

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara *leader member exchange* (LMX) dengan keterikatan kerja pada pegawai honorer di RS Tingkat III Brawijaya Surabaya. *Leader member exchange* (LMX) adalah hubungan antara atasan dan bawahan yang bersifat multidimensi yang ditandai dengan adanya rasa saling menghormati pengetahuan dan keterampilan, kesetiaan satu sama lain, dan menyukai satu sama lain, sedangkan keterikatan kerja ialah positivitas, pemenuhan, kerja dan pusat pikiran yang dikarakteristikan. Karakteristik keterikatan kerja yang berhubungan dengan pekerjaan dicirikan dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Subyek dalam penelitian ini adalah pegawai honorer yang bekerja di RS Tingkat III Brawijaya Surabaya. Terdapat 240 pegawai honorer yang diberikan skala pengukuran, namun hanya 148 pegawai yang mengisi skala pengukuran tersebut. Proses pengambilan data pada penelitian ini dilakukan secara *online* menggunakan *google form*. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan dua skala yaitu skala LMX-MDM untuk variabel *leader member exchange* dan UWES untuk variabel keterikatan kerja dengan metode analisis data yang digunakan adalah korelasi *product moment*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara *leader member exchange* dan keterikatan kerja dengan koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,733 pada taraf signifikansi (p) = 0,000 ($p < 0,01$). Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara *leader member exchange* dengan keterikatan kerja pegawai honorer di RS Tingkat III Brawijaya Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi skor *leader member exchange* maka semakin tinggi pula tingkat keterikatan kerja, dan sebaliknya semakin rendah skor *leader member exchange* maka semakin rendah pula tingkat keterikatan kerja.

B. Saran

Berdasarkan uraian sebelumnya dan hasil penelitian yang telah diperoleh maka dapat dikemukakan berbagai saran dari beberapa pihak sebagai berikut:

1. Bagi Instansi

Instansi diharapkan dapat mempertahankan keterikatan kerja pegawai honorer pada organisasi atau instansi tersebut dengan cara tetap menjalin hubungan yang selama ini sudah baik antara atasan dan bawahan, bila perlu ditingkatkan pada kegiatan-kegiatan formal maupun nonformal

2. Bagi Peneliti lain

- a) Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas penelitian dengan mengungkap variabel-variabel lain yang mempengaruhi keterikatan kerja, seperti: *job demands*, *job resources* dan *personal resources*. Lebih khusus diantaranya seperti dukungan organisasi, iklim organisasi, ketertarikan interpersonal, resiliensi, atau efikasi diri.
- b) Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas lokasi penelitian sehingga sebaran data semakin merata dan mewakili populasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alshamasi, Areej, and Nahla Aljojo. (2016). "A Study of the Reliability and Validity of the Leader Member Exchange (LMX) Instrument in Arabic." *International Journal of Computer Science and Information Technology* 8 (1): 55–73. doi:10.5121/ijcsit.2016.8105.
- Ancok, Djameludin. (2012). Psikologi Kepemimpinan & Inovasi. Jakarta: Erlangga
- Arikunto, (2012). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arnorld, B. B. (2011). An Evidence-Based Model of Work Engagement. Association For Psychological Science, 265–269
- Ayu, D. R., Maarif, S., & Sukmawati, A. (2015). Pengaruh Job Demands, Job Resources Dan Personal Resources Terhadap Work Engagement. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 1(1), 12–22. <https://doi.org/10.17358/jabm.1.1.12>
- Azwar, S. (2013). Metode Penelitian . Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2017). Penyusunan Skala Psikologi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223. doi:10.1108/13620430810870476
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, B. (2011). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology* (20), 4-28.
- Breevaart, K., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Heuvel, M. V. D. (2015). Leader-member exchange, work engagement, and job performance. *Journal of Managerial Psychology*, 30(7), 754-770. doi: 10.1108/JMP-03-2013-0088
- Chiang and Hsieh. (2012). The impacts of Perceived Organizational Support and Psychological Empowerment on Job Performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior. Department of Tourism Industry, Chinese Culture University, Taipei, Taiwan. *Elsevier International Journal of Hospitality Management* 31(2012)180–190.
- Fred Luthans. (2006). Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Hadi, Sutrisno. (2017). Statistik. Yogyakarta: Penerbit Andi.

- Hakanen, J. J., Perhoniemi, R., & Tanner, S. T. (2008). Positive gain spirals at work : From job resources to work engagement, personal initiative and work-unit innovativeness. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 78-91. doi:10.1016/j.jvb.2008.01.003
- Kementrian Kesehatan Republik Indonesia. (2018). *Profil Kesehatan Indonesia 2017*. Jakarta: Kementrian Kesehatan Republik Indonesia.
- Leiter, Michael P & A. Bakker. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. USA: Psychology Press.
- 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.
- Lockwood., N.R.(2007). Leveraging Employee Engagement for Competitive Advantages. HR's Strategic role. Society for Human Resources Management (SHRM). *Research Quarterly*, 1, 1-10
- Macey & Schneider. (2008). The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology*. (1), 3-30.
- Maharani, A. P., & Mujiasih, E. (2018). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kompensasi Gaji Pokok Dengan Work Engagement Pada Pegawai Honoror. *Empati*, 7(2), 87-99.
- Markos, S., & Sridevi, M.S. (2010). Employee engagement: The Key To Improving Performance. *International Journal Of Bussiness And Management*. 5(12), 89-96.
- Maslach, C., Leiter, P., & Jackson. (2012). Making a Significant Difference with Bournout Intervention: Reesearcherand Practitioner Collaboration. *Journal of Organizational Behavior*, 296-300.
- Mewengkang, M., & Panggabean, H. (2016). Work engagement karyawan MSN terhadap implementasi data analisis SDM. *Jurnal Ilmiah Psikologi MANASA*. 5 (1), 1-14.
- Mujiasih & Ratnaningsih. (2011). Meningkatkan Work Engagement Melalui Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi. *Skripsi*. Semarang :Fakultas Psikologi Universitas Dipenogoro.
- Nazir. (2014). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.

- Northouse, Peter G. (2013). *Kepemimpinan: Teori dan Praktik* (edisi keenam). Jakarta: PT. Indeks.
- Nugraha, Andi Muhammad. 2018. Pengaruh Job Demands dan Job Resources terhadap Turnover Intention melalui Work Engagement pada Staff Karyawan RSUD Dr Wahidin Sudirohusodo. Universitas Islam Indonesia
- Nusantara, Billy Kharisma. 2015. Pengaruh Leader Member Exchange Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Pri, R., & Zamralita. (2017). Gambaran *Work engagement* Pada Pegawai Di Pt Eg (Manufacturing Industry). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 295–303. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v1i2.981>
- Priestari, C., & Purba, D. E. (2019). Pengaruh *Leader Member Exchange* dan Masa Kerja pada *Work Engagement* Pegawai Dinas XYZ. *Civil Service*, 13(2), 27–37.
- Riggio, R. E. (2009). *Introduction to Industrial/Organizational Psychology* fifth edition. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Rihlati, W. M., & Noviaty, N. P. (2018). Hubungan antara Kesejahteraan Psikologi dan Keterikatan Kerja Pada Pegawai Pemerintah. Fakultas Psikologi. Universitas Islam Indonesia
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior* Edition 15. New Jersey: Pearson Education
- Roberts, D. R., & Davenport, T. O. (2002). *Job engagement: Why it's important and how to improve It*. Wiley Periodical, Inc.
- Saks, A. M. (2006) Antecedents and Consequences of Employee Engagement. *Journal of Joseph L. Rotman School of Management, Centre for Industrial Relations and Human Resources, University of Toronto, Canada*.
- Saputro, D. A., Sudarsono, & Effendi, L. (2015). Kedudukan dan Perlindungan Hukum Tenaga Honorer Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. *Jurnal Hukum*, 1–19. <https://doi.org/10.4324/9781315853178>
- Schaufeli, W. & Bakker, A. (2006). Job demands, Job resources and their relationship with burnout and engagement : a multi-sampel study. *Journal of Organizational Behavior*. 25, 293-315.
- Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2007). *Work engagement: an emerging psychology*

concept and its implications for organizations. *Managing Social and Ethical Issues in Organizations*.

Schaufelli, W. & Bakker, A. (2006). The Measurement of Work engagement with a Short Questionnaire: A Cross- National Study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716

Shimazu, A., & Schaufeli, W. B. (2009). Is workaholism good or bad for employee well-being? The distinctiveness of workaholism and work engagement among Japanese employee. *Industrial Health*, 47, 495-502.

Sin, H. P., Nahrgang, J. D., & Morgeson, F. P. (2009). Understanding why they don't see eye to eye: An examination of leader-member exchange (LMX) agreement.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Takawira N, Coetzee M, Schreuder D. (2014). Job Embeddedness, Work engagement and Turnover intention of Staff in a Higher Education Institution: An exploratory study. *SA Journal of Human Resource Management* 12(1): 1–10. <http://dx.doi.org/10.4102/sajhrm.v12i1.524>

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Veronika, T., & Prihatsanti, U. (2017). Hubungan Antara Leader Member Exchange Dengan Kesiapan Untuk Berubah Pada Pegawai Universitas Tidar Di Magelang. *Empati*, 6(1), 407-410.

Wibowo, Novebry C & Sutanto, Eddy M. 2013. Pengaruh Kualitas Leader Member Exchange (LMX) terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional pada PT. Nutrifood Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Vol. 1 No. 1 2013.

Wulandari, S. M., & Ratnaningsih, I. Z. (2016). Hubungan Antara Leader Member Exchange (Lmx) dengan Work Engagement Pada Perawat Instalasi Rawat Inap Di Rsjd Dr. Amino Gondohutomo Semarang. *Empati: Jurnal Karya Ilmiah S1 Undip*, 5(4), 721–726.

Wyman, Oliver (2008). *Engaging People to Drive Execution*, Strategic employee Engagement Delta Organization & Leadership.

Yukl, G. (2015). *Kepemimpinan dalam Organisasi: Edisi Ketujuh*. Jakarta : Indeks