

ABSTRACT

Role Of Exchange Leader Members In Increasing Employee Performance Post Covid-19

Indah Rahayu¹, Ida Wahyuningsih²

Background: *The Covid-19 Virus Disease has spread and spread to all regions in Indonesia. With the widespread spread of the Covid-19 virus having an impact on the quality of the human resources in a company, the human resources in a company play an important role in sustainability, a company in carrying out its duties. Leadership is an important element in a company, without leadership from a leader, a company will experience setbacks. Leadership is an important element in a company, without leadership from a leader, a company will experience setbacks. leader member exchange is an improvement in the relationship between leaders and employees who are able to improve performance between the two with the existence of a leader member exchange this has a positive impact on making employees more voluntary about their work and feel more comfortable when working with their leaders.*

Purpose: *The purpose of this study is to improve employee performance besides leader member exchange, perceived organizational support (POS) and Job Satisfaction as moderating variables*

Methods: *The research method used is a quantitative method*

Results: *Results: The results of the study found constructs in employee performance efforts, namely perceived organizational support (POS) and job satisfaction*

Conclusion: *Leadership is an important element in a company, without leadership from a leader, a company will experience setbacks. Every leader basically has a different behavior in leading. Leadership carried out by a leader in influencing the behavior of others in accordance with the wishes that are influenced by the nature of the leader himself*

Suggestion: *For the future agenda we plan to validate the measurement of both concepts and test the proposed model with qualitative methods.*

Keywords: *leader member exchange, perceived organizational support, job satisfaction, employee performance*

Authors

- 1) Dosen Universitas An Nuur
Indahhrahayu4@gmail.com
- 2) Mahasiswa Universitas An Nuur
Idawahyuningsih715@gmail.com

doi: -

Correspondence to:

Name: Indah Rahayu
Institusi: Universitas An Nuur
Address: Jl. Gajahmada No.7 Purwodadi,
Grobogan, Jawa Tengah
Email: indahhrahayu@gmail.com
Phone: 0895088784377

Published Online on October 20, 2022

This online publication has been corrected

PENDAHULUAN

Permasalahan yang muncul adalah adanya variasi definisi dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menjadi tantangan bagi para peneliti untuk mendefinisikan kembali factor factor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Adanya Virus Covid-19 memberikan dampak yang besar dan krusial bagi setiap sektor ekonomi terutama pada perusahaan. Dengan meluasnya penyebaran virus Covid-19 memberikan dampak terhadap kualitas dari sumber daya manusia yang ada pada suatu perusahaan, sumber daya manusia yang ada pada suatu perusahaan merupakan peranan penting dalam keberlangsungan suatu perusahaan dalam menjalankan tugasnya. Proses manajemen SDM merupakan penentu berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Jika didalam perusahaan proses manajemen SDM berjalan dengan baik maka perusahaan akan dengan mudah menjalankan kerjanya dan mencapai tujuan suatu perusahaan. Dengan adanya pandemic covid'19 banyak faktor yang menjadikan penurunan kinerja seperti *pembatasan sosial berskala besar (PSBB)* dan semua aktivitas dilakukan dirumah *work from home (WFH)* yang menyebabkan segala aktivitas diluar lingkungan dihentikan

sehingga berdampak terhadap beberapa perusahaan dan unit bisnis lainya.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan (employee perormance) selain *leader member exchange* adalah *perceived organizational support (POS)* dan *Job Satisfaction* bisa juga kenaikan gaji karyawan. *Leader-member exchange* merupakan hubungan yang terjalin antara atasan dan bawahan yang saling mempengaruhi untuk meningkatkan kinerja keduanya dari waktu ke waktu, dalam diri mereka akan timbul rasa diterima dalam organisasi, dengan begitu mereka nantinya akan bekerja dengan sepenuh hati demi mencapai tujuan organisasi (Luthans, 2008). Tingkat kepuasan karyawan dengan pekerjaan yang dijalankan juga salah satu kunci dari keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. Hal tersebut penting untuk memahami bagaimana karyawan dapat tetap puas dalam perusahaan atau organisasi untuk mencapai hasil yang lebih baik. *Job satisfaction* atau kepuasan kerja ialah perasaan menyenangkan yang dimiliki karyawan dalam pekerjaannya dilihat dari hasil akhir dari penilaian karakteristiknya (Robbins dan Judge 2008).

Sejauh ini, belum banyak penelitian yang mengkaji tentang factor factor pendukung meningkatkan kinerja

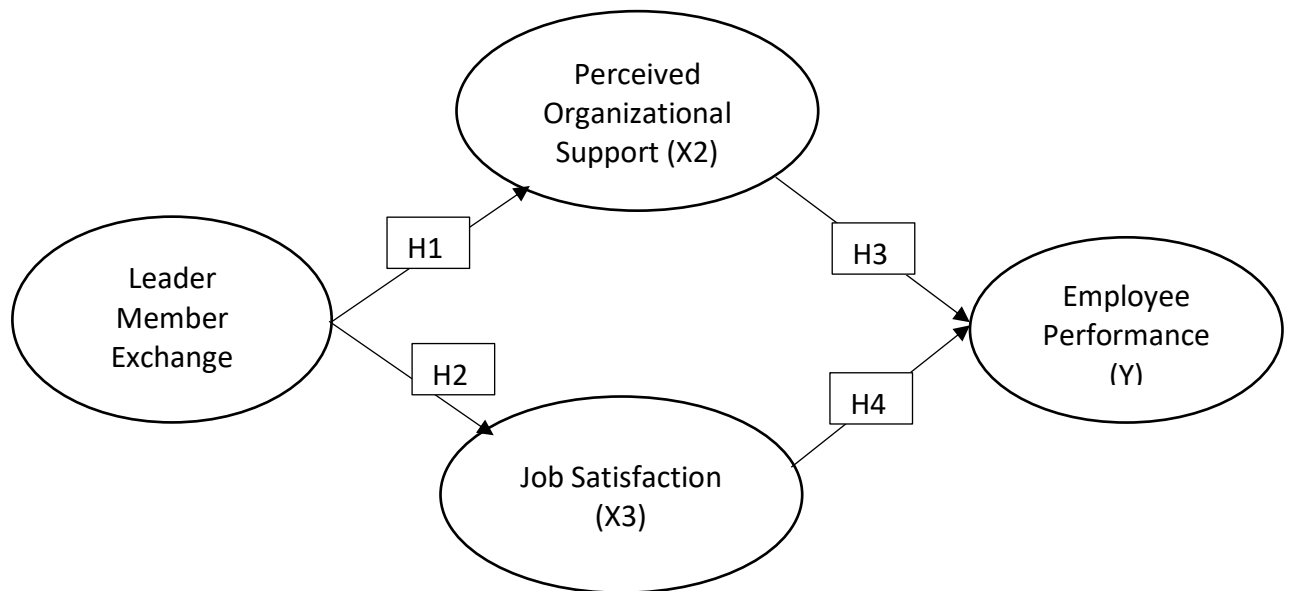
karyawan. Penelitian ini mengusulkan dua konsep *perceived organizational support* (POS) dan *job satisfaction*.

METODOLOGI

Penelitian penelitian *explanatori* dengan pendekatan kuantitatif untuk menguji suatu hipotesis guna memperkuat atau bahkan menolak hipotesis dari hasil penelitian Studi pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner atau angket. Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan seorang analis mempelajari sikap-sikap, keyakinan,

perilaku, dan karakteristik beberapa orang yang utama di dalam suatu organisasi yang dapat terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau melalui sistem yang sudah ada.

Berdasarkan Gambar 1. Semakin tinggi tingkat ledaer member exchange suatu perusahaan maka semakin tinggi pula *employee performance*. Selain dengan peran leader member exchange (LMX) peran variabel *perceived organizational support* (POS) dan *job satisfaction* dapat meningkatkan kinerja karyawan..



HASIL

Pengukuran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

No	VARIABEL	INDIKATOR	SUMBER
1	<i>Leader Member Exchange (LMX) adalah hubungan kerja sama antara pemimpin dan karyawan yang bersifat saling menghagai, adanya saling percaya dan memiliki kewajiban akan berkembang menjadi suatu hubungan kerja antara atasan dengan bawahan.</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Respect 2. Trust 3. Obligation 	(Wibowo, 2013)
2	<i>Perceived Organizational Support (POS) adalah persepsi individu atau karyawan tentang bagaimana perusahaan atau organisasi memberikan dukungan terhadap fasilitas berupa support dan kepedulian terhadap kontribusi dan kesejahteraan karyawan</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Organisasi peduli dengan pendapat karyawan. - Organisasi peduli dengan kesejahteraan karyawan - Organisasi memperhatikan tujuan dan nilai karyawan - Organisasi bersedia membantu karyawan ketika memiliki masalah. - Organisasi akan memaafkan kesalahan yang saya lakukan dalam pekerjaan 	(Chiang et al ,2012)
3	<i>Job Satisfaction adalah ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun perasaan suka terhadap pekerjaan yang ditekuninya</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Tunjangan 3. Supervisi 4. Penghargaan 5. Peraturan kerja 6. Rekan kerja 7. Pekerjaan itu sendiri 	(Spector, 2013)
4	<i>Employee Performance adalah hasil yang dicapai</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 	(Bangun,2012)

	oleh karyawan dalam pekerjaannya dengan berdasarkan kualitas, kuantitas, tanggung jawab, ketepatan waktu dan kemampuan bekerja sama	3. Tanggung Jawab 4. Ketepatan waktu 5. Kemampuan bekerja sama	
--	---	--	--

PEMBAHASAN

Kepemimpinan merupakan unsur penting dalam perusahaan, tanpa adanya kepemimpinan dari seorang pemimpin maka suatu perusahaan tersebut akan mengalami kemunduran. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin. Kepemimpinan yang dijalankan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain sesuai dengan keinginan yang dipengaruhi oleh sifat pemimpin itu sendiri. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perlu memperhatikan *leader member exchange*. *leader member exchange* merupakan peningkatan hubungan antara pemimpin dengan karyawannya yang mampu meningkatkan kinerja diantara keduanya dengan adanya *leader member exchange* ini memberi dampak positif untuk membuat karyawan lebih sukarela terhadap pekerjaan mereka dan lebih

merasa nyaman ketika bekerja bersama pemimpinnya. Menurut (Asrori, 2016) peran *leader member exchange* merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Tingginya perhatian atasan terhadap pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan akan membuat karyawan merasa di hargai sehingga menstimulus kinerjanya.

KESIMPULAN

Adanya Virus Covid-19 memberikan dampak yang besar dan krusial bagi setiap sektor ekonomi terutama pada perusahaan. Dengan meluasnya penyebaran virus Covid-19 memberikan dampak terhadap kualitas dari sumber daya manusia yang ada pada suatu perusahaan, sumber daya manusia yang ada pada suatu perusahaan merupakan peranan penting dalam keberlangsungan suatu perusahaan dalam menjalankan

tugasnya Kepemimpinan merupakan unsur penting dalam perusahaan, tanpa adanya kepemimpinan dari seorang pemimpin maka suatu perusahaan tersebut akan mengalami kemunduran. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin. Kepemimpinan yang dijalankan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain sesuai dengan keinginan yang dipengaruhi oleh sifat pemimpin itu sendiri

SARAN

Kedua konsep yang dibangun dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu Variabel yang dianggap dapat meningkatkan kinerja karyawan (*employee perormance*) selain *leader member exchange* adalah *perceived organizational support* (POS) dan *Job Satisfaction* sebagai variabel moderating. ya atau bisa juga kenaikan gaji karyawan. kami berencana untuk memvalidasi pengukuran kedua konsep tersebut dan menguji model yang diusulkan dengan metode kualitatif.

DAFTAR PUSTAKA

Afzali, Ahmad & Motahari, Amir & Hatami, Loghman. (2014). *Investigating The Influence Of*

Perceived Organizational Support, Psychological Empowerment And Organizational Learning On Job Performance: An Empirical Investigation. Tehnicki Vjesnik. 21. 623-629.

Anggraeni, Ade & Dwiatmadja, Christantius & Yuniawan, Ahyar. (2017). *The Role Of Psychological Contract On Employee Commitment And Organisational Citizenship Behaviour: A Study Of Indonesian Young Entrepreneurs In Management Action.* SA Journal Of Industrial Psychology. 43. 10.4102/Sajip.V43i0.1409.

Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung

Arshadi, Nasrin & Damiri, Hojat. 2013. *The Relationship Of Job Stress With Turnover Intention And Job Performance: Moderating Role Of OBSE.* Procedia - Social And Behavioral Sciences. 84. 706-710. 10.1016/J.Sbspro.2013.06.631.

Bambang Somantri Dan Anisya Salmah Aga. 2018. *Pengaruh Motivation dan Job Satisfaction terhadap Employee Performance koperasi Simpan Pinjam Sejahtera Bersama (Ksp-Sb) Di Kota*

- Sukabumi. CAKRAWALA – Repositoriimwi | Volume 1, Nomor 1, April 2018p-ISSN: 2620-8490; E-ISSN: 2620-8814
- Bangun, W. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga
- Bauer, Talya & Erdogan, Berrin. 2015. Oxford Handbook Of Leader-Member Exchange. 10.1093/Oxfordhb/9780199326174.013.2.
- Cao, L., Hirschi, A., & Deller, J. 2014. Perceived Organizational Support And Intention To Stay In Host Countries Among Self-Initiated Expatriates: The Role Of Career Satisfaction And Networks. The International Journal Of Human Resource Management, 25, 2013-2032. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.870290>
- Chiang, Chun-Fang, Tsung-ShengHsieh. 2012. “The Impacts Of Perceived Organizational Support And Psychological Empowerment On Job Performance : The Mediating Effects Of Organizational Citizenship Behavior”. International Journal of Hospitality Management. (31) : pp 180-190
- Dessler, G. 2009. Human Resource Management Tenth Edition. Jakarta: PT. INDEKSDOI: https://doi.org/10.24843/EJMU_NUD.2020.V09.I02.P11
- Eisenberger, Robert & Stinglhamber, Florence & Vandenberghe, Christian & Sucharski, Ivan & Rhoades, Linda. 2002. Perceived Supervisor Support: Contributions To Perceived Organizational Support And Employee Retention. The Journal Of Applied Psychology. 87. 565-73. 10.1037//0021-9010.87.3.565.
- Erdogan, Berrin & Bauer, Talya. 2015. Leader-Member Exchange Theory. International Encyclopedia Of The Social & Behavioral Sciences. 10.1016/B978-0-08-097086-8.22010-2.
- Fahrizal UTAMA, I Wayan Mudiarta. 2017. Turnover PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN TURNOVER INTENTION KARYAWAN HOTEL KAJANE MUA UBUD. E-Jurnal Manajemen, [S.L.], V. 6, N. 10, P. 5405 - 5431, Oct. 2017. ISSN 2302-8912. Available At:

- <https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/view/31995>
- Fonataba, Deddy'Aw, And Nony K. Marchyta. "Pengaruh Job Satisfaction Terhadap Employee Performance Melalui Work Motivation Pada PT Wellgan Gemilang Group." *Agora*, Vol. 9, No. 2, 2021.
- Fred Luthans, 2006, *Perilaku Organisasi*, Alih Bahasa V. A Yuwono, Penerbit. Andi, Yogyakarta.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. 2010. *Multivariate Data Analysis*. Harlow: Pearson.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Herlambang. 2017. Pengaruh Leader Member Exchange Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada PT. Ponsel Jobs Indonesia First Media Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 5 Nomor 1 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*, 2017
- Inuwa, M., & Muhammad, A. 2016. Impact Of Job Satisfaction On Non-Academic Performance Of Bauchi State University Gadau Staff: Moderating Effects Of Physical Work Environment. *IUARD International Journal Of Economics And Business Management*, 2, 60-77.
- Jackson, J. H., & Mathis, R. L. 2006. *Human Resource Management (10th Ed.)*. J Interface Jakarta: Salemba Empat.
- Justina, Susetyo Dan Kananlua. 2019. Pengaruh Leader-Member Exchange Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Peran Variabel Mediasi Work Engagement Pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Area Bengkulu. *Management Insight Vol. 14 No.1 : 51 – 62 Tahun 2019*
- Kambu, A. 2012. Pengaruh Leader-Member Exchange, Persepsi Dukungan Organisasional, Budaya Etnis Papua Dan Organizational Citizenship Behavior, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekda Provinsi Papua. *Jurnal Aplikasi Manajemen* 10 (2), 262-27
- Robbins, Stephen P. & Lunenburg, F. C. 2010. The Decision Making Process. *National Forum Of Educational Administration And Supervision Journal Volume 27, Number 4*, 1-11
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Terjemahan

- Yuwono, Dkk. Yogyakarta :ANDI
- Maharani, Vivin, Et. Al. 2013. Organizational Citizenship Behavior Role In Mediating The Effect Of Transformational Leadership, Job Satisfaction On Employee Performance: Studies In PT Bank Syariah Mandiri Malang East Java. *International Journal Of Business And Management*; Vol. 8, No. 17;2013.
- Malayu S.P Hasibuan, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Bumi Aksara .
- Mahmut, O., O. Demirtas., dan T. Kurt. 2015. The Effect of Leader-Member Exchange (LMX) on Turnover Intentions and Organizational Citizenshi Behavior The Mediating Role o Meaningful Work. *International Journal of Management and Innovation*, 5(6), 710-719
- Nurhaidah & Musa . 2015. DAMPAK PENGARUH GLOBALISASI BAGI KEHIDUPAN BANGSA INDONESIA. ISSN 2337-9227 (Print) | 2715-6664 (Online) Organized By Universitas Syiah Kuala Published By Jurusan Pendidikan Guru Sekolah Dasar
- Pusparini, Dkk. 2014. Pengaruh Commitment Organizational Dan (POS) Terhadap Kinerja Karyawan Melalui (OCB) Pada PT. Nasmoco Kaligawe. *Jurnal Riset Manajemen & Akuntansi*. Vol. 4
- Putiri Bhuana Katili Dan Adriana Wulan Siti Hutami. 2017. Analisis Pengaruh Employee Competence, Job Satisfaction, Dan Employee Engagement Terhadap Employee Performance. *Jurnal Industrial Servicess*. Vol.3, No 1
- Rahi, Samar. 2017. Research Design And Methods: A Systematic Review Of Research Paradigms, Sampling Issues And Instruments Development. *Internasional Journal Of Economics & Management Sciences*. 6. 10.4172/21626359.1000403.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2007. *Organizational Behavior* (12th Ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Robbins, S.P. And Judge, T.A. 2011. *Organizational Behavior* (Perilaku Organisasi). Salemba Empat
- Rosalina Dan Dewi. 2020. Leader Member Exchange, Pemberdayaan Karyawan Dan Kompensasi Finansial

- Berpengaruh Terhadap Kepuasan 1,2 Kerja Pt. Central Hero Manunggal. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 9, No. 2, 2020 : 617-636
ISSN : 2302-8912
- Sa'Adah Dan Rijanti. 2022. Knowledge Sharing, Leader-Member Exchange (LMX) On Organizational Citizenship Behavior And Employee Performance : An Empirical Study On Public Health Center Of Pati 1, Pati 2 And Trangkil In Central Java. *SERAMBI: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis Islam*, Vol 3, No. 3, 2021, 165 – 178, Eissn 2685-9904
- Sandy J. Wayne, Lynn M. Shore And Robert C. Liden. 1997. Perceived Organizational Support And Leader-Member Exchange: A Social Exchange Perspective. *The Academy Of Management Journal* Vol. 40, No. 1 (Feb., 1997), Pp. 82-111 (30 Pages)
Published By: Academy Of Management
<https://doi.org/10.2307/257021>
<https://www.jstor.org/stable/257021>
- Simanjuntak, P.J. 2011. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Lembaga Penerbit. Univ. Indonesia, Jakarta.
- Siswanto, 2015, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Edisi. 2, Jakarta, Bumi Aksara
- Spector, P. E. (2000). *Industrial And Organizational Psychology: Research And Practice*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Susanto. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaca. *Agora Home* > Vol 7, No 1 (2019)
- Susmiati, Ketut Sudarma. 2015. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Dukungan Organisasi Persepsian Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening". *Management Analysis Journal*. Vol . 4 (1) : Hal. 79- 87.
- Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi Ke-12*, Jakarta: Salemba Empat.
- Tricahyadinata Dan Sampeliling. 2016. Pengaruh Leader Member Exchange Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Teladan Prima Group Kota Samarinda **FORUM**

EKONOMI,20

[Http://Journal.Feb.Unmul.Ac.Id/Index.php/FORUM EKONOMI](http://Journal.Feb.Unmul.Ac.Id/Index.php/FORUM EKONOMI)

Wibowo., 2013. Budaya Organisasi : Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang. Cetakan Ketiga. Jakarta : Pt. Raja Grafindo Persada

Zulfa. 2020. Pengaruh Leader Member Exchange (Lmx) Terhadap

Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt.Berlian Jasa Terminal Indonesia. Jurnalilmu Manajemen Volume 9 Nomor 1–Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya