

Intisari

Penelitian ini ditujukan untuk mengamati dampak dari pertukaran atasan dan bawahan terhadap perilaku keterikatan kerja melalui mediasi perasaan kewajiban dan adanya moderasi dari ideologi pertukaran. Sebanyak 214 responden berpartisipasi dalam penelitian ini, mereka merupakan pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan (BPK). Pengumpulan data menggunakan metode survei dengan kuesioner yang diadministrasikan sendiri (langsung dan daring). Hasil penelitian memperlihatkan bahwa pertukaran atasan dan bawahan memiliki dampak terhadap perilaku keterikatan kerja dengan mediasi parsial dari perasaan kewajiban. Namun ideologi pertukaran terbukti tidak memiliki efek pemoderasi dalam hubungan antara pertukaran atasan dan bawahan terhadap perasaan kewajiban. Implikasi dari penelitian ini adalah: (1) mediasi parsial dari perasaan kewajiban mengindikasikan adanya hubungan langsung antara pertukaran atasan dan bawahan terhadap keterikatan kerja dan dimungkinkan adanya variabel-variabel lain yang dapat memediasi, di luar variabel-variabel yang diuji dalam penelitian ini, dan (2) ideologi pertukaran tidak memiliki efek pemoderasi, hal ini memperlihatkan indikasi adanya kemungkinan hubungan langsung antara ideologi pertukaran dengan perasaan kewajiban serta pertukaran atasan dan bawahan. Manajer dan organisasi perlu untuk mempertimbangkan bagaimana cara untuk meningkatkan kualitas dari hubungan pertukaran atasan dan bawahan yang dapat meningkatkan keterikatan kerja karyawan. Mereka juga perlu memperhatikan variabel-variabel lain yang memungkinkan memediasi dampak dari hubungan pertukaran dengan keterikatan kerja. Mereka juga perlu memperhatikan ideologi pertukaran yang dimiliki oleh karyawan karena dimungkinkan dapat berpengaruh langsung terhadap perasaan kewajiban serta pertukaran atasan dan bawahan.

Kata kunci: Pertukaran Atasan dan Bawahan, Keterikatan Kerja, Perasaan Kewajiban, Ideologi Pertukaran.

Abstract

This research is aimed to examine the impact of Leader-Member Exchange (LMX) towards work engagement through the mediation of felt obligation and the moderation of exchange ideology. There are 214 respondents participated in this research, whose are employees at the Audit Board of the Republic of Indonesia. Data collection on this research is used self-administered questionnaire method (offline and online). The result shows that LMX has impact toward work engagement through partially mediation of felt obligation. But exchange ideology fails to moderated the influence of LMX toward felt obligation. The implications of this research are: (1) partially mediation of felt obligation shows an indication that LMX has direct impact toward work engagement and there is possibility of another mediation variables between two variables which not tested on this research, and (2) exchange ideology does not have moderation effect, shows that there is possibility direct effect of exchange ideology toward felt obligation and LMX, also there is possibility that respondents are saw the exchange relationship in organizational contexts which can reduce their norm of reciprocity (e.g. exchange ideology). Managers and organization need to consider how to enhance the quality of LMX which could increase the work engagement of their employees. They also need to pay attention to others variables that could mediating the impact of exchange relationship toward work engagement. They are also need to pay attention to exchange ideology within their employees because it could have negative direct effect toward felt obligation and LMX.

Keywords: Leader-Member Exchange, LMX, Work Engagement, Felt Obligation, Exchange Ideology.