



Pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* melalui *Job Embeddedness* sebagai Variabel Intervening pada Karyawan UD. Kian Maju Medan

INFO PENULIS

Elyzabeth Wijaya
Institut Bisnis Informasi Teknologi Dan
Bisnis
elyzabeth@itnb.ac.id

INFO ARTIKEL

ISSN: 2808-1307
Vol. 4, No. 1, April 2024
<http://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajsh>

© 2024 Arden Jaya Publisher All rights reserved

Saran Penulisan Referensi:

Wijaya, E. (2024). Pengaruh Leader Member Exchange terhadap Organizational Citizenship Behaviour melalui Job Embeddedness sebagai Variabel Intervening pada Karyawan UD. Kian Maju Medan. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 4 (1), 192-200.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh leader member exchange terhadap organizational citizenship behaviour melalui job embeddedness sebagai variabel intervening pada karyawan UD. Kian Maju Medan. Jenis penelitian ini merupakan jenis asosiatif dan kuantitatif. Metode ini disebut dengan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UD. Kian Maju Medan dengan jumlah 75 karyawan. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh, dimana 75 karyawan tersebut dijadikan target sampel penelitian. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data SEM PLS (Structural Equational Modelling) bertujuan melakukan analisis jalur (path). Hasil penelitian menunjukkan secara langsung pengaruh LMX terhadap job embeddedness mempunyai koefisien jalur sebesar 0.789. secara langsung pengaruh LMX terhadap OCB mempunyai koefisien jalur sebesar 0.554. Secara langsung pengaruh job embeddedness terhadap OCB mempunyai koefisien jalur sebesar 0,746. Secara tidak langsung pengaruh LMX terhadap OCB melalui job embeddedness mempunyai koefisien jalur sebesar 0,588. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara LMX terhadap OCB melalui Job Embeddedness.

Kata Kunci : Leader Member Exchange, Organizational Citizenship Behaviour, Job Embeddedness

Abstract

The objective of this study is to examine the impact of leader-member exchange on organizational citizenship behavior among workers at UD, with job embeddedness serving as a mediating variable. Medan is becoming more and more advanced. This research is characterized by its associative nature and reliance on quantitative data. The term "quantitative method" is used to describe this approach since it involves collecting research data in numerical form and analyzing it using statistical techniques. This research encompassed all workers of UD. Kian Maju Medan employs a total of 75 individuals. This study utilized a saturation sampling technique, with a target research sample of 75 personnel. This study employs Structural Equation Modeling (SEM) with Partial Least Squares (PLS) data analysis approaches to perform route analysis. The research findings indicate that LMX exhibits a route coefficient of 0.789, which directly impacts job embeddedness. The route coefficient between LMX and OCB is 0.554, indicating a direct influence. The relationship between work embeddedness and OCB is directly influenced, with a path coefficient of 0.746. The route coefficient of 0.588 indicates that LMX's effect on OCB through job embeddedness is indirect. The impact of LMX on OCB through job embeddedness is statistically significant, as indicated by a p-value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Leader Member Exchange, Organizational Citizenship Behaviour, Job Embeddedness

A. Pendahuluan

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tidak dapat dilepaskan dari peran karyawannya (Pebri, 2020). Karyawan dalam suatu perusahaan bukan semata-mata obyek dalam pencapaian tujuan saja tetapi lebih dari itu, karyawan sekaligus menjadi obyek pelaku (I. L. Nasib, 2021). Tanpa karyawan, perusahaan dan organisasi tidak dapat mewujudkan semua rencana yang telah dibuatnya, karena di tangan karyawanlah semua itu akan dapat berkembang (Hou, 2022). Bila seorang karyawan dalam melakukan segala sesuatu, tidak selalu digerakkan oleh hal-hal yang menguntungkan bagi dirinya, namun dikarenakan karyawan tersebut akan mempunyai perasaan puas jika dapat membantu atau mengerjakan sesuatu yang lebih perannya, maka kondisi tersebut bisa disebut sebagai perilaku kewarganegaraan organisasi atau juga disebut *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Hermanto, 2022).

OCB merupakan perilaku positif orang-orang yang ada dalam organisasi. Perilaku ini terekspresikan dalam bentuk kesediaan secara sadar dan sukarela untuk bekerja, memberikan kontribusi pada organisasi lebih dari pada apa yang dituntut secara formal oleh organisasi. OCB merupakan ekspresi kecintaan, loyalitas, dan rasa memiliki yang tinggi dari anggota organisasi (Qomariah, 2023). Jika dalam sebuah organisasi terdapat orang-orang yang memiliki OCB tinggi, maka dapat diharapkan organisasi tersebut akan mampu menghadapi tantangan yang muncul dari perubahan lingkungan, baik internal maupun eksternal (Estiningsih, 2019).

Motivasi karyawan untuk terlibat dalam OCB ditentukan oleh seberapa banyak karyawan ingin terlibat dalam perilaku dan berapa banyak karyawan merasa bahwa dia harus terlibat dalam beberapa perilaku (S. B. E. E. N. Y. L. Nasib, 2023). Karyawan mungkin ingin terlibat dalam suatu perilaku, demi karyawan, demi orang lain (baik pemimpin maupun rekan kerjanya, atau demi organisasi itu sendiri). Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi perilaku *organizational citizenship behaviour* karyawan salah satunya adalah *leader member exchange* dan *job embeddedness* yang akan dibahas lebih dalam pada penelitian ini (Rosalia, 2024). Studi menemukan bahwa karyawan merasa puas jika atasan bersifat ramah dan dapat memahami, memberikan pujian atas kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan dan menunjukkan suatu perhatian pada karyawan. Menurut (Kambu, 2012) menyatakan bahwa apabila interaksi atasan dan bawahan berkualitas tinggi maka seorang atasan akan berpandangan positif terhadap bawahannya sehingga bawahan akan merasakan bahwa atasan banyak memberikan dukungan dan motivasi.

Menurut (Rosalia, 2024) menyatakan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) atau perilaku ekstra peran merupakan perilaku dalam organisasi yang tidak secara langsung

mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah kontribusi pekerja “diatas dan lebih dari” *job* description formal, yang dilakukan secara sukarela, yang secara formal tidak diakui oleh sistem reward, dan memberi kontribusi pada keefektifan dan keefisienan fungsi organisasi (Rohayati, 2014). *Organizational Citizenship Behavior* merupakan suatu “dorongan” melampaui persyaratan pekerjaan formal dan sulit untuk menegakkan atau bahkan mendorong untuk memunculkan OCB tersebut karena hal tersebut timbul dari diri sendiri (Al-Zu’bi, 2011). Kemudian (Alamansyah, 2020) beropini bahwa perilaku citizenship atau ekstra kiprah ini diimplementasikan pada lima bentuk “konduite, yaitu Altruism (konduite membantu orang lain), *Conscientiousness* (ketelitian & kehati-hatian), *Sportsmanship* (konduite yg sportif), *Courtesy* (menjaga interaksi baik) dan *Civic virtue* (kebijaksanaan warga)

Unit usaha dari UD. Kian Maju Medan adalah bagian atau divisi dari usaha tersebut yang beroperasi atau berfokus pada suatu kegiatan atau produk tertentu. UD. Kian Maju Medan mungkin memiliki beberapa unit usaha yang berbeda, seperti unit usaha penjualan grosir, unit usaha distribusi barang, atau unit usaha produksi barang tertentu. Unit usaha dapat disesuaikan dengan kebutuhan bisnis dan pasar yang dilayani oleh UD. Kian Maju Medan. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan selama 30 hari kerja di UD Kian Maju Medan masih terdapat beberapa fenomena yang terkait masih rendahnya kesadaran dalam perilaku OCB pada masing-masing karyawannya dan ini harus ditingkatkan. Fenomena Altruism yang terjadi di UD Kian Maju Medan menyangkut masalah masih rendahnya kesadaran karyawan untuk saling membantu dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasannya. Fenomena civic virtue menggambarkan masih kurangnya kesadaran dari beberapa karyawan yang tidak mengikuti semua kegiatan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Fenomena conscientiousness yang masih rendah ditunjukkan dari kurangnya kesadaran untuk rela bekerja melebihi waktu yang telah ditetapkan organisasi, serta terdapat beberapa karyawan yang menggunakan waktu istirahat diluar jam yang telah ditentukan. Fenomena courtesy yaitu masalah ketidakpatuhan karyawan pada aturan yang telah dibuat oleh perusahaan. Maka dari itu Perilaku OCB sangat diperlukan dan dibutuhkan pada UD Kian Maju Medan.

Leader member exchange (LMX) merupakan factor kunci dalam mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *Leader member exchange* (LMX) mengungkapkan interaksi antara atasan & bawahan yg saling mensugesti satu sama lain. *Leader member exchange* (LMX) nir hanya melihat konduite atasan saja namun juga menekankan dalam kualitas interaksi antara atasan & bawahan. Selain menggunakan interaksi yg baik antara atasan & bawahan, dibutuhkan juga motivasi kerja yg terdapat dalam diri karyawan. Menurut (Harahap, 2017) model *leader member exchange* (LMX) didasarkan pada asumsi bahwa pemimpin mengembangkan hubungan satu persatu yang unik dengan masing-masing orang yang melapor kepadanya. Biasanya pemimpin cenderung memilih anggota kelompok orang dalam (in-group) karena mereka memiliki berbagai karakteristik kepribadian dan sikap yang mirip dengan pemimpin tersebut atau karena tingkat kompetensi yang lebih tinggi dari pada pengikut lainnya. Selanjutnya (Kharimah, 2019) mengungkapkan bahwa indikator yg dipakai buat mengukur LMX yaitu memiliki rasa saling percaya antara bawahan & atasan, menjalin interaksi yg akrab, saling menaruh dukungan, saling mendengarkan pendapat, bersedia melakukan pekerjaan melebihi uraian pekerjaan, mempunyai kerjasama yg baik & saling mengakui kemampuan yg dimiliki menghargai kinerja masing-masing.

Selain faktor LMX yang mempengaruhi OCB dalam penelitian ini juga akan membahas *job embeddedness* yang akan mempengaruhi OCB. *Job embeddedness* adalah keterikatan karyawan dengan pekerjaan dan organisasinya yang dipengaruhi oleh aspek-aspek dari dalam pekerjaan (*on the job*) dan luar pekerjaan (*off the job*). Menurut (Lutfi, 2017) berpendapat bahwa karyawan yang memiliki *job embeddedness* maka dalam pekerjaan karyawan tersebut akan merasa lebih melekat pada kolega, pekerjaan, dan organisasi serta mengekspresikan keterikatan tersebut dengan mempertahankan status keanggotaannya pada organisasi di tempat mereka bekerja., selain itu *job embeddedness* juga merupakan jaringan yang menjadikan individu untuk tetap berada dalam organisasi, di mana jaringan tersebut terbagi menjadi organisasi itu sendiri dan komunitas yang terdapat di dalamnya. Menurut (Astamarini, 2019) *Job embeddedness* adalah pandangan yang lebih komprehensif tentang hubungan antara atasan dan bawahan yang menangkap gabungan kekuatan untuk tidak meninggalkan pekerjaan mereka.

Jalinan hubungan

keterikatan yang kuat antara karyawan dengan perusahaannya, sehingga hal itu akan membuat karyawan untuk berpikir ulang jika akan meninggalkan perusahaan.

Selanjutnya (Mufidah, 2018) menyatakan bahwa konsep *Job Embeddedness*

menggambarkan bagaimana seorang karyawan terikat dengan pekerjaan serta organisasi di mana dia bekerja karena pengaruh aspek-aspek yang berasal dari dalam pekerjaan (*on-the-job*) maupun dari luar pekerjaan (*off-the-job*). (Kismono, 2011) berpendapat bahwa karyawan yang memiliki *Job Embeddedness* dalam pekerjaan mereka akan merasa lebih melekat pada kolega, pekerjaan dan organisasi serta dapat mengekspresikan keterikatan mereka dengan mempertahankan keanggotaan organisasi ditempat mereka bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Dheafrihinetri, 2015) menjelaskan bahwa terdapat 3 dimensi di dalam *job embeddedness*, yaitu *Fit* (Kecocokan) : *Fit* didefinisikan sebagai seorang karyawan yang dimana sudah mempunyai rasa kesesuaian atau kecocokan terhadap organisasi dan lingkungannya. *Links* (Hubungan) : Hubungan yang baik antara karyawan atau atasan saat berada di lingkungan pekerjaan akan menimbulkan rasa nyaman yang tinggi. *Sacrifice* (Pengorbanan) : *Sacrifice* dapat diartikan bahwa apa yang harus dikorbankan seorang karyawan apabila mereka ingin meninggalkan pekerjaan mereka.

Pada kenyataannya teori *job embeddedness* belum sepenuhnya berlaku di lingkungan karyawan UD Kian Maju Medan, dimana masih terjadi hubungan kurang baik antara karyawan atau atasan di UD Kian Maju Medan hal ini menimbulkan rasa tidak nyaman yang tinggi. Ketidakcocokan hubungan baik yang dirasakan karyawan UD Kian Maju Medan membuat karyawan tidak memiliki rasa pengorbanan yang tinggi terhadap pekerjaan atau yang disebut dengan *sacrifice*, pengorbanan yang diberikan karyawan untuk pekerjaannya tidak serta merta hadir dari hati yang paling dalam dari karyawan itu namun karena rasa tidak enak dan menghargai atas perintah atasan sehingga karyawan memutuskan untuk lembur, karena lingkungan kerja yang kurang nyaman dan kurang kondusif maka karyawan belum rela mengorbankan waktunya untuk pekerjaan tersebut.

Ikatan antar karyawan dengan pekerjaan dan organisasinya akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Hal tersebut didukung pendapat dari penelitian yang dilakukan (Lutfi, 2017) yang menyatakan bahwa *job embeddedness* adalah keterikatan individu pada pekerjaan yang menjadikan individu loyal dan tetap bekerja pada perusahaan. Individu yang memiliki ikatan dengan pekerjaannya selalu bersedia untuk mencurahkan tenaganya untuk menghidupkan perusahaan karena individu tersebut sadar bahwa perusahaan membutuhkannya. Loyaitas individu dan sikap individu yang tetap bekerja pada perusahaan dapat mendorong perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Ikatan individu tersebut dapat menjadikan kinerja individu lebih optimal.

Peneliti bermaksud mengukur kaitannya dengan perilaku organisasi, termasuk didalamnya perilaku individu para karyawan universitas serta bagaimana karyawan UD Kian Maju Medan dapat mengelola karyawan, lingkungan kerja, agar dapat sejalan dengan tujuan organisasi, terlebih jika OCB dalam organisasi tumbuh dengan baik, maka menjadi salah satu faktor kuat yang mendasari penelitian ini.

B. Metodologi

Jenis penelitian ini merupakan jenis asosiatif dan kuantitatif. untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berhubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variable dipengaruhi oleh variabel lainnya (Unaradjan, 2013). Metode ini disebut dengan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UD. Kian Maju Medan dengan jumlah 75 karyawan. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh, dimana 75 karyawan tersebut dijadikan target sampel penelitian. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data SEM PLS (Structural Equational Modelling) bertujuan melakukan analisis jalur (path). Analisis ini sering disebut dengan generasi kedua dari analisis multivariate. Analisis persamaan struktural berbasis varian yang secara simultan bisa melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas sedangkan model structural digunakan untuk pengujian hipotesis dengan model prediksi (uji kausalitas). Berikut adalah model dan langkah langkah menganalisis data penelitian model SEM-PLS (Ghazali, 2013):

1. Analisis Model Pengukuran (*outer model*)

Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikatornya.

- a. *construct reliability and validity* (Validitas dan reliabilitas konstruk)
- b. *Discriminant validity* (validitas diskriminan)
- c. *Composite reliability*
- d. *Cronbach's Alpha*

2. Analisis Model Pengukuran (*inner model*)

Analisis inner model biasanya disebut dengan (inner relation, structural model, dan substantive theory) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten yang didasarkan pada substantive theory.

- a. R-square
- b. F-square
- c. Uji Hipotesis : Dalam menguji hipotesis bisa dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas.

C. Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	98	52,4
2	Perempuan	89	47,6
Jumlah		187	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tentang jenis kelamin karyawan yang menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki yakni sebesar 98 responden dengan persentase 52,4%. Sedangkan responden perempuan yakni sebesar 89 responden dengan persentase 47,6%.

Tabel 2. Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	20 - 30 tahun	43	23
2	31 - 41 tahun	84	45
3	42 - 56 tahun	60	32
Jumlah		187	100%

Berdasarkan tabel diatas diketahui tentang usia karyawan yang menunjukkan bahwa usia karyawan dengan rentang usia 20 - 30 tahun tahun sebanyak 43 responden atau 23%, karyawan dengan rentang usia 31 - 41 tahun sebanyak 84 responden atau 45% dan karyawan dengan rentang usia 42 - 56 tahun sebanyak 60 responden atau 32%.

Tabel 3. Convergen Validity

Variabel	Indikator	Outer Weights	Loading Factor	Keterangan
Lmx (X)	X1	0.115	0.707	Valid
	X2	0.120	0.712	Valid
	X3	0.117	0.720	Valid
	X4	0.132	0.818	Valid
	X5	0.104	0.710	Valid
	X6	0.141	0.736	Valid
	X7	0.167	0.786	Valid
	X8	0.159	0.753	Valid
OCB (Y)	Y1	0.128	0.775	Valid
	Y2	0.117	0.748	Valid
	Y3	0.122	0.831	Valid
	Y4	0.105	0.816	Valid
	Y5	0.131	0.901	Valid
	Y6	0.135	0.867	Valid

Variabel	Indikator	Outer Weights	Loading Factor	Keterangan
Job Embeddedness (Z)	Z1	0.110	0.819	Valid
	Z2	0.109	0.785	Valid
	Z3	0.111	0.849	Valid
	Z4	0.107	0.820	Valid
	Z5	0.080	0.752	Valid
	Z6	0.088	0.773	Valid
	Z7	0.083	0.747	Valid
	Z8	0.096	0.728	Valid

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa seluruh indikator memenuhi nilai di atas loading faktor yaitu 0,5 artinya indikator pada penelitian ini sudah memenuhi.

Tabel 4. Hasil Discriminant Validity

Variabel/Konstruk	Crombach's Alpha	rho_A	Composite Realibity	AVE	Hasil Uji
LMX (X)	0.912	0.918	0.927	0.558	Reliabel
OCB (Y)	0.945	0.949	0.953	0.673	Reliabel
Job embeddedness (Z)	0.947	0.953	0.954	0.634	Reliabel

Hasil pengujian *discriminant validity* pada tabek diatas menyajikan hasil perhitungan *cross loading*, yang menunjukkan bahwa nilai *cross loading* dari setiap indikator pada variabel *work overload*, kinerja karyawan dan stress kerja berada di atas nilai *cross loading* dari variabel latennya. Semua nilai di atas ambang batas yaitu 0.5%, Sehingga instrument penelitian dikatakan valid secara diskriminan.

Tabel 4. Hasil R Square

	R-Square	R-Square Adjust
OCB (Y)	0,624	0,615
Job embeddedness (Z)	0,622	0,618

Dari tabel diatas diketahui pengaruh leader member exchange terhadap *Organizationl Citizenship Behaviour* melalui job embeddedness dengan nilai *r-square* 0,624 dapat menyimpulkan bahwa variasi nilai *Organizationl Citizenship Behaviour* bernilai sebesar 0,624 X 100 = 62,4% dengan kata lain bahwa model tersebut adalah subtansial (tinggi), dan 37,6% dipengaruhi oleh variabel lain, dan untuk job embeddedness nilai *r-square* 0,622 dapat menyimpulkan nilai variasi bernialai sebesar 62,2% bahwa model tersebut adalah subtansial (rendah), dan 37,8% dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 5. Hasil F Square

	LMX	JE	OCB
LMX	-	1,644	0,003
Job Embeddedness	-	-	0,560
OCB	-	-	-

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwasannya hasil dari pengujian Smart PLS menunjukkan setiap pervariabel memiliki hubungan yang relative sedang dimana sesuai ketentuan kriteria penarikan, jika nilai f2 sebesar 0,15 maka terdapat efek yang moderat dari variabel eksogen terhadap endogen.

Tabel 6. Direct Effect / Patch Coefficient

	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	Statistik (IO/STDEV)	P Values
X -> Z	0.789	0.793	0.033	23.976	0.000
X -> Y	0.554	0.545	0.104	3.521	0.003
Z -> Y	0.746	0.757	0.094	7.926	0.000

1. Pengaruh *LMX* terhadap *Job Embeddedness* mempunyai koefisien jalur sebesar 0.789. Ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi *LMX* maka semakin tinggi *Job embeddedness* karyawan UD. Kian Maju Medan. Dengan nilai probabilitas (*p-values*) sebesar $0.000 < 0,05$.
2. Pengaruh *LMX* terhadap OCB mempunyai koefisien jalur sebesar 0.554. Ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi tingkat *LMX*, maka semakin tinggi juga tingkat OCB. Dengan nilai probabilitas (*p-values*) sebesar $0,003 < 0,05$.
3. Pengaruh *job embeddedness* terhadap OCB mempunyai koefisien jalur sebesar 0,746. Ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi tingkat *job embeddedness*, maka semakin tinggi juga tingkat OCB. Dengan nilai probabilitas (*p-values*) sebesar $0,000 < 0,05$.

Tabel 7. Indirect Effect

	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	Statistik (IO/STDEV)	P Values
X -> Z -> Y	0.588	0.601	0.083	7.124	0.000

Pengaruh *LMX* terhadap OCB melalui *job embeddedness* mempunyai koefisien jalur sebesar 0,588. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara *LMX* terhadap OCB melalui *Job Embeddedness*.

Pembahasan

LMX merupakan teori tentang kepemimpinan yang berhubungan dengan peningkatan antara pimpinan dan bawahan dalam pencapaian tujuan organisasi sebagai tujuan utama. Dasar pemikiran teori *LMX* bahwa dalam sebuah organisasi, pemimpin mengembangkan tipe hubungan yang berbeda dengan bawahannya, dan pemimpin menetapkan bahwa adanya hubungan khusus dengan suatu grup yang terdiri dari beberapa pengikutnya. Group ini dibagi menjadi dua, yaitu in-group dan out-group. Pada in-group, bawahan lebih dipercaya, mendapatkan perhatian dalam porsi yang lebih besar dari atasan, dan mendapatkan hak-hak khusus. Bawahan dalam kelompok out-group hanya mendapatkan sedikit waktu yang diberikan oleh leader, sedikit kontrol yang diberikan oleh leader, dan hubungan leader dengan out group. Kesimpulannya bahwa *LMX* adalah kualitas hubungan timbal balik antara atasan dan bawahan dimana atasan memiliki kualitas hubungan timbal balik yang berbeda dengan masing-masing bawahannya, ditinjau berdasarkan pengenalan terhadap potensi dan posisi bawahannya adanya rasa dan keinginan untuk saling mendukung adanya pimpinan yang memahami terhadap permasalahan dan kebutuhan kerja dan efektifitas hubungan kerja yang efektif maka akan terjadi feed-back atau hutang budi dari bawahannya dengan adanya perilaku extra role atau OCB dari bawahan dan *LMX* merupakan salah satu prediktor dari OCB. Kualitas *LMX* di tempat kerja dapat mempengaruhi keseluruhan struktur dan keberhasilan organisasi (Heriyadi, 2021). *LMX* yang berkualitas tinggi akan memberikan banyak dampak positif terhadap organisasi. Dampak *LMX* terhadap organisasi terbagi kedalam 5 bidang utama, yaitu organizational citizenship behaviour (OCB), job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, dan performance. Penelitian ini didukung oleh peneliti yang dilakukan (Mehmannavaz et al., 2014), (Suci et al., 2021) dan (Sandjaja & Handoyo, 2012) menyatakan dalam penelitiannya bahwa *LMX* berpengaruh terhadap OCB.

Hasil penelitian menunjukkan *Job embeddedness* terhadap OCB mempunyai koefisien jalur sebesar 0,746. Ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi tingkat *job embeddedness*, maka semakin tinggi juga tingkat OCB. Dengan nilai probabilitas (*p-values*) sebesar $0,000 < 0,05$. Karyawan yang memiliki ikatan pada pekerjaan dan organisasinya senantiasa akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut (Reitzdan Anderson, 2011). Keterikatan psikologis karyawan dapat mempengaruhi rasa tanggung jawab, keterikatan psikologis ini akan menjadikan karyawan peduli terhadap organisasi dan berdampak pada kemauan karyawan

berperilaku ekstra terhadap organisasi. Individu yang merasa adanya ikatan terhadap pekerjaan dan organisasinya menjadikan individu tersebut berperilaku positif yang dapat memberikan kontribusi pada efisiensi dan efektivitas fungsi organisasi, dan dapat mendorong terciptanya *organizational citizenship behavior* (OCB). Berkaitan dengan pendapat tersebut, individu yang merasa adanya ikatan terhadap pekerjaan dan organisasinya akan mempengaruhi kinerja individu tersebut dalam kaitannya mendorong keefisienan dan keefektifan fungsi organisasi dan dapat mendorong terciptanya *organizational citizenship behavior* (OCB).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Anam & Fairuzabadi, 2016), (Fudhla et al., 2022) yang menyatakan dalam jurnal penelitiannya bahwa Job Embeddedness berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Individu yang memiliki job embedded terkait dengan hubungan dan kecocokannya dengan rekan kerja di dalam organisasi maupun dengan komunitasnya di luar organisasi akan memunculkan perasaan. Mereka ini adalah bagian dari hubungan sosial yang terjalin di dalam organisasi, sehingga memunculkan OCB yang tercermin dari perilaku-perilaku, seperti halnya menghindari konflik yang tidak perlu dengan rekan kerja, memberikan pendapat yang dapat membangun organisasi, membantu rekan kerja dengan sukarela, dan menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat (Ayu et al., 2015).

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan diatas maka kesimpulan pada penelitian ini adalah secara langsung Pengaruh *LMX* terhadap *Job Embeddedness* mempunyai koefisien jalur sebesar 0.789. Ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi *LMX* maka semakin tinggi *Job embeddedness* karyawan UD. Kian Maju Medan. Dengan nilai probabilitas (*p-values*) sebesar $0,000 < 0,05$. Secara langsung Pengaruh *LMX* terhadap OCB mempunyai koefisien jalur sebesar 0.554. Ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi tingkat *LMX*, maka semakin tinggi juga tingkat OCB. Dengan nilai probabilitas (*p-values*) sebesar $0,003 < 0,05$. Secara langsung Pengaruh *job embeddedness* terhadap OCB mempunyai koefisien jalur sebesar 0,746. Ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi tingkat *job embeddedness*, maka semakin tinggi juga tingkat OCB. Dengan nilai probabilitas (*p-values*) sebesar $0,000 < 0,05$. Secara tidak langsung Pengaruh *LMX* terhadap OCB melalui *job embeddedness* mempunyai koefisien jalur sebesar 0,588. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara *LMX* terhadap OCB melalui *Job Embeddedness*.

Saran untuk UD. Kian Maju Medan Sebaiknya pimpinan membangun hubungan dua arah yang baik antara atasan dan bawahan begitu juga antara sesama karyawan. Sebaiknya instansi memberikan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan sehingga karyawan memiliki rasa *job embeddedness* yang tinggi terhadap perusahaan.

E. Referensi

- Al-Zu'bi, H. A. (2011). Organizational Citizenship Behavior And Impacts On Knowledge Sharing: An Empirical Study. *International Business Research*, 4(3), 221–227. <https://doi.org/10.5539/ibr.v4n3p221>
- Anam, K., & Fairuzabadi. (2016). Kehidupan Kerja Dan Perilaku Kewargaan Organisasional (Studi Pada Kantor Administrasi Biro Universitas Syiah Kuala). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 1(2), 81–90.
- Astamarini. (2019). *No Title*.
- Ayu, I. G., Yesika, A., Nurtjahjanti, H., & Rusmawati, D. (2015). *66914-Id-Hubungan-Antara-Kepuasan-Kerja-Dan-Resil*. 1, 179–192.
- Dheafrihinetri. (2015). Pengaruh Job Embeddedness Terhadap Kepuasan Pelanggan. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa, Volume 8 N*.
- Dkk, A. (2020). *No Title*. V.
- Estiningsih, E. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Mbia*, 17(2), 47–58. <https://doi.org/10.33557/Mbia.V17i2.344>
- Fudhla, F., Aprilia, E. D., Mirza, & Julita, S. (2022). Job Embeddedness Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Bank. *Jurnal Psikologi*, 15(1), 55–66. <https://doi.org/10.35760/Psi.2022.V15i1.4358>
- Ghazali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 21 Update Pls Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Harahap, R. N. A. (2017). *Pengaruh Leader Member Exchange Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*.
- Heriyadi. (2021). The Impact Of Leader-Member Exchange On The Organization. *Civil Service*, 15(1), 25–35.
- Hermanto, Y. B. (2022). The Effects Of Organizational Justice On Employee Performance Using Dimension Of Organizational Citizenship Behavior As Mediation. *Sustainability*, 1–19.
- Hou, E. A. M. D. B. F. A. A. (2022). Effect Of Work Environment And Workload On Employee Satisfaction. *Jmari*, 3(1), 1–12.
- Kambu, A. (2012). Pengaruh Leader-Member Exchange, Persepsi Dukungan Organisasional, Budaya Etnis Papua Dan Organizational Citizenship Behavior, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekda Provinsi Papua. *Jurnalaplikasi Manajemen, Volume 10*.
- Kharimah, F. L. (2019). *Pengaruh Lmx Terhadap Kinerja Dan Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Pln Uid Jatim*. 7.
- Kismono. (2011). *Hubungan Iklim Organisasi*.
- Lutfi, A. M. (2017). Pengaruh Job Embeddednessterhadap Job Performanceyang Dimediasi Oleh Organizational Citizenship Behavior. *Jurnalekonomidankeuangan, Volume 4 N*. <https://doi.org/10.24034/J25485024.Y2020.V4.I3.4235>
- Mehmannavaz, Z., Ali Ahmadiyan, M., Alizadeh, K., & Jafari, H. (2014). Tourist Satisfaction Of Rural Services And Facilities In Neyshabour. *Iosr Journal Of Applied Geology And Geophysics*, 2(6), 63–67. <https://doi.org/10.9790/0990-02616367>
- Mufidah, Z. (2018). *Pengaruh Job Embeddedness Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Trust*. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel.
- Nasib, I. L. (2021). *Manajemen & Bisnis Modern*. In *Jakarta: Pt Rineka Cipta*. Pena Persada.
- Nasib, S. B. E. E. N. Y. L. (2023). Organizational Justice And Corporate Social Responsibility On Employee Performance : The Mediating Role Of Job Satisfaction. *Journal Of Logistics, Informatics And Service Science*, 10(3), 151–165. <https://doi.org/10.33168/Jliss.2023.0312>
- Nazir. (2011). *Metode Penelitian*. Ghalia.
- Pebri, N. A. R. S. S. P. (2020). Performance Optimization By Compensation , Organizational Commitmentand Job Promotion Towards Job Satisfaction. *International Journal Of Business And Management Invention Ijbmi*, 9(4), 37–42.
- Qomariah, N. (2023). Improvement Of Organizational Citizenship Behavior And Employee Performance Based On Transformational Leadership And Organizational Culture. *Icame 2022, Aebmr*, 616–633. <https://doi.org/10.2991/978-94-6463-146-3>
- Rohayati, A. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior : Studi Pada Yayasan Masyarakat Madani Indonesia. *Smart – Study & Management Research /, Vol Xi, No*.
- Rosalia, I. (2024). *Analisis Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan*. 2(2), 35–41.
- Sandjaja, M., & Handoyo, S. (2012). Pengaruh Leader Member Exchange Dan Work Family Conflict Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 1(2), 73–80.
- Suci, R. P., Mas, N., & Chrisdianto, A. (2021). Analisis Dampak Strategi Leader Member Exchange Terhadap Organizational Citizenship Behavior Yang Dimediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Inovasi*, 17(3), 456–465.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Unaradjan, D. D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Atma Jaya.