

Pengaruh Pertukaran Pemimpin-Anggota Terhadap Kesejahteraan Hidup-Kerja Melalui Keterikatan Kerja Pada Karyawan Indonesia Yang Bekerja Di Bawah Supervisor Ekspatriat

Immaculata Retno Pramesiwardani¹, Indrayanti²

^{1,2}Fakultas Psikologi, Universitas Gadjah Mada

Email : ¹immaculataretnopramesiws@mail.ugm.ac.id, ²indarayanti@ugm.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Pertukaran Pemimpin-Anggota terhadap Kesejahteraan Hidup-Kerja melalui peran mediasi Keterikatan Kerja pada karyawan Indonesia yang bekerja di bawah supervisi ekspatriat. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 119 karyawan Indonesia yang bekerja penuh waktu dan telah berada di bawah *supervisor* ekspatriat selama minimal satu tahun. Data dianalisis menggunakan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Hasil evaluasi model pengukuran menunjukkan reliabilitas dan validitas konvergen yang memadai, dengan nilai *Composite Reliability (CR)* berkisar antara 0,819 hingga 0,905 dan *Average Variance Extracted (AVE)* antara 0,542 hingga 0,761. Pengujian hipotesis melalui bootstrapping mengungkapkan bahwa Pertukaran Pemimpin-Anggota berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Kerja dan Kesejahteraan Hidup-Kerja. Keterikatan Kerja terbukti memediasi secara parsial pengaruh tersebut (efek tidak langsung = 0,391; $p < 0,001$). Model struktural ini memiliki daya prediksi yang kuat, mampu menjelaskan 38,1% varians Keterikatan Kerja dan 64,5% varians Kesejahteraan Hidup-Kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa hubungan berkualitas dengan *supervisor* ekspatriat berfungsi sebagai sumber daya sosial vital yang meningkatkan kesejahteraan secara langsung maupun tidak langsung melalui terbentuknya semangat, dedikasi, dan keterhanyutan dalam bekerja. Secara praktis, organisasi multinasional perlu memperkuat kompetensi lintas budaya *supervisor* ekspatriat guna membangun relasi interpersonal yang suportif dan menopang kesejahteraan secara holistik.

Kata Kunci: Pertukaran Pemimpin-Anggota, Kesejahteraan Hidup-Kerja, Keterikatan Kerja, *Supervisor* Ekspatriat

The Effect of Leader-Member Exchange on Work-Life Well-Being Through Work Engagement Among Employees Working Under Expatriate Supervisors

Immaculata Retno Pramesiwardani¹, Indrayanti²

¹ Faculty of Psychology, Universitas Gadjah Mada

Email : ¹immaculataretnopramesiws@mail.ugm.ac.id, ²indarayanti@ugm.ac.id

Abstract

This study aims to examine the effect of Leader-Member Exchange on Work-Life Well-Being through the mediating role of Work Engagement among Indonesian employees working under expatriate supervisors. This quantitative study involved 119 Indonesian full-time employees who had worked under an expatriate supervisor for at least one year. Data were analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Measurement model evaluation indicated adequate reliability and convergent validity, with Composite Reliability (CR) values ranging from 0.819 to 0.905 and Average Variance Extracted (AVE) between 0.542 and 0.761. Bootstrapping hypothesis testing revealed that Leader-Member Exchange positively and significantly predicts both work engagement and work-life well-being. Furthermore, work engagement was found to partially mediate this relationship (indirect effect = 0.391, $p < 0.001$). The structural model demonstrated strong predictive power, explaining 38.1% of the variance in work engagement and 64.5% of the variance in work-life well-being. These findings highlight that a high-quality relationship with an expatriate supervisor serves as a vital social resource that enhances well-being both directly and indirectly by fostering vigor, dedication, and absorption in one's work. From a practical standpoint, multinational organizations should enhance the cross-cultural competence of their expatriate supervisors to build supportive interpersonal relationships and holistically sustain employee well-being.

Keywords: *Leader-Member Exchange, Work-Life Well-being, Work Engagement, Expatriate Supervisor*