0,05$). Hal ini menandakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara *job embeddedness* dengan *job satisfaction*. Maka kesimpulannya ialah hipotesis 3 tidak terdukung.

H4: Pengaruh *Job Characteristic* Terhadap *Job Satisfaction*

Pada hipotesis 4 (H4) terlihat bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,176 dengan *p-value* 0,048 ($>0,05$). Hal ini menandakan bahwa terjadi pengaruh signifikan antara *job characteristic* dengan *job satisfaction*. Maka kesimpulannya ialah hipotesis 4 terdukung.

H5: Pengaruh *Leader Member Exchange* Terhadap *Job Satisfaction*

Pada hipotesis 5 (H5) terlihat bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,256 dengan *p-value* 0,008 ($<0,05$). Hal ini menandakan bahwa terjadi pengaruh signifikan antara *leader member exchange* dengan *job satisfaction*. Maka kesimpulannya ialah hipotesis 4 terdukung.

H6: Pengaruh *Job Characteristic* Terhadap *Job Satisfaction* Melalui *Job Embeddedness*

Pada hipotesis 6 (H6) terlihat bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,073 dan *p-value* 0,941 ($<0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa *job embeddedness* tidak mampu memediasi pengaruh variabel *job characteristic* dan *job satisfaction* secara signifikan. Maka kesimpulannya ialah hipotesis 6 tidak terdukung.

H7: Pengaruh *Leader Member Exchange* Terhadap *Job Satisfaction* Melalui *Job Embeddedness*

Pada hipotesis 7 (H7) terlihat bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,073 dan *p-value* 0,941 ($<0,05$). Hal ini juga menunjukkan bahwa *job embeddedness* tidak mampu memediasi pengaruh antara *leader member exchange* dan *job satisfaction* secara signifikan. Maka kesimpulannya ialah hipotesis 7 tidak terdukung.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang dilakukan menggunakan AMOS terhadap empat (4) variabel yang diteliti mengenai pengaruh *job characteristic*, *leader member exchange* terhadap *job satisfaction* melalui *job embeddedness* sebagai

variabel mediasi, hasil penelitian ditemukan bahwa adanya pengaruh signifikan antara job characteristic dan leader member exchange terhadap job embeddedness dan juga terhadap job satisfaction.

Hasil penelitian selanjutnya menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan antara job embeddedness dengan job satisfaction. Lalu hasil pengujian mediasi menunjukkan, job embeddedness tidak mampu memediasi variabel job characteristic dan leader member exchange terhadap job satisfaction secara signifikan.

BIBLIOGRAFI

- Aruldoss, A., Berube Kowalski, K., Travis, M.L. and Parayitam, S. (2022). The relationship between work–life balance and job satisfaction: moderating role of training and development and work environment. *Journal of Advances in Management Research*. 19(2), pp. 240-71. <https://doi.org/10.1108/JAMR-01-2021-0002>
- Brahmana, Sunardi Sembiring., Padmakusumah, Rizal Ramdan., Zulganef., Nilasari, Irma., and Handayani, Rini. (2021). Does Job Characteristics Predicted Employee Job Satisfaction?. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*. 12(8).
- Dequies A. Lanier. (2021). “Exploring Academic Leadership in Higher Education Through The Lens of Leader-to-Member Exchange (LMX) Theory”. Doctoral dissertation. Nova Southeastern University. Retrieved from NSUWorks, Abraham S. Fischler College of Education. (319) https://nsuworks.nova.edu/fse_etd/319
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J.F., Risher, J.J., Sarstedt, M. and Ringle, C.M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*. 31(1), pp. 2-24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Kaya, Metin., and Demirer, Halil. (2021). Job Characteristics Causal Effects On Individual Job Performance Perceptions And Mediating Role Of Job Satisfaction. *Eurasian Journal Of Business And Economics*. 14(28), 57-86. <https://doi.org/10.17015/Ejbe.2021.028.04>
- Prasetyo, catur., Verawati, Lora Januarita., and Murti, Tri Ratna. (2021). The Effect of Job Satisfaction, Leader Member Exchange to Change Commitment with Work Motivation as Mediator. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*. 8(1). <http://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v8i1.2385>
- Rai, A. and Maheshwari, S. (2021). Exploring the mediating role of work engagement between the linkages of job characteristics with organizational engagement and job satisfaction. *Management Research Review*. 44(1), pp. 133-157. <https://doi.org/10.1108/MRR-10-2019-0442>
- Saud, T. R. (2020). The Effect of Job Characteristics on Organizational Commitment: The Role of Growth Need Strength in Nepali IT Companies. *Journal of Business and Management Research*. 3(1-2), 39–56. <https://doi.org/10.3126/jbmr.v3i1.31973>
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian, Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua*. Jakarta: Salemba Empat.

- Setyowati, ade and Nurhayati, Mafizatun. (2019). The Effect Of Workload And Job Characteristics On Employee Performance Through Work-School Conflict As Mediation Variable. *Dinasti Publisher*. 1(1). <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v1i1.119>
- Stewart, J.L. and Wiener, K.K.K. (2021). Does supervisor gender moderate the mediation of job embeddedness between LMX and job satisfaction?. *Gender in Management*. 36(4), pp. 536-552. <https://doi.org/10.1108/GM-07-2019-0137>
- Sugianto, Hermanto, Bambang., Abdul Muhyi, Herwan., and Purnomo, Margo. (2018). The Effect Of Job Characteristics On Job Satisfaction And Its Impact On Employee Performance. *Advances in Social Sciences Research Journal*. 5(9). DOI:10.14738/assrj.59.5172
- Suharnomo, Suharnomo and Kartika, Dian. (2018). Leader-member exchange, job satisfaction, employee engagement, and employee performance. *Diponegoro International Journal of Business*. 1(121). DOI:10.14710/dijb.1.2.2018.121-128
- Sulistyo, Adhe and Suhartini, Suhartini. (2019). The Role of Work Engagement in Moderating the Impact of Job Characteristics, Perceived Organizational Support, and Self-Efficacy on Job Satisfaction. *Integrated Journal of Business and Economics*. 3(15-31). DOI:10.33019/ijbe.v3i1.112
- Tufaila, Nia and Santoso, Yuniawan Heru. (2021). Peran Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Jaringan PT. PLN (Persero) UP3 Bojonegoro. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Improvement*. 1(1). <http://dx.doi.org/10.30651/imp.v1i1.9538>

Copyright holder:

Yusuf Dewantoro, Lucy Warsindah (2022)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

