

PAPER NAME

NOOR HUBUNGAN ANTARA LEADER MEMBER EXCHANGE (LMX) DAN EMPLOYEE RESILIENCE DENGAN WORK ENGAGEMENT PAD

WORD COUNT

3645 Words

CHARACTER COUNT

23265 Characters

PAGE COUNT

9 Pages

FILE SIZE

544.2KB

SUBMISSION DATE

Mar 14, 2024 1:28 PM GMT+7

REPORT DATE

Mar 14, 2024 1:29 PM GMT+7

● **15% Overall Similarity**

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 14% Internet database
- 4% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 10% Submitted Works database

● **Excluded from Similarity Report**

- Bibliographic material
- Quoted material
- Cited material
- Small Matches (Less than 10 words)
- Manually excluded sources
- Manually excluded text blocks

**HUBUNGAN ANTARA *LEADER MEMBER EXCHANGE (LMX)*
DAN *EMPLOYEE RESILIENCE* DENGAN *WORK ENGAGEMENT*
PADA KARYAWAN**

Noor Zulaikha^{1*}, Kristiana Haryanti²

^{1,2}Magister Profesi Psikologi, Fakultas Psikologi, UNIKA Soegijapranata Semarang, Indonesia.

*Email : nurulctk4984@gmail.com

Abstrak

Work engagement merupakan salah satu pendorong efektivitas karyawan yang nantinya dapat meningkatkan efektivitas organisasi serta dapat mencapai keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Penelitian ini ditujukan untuk PT. GS di Slawi, Kabupaten Tegal yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara LMX dan *employee resilience* terhadap *work engagement* pada karyawan. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan populasi 131 karyawan yang telah bekerja minimal satu tahun, serta pengukuran menggunakan skala *likert*, dengan teknik analisis data uji korelasi *product moment*. Persyaratan analisis statistik parametrik, yaitu uji asumsi, meliputi uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* dan uji linearitas taraf signifikansi 5% ($> 0,05$), dan uji hipotesis teknik analisis regresi berganda dan *spearman's rho*. Teknik analisis data bantuan SPSS 26,00 for Windows. Dari hasil analisa data uji Hipotesis menunjukkan bahwa LMX dan *employee resilience* secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *work engagement* $r_{xy}=0,728$ dengan tingkat signifikansi korelasi sebesar 0,000 ($\alpha < 0,05$) dan koefisien determinasi 0,530, yang artinya LMX dan *employee resilience* memberikan pengaruh sebesar 53% terhadap *work engagement*. 47% *work engagement* dipengaruhi oleh faktor – faktor lain di luar variabel penelitian.

Kata kunci: *employee resilience*, LMX, *work engagement*

***RELATIONSHIP BETWEEN LEADER MEMBER EXCHANGE (LMX) AND
EMPLOYEE RESILIENCE WITH WORK ENGAGEMENT ON EMPLOYEES***

1st Noor Zulaikha¹, 2nd Kristiana Haryanti²

^{1,2}Master of Professional Psychology, Faculty of Psychology,

UNIKA Soegijapranata Semarang, Indonesia.

*Email : nurulctk4984@gmail.com

Abstract

Work engagement is one of the drivers of employee effectiveness which in turn can increase organizational effectiveness and can achieve the success of an organization in achieving its goals. This research is at PT. GS in Slawi, Regency which aims to determine the relationship between LMX and *employee resilience* to *work engagement* among employees. The data source used in this study is a population of 131 employees who have worked for at least 1 year, as well as measurements using a *Likert* scale, using *product moment correlation* test data analysis techniques. The requirements for parametric statistical analysis, namely the assumption test, include the *Kolmogorov-Smirnov* test of normality and the linearity test at a significance level of 5% (> 0.05), and test the hypothesis of multiple regression analysis techniques and *spearman's rho*. Data analysis techniques with SPSS 26.00 for windows. From the analysis of the hypothesis test data, it shows that LMX and *employee resilience* simultaneously have a positive and significant effect on *work engagement* $r_{xy} = 0.728$ with a significance level of correlation of 0.000 ($\alpha < 0.05$) and a coefficient of determination of 0.530, which means that LMX and *employee resilience* provide influence of 53% on *work*

engagement. 47% of work engagement is influenced by other factors outside the research variables.

Keywords: *employee resilience, LMX, work engagement.*

Pendahuluan

Pesatnya perkembangan teknologi digital telah mendorong seluruh organisasi untuk beradaptasi dengan kebutuhan pasar yang terus berkembang. Hal ini dipercepat dengan adanya pandemi Covid-19 yang memaksa perusahaan untuk meningkatkan potensinya secara maksimal untuk bertahan dan bersaing di tengah perubahan pasar. Perubahan ini merevolusi cara organisasi berinteraksi dengan *customer*, menjalankan bisnis, memahami model bisnis, dan mengelola organisasi tersebut dengan baik (Westerman dan Bonnet, 2015).

Ketika sebuah perusahaan memulai transformasi digital, banyak penolakan dari berbagai sisi baik dari sisi karyawan maupun dari manajer divisi karena prosesnya dipandang sebagai hambatan dan semua pekerjaan mulai secara sistematis (Suhandiah, 2020). Untuk mencapai hal tersebut, perlu adanya karyawan yang mampu bekerja secara efektif dan terlibat dalam pekerjaannya, sehingga dapat bekerja secara maksimal atau menjalin hubungan kerja walaupun dalam waktu yang lama atau memiliki *work engagement*. Energi dan fokus dari *work engagement* memungkinkan karyawan mencurahkan potensi penuh mereka untuk pekerjaannya, terlepas dari tekanan dan kesulitan yang mereka hadapi (Bakker dan Leiter, 2010). Menurut Bakker dan Leiter (2010), *work engagement* adalah konsep motivasi, di mana pekerja yang *engaged* merasa terdorong untuk berjuang menghadapi tantangan kerja. Pekerja berkomitmen untuk mencapai tujuan, secara antusias mengerahkan seluruh energinya untuk pekerjaan mereka. Terdapat tiga aspek dalam *work engagement* menurut Schaufeli dan Bakker (dalam Riadi, 2021) yaitu semangat (*vigor*) dan dedikasi (*dedication*) serta penghayatan (*absorption*). Menurut Barker dan Leiter (2010) Pekerja dengan tingkat *work engagement* rendah tidak mempunyai semangat dalam melaksanakan pekerjaannya, pesimis dengan tanggung jawab yang diberikan, tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan secara maksimal dan adanya tingkat absensi yang tinggi.

Penelitian-penelitian terdahulu telah menyebutkan beberapa bukti *work engagement* memberikan dampak pada kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Vokić dan Hernaus (2015) mencatat dalam bukunya bahwa *work engagement* memiliki hubungan yang erat antara kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Konsep tersebut menggambarkan hasil kinerja yang terkait dengan karyawan yang lebih bahagia dan lebih produktif dalam perusahaan. Lebih lanjut, Memon, Salleh, dan Barahom (2016) mencatat bahwa pelatihan yang disediakan oleh perusahaan dan fasilitas yang disediakan perusahaan mempunyai memengaruhi *work engagement* pada karyawan sehingga juga dapat berpengaruh pula pada kepuasan kerja, berkurangnya intensitas *turnover*, dan kinerja karyawan.

Menurut Steven dan Prihatsanti (2017), terdapat hubungan positif yang signifikan antara *employee resilience* dengan *work engagement* pada pekerja. Semakin tinggi *employee resilience* maka semakin tinggi *work engagement*. Sebaliknya, semakin rendah *employee resilience* maka semakin rendah *work engagement*. Selain penelitian tersebut, Schaufelli dan Bakker (dalam Bakker dan Leiter, 2010) menyatakan bahwa *work engagement* yang rendah menyebabkan kelelahan, stres kerja, dan beban kerja yang berlebihan, karena pegawai tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan dan pandangan pekerja terhadap lingkungan kerja dan dirinya sendiri. Penelitian yang dilakukan oleh Sofiah et al. (2022) menemukan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara *leader member exchange* dan *work engagement* pada pekerja honorer di sebuah perusahaan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa manajer perusahaan merasa LMX memberikan perhatian yang baik terhadap pekerja mereka maka *work engagement* akan meningkat, perhatian tersebut dengan menambahkan keterampilan dengan mengikutkan pelatihan – pelatihan yang dibutuhkan.

Meningkatkan *work engagement* pekerja penting untuk dilakukan oleh suatu organisasi. Bakker dan Leiter (2010) mengemukakan dalam bukunya tentang model JD-R (*job demands-resources*), yaitu mengacu pada tingkatan *work engagement* dipengaruhi oleh *job demands* (tuntutan pekerjaan), *job resources* (sumber daya kerja) dan *personal resources* (sumber daya pribadi). Salah satu faktor yang memengaruhi *work engagement* adalah *job demands* di mana aspek fisik, sosial dan organisasi dari pekerjaan membutuhkan usaha fisik dan psikologis yang konstan. *Job resources* di sisi lain, mengacu pada aspek fisik, sosial dan organisasi kerja yang memungkinkan pekerja untuk mengurangi tuntutan pekerjaan, mencapai tujuan kerja, dan merangsang pertumbuhan dan perkembangan individu. Aspek sosial dari *job resources* mencakup hubungan karyawan dengan rekan kerja, dan hubungannya dengan atasan yang juga dikenal sebagai *leader member exchange* (LMX). Karyawan tidak hanya akan berbagi pekerjaan dengan rekan kerjanya, tetapi juga dengan atasannya selama bekerja dan berinteraksi satu sama lain dalam hubungan timbal balik. *Personal resources* menurut Xanthopoulou et al. (dalam Bakker dan Leiter, 2010) menunjuk pada evaluasi positif yang berhubungan dengan daya tahan pekerja (*employee resilience*) dan kemampuan pekerja untuk mengelola dan memengaruhi lingkungan sekitarnya. Berdasarkan pemaparan di atas mengenai faktor-faktor yang dapat memengaruhi *work engagement*, dapat disimpulkan bahwa aspek psikologis individu dapat memengaruhi perkembangan *work engagement* dan berhubungan dengan *employee resilience*.

Berdasarkan uraian tersebut, pemimpin harus mengembangkan suatu hubungan yang individual dan interpersonal yang berbeda untuk setiap bawahan. Seorang pemimpin menciptakan beberapa kelompok yang berbeda dengan karyawan yang dipimpinnya disebut dengan *leader member exchange* (Pratikna, 2015). Menurut Northouse (dalam Riadi, 2020), *leader member exchange* (LMX) adalah salah satu pendekatan kepemimpinan yang unik dengan memusatkan perhatian pada hubungan yang khusus yang diciptakan pemimpin dengan setiap bawahannya. Beberapa penelitian menunjukkan pentingnya LMX dalam sebuah organisasi yaitu, menurut Caniels dan Hatak (dalam Suhandiah, 2020) dan Kakkar (dalam Suhandiah, 2020) telah melakukan pengujian mengenai keterkaitan LMX dan *employee resilience*. Kedua penelitian menyampaikan bahwa dengan mengembangkan dan memelihara hubungan jangka panjang berbasis kepercayaan timbal balik dengan pengikut mereka, para pemimpin dapat memperkuat *employee resilience*. Diperkuat kembali dengan penelitian dari Yongki et al. (2021) yang menghasilkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *leader member exchange* terhadap *work engagement* pekerja.

Berdasarkan model JD-R dan penelitian di atas, salah satu faktor yang memengaruhi tingkat *work engagement* adalah *personal resources* yang aspek psikologisnya adalah *employee resilience*. *Employee resilience* menurut Reed (dalam Abdhul, 2022) adalah kapasitas atau kemampuan pekerja untuk beradaptasi secara positif dalam mengatasi berbagai permasalahan dalam lingkungan kerjanya yang signifikan. Kemampuan ini sangat penting digunakan untuk mengelola stres kerja dalam dunia kerja. Individu yang mampu mengembangkan kemampuan resiliensi dengan baik akan lebih sukses menghadapi permasalahan hidup yang sedang dihadapi (Reivich dan Shatte, 2003). Penelitian terbaru dari Felicia et al. (2022) menunjukkan bahwa semakin tinggi *employee resilience* maka akan semakin tinggi *work engagement*.

Berdasarkan permasalahan, pembahasan teori dan kerangka pemikiran di atas menjadi alasan penulis untuk meneliti bagaimana hubungan antara LMX dan *work engagement* (hipotesis pertama), hubungan antara *employee resilience* dengan *work engagement* (hipotesis kedua), serta hubungan antara *leader member exchange* (LMX) dan *employee resilience* dengan *work engagement* pada karyawan di PT. GS Slawi (hipotesis ketiga).

Metode

Penelitian ini menggunakan skala psikologis sebagai pengumpulan data. Menggunakan tiga macam skala yaitu skala *leader member exchange* (LMX) yang diadopsi dari Kristiana Haryanti dengan reliabilitas item, 0,94 (Haryanti, 2008), skala *employee resilience* dan skala

work engagement diadopsi dari Schaufeli dan Bakker dengan reliabilitas item 0,93 (Bakker dan Leitter, 2010). Ketiga skala tersebut menggunakan skala *likert* dengan alternatif jawaban 1 -5 terdiri dari pernyataan yang *favourable* (mendukung) dan *unfavourable* (tidak mendukung).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu dalam Sugiyono, (2022). Alasan penggunaan teknik *purposive sampling* ini yaitu karena teknik tersebut sesuai untuk digunakan dalam penelitian kuantitatif, atau penelitian-penelitian yang tidak melakukan generalisasi (Sugiyono, 2022). Penelitian ini menggunakan karyawan di berbagai departemen PT. GS Slawi yang berjumlah 131 orang.

Metode analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi berganda dan *spearman's rho* dengan program SPSS 26,00 for Windows Release. Analisis regresi berganda merupakan salah satu teknik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih yang berupa hubungan sebab akibat dan hubungan fungsional (Sugiyono, 2022). Sedangkan, *spearman's rho* adalah metode statistik yang digunakan untuk menguji dugaan tentang adanya hubungan antara variabel apabila datanya berskala ordinal (*ranking*) atau berskala rasio/interval namun tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2021).

Hasil dan Pembahasan

Pengambilan data dilakukan oleh peneliti di PT. GS Slawi pada tanggal 19-20 Mei 2023 dengan sampel populasi di seluruh departemen. Maka diperoleh hasil yang terlihat pada tabel 1 untuk melihat hubungan antara LMX dan *work engagement*.

Tabel 1. Koefisien Korelasi LMX, *Employee Resilience* dengan *Work Engagement*

		LMX	Employee Resilience	Work Engagement	
Spearman's rho	LMX	Correlation Coefficient	1.000	0.350**	0.338**
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.000
		N	131	131	131
	Employee Resilience	Correlation Coefficient	0.350**	1.000	0.725**
		Sig. (2-tailed)	0.000	.	0.000
		N	131	131	131
	Work Engagement	Correlation Coefficient	0.338**	0.725**	1.000
		Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	.
		N	131	131	131

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Pada tabel 1 terlihat bahwa koefisien korelasi antara LMX dengan *work engagement* terdapat koefisien sebesar 0,338 dengan signifikansi 0,000 pada $\alpha=0,005$. Tidak adanya tanda negatif pada koefisien korelasi sebesar 0,338 berarti menunjukkan hubungan yang positif. Hubungan yang positif adalah ketika LMX meningkat maka *work engagement* meningkat pula dan sebaliknya. Dengan signifikansi yang diperoleh $0,000 < \alpha = 0,05$, dapat diartikan hubungan antara LMX dengan *work engagement* adalah signifikan sehingga, pertanyaan peneliti tentang (hipotesis pertama) hubungan antara LMX dengan *work engagement* diterima.

Berdasarkan tabel 1 juga dapat dilihat koefisien korelasi antara *employee resilience* dengan *work engagement* memiliki nilai koefisien sebesar 0,725 dengan signifikansi 0,000 pada $\alpha = 0,005$ Tidak adanya tanda negatif pada koefisiensi korelasi 0,725 artinya menunjukkan hubungan positif. Hubungan positif artinya ketika *employee resilience* meningkat maka *work engagement* meningkat juga dan sebaliknya. Mengingat signifikansi yang diperoleh $0,000 < \alpha=0,05$, maka diartikan hubungan antara *employee resilience* dengan *work engagement* adalah signifikan. Dengan demikian, pertanyaan peneliti tentang (hipotesis kedua) hubungan antara *employee resilience* dengan *work engagement* diterima.

Tabel 2. Koefisien Korelasi Berganda LMX, *Employee Resilience* dengan *Work Engagement*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	Sig. F Change
1	0.728 ^a	0.530	0.523	11.96734	0.530	72.136	0.000

- a. Predictors: (Constant), Employee Resilience, LMX
- b. Dependent Variable : Work Engagement

Berdasarkan tabel 2 terlihat bahwa koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,728. Koefisien ini menunjukkan bahwa hubungan secara simultan antara LMX dan *employee resilience* dengan *work engagement* adalah positif. Artinya, saat LMX dan *employee resilience* meningkat secara bersama-sama *work engagement* juga meningkat dan begitu pula sebaliknya. Signifikansi hubungan simultan antara LMX dan *employee resilience* dengan *work engagement* ditunjukkan pada tabel 3.

Tabel 3. Signifikansi LMX dan *Employee Resilience* dengan *Work Engagement*

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	20662.257	2	10331.128	72.136	0.000 ^b
Residual	18331.819	128	143.217		
Total	38994.076	130			

- a. Dependent Variable: Work Engagement
- b. Predictors: (Constant), Employee Resilience, LMX

Dari tabel 3, dengan mempertimbangkan signifikansi 0,000 pada taraf $\alpha=0,05$. Signifikansi $0,000 < 0,005$ menunjukkan hubungan LMX dan *employee resilience* secara simultan dengan *work engagement* adalah signifikan sehingga peneliti tentang (hipotesis 3) hubungan antara LMX dan *employee resilience* dengan *work engagement* diterima.

Berdasarkan tabel 2 di atas, dapat juga dilihat besarnya koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,523 atau 52,3%. Koefisien determinasi 52,3% menunjukkan bahwa LMX dan *employee resilience* secara simultan mampu menjelaskan perubahan pada *work engagement* sebesar 52,3%. Sedangkan, 67,7% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

Hasil yang didapat dari pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel LMX dengan *work engagement* yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi 0,338 dengan taraf signifikansi korelasi sebesar 0,000 ($\alpha < 0,05$). Angka positif pada korelasi menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara

LMX dengan *work engagement*. Keadaan tersebut menunjukkan bahwa jika semakin tinggi LMX yang dimiliki oleh karyawan, maka *work engagement* semakin tinggi dan sebaliknya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Aggarwal et al (2020) bahwa LMX memainkan peran penting dalam memengaruhi level organisasi dan karyawan seperti *organizational citizenship behaviour* (OCB), perilaku anggota organisasi, komitmen organisasi, pemberdayaan psikologis, *job satisfaction*, *work engagement* dan *turnover intentions*.

Hal tersebut juga sejalan dengan penelitian dari Wagner dan Koob (2022) yang meneliti tentang hubungan LMX dengan *work engagement* pada pekerja sosial dan hasilnya adalah LMX diasumsikan dengan membangun hubungan yang berbeda antara *leader* dan pekerja, yang berpotensi memengaruhi cara *leader* dalam memberi perhatian, bantuan, dan sumber daya. Jika hubungan LMX diinterpretasikan positif, hal ini akan membuka efek positif pada sikap dan perilaku pekerja secara umum dan *work engagement* pada khususnya.

Hasil yang didapat dari pengujian hipotesis kedua memperlihatkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *employee resilience* dengan *work engagement*. Hal ini diperlihatkan dengan koefisien korelasi 0,725 dan tingkat signifikansi korelasi sebesar 0,000 ($\alpha < 0,05$). Angka positif pada korelasi menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara *employee resilience* dengan *work engagement*. Yang artinya semakin tinggi *employee resilience*, *work engagement* semakin tinggi. Sebaliknya, semakin rendah *employee resilience*, *work engagement* semakin rendah. Keadaan tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Steven dan Prihatsanti (2017) bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *employee resiliensi* dengan *work engagement* di mana *employee resiliensi* memberikan sumbangan efektif sebesar 54.5% pada *work engagement*. Diperkuat pula dengan penelitian dari Felicia et al. (2022) yang hasilnya adalah terdapat pengaruh antara *employee resilience* dengan *work engagement*. *Employee resilience* yang dimiliki oleh seseorang dapat memberi pengaruh terhadap tingkat *work engagement* dan merupakan faktor penting terhadap munculnya *work engagement* dalam individu.

Pengujian hipotesis ketiga menggunakan teknik analisis regresi berganda menunjukkan bahwa variabel LMX dan *employee resilience* secara simultan berhubungan positif dan signifikan terhadap *work engagement* yang ditunjukkan dengan $r_{xy} = 0,728$ dan tingkat signifikansi korelasinya adalah 0,000 ($\alpha < 0,05$). Nilai r_{xy} yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi LMX dan *employee resilience*, semakin tinggi *work engagement*. Sebaliknya, semakin rendah LMX dan *employee resilience*, *work engagement* akan semakin rendah juga. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yang diajukan oleh peneliti dapat diterima. Pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa LMX dan *employee resilience* merupakan suatu faktor penentu untuk *work engagement*.

Dari hasil tabel 2, juga dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien korelasi antara *employee resilience* dengan *work engagement* sebesar 0,725. Hal ini menunjukkan bahwa *employee resilience* memberikan sumbangan pengaruh lebih besar dibandingkan dengan LMX terhadap *work engagement* dengan nilai koefisien korelasinya sebesar 0,338. Hal ini dapat terjadi karena setiap *leader* mempunyai gaya kepemimpinan berbeda-beda sehingga *employee resilience* menjadi faktor utama supaya karyawan menjadi *engaged* dalam bekerja. Lebih lanjut, hal ini diperkuat dengan penelitian dari Steven dan Prihatsanti (2017) yang hasilnya adalah *employee resilience* memberikan sumbangan efektif sebesar 54.5% pada *work engagement*.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel LMX dengan *work engagement* dengan koefisien korelasi 0,338 dengan tingkat signifikansi korelasi sebesar 0,000 ($\alpha < 0,05$). Selanjutnya, terdapat hubungan positif dan signifikan antara *employee resilience* dengan *work engagement* yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi 0,725 dengan tingkat signifikansi korelasi sebesar

0,000 ($\alpha < 0,05$). Dan menunjukkan hubungan LMX dan *employee resilience* secara simultan dengan *work engagement* adalah signifikan dengan koefisien korelasi berganda (R) adalah 0,728. Sedangkan, koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,523 atau 52,3%. Koefisien determinasi 52,3% menunjukkan bahwa LMX dan *employee resilience* secara simultan mampu menjelaskan perubahan pada *work engagement* sebesar 52,3%. Hal ini menunjukkan bahwa, *work engagement* dipengaruhi oleh LMX dan *employee resilience*, dari kedua variabel tersebut yang memiliki sumbangan terbesarnya adalah variabel *employee resilience*.

Selanjutnya, peneliti lain disarankan untuk menggali faktor-faktor lain yang memiliki sumbangan pengaruh sebesar 67,7% terhadap *work engagement* yang belum diungkapkan dalam penelitian ini. Faktor - faktor yang belum diungkapkan dalam penelitian ini di antaranya yaitu *job demands* (tuntutan pekerjaan), *job resources* (sumber daya kerja) dan *personal resources* (sumber daya pribadi). Ketiga faktor tersebut merupakan teori dari model JD-R (*job demands-resources*) yang dikemukakan oleh Bakker & Leiter (2010). Diharapkan dengan melakukan penelitian lanjutan terhadap ketiga faktor tersebut, dapat lebih memperkaya serta melengkapi informasi tentang *work engagement*.

Daftar Pustaka

- Abd hul, Y. (2022, May 18). *Resiliensi: Pengertian, Faktor Pengaruh dan Contoh - Deepublish Store*. Retrieved from <https://deepublishstore.com/blog/pengertian-resiliensi/>
- Aggarwal, A., Chand, P. K., Jhamb, D., & Mittal, A. (2020). *Leader–Member Exchange, Work Engagement, and Psychological Withdrawal Behavior: The Mediating Role of Psychological Empowerment*. *Frontiers in Psychology*, *11*, 423. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00423>
- Astika, N. F. L., & Saptoto, R. (2018). Peran Resiliensi dan Iklim Organisasi terhadap *Work Engagement*. *Gajah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, *2*(1), 38-47. <https://doi.org/10.22146/gamajop.31868>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. Psychology Press.
- Felicia, D., Gotani, C., Helbert, H., Leonardi, J., dan Willy, W. (2022). Implementasi Resiliensi dengan *Work Engagement* pada Karyawan PT. Supra Matra Abadi. *Ecobisma*, *9*(1), 145–156. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v9i1.2418>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Haryanti, K. (2008). *New Workers and Their Supervisors in Central Java Organizations: “the LMX-Java Project.”* Radboud University.
- Memon, M. A., Salleh, R., dan Baharom, M. N. R. (2016). The Link Between Training Satisfaction, *Work Engagement* and *Turnover Intention*. *European Journal of Training and Development*, *40*(6), 407–429. <https://doi.org/10.1108/ejtd-10-2015-0077>
- Reivich, K., dan Shatté, A. J. (2002). *The Resilience Factor: 7 Keys to Finding Your Inner Strength and Overcoming Life’s Hurdles*. Retrieved from https://openlibrary.org/books/OL8064611M/The_Resilience_Factor
- Riadi, M. (2020, November 25). *Leader-Member Exchange (LMX)*. Retrieved from <https://www.kajianpustaka.com/2020/11/leader-member-exchange-lmx.html>
- Riadi, M. (2021, January 15). *Work Engagement (Pengertian, Aspek, Ciri dan Faktor yang Mempengaruhi)*. Retrieved from <https://www.kajianpustaka.com/2021/01/work-engagement.html>
- Sofiah, D., Prasetyo, Y., Farhanindya, H. H., dan Mayangsari, K. B. (2022). *Leader Member Exchange dan Keterikatan Kerja Pegawai Honorer*. *Sukma*, *3*(1), 82–97. <https://doi.org/10.30996/sukma.v3i1.6973>
- Steven, J. M., dan Prihatsanti, U. (2017). Hubungan antara Resiliensi dengan *Work Engagement* pada Karyawan Bank Panin Cabang Menara Imperium Kuningan Jakarta. *Empati: Jurnal Karya Ilmiah S1 Undip*, *6*(3), 160–169. Retrieved from <http://eprints.undip.ac.id/53894/>
- Sugiyono. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhandiah, S. (2020). *Leader Member Exchange dan Job Design: Pengaruh Terhadap Resiliensi Karyawan Melalui Learning Organization*. *Proceeding The 8th Management Breakthrough and Doctoral Journey 2020* (pp. 236 - 240). Surabaya: FEB Universitas Airlangga.
- Vokić, N. P., dan Hernaus, T. (2015). *The Triad of Job Satisfaction, Work Engagement and Employee Loyalty – The interplay Among the Concepts*. *The Jubilee 5th South-East European (SEE) Meeting & Scientific Conference of Management Departments ‘Entrepreneurial Society: Current Trends and Future Prospects in Entrepreneurship Organization and Management*. Faculty of Economics and Business, University of Zagreb.

- Wagner, B., dan Koob, C. (2022). *The Relationship Between Leader-Member Exchange and Work Engagement in Social Work: A Mediation Analysis of Job Resources*. *Heliyon*, 8(1), e08793. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e08793>
- Westerman, G., dan Bonnet, D. (2015). *Revamping Your Business Through Digital Transformation*. *MIT Sloan Management Review*, 26(3), 10–13. Retrieved from http://ilp.mit.edu/media/news_articles/smr/2015/56303Wx.pdf
- Yongky, V., dan Agustina, T. S. (2021). Peran Mediasi Work Engagement pada *Leader Member Exchange* terhadap Job Performance pada Karyawan Resort “XYZ” Malang. *EDUTOURISM Journal Of Tourism Research*, 3(01), 60-75. <https://doi.org/10.53050/ejtr.v3i01.172>

● 15% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 14% Internet database
- 4% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 10% Submitted Works database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	apdmi.id Internet	1%
2	journal.unnes.ac.id Internet	1%
3	ejurnal.setiabudi.ac.id Internet	<1%
4	eprints.mercubuana-yogya.ac.id Internet	<1%
5	konsultasiskripsi.com Internet	<1%
6	repository.untag-sby.ac.id Internet	<1%
7	isshmic.radenfatah.ac.id Internet	<1%
8	repository.umsu.ac.id Internet	<1%

9	download.garuda.kemdikbud.go.id Internet	<1%
10	ejournal.gunadarma.ac.id Internet	<1%
11	journal.ubm.ac.id Internet	<1%
12	Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya on 2019-07-25 Submitted works	<1%
13	Universitas Bunda Mulia on 2021-06-03 Submitted works	<1%
14	scilit.net Internet	<1%
15	Southville International School and Colleges on 2023-04-24 Submitted works	<1%
16	Universitas Sanata Dharma on 2022-07-01 Submitted works	<1%
17	repository.usd.ac.id Internet	<1%
18	Universitas Negeri Jakarta on 2021-08-10 Submitted works	<1%
19	positori.uin-alauddin.ac.id Internet	<1%
20	Universitas Diponegoro on 2017-05-27 Submitted works	<1%

21	fppsi.um.ac.id Internet	<1%
22	Lambung Mangkurat University on 2020-09-21 Submitted works	<1%
23	digilib.uinsby.ac.id Internet	<1%
24	journal.mbunivpress.or.id Internet	<1%
25	repository.radenintan.ac.id Internet	<1%

● Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Cited material
- Manually excluded sources
- Quoted material
- Small Matches (Less than 10 words)
- Manually excluded text blocks

EXCLUDED SOURCES

repository.unika.ac.id	79%
Internet	
media.neliti.com	15%
Internet	
ejournal3.undip.ac.id	10%
Internet	
eprints.undip.ac.id	8%
Internet	
neliti.com	8%
Internet	
ejournal.undip.ac.id	8%
Internet	
Universitas Diponegoro on 2023-05-30	8%
Submitted works	
Universitas Diponegoro on 2023-05-30	8%
Submitted works	
adoc.pub	7%
Internet	

ejournal-s1.undip.ac.id	7%
Internet	
123dok.com	5%
Internet	
ejournal.unesa.ac.id	3%
Internet	
kajianpustaka.com	3%
Internet	
jurnal.ulb.ac.id	3%
Internet	
1library.net	2%
Internet	
etheses.uin-malang.ac.id	2%
Internet	
researchgate.net	2%
Internet	
coursehero.com	2%
Internet	
garuda.kemdikbud.go.id	1%
Internet	
sciencegate.app	<1%
Internet	
journal.ubpkarawang.ac.id	<1%
Internet	

uad.portalgaruda.org <1%
Internet

garuda.ristekdikti.go.id <1%
Internet

eprints.upj.ac.id <1%
Internet

repository.unibos.ac.id <1%
Internet

EXCLUDED TEXT BLOCKS

PROSIDING SEMINAR NASIONAL SOSIAL DAN HUMANIORA

repository.usd.ac.id

HUBUNGAN ANTARA LEADER MEMBER EXCHANGE (LMX) DAN EMPLOYEE RESILI...

repository.usd.ac.id

work engagement pada karyawan

eprints.umm.ac.id

uji korelasi productmoment. Persyaratan analisis statistik parametrik, yaitu uji asu...

jurnalmahasiswa.unesa.ac.id

rx_y=0

caritulis.com

dipengaruhi olehfaktor – faktor lain di luar variabel penelitian.Kata kunci

text-id.123dok.com

work engagementRELATIONSHIP BETWEEN LEADER MEMBER EXCHANGE (LMX) ...

lib.unnes.ac.id

the success of an organization in achieving its goals. This

ejournal.unsrat.ac.id

aims to determine the relationship between

journal.mbunivpress.or.id

test at a significance level of 5% (> 0.05), and test the

text-id.123dok.com

is influenced by other factors outside the research variables. Keywords

jurnal.univpgri-palembang.ac.id

terdiri dari pernyataan yang favourable (mendukung) dan unfavourable (tidakmend...

thesis.binus.ac.id

Correlation 1.000 Coefficient Sig. (2-tailed). N

www.thefreelibrary.com

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). Pada tabel 1 terlihat bahwa

eprints.mdp.ac.id

koefisien

ejournal.setiabudi.ac.id

dengan work engagement memiliki

repository.usd.ac.id

Tidak adanya tanda negatif pada

Universitas Pendidikan Indonesia on 2013-12-01

0,05, maka

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya on 2019-07-24

Std. Change Statistics R Adjusted Error Model R

www.scribd.com

Work Engagement Model Sum of df Mean

Universitas Hang Tuah Surabaya on 2023-02-10

Berdasarkan tabel

id.scribd.com

lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini. Hasil yang

Universitas Pendidikan Indonesia on 2014-02-10

yang ditunjukkan dengan

caritulis.com

positif pada korelasi menunjukkan

journal.mbunivpress.or.id

tersebut menunjukkan bahwa

eprints.umm.ac.id

memberikan sumbangan efektif sebesar

Lambung Mangkurat University on 2020-09-21

tingkat signifikansi korelasi sebesar 0,000

iGroup on 2011-04-20

yang ditunjukkan dengan

caritulis.com

koefisien determinasi (R^2) sebesar 0

id.scribd.com

work engagement sebesar

Universitas Diponegoro on 2023-08-30

job demands (tuntutan pekerjaan), job resources (sumber daya kerja) dan personal ...

download.garuda.kemdikbud.go.id

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan te...

repository.unbari.ac.id

yang berjumlah

ejournal.unsrat.ac.id

for Windows Release. Analisis regresi

Universitas Pendidikan Indonesia on 2013-12-01

rho adalah metode statistik yang digunakan untuk menguji dugaan tentang adanya ...

repo.iai-tribakti.ac.id