

LEADER MEMBER EXCHANGE DAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT: KUNCI MENGATASI JOB INSECURITY MELALUI JOB EMBEDDEDNESS DI BANK MUAMALAT

Santry Fadhilah Harahap¹, Muhammad Lathief Ilhamy Nasution², Khairina Tambunan³

¹ Perbankan Syariah, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Santryydhilah01@gmail.com

² Perbankan Syariah, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, mlathiefilhamy@uinsu.ac.id

³ Perbankan Syariah, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, khairinatambunan@uinsu.ac.id

ABSTRAK

Bank Muamalat KCU Medan Baru Iskandar Muda menyediakan layanan keuangan. Ketidakamanan kerja dan keterikatan kerja menjadi masalah yang umum di antara karyawan, terlihat dari ketidaknyamanan mereka dalam bekerja, kurangnya semangat, dan kurangnya inisiatif dalam memenuhi tenggat waktu. Pertukaran antara pimpinan dan anggota di organisasi ini tidak memadai, ditandai dengan pembagian hierarkis, kurangnya pemahaman antara atasan dan bawahan, komunikasi yang tidak efektif, dan peluang promosi yang memihak individu yang dekat dengan pimpinan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dampak pertukaran antara pimpinan dan anggota serta dukungan organisasi yang dirasakan terhadap ketidakamanan kerja, dengan keterikatan kerja sebagai variabel mediasi di Bank Muamalat KCU Medan Baru Iskandar Muda, baik secara langsung maupun tidak langsung. Dengan pendekatan kuantitatif dan asosiatif, penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yang melibatkan semua 40 karyawan bank. Temuan menunjukkan bahwa pengaruh pertukaran antara pimpinan dan anggota serta dukungan organisasi yang dirasakan terhadap ketidakamanan kerja dimediasi oleh keterikatan kerja di Bank Muamalat KCU Medan Baru Iskandar Muda. Temuan penelitian mengungkapkan adanya pengaruh positif dan signifikan pertukaran antara pimpinan dan anggota terhadap ketidakamanan kerja, serta pengaruh serupa dari dukungan organisasi yang dirasakan. Selain itu, pertukaran antara pimpinan dan anggota menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja, sementara dukungan organisasi yang dirasakan berdampak positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan.

ABSTRACT

Bank Muamalat KCU Medan Baru Iskandar Muda faces issues of Job Insecurity and Job Embeddedness among its employees. These problems manifest through employee discomfort, low morale, and a lack of initiative in meeting deadlines. The organization's leader-member exchange is inadequate, characterized by

INFORMASI ARTIKEL

Kata kunci:

Leader Member Exchange, Perceived Organizational Support, Job Insecurity, Job Embeddedness

ARTICLE INFORMATION

Keywords:

Leader Member Exchange, Perceived

hierarchical divisions, poor understanding, ineffective communication, and biased promotion opportunities favoring those close to the leadership. This study examines the impact of leader-member exchange and Perceived Organizational Support on Job Insecurity, with Job Embeddedness as the mediating variable. The research adopts a quantitative approach, surveying all 40 employees of the bank. The findings indicate that leader-member exchange and Perceived Organizational Support directly and indirectly influence Job Insecurity through Job Embeddedness. The study reveals a positive and significant influence of leader-member exchange and Perceived Organizational Support on Job Insecurity. Furthermore, leader-member exchange positively affects Job Embeddedness, and Perceived Organizational Support significantly influences employee engagement.

Organizational Support, Job Insecurity, Job Embeddedness

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang memegang peranan penting dalam segala sektor industri dan berbagai kegiatan usaha, meskipun kemajuan teknologi dari waktu ke waktu semakin pesat yang pada akhirnya menurunkan persentase penggunaan sumber daya manusia. Pentingnya faktor manusia sebagai pekerja ini memaksa pihak manajemen untuk memberikan motivasi kepada karyawannya agar tercapai suatu kepuasan kerja untuk mendukung produktivitas dengan hasil maksimal. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik. Pemimpin berperan dan bertanggung jawab dalam proses pengelolaan sumber daya tersebut. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari sikap seorang pemimpin dalam memperhatikan karyawannya.

Peran pemimpin dalam sebuah organisasi tidak hanya memerintah

bawahannya begitu saja, tetapi diperlukan hubungan yang baik antara atasan dan bawahan (*Leader Member Exchange*) untuk mengoptimalkan sumber daya manusianya. LMX (*Leader Member Exchange*) diartikan sebagai kualitas hubungan antara pimpinan dengan bawahannya. LMX berfokus pada hubungan dyadic (dua arah) antara pemimpin dan masing-masing pengikutnya yang merupakan member exchange yang bertujuan untuk meningkatkan kesuksesan organisasi dengan menciptakan hubungan yang positif antara pimpinan dengan pengikutnya¹. Bawahan yang memiliki kualitas hubungan yang tinggi dengan pimpinan akan menciptakan suasana bekerja yang kooperatif, sehingga tujuan perusahaan akan mudah tercapai. Apabila tujuan perusahaan tercapai maka baik pemimpin maupun bawahan akan sama-sama puas². Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh

¹ Imelda Anggi and Arif Partono Prasetio, "Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Brantas Abipraya Surabaya," *E-Proceeding of Management* 8, no. 6 (2021): 8006-21.

² Muhammad Irfan Daffa, Moh. Mas'udi, and Ilmi Mu'min Musyrifin, "Leaders and

Whistleblowers: Application of Whistleblowing in Islamic Financial Institutions," *Journal of Islamic Economic and Business Research* 2, no. 1 SE-Articles (June 30, 2022): 76-89, <https://doi.org/10.18196/jiebr.v2i1.50>.

Edwar menunjukkan bahwa variabel *Leader Member Exchange* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan³. Pada umumnya, atasan memiliki peran mengembangkan, memotivasi, dan membimbing bawahannya.

Namun dalam kenyataannya, perlakuan atasan terhadap bawahannya berbeda satu dengan yang lainnya. Hubungan antara pimpinan dan bawahan memiliki kualitas yang berbeda. Kualitas ini akan membentuk *in group* dan *out group*. Bawahan yang menjadi anggota *in group* akan diberikan tanggung jawab, penghargaan dan perhatian yang lebih banyak daripada bawahan yang ada di *out group*. Sebaliknya, anggota *out group* akan memiliki hubungan yang lebih formal dengan pemimpin. Perbedaan antara *in group* dan *out group* akan 3 menentukan kualitas *leader member exchange* dalam sebuah perusahaan⁴. Tingginya *leader member exchange* memberikan keuntungan kepada individu dalam bentuk konkrit atau nyata seperti pemberdayaan, peningkatan produktivitas, improvisasi, dan peningkatan gaji. Dan keuntungan dalam bentuk tidak konkrit atau nyata yaitu terciptanya hubungan dasar saling percaya antara atasan dan bawahan. Hal ini membentuk lingkungan kerja yang positif diorganisasi, seperti terciptanya komunikasi yang baik antara pemimpin

dengan bawahannya, pemimpin yang memberikan gambaran yang baik pada bawahannya serta berkontribusi atas pekerjaan yang dilakukan oleh bawahan, pemimpin yang memberikan motivasi serta dukungan yang baik berupa ucapan terima kasih, saran yang membangun semangat bawahannya serta pujian pada bawahan yang dapat bekerjasama dengan baik. Kedekatan dengan atasan atau perusahaan akan memberi seorang pegawai suatu perasaan memiliki dan berharga.

Para atasan seharusnya memberikan teladan dengan menunjukkan hubungan yang penuh persahabatan dengan para pegawai sehingga lingkungan kerja menjadi lebih sehat. Atasan perlu belajar mendengarkan pegawai saat para pegawai tersebut menghadapi masalah atau memiliki pertanyaan sehubungan dengan tugas yang sedang mereka kerjakan. Untuk meningkatkan kepuasan dan keterikatan pegawai terhadap organisasi, maka organisasi wajib memberikan dukungan yang maksimal kepada pegawai untuk menciptakan persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*) yang baik. Persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*) merupakan persepsi karyawan tentang sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberikan 4 dukungan dan kepedulian

³ Rizka Cintya Edwar and Sulastri Sulastri, "Pengaruh Leader Member Exchange Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Employee Engagement Sebagai Pemediiasi," *Jurnal Kajian Manajemen Dan Wirausaha* 2, no. 3 (2020): 117, <https://doi.org/10.24036/jkmw02100300>.

⁴ Frida Aprillia and Aloysius Harry Mukti, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Perceived Organization Support (Pos) Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Retensi Karyawan," *Jurnal Ilmiah Bisnis, Pasar Modal Dan UMKM* 1, no. 1 (2018): 19-26.

terhadap kesejahteraan mereka⁵. Organisasi dapat mendukung dan menghargai kontribusi karyawan dengan cara menyediakan kesempatan untuk bertumbuh kepada para pegawai, memberikan pengakuan terhadap kerja keras pegawai, menunjukkan apresiasi terhadap prestasi pegawai, memberikan perhatian pribadi kepada pegawai apabila pegawai merasa kewalahan dengan pekerjaan dan memberikan bantuan, serta mengizinkan pegawai terlibat dalam proses pengambilan keputusan. Hal tersebut akan memberikan pegawai suatu perasaan bahwa pendapat mereka dihargai dan bahwa mereka memegang posisi penting di dalam perusahaan.

Untuk menjelaskan fenomena yang terjadi, maka diambil studi Kasus di Bank Muamalat KCU Medan Baru Iskandar Muda sebagai objek penelitian. Bank Muamalat KCU Medan Baru Iskandar Muda merupakan sebuah perusahaan yang memberikan jasa pelayanan keuangan guna membantu masyarakat Indonesia dalam memajukan perekonomiannya.

Fenomena *Job Insecurity* pada karyawan bank Muamalat KCU Medan Baru Iskandar Muda menunjukkan bahwa sebagian besar masih banyak terjadi, hal ini dapat dilihat dari ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja, kurangnya semangat kerja karyawan dan inisiatif karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Pertukaran pemimpin-anggota

(*lealder member exchalnge*) yang masih kurang baik, hal ini terlihat dari masih adanya atasan dan bawahan yang mengelompok, kurang memahami satu sama lain, komunikasi kurang lancar, dan kesempatan promosi yang tidak merata karena hanya diutamakan bagi orang-orang terdekat pimpinan. Hal ini membuat rekan kerja yang lain tidak memperoleh kesempatan yang sama, sehingga sebagian karyawan merasa promosi jabatan bukan diukur dari kemampuan karyawan tetapi hanya pada faktor relasi semata dengan pimpinan. Kurangnya dukungan yang dirasakan dari organisasi (*Perceived Organizational Support*) dalam penyelesaian tugas-tugas menyebabkan karyawan merasa kesulitan dan kurang percaya diri ketika menyelesaikan tugas⁶.

Hal ini juga mempengaruhi kurangnya tingkat kecocokan dan keterikatan karyawan (*Job Embeddedness*) dengan perusahaan, hal ini dapat dilihat dari kurangnya dedikasi, tanggung jawab dan produktivitas karyawan. Berdasarkan identifikasi masalah dan pemaparan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang "*Leader Member Exchange Dan Perceived Organizational Support: Kunci Mengatasi Job Insecurity Melalui Job Embeddedness Di Bank Muamalat.*"

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Job Insecurity

Menurut Aswin ketidakamanan kerja merupakan kondisi yang

⁵ Anggi and Prasetyo, "Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Brantas Abipraya Surabaya."

⁶ Mohammad Hanafiah, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Ketidakamanan Kerja (Job

Insecurity) Dengan Intensi Pindah Kerja (Turnover) Pada Karyawan Pt. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau," *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi* 1, no. 3 (2013).

mengenali kehilangan pekerjaan seseorang yang akan datang⁷. Dalam hal ini, *Job Insecurity* adalah hal yang dapat membuat seorang karyawan menjadi khawatir akan masa depan pekerjaannya. Althohiri menyatakan bahwa ketidakamanan kerja adalah kondisi psikologis di mana karyawan merasa tidak aman yang sedang dialaminya saat ini⁸. Sementara itu, Erdogan juga menyatakan bahwa ketidakamanan kerja adalah kondisi psikologis di mana karyawan merasa terancam atau tidak yakin dengan kelangsungan pekerjaannya di masa yang akan datang⁹. Selanjutnya, Giovani Gutama et al., mengemukakan bahwa ketidakamanan kerja adalah ketidakpastian untuk mempertahankan kestabilan yang diinginkan dalam sebuah kondisi kerja yang mulai terancam¹⁰.

Dalam hal ini, *Job Insecurity* berarti

perasaan psikologis yang dialami karyawan yang merasa tidak stabil dalam pekerjaannya yang pada akhirnya dapat berakhir. Sedangkan, Handaru, Rahman dan Parimita serta Harahap dan Amalia menyatakan bahwa *Job Insecurity* dapat dikonseptualisasikan sebagai adanya ketidakpastian dan kurangnya kontrol dari kelanjutan masa depan pekerjaan karyawan oleh organisasi¹¹. Teori-teori lain menjelaskan bahwa ketidakamanan kerja adalah ketidakpastian terhadap masa depan pekerjaan karyawan. Selanjutnya, menurut Kartika, ketidakamanan kerja adalah kegelisahan yang dialami oleh karyawan saat bekerja, yang mereka hadapi dalam kondisi yang tidak menentu¹². Ini menjelaskan bahwa *Job Insecurity* merupakan perasaan gelisah yang dialami karyawan terkait kondisi

⁷ Angga Erly Aswin and Aoes Ganesha Rahyuda, "Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Variabel Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi," *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 6, no. 5 (2017): 2729–55.

⁸ Noufal Ahmadi Atthohiri and Dewie Tri Wijayati, "Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Intervening," *Jurnal Ilmu Manajemen* 9, no. 3 (2021): 1092–1100.

⁹ Berrin Erdogan and Jeanne Enders, "Support from the Top: Supervisors' Perceived Organizational Support as a Moderator of Leader-Member Exchange to Satisfaction and Performance Relationships," *Journal of Applied Psychology* 92, no. 2 (2007): 321, <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.2.321>.

¹⁰ Giovani Gutama et al., "Analisa Pengaruh Leader-Member Exchange Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Perceived Organizational Support Sebagai Variabel Mediasi

Di Restoran De Boliva Surabaya," *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa* 3, no. 1 (2015): 256–68.

¹¹ Agung Wahyu Handaru, Nugie Fathur Rahman, and Widya Parimita, "Pengaruh Job Insecurity Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Industri Manufaktur (Automotive Dan Metal Part)," *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia* 12, no. 1 SE-Articles (April 2021), <https://doi.org/10.21009/JRMSI.012.1.02>; Rizka Nurhasti Agusta Harahap and Sholihati Amalia, "Pengaruh Leader Member Exchange Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi* 3, no. 1 (2017): 62–72.

¹² Dian Kartika and Suharnomo Suharnomo, "Pengaruh Pertukaran Pemimpin-Anggota (LMX) Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Dan Keterlibatan Karyawan Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Hotel Bahari Inn Tegal)," *Diponegoro Journal of Management* 5, no. 2 (2016): 47–60.

pekerjaannya¹³. Ketidakamanan kerja menyebabkan terjadinya perasaan tertekan serta keberlangsungan dari pekerjaannya¹⁴. Dari definisi tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa *Job Insecurity* adalah kondisi psikologis karyawan yang merasa tertekan dan terancam dengan keberlangsungan pekerjaannya.

Menurut Kristianti *Job Insecurity* memiliki dua dimensi, yaitu 1) Dimensi Afektif, dengan indikator memiliki kekhawatiran tertentu mengenai potensi dari setiap peristiwa yang terjadi dalam pekerjaan dan merasa pekerjaan ini memiliki arti penting dalam perkembangan karir; 2) Dimensi Kognitif, dengan indikator pemahaman mengenai aspek-aspek pekerjaan, pemahaman yang kemungkinan terjadi dalam mempengaruhi pekerjaan, dan pemahaman terhadap pekerjaan pada tahun-tahun berikutnya¹⁵.

¹³ Kenneth J Harris, Anthony R Wheeler, and K Michele Kacmar, "The Mediating Role of Organizational Job Embeddedness in the LMX-Outcomes Relationships," *The Leadership Quarterly* 22, no. 2 (2011): 271-81.

¹⁴ Said Muhammad Isma, Sri Mintarti, and Irsan Tricahyadinata, "Pengaruh Organizational Reward Dan Procedural Justice Terhadap Perceived Organizational Support Serta Job Embeddedness," *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis* 9, no. 1 (2020): 48-55.

¹⁵ Dewi Sukma Kristianti, "Prinsip Kebersamaan Dalam Hukum Investasi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja: Politik Hukum Kepentingan Investasi Ataupun Kesejahteraan Masyarakat," *PAMALI: Pattimura Magister Law Review* (Fakultas Hukum Universitas Pattimura, 2021), <https://doi.org/10.47268/pamali.v1i2.619>.

¹⁶ D Tjahjana, D Gandasari, and E Sudarmanto, *Organisasi: Manajemen Dan Kepemimpinan* (Yayasan Kita Menulis, 2021).

2.2. Job Embeddedness

Konsep "*embeddedness*" telah digunakan dalam literatur sosiologis untuk menjelaskan proses dan dampak hubungan sosial dalam konteks ekonomi¹⁶. *Embeddedness* mengacu pada fakta bahwa individu terikat pada konteks mereka dalam situasi tertentu, di mana mereka memiliki nilai yang sulit dipisahkan dari organisasi¹⁷. Hal ini berbeda dengan faktor yang mempengaruhi sikap dan hasil perilaku pada pekerjaan, tetapi juga aspek-aspek sosial juga ikut mempengaruhi perilaku kerja¹⁸.

Teori *Job Embeddedness* merupakan konstelasi luas pengaruh terhadap psikologis, sosial, dan keuangan terhadap retensi karyawan¹⁹. Pengaruh ini berlaku pada pekerjaan, meskipun di luar lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karier²⁰.

¹⁷ Lutfi Rachman and Aryo Dewanto, "Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Perawat (Studi Pada Rumah Sakit Wawa Husada Kepanjen Malang)," *Jurnal Aplikasi Manajemen* 14, no. 2 (2016): 322-33, <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.18202/jam23026332.14.2.14>.

¹⁸ Endah Mujiasih, "The Relationship Between Perceived Organizational Support and Employee Engagement," *Journal of Psychology UNIDIP* 14, no. 1 (2015): 40-51, <https://doi.org/https://doi.org/10.14710/jpu.14.1.40-51>.

¹⁹ Jufi Lailatul Mufarrikah, Muhammad Salis Yuniardi, and Nandy Agustin Syakarofath, "Peran Perceived Organizational Support Terhadap Work Engagement Karyawan," *Gadjar Mada Journal of Psychology* 6, no. 2 (2020): 151-64, <https://doi.org/https://doi.org/10.22146/gamajop.56396>.

²⁰ Selicia Endy Kristanti, Merlyn Purnamasari, and Deborah Christine Widjaja, **p-ISSN: 2962-0872**
e-ISSN: 2686-6633

Embeddedness menunjukkan bahwa ada keterhubungan yang menghubungkan karier dengan kehidupan sosial, psikologis, dan keuangan yang mencakup pekerjaan dan non-pekerjaan, kelompok, dan pada akhirnya pada pekerjaan itu sendiri. Berbagai metode baru diperkenalkan untuk membantu menentukan seberapa tinggi seseorang tetap tinggal dalam pekerjaan mereka, yang disebut *Job Embeddedness*.

Job Embeddedness adalah konsep baru untuk melihat beberapa faktor yang membuat seseorang terjebak dalam organisasi mereka²¹. Hal ini menjadi perhatian dalam manajemen perhotelan, perusahaan, dan perekrutan²². Kadar *Job Embeddedness* yang tinggi menunjukkan bahwa seseorang mempertimbangkan kompatibilitas antara kebutuhan karier pribadinya, yaitu nilai-nilai dan orang-orang dari pekerjaan dan organisasi; menjaga hubungan positif formal dan informal dengan individu dan tim di dalam dan di luar organisasi dan merasa terlalu tinggi untuk meninggalkan pekerjaan. Terdiri dari tiga dimensi komponen, *Job Embeddedness* mencakup *links*, *fit*, dan *sacrifice*²³. *Job Embeddedness* menjelaskan bagaimana karier seseorang terjebak dalam suatu organisasi karena sejumlah pengaruh dari hal-hal positif dalam pekerjaan.

Job Embeddedness menunjukkan bahwa individu yang terjebak dalam organisasi ini mempertimbangkan tiga kriteria yang dipengaruhi oleh elemen-elemen dalam pekerjaan dan lingkungan kerja: (1) sejauh mana mereka terhubung dengan orang dan kegiatan lainnya, (2) sejauh mana mereka cocok dalam organisasi dan komunitas mereka, dan (3) konsekuensi yang mungkin mereka hadapi jika mereka meninggalkan.

Aspek "*embeddedness*" yang berkaitan dengan *links* menunjukkan bahwa karier memiliki koneksi formal dan informal dengan entitas lain dalam pekerjaan, dan semakin tinggi jumlah *link* tersebut, semakin tinggi *embeddedness*-nya²⁴. *Fit* dihitung dengan membandingkan tujuan karier dengan nilai-nilai dan orang-orang dalam organisasi; semakin tinggi *fit*-nya, semakin tinggi *embeddedness*-nya. Akhirnya, keberadaan komitmen yang dirasakan dalam meninggalkan organisasi, kembali pada kebutuhan sosial dan keuangan. Semakin tinggi risiko yang dirasakan, semakin besar *embeddedness*. Semakin besar tingkat *fit*, jumlah yang lebih tinggi dari *link* dan tingkat *sacrifice*, semakin *embeddedness* seorang individu akan berada dipekerjaannya.

2.3. Leader-Member Exchange

Teori Leader-Member Exchange

²² Rachman and Dewanto, "Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Perawat (Studi Pada Rumah Sakit Wawa Husada Kapanjen Malang)."

²³ Rachman and Dewanto.

²⁴ Rachman and Dewanto.

"Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turn over Intention Di Swiss-Belinn Surabaya," *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa* 3, no. 1 (2015): 141-52.

²¹ Erdogan and Enders, "Support from the Top: Supervisors' Perceived Organizational Support as a Moderator of Leader-Member Exchange to Satisfaction and Performance Relationships."

(LMX) pertama kali diperkenalkan oleh Dansereau, Graen, dan Cashman pada tahun 1975, dan kemudian diperkenalkan kembali oleh Graen melalui penelitiannya pada tahun 1976²⁵. Teori Leader-Member Exchange (LMX), yang merupakan teori yang menjelaskan tentang hubungan interpersonal yang berkembang antara individu-individu di dalam sebuah kelompok. Leader-Member Exchange (LMX) adalah suatu proses interaksi yang terjadi antara dua individu, yaitu pemimpin dan pengikut, dengan tujuan mencapai perkembangan yang saling menguntungkan. Selanjutnya, Aswin menjelaskan tentang LMX (Leader-Member Exchange), yang merupakan interaksi antara pemimpin dan pengikut. Pemimpin mengembangkan pertukaran yang berkualitas tinggi dengan beberapa pengikut inti di dalam kelompok (*in-group*), sedangkan pengikut sisanya tidak mengalami pertukaran yang berkualitas tinggi dan berada di luar kelompok (*out-group*)²⁶. Akibatnya, pengikut *in-group* merasa lebih inklusif dan terlibat dalam proses pengenalan, dan akhirnya terjadi pertemuan yang lebih akrab di dalam kelompok.

Pemahaman tentang *Leader-Member Exchange* (LMX) tidak hanya terbatas pada aspek fisik yang mengikuti perintah dari atasan, namun juga mencakup interaksi yang lebih dalam

antara karyawan dan pimpinan²⁷. Karyawan yang memiliki hubungan dan interaksi yang kuat dengan pimpinan dan terlibat dalam keputusan kelompok *in-group* dan kelompok *out-group*. Dalam kelompok *in-group*, karyawan lebih dipercaya dan diberi tanggung jawab yang lebih dari tugas-tugas rutin, serta memiliki akses ke hal khusus²⁸. Untuk mengidentifikasi karyawan dalam kelompok *in-group* ada beberapa indikator yang harus diperhatikan, sebagai berikut:

- 1) Kesiapan menerima tanggung jawab yang lebih tinggi dari tanggung jawab sebenarnya. Karyawan dalam kelompok *in-group* bersedia mengambil tanggung jawab untuk tugas-tugas lain, meskipun sebenarnya bukan merupakan tanggung jawab mereka;
- 2) Kesiapan karyawan untuk menerima tugas yang tidak terstruktur, seperti tugas-tugas yang sifatnya mendadak dan mungkin bukan bagian dari pekerjaan sehari-hari mereka. Contohnya adalah ketika seorang karyawan dari departemen produksi diminta oleh pimpinan untuk mengantar surat, menjemput anggota keluarga pimpinan, dan sebagainya;
- 3) Kesiapan karyawan untuk saling membantu di lingkungan kerja.

Dengan demikian, berdasarkan definisi yang diajukan di atas, dapat

²⁵ Aprillia and Mukti, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Perceived Organization Support (Pos) Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Retensi Karyawan."

²⁶ Aswin and Rahyuda, "Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Variabel Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi."

²⁷ Anggi and Prasetyo, "Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Brantas Abipraya Surabaya."

²⁸ Atthohiri and Wijayati, "Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Intervening."

disimpulkan bahwa Leader-Member Exchange adalah kualitas hubungan antara pimpinan dan bawahan. LMX berfokus pada hubungan dua arah antara pimpinan dan anggota yang merupakan pertukaran yang bertujuan untuk meningkatkan keberhasilan organisasi dengan menciptakan hubungan positif antara pimpinan dan anggota.

2.4. Perceived Organizational Support

Persepsi Dukungan Organisasional (*Perceived Organizational Support*) dapat didefinisikan sebagai kepercayaan karyawan terhadap penghargaan dan perhatian yang diberikan oleh organisasi terhadap kontribusi dan kesejahteraan mereka. Menurut Edwar, persepsi dukungan organisasi mencerminkan persepsi karyawan terhadap sejauh mana organisasi mengakui kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka²⁹. Menurut Harahap dan Amalia, persepsi dukungan organisasi melibatkan persepsi karyawan terhadap sejauh mana organisasi mengakui kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka³⁰. Untuk dapat mengukur dengan pasti dan akurat *Perceived Organizational Support*, digunakan beberapa indikator antara lain:

- 1) Organisasi menghargai kontribusi karyawan;
- 2) Organisasi mengakui upaya ekstra yang telah dilakukan oleh karyawan;
- 3) Organisasi secara menyeluruh

- memperhatikan kebutuhan karyawan;
- 4) Organisasi peduli terhadap kesejahteraan karyawan;
- 5) Organisasi memberikan informasi kepada karyawan secara transparan.
- 6) Organisasi peduli terhadap keseimbangan kehidupan kerja karyawan;
- 7) Organisasi menunjukkan perhatian yang besar terhadap karyawan;
- 8) Organisasi memberikan pengakuan atas keberhasilan karyawan dalam bekerja.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang bersifat eksploratif. Pendekatan kualitatif digunakan untuk menjelaskan tentang pengaruh Leader-Member Exchange dan *Perceived Organizational Support* terhadap *Job Insecurity* dengan *Job Embeddedness* sebagai variabel *intervening* (Studi Kasus Bank Muamalat KCU Medan Baru Iskandar Muda). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, dimana seluruh jumlah anggota populasi digunakan sebagai sampel, yaitu seluruh pegawai Bank Muamalat KCU Medan Baru Iskandar Muda yang berjumlah 40 orang.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Studi Dokumen untuk mempelajari dan mencatat dokumen-dokumen yang memiliki hubungan dengan masalah yang menjadi objek

²⁹ Edwar and Sulastrri, "Pengaruh Leader Member Exchange Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Employee Engagement Sebagai Pemediasi."

³⁰ Harahap and Amalia, "Pengaruh Leader Member Exchange Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan."

penelitian pada Bank Muamalat KCU Medan Baru Iskandar Muda, serta Kuesioner sebagai teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan sejumlah pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini, kuesioner ditujukan kepada semua pegawai Bank Muamalat KCU Medan Baru Iskandar

Muda. Perhitungan variabel dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 23.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Adapun hasil uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Kode	R-Tabel	R-Hitung	Cronbach's alpha
<i>Leader Member Exchange</i>	LME1	0,743		
	LME2	0,711		
	LME3	0,886		
<i>Perceived Organizational Support</i>	POS1	0,556		
	POS2	0,657		
	POS3	0,588		
	POS4	0,543	0,365	0,841
<i>Job Insecurity</i>	JI1	0,887		
	JI2	0,734		
	JI3	0,665		
<i>Job Embeddedness</i>	JE1	0,865		
	JE2	0,733		
	JE3	0,666		

Sumber: Hasil Pengujian SPSS 23.0 for Windows, 2023

Hasil uji validitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan yang digunakan dalam kuesioner telah valid. Hal ini menunjukkan bahwa data yang diteliti telah diuji dan dikonfirmasi dengan baik. Begitu juga hasil uji reliabilitas pada yang menunjukkan bahwa nilai Cronbach's alpha sebesar 0,841 dari total 40 pernyataan, dan dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang sangat baik.

4.2. Uji Asumsi Klasik

4.2.1. Uji Normalitas

Alasan utama dilakukan uji ini adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak. Oleh karena itu, penulis melakukan uji normalitas dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dan hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas I

		Unstandardized Residual
N		40
Normal	Mean	20,52
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	2,935
Most Extreme	Absolute	,126
	Positive	,126

Differences	Negative	-,112
Test Statistic		,126
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200^{c,d}

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 23.0

Penggunaan uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam penelitian ini, data terdistribusi secara normal.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas II

		Unstandardized Residual
N		40
Normal	Mean	0,000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	118602,05
Most Extreme Differences	Absolute	,114
	Positive	,114
	Negative	-,092
Test Statistic		,756
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200^{c,d}

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 23.0

Hasil dari uji normalitas pada tabel diatas menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* (KS) yang menunjukkan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* diatas > 0,05 yang berarti data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

4.2.2. Uji Multikoleniaritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Adapun hasil dari uji Multikolinieritas yaitu sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Multikoleniaritas I

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
<i>Lealder member exchalnge</i>	,919	1,180

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
<i>Perceived Organizational Support</i>	,509	1,964

Dependent Variable: *Job Embeddedness (Z)*

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 23.0

Hasil pengujian pada tabel di atas menunjukkan bahwa VIF tidak lebihdari 10 dan nilai tolerance tidak kurang dari 0,1. Hal ini berarti tidak terjadi gejala *multikolinieritas* atau tidak terdapatnya korelasi antar variabel- variabel bebas.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas II

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
<i>Lealder member exchalnge</i>	,919	1,180
<i>Perceived Organizational Support</i>	,509	1,964
<i>Job Embeddedness</i>	,457	2,187

Dependent Variable: *Job Insecurity (Y)*

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 23.0

Hasil pengujian pada tabel di atas menunjukkan bahwa VIF tidak lebihdari 10 dan nilai tolerance tidak kurang dari 0,1. Hal ini berarti tidak terjadi gejala *multikolinieritas* atau tidak terdapatnya korelasi antar variabel- variabel bebas.

4.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan tujuan untuk melihat adanya variasi yang tidak konstan dari residual antara satu pengamatan ke pengamatan lain dalam suatu model regresi. Metode uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Glejser. Metode ini dilakukan dengan melakukan regresi variabel independen terhadap nilai absolut residual (e) yang kemudian diuji dengan nilai probabilitas signifikansi < 0,05. Jika nilai probabilitas signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, maka

terdapat gejala heteroskedastisitas. Sedangkan jika nilai probabilitas signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa seluruh variabel baik pada sub struktur I dan II tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

4.3. Analisis Linier Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui sejauh mana besarnya pengaruh antara variabel bebas (dependen) dan variabel terikat (independen). Persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini dinyatakan pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda I

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,023	1,999		3,513	,020
Leader Member Exchange	,218	,022	,379	3,449	,010
Perceived Organizational Support	,158	,073	,309	2,163	,040

Dependent Variable: *Job Embeddedness (Z)*

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 23.0

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda II

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,023	1,999		3,513	,020
Leader Member Exchange	,218	,022	,379	3,449	,010
Perceived Organizational Support	,158	,073	,309	2,163	,040
Job Embeddedness	,278	,071	,219	2,992	,030

Dependent Variable: *Job Insecurity (Y)*

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 23.0

4.3.1. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan atau uji F dilakukan dengan tujuan untuk melihat apakah ada pengaruh bersama-sama antara variabel (X1), (X2), dan (Z) terhadap variabel (Y). Hasil uji F sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Simultan (Uji F) I

Model	F	Sig.
Regression	23,786	,000
Residual		

Dependent Variable: *Job Embeddedness (Z)*

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 23.0

Hasil tabel menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 23,786, sedangkan Ftabel sebesar 1,32 dengan tingkat

signifikansi $\alpha = 0,05$. Nilai F_{tabel} diperoleh menggunakan rumus, $df_1 = \text{jumlah variabel} - 1$ dan $df_2 = \text{jumlah sampel} - \text{jumlah variabel}$. Sehingga, $df_1 = (4-1=3)$ dan $df_2 = (40-4=36)$. Dalam hal ini, nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($23,786 > 1,32$) dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini variabel (X1) dan (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap (Z). Selain itu, berdasarkan tabel, diketahui Probabilitas signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, sehingga model regresi dapat dikatakan signifikan.

Tabel 10. Hasil Uji Simultan (Uji F) II

Model	F	Sig.
Regression	24,329	,000
Residual		

Dependent Variable: *Job Insecurity* (Y)
 Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 23.0

Dalam tabel yang disajikan, terlihat bahwa nilai F hitung sebesar 23,786, sedangkan nilai F tabel sebesar 1,32 dengan $\alpha = 0,05$. (Nilai F tabel dihitung menggunakan rumus, dengan $df_1 = \text{jumlah variabel} - 1$ dan $df_2 = \text{jumlah sampel} - \text{jumlah variabel}$. Sehingga, $df_1 = (4-1) = 3$ dan $df_2 = 40-4 = 36$). Dari perbandingan tersebut, dapat disimpulkan bahwa nilai F hitung $> F_{tabel}$ ($23,786 > 4,11$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), sehingga hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini, variabel (X1) dan (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel *intervening* (Z). Selain itu, berdasarkan tabel, diketahui bahwa probabilitas signifikansi jauh lebih kecil

dari 0,05, yaitu $0,000 < 0,05$, sehingga model regresi dapat dikatakan signifikan.

4.3.2. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

4.3.2.1. Uji T Substruktur I

Dalam rangka menguji pengaruh (X1) dan (X2) terhadap (Y) dengan melibatkan variabel Z sebagai mediator, dilakukan pengujian parsial dengan menggunakan data dari tabel 5, Berdasarkan tabel tersebut, diperoleh hasil sebagai berikut:

- 1) Hasilnya menunjukkan bahwa t tabel adalah 1,688. Nilai t hitung sebesar 3,449, sedangkan t tabel sebesar 1,688, dan signifikansi sebesar 0,010. Dengan demikian, nilai t hitung ($3,449 > t_{tabel}$ (1,688) dan signifikansi ($0,010 < 0,05$, sehingga hipotesis nol ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial, (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap (Z).
- 2) Hasilnya menunjukkan bahwa t tabel adalah 1,688. Nilai t hitung sebesar 2,163, sedangkan t tabel sebesar 1,688, dan signifikansi sebesar 0,040. Dengan demikian, nilai t hitung ($2,163 > t_{tabel}$ (1,688) dan signifikansi ($0,040 < 0,05$, sehingga hipotesis nol ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial, (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap (Z).

4.3.2.2. Uji T Substruktur II

Dalam penelitian ini, dilakukan analisis untuk menguji pengaruh (X1), (X2), dan *Job Embeddedness* (Z) terhadap *Job Insecurity* (Y). Hasil pengujian signifikan pada tiga variabel tersebut dapat disampaikan sebagai berikut:

- 1) Hasilnya menunjukkan bahwa nilai t tabel adalah 1,688. Nilai t hitung sebesar 3,449, sedangkan t tabel

sebesar 1,688, dan signifikansi sebesar 0,010. Dengan demikian, nilai t hitung (3,449) > t tabel (1,688) dan signifikansi (0,010) < 0,05, sehingga hipotesis nol ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial, terdapat pengaruh signifikan antara (X1) terhadap (Y) melalui (Z).

- 2) Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,163, sedangkan t tabel sebesar 1,688, dan signifikansi sebesar 0,040. Dengan demikian, nilai t hitung (2,163) > t tabel (1,688) dan signifikansi (0,040) < 0,05, sehingga hipotesis nol ditolak. Artinya, secara parsial, terdapat pengaruh signifikan antara (X2) terhadap (Y) melalui (Z).
- 3) Hasilnya menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,992, sedangkan t tabel sebesar 1,688, dan signifikansi sebesar 0,030. Dengan demikian, nilai t hitung (2,992) > t tabel (1,688) dan signifikansi (0,030) < 0,05, sehingga hipotesis nol ditolak. Ini menunjukkan bahwa secara parsial, terdapat pengaruh signifikan antara (Z) terhadap (Y).

Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara (X1), (X2), dan (Z) terhadap (Y) dalam konteks *Job Insecurity*.

4.3.3. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 13. Hasil Uji Determinasi I dan II

Model	R Square	Adjusted R Square
Substruktur I	,861 ^a	,741
Substruktur II	,898	,709

Dependent Variable: *Job Embeddedness (Z)*
 Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 23.0

Berdasarkan hasil uji koefisien determenasi, menunjukkan bahwa nilai *adjusted r square* untuk substruktur I bernilai 0,741 yang berarti bahwa perubahan variabel *Job Embeddedness (Z)* hanya bisa dijelaskan oleh variabel independen sebesar 74,1% sementara sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Sementara, pada substruktur II nilai *adjusted r square* sebesar 0,709 yang berarti bahwa perubahan variabel *Job Insecurity (Y)* hanya mampu dijelaskan oleh variabel independen sebesar 70,9% sementara sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

4.4. Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur merupakan alat yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel *intervening*. Analisis jalur adalah metode regresi yang digunakan untuk memperkirakan hubungan kausalitas antara variabel yang telah diteliti sebelumnya berdasarkan teori dan menentukan pola hubungan yang lebih variabel. Kriteria uji analisis jalur adalah apakah hasil perhitungan pengaruh langsung lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung berdasarkan nilai koefisien regresi dengan tingkat signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh mediasi

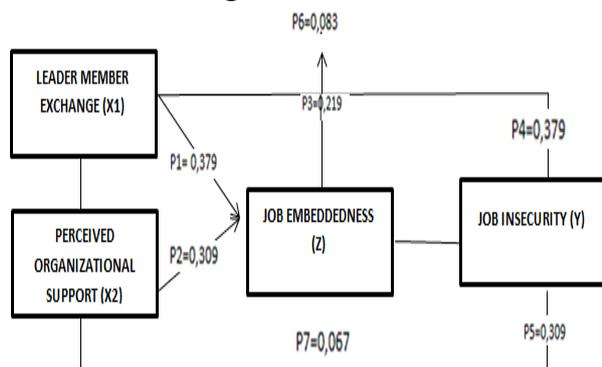
Tabel 14. Hasil Analisis Jalur

Jalur	Kontribusi		
	Langsung	Tidak Langsung	Total
X1 terhadap Y	0,379		0,379
X2 terhadap Y	0,309		0,309
Z terhadap Y	0,219		0,219
X1 terhadap Z	0,379		0,379
X2 terhadap Z	0,309		0,309
X1 terhadap Y Melalui Z		0,083	0,309
X2 terhadap Y Melalui Z		0,067	0,219

Sumber: Output SPSS Versi 23 yang diolah, 2023.

Berdasarkan penjelasan tabel di atas, maka model diagram analisis jalur dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2. Diagram Analisis Jalur



Sumber: Output SPSS Versi 23 yang diolah, 2023.

Hasil uji analisis jalur menunjukkan kesimpulan sebagai berikut:

- 1) X1 lebih dominan menggunakan pengaruh langsung dengan nilai sebesar 0,379 terhadap Y, sedangkan pengaruh tidak langsung sebesar 0,083001 melalui perantara Z. Berdasarkan penelitian ini terjadi penolakan H0, artinya X1 masih meningkatkan Y tanpa melalui variabel perantara Z secara langsung.
- 2) X2 lebih dominan menggunakan pengaruh langsung dengan nilai sebesar 0,309 terhadap Y, sedangkan pengaruh tidak langsung sebesar 0,067671 melalui perantara Z.

Berdasarkan penelitian ini terjadi penolakan H0, artinya X2 meningkatkan Y tanpa melalui variabel perantara Z secara langsung.

4.5. Pembahasan

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linear berganda, ditemukan bahwa koefisien regresi variabel *Leader Member Exchange* (LMX) berkorelasi positif dengan *Job Embeddedness*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi LMX yang diperoleh oleh individu, semakin meningkat pula kegigihan dalam *Job Embeddedness* yang dialami oleh individu tersebut. Selain itu, juga ditemukan bahwa koefisien regresi variabel *Perceived Organizational Support* (POS) berkorelasi positif. Hal ini menunjukkan bahwa adanya peningkatan *Perceived Organizational Support* dapat berkontribusi pada peningkatan *Job Embeddedness*.

Pada pengujian F-hitung sebesar 23,786 dengan F-tabel sebesar 1,32 dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, diperoleh hasil F-hitung > F-tabel (23,786 > 1,32) dan nilai signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Hal

ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini, variabel X1 dan X2 secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Z. Selain itu, dengan menggunakan tabel t, diketahui bahwa Probabilitas signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, sehingga model regresi dapat dikatakan signifikan.

Pada hasil analisis uji T menunjukkan bahwa secara parsial, X1 berpengaruh signifikan terhadap Z, X2 berpengaruh signifikan terhadap Y, dan X2 berpengaruh signifikan terhadap Z. Selain itu, F-hitung sebesar 24,329 dengan F-tabel sebesar 1,32 dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, diperoleh hasil F-hitung $> F$ -tabel ($24,329 > 1,32$) dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini, variabel X1 dan X2 secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Z.

Selain itu, berdasarkan hasil uji jalur, terdapat perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung antara *Leader Member Exchange* dan *Perceived Organizational Support* terhadap *Job Insecurity* melalui variabel perantara *Job Embeddedness*. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa pengaruh langsung variabel X1 terhadap Y memiliki nilai yang lebih tinggi, yaitu 0,379 terhadap *Job Insecurity*, sedangkan pengaruh tidak langsung sebesar 0,083001 melalui perantara *Job Embeddedness*. Oleh karena itu, penelitian ini menolak H0, yang

berarti bahwa *Leader Member Exchange* masih meningkatkan *Job Insecurity* tanpa melalui variabel perantara *Job Embeddedness* secara langsung.

Selain itu, berdasarkan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung *Perceived Organizational Support* terhadap *Job Insecurity* melalui variabel perantara *Job Embeddedness*, ditemukan bahwa pengaruh langsung variabel X2 terhadap Y memiliki nilai sebesar 0,309 terhadap *Job Insecurity*, sedangkan pengaruh tidak langsung sebesar 0,067671 melalui perantara *Job Embeddedness*. Penelitian ini menolak H0, yang berarti bahwa *Perceived Organizational Support* juga meningkatkan *Job Insecurity* tanpa melalui variabel perantara *Job Embeddedness* secara langsung.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Safitri dan Anisah menyatakan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap *Job Insecurity*³¹.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, ditemukan bahwa variabel *Leader Member Exchange* (LMX) memiliki pengaruh signifikan terhadap *Job Embeddedness*, begitu pula variabel *Perceived Organizational Support* terhadap *Job Embeddedness*. Selain itu, *Leader Member Exchange* juga memiliki pengaruh signifikan terhadap *Job Insecurity* dalam Muamalat KCU Medan Baru Iskandar Muda. Temuan ini didukung oleh analisis statistik uji t yang menunjukkan tingkat signifikansi (sig)

³¹ Cahya Milia Tirta Safitri and Laelatul Anisah, "Keterkaitan Antara Job Insecurity Dan Perceived Organizational Support Dengan Job Burnout Di Masa

Pandemi," *Jurnal Psikologi: Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan* 8, no. 1 (2021): 18–37.

Leader Member Exchange < α , sehingga dapat diterima bahwa *Leader Member Exchange* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Job Insecurity* dalam Muamalat KCU Medan Baru Iskandar Muda. Hal yang sama juga terbukti dalam analisis statistik uji t untuk variabel *Perceived Organizational Support*, dengan sig < α , menunjukkan pengaruh signifikan *Perceived Organizational Support* terhadap *Job Insecurity* dalam Muamalat KCU Medan Baru Iskandar Muda.

Selain itu, *Job Embeddedness* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Job Insecurity* dalam Muamalat KCU Medan Baru Iskandar Muda, serta *Leader Member Exchange* dan *Perceived Organizational Support* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *Job Embeddedness*. *Leader Member Exchange* dan *Perceived Organizational Support* juga secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *Job Insecurity* dalam Muamalat KCU Medan Baru Iskandar Muda. *Job Embeddedness* memediasi pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap *Job Insecurity*, serta *Job Embeddedness* memediasi pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Job Insecurity* dalam Muamalat KCU Medan Baru Iskandar Muda.

Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis terkait peran pemimpin dan organisasi dalam meminimalisir *Job Insecurity* yang dialami karyawan, dan implikasinya secara praktis untuk Muamalat KCU Medan Baru Iskandar Muda adalah penting bagi manajemen untuk mempertimbangkan aspek psikologis karyawan dengan melibatkan pemimpin dalam pendekatan personal dan memberikan dukungan organisasi

kepada karyawan guna meningkatkan kinerja mereka. Keterbatasan penelitian ini adalah fokus pada Muamalat KCU Medan Baru Iskandar Muda saja, sehingga hanya dapat memperoleh gambaran sebagian kecil permasalahan yang terjadi di bank syariah secara keseluruhan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan bank syariah lainnya agar hasilnya lebih komprehensif tentang peran pemimpin dan organisasi dalam mengatasi *Job Insecurity* dan implikasinya bagi karyawan dan manajemen di berbagai sektor industri.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggi, Imelda, and Arif Partono Prasetio. "Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Brantas Abipraya Surabaya." *E-Proceeding of Management* 8, no. 6 (2021): 8006-21.
- Aprillia, Frida, and Aloysius Harry Mukti. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Perceived Organization Support (Pos) Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Retensi Karyawan." *Jurnal Ilmiah Bisnis, Pasar Modal Dan UMKM* 1, no. 1 (2018): 19-26.
- Aswin, Angga Erly, and Aoes Ganesha Rahyuda. "Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Variabel Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 6, no. 5 (2017): 2729-55.
- Atthohiri, Noufal Ahmadi, and Dewie Tri Wijayati. "Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Work Life Balance
- p-ISSN: 2962-0872
e-ISSN: 2686-6633

- Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Ilmu Manajemen* 9, no. 3 (2021): 1092–1100.
- Daffa, Muhammad Irfan, Moh. Mas'udi, and Ilmi Mu'min Musyrifin. "Leaders and Whistleblowers: Application of Whistleblowing in Islamic Financial Institutions." *Journal of Islamic Economic and Business Research* 2, no. 1 SE-Articles (June 30, 2022): 76–89. <https://doi.org/10.18196/jiebr.v2i1.50>.
- Edwar, Rizka Cintya, and Sulastri Sulastri. "Pengaruh Leader Member Exchange Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Employee Engagement Sebagai Pemediasi." *Jurnal Kajian Manajemen Dan Wirausaha* 2, no. 3 (2020): 117. <https://doi.org/10.24036/jkmw02100300>.
- Erdogan, Berrin, and Jeanne Enders. "Support from the Top: Supervisors' Perceived Organizational Support as a Moderator of Leader-Member Exchange to Satisfaction and Performance Relationships." *Journal of Applied Psychology* 92, no. 2 (2007): 321. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.2.321>.
- Gutama, Giovani, Meliana Christianti Hermanto, Thomas Stefanus Kaihatu, and Endo Wijaya Kartika. "Analisa Pengaruh Leader-Member Exchange Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Perceived Organizational Support Sebagai Variabel Mediasi Di Restoran De Boliva Surabaya." *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa* 3, no. 1 (2015): 256–68.
- Hanafiah, Mohammad. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) Dengan Intensi Pindah Kerja (Turnover) Pada Karyawan Pt. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau." *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi* 1, no. 3 (2013).
- Handaru, Agung Wahyu, Nugie Fathur Rahman, and Widya Parimita. "Pengaruh Job Insecurity Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Industri Manufaktur (Automotive Dan Metal Part)." *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia* 12, no. 1 SE-Articles (April 2021). <https://doi.org/10.21009/JRMSI.012.1.02>.
- Harahap, Rizka Nurhasti Agusta, and Sholihati Amalia. "Pengaruh Leader Member Exchange Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi* 3, no. 1 (2017): 62–72.
- Harris, Kenneth J, Anthony R Wheeler, and K Michele Kacmar. "The Mediating Role of Organizational Job Embeddedness in the LMX-Outcomes Relationships." *The Leadership Quarterly* 22, no. 2 (2011): 271–81.
- Isma, Said Muhammad, Sri Mintarti, and Irsan Tricahyadinata. "Pengaruh Organizational Reward Dan Procedural Justice Terhadap Perceived Organizational Support Serta Job Embeddedness." *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis* 9, no. 1 (2020): 48–55.
- Kartika, Dian, and Suharnomo Suharnomo. "Pengaruh Pertukaran Pemimpin-Anggota (LMX)

- Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Dan Keterlibatan Karyawan Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Hotel Bahari Inn Tegal." *Diponegoro Journal of Management* 5, no. 2 (2016): 47-60.
- Kristanti, Seliecia Endy, Merlyn Purnamasari, and Deborah Christine Widjaja. "Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turn over Intention Di Swiss-Belinn Surabaya." *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa* 3, no. 1 (2015): 141-52.
- Kristianti, Dewi Sukma. "Prinsip Kebersamaan Dalam Hukum Investasi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja: Politik Hukum Kepentingan Investasi Ataupun Kesejahteraan Masyarakat." *PAMALI: Pattimura Magister Law Review*. Fakultas Hukum Universitas Pattimura, 2021. <https://doi.org/10.47268/pamali.v1i2.619>.
- Mufarrikhah, Jufi Lailatul, Muhammad Salis Yuniardi, and Nandy Agustin Syakarofath. "Peran Perceived Organizational Support Terhadap Work Engagement Karyawan." *Gadjah Mada Journal of Psychology* 6, no. 2 (2020): 151-64. <https://doi.org/https://doi.org/10.22146/gamajop.56396>.
- Mujiasih, Endah. "The Relationship Between Perceived Organizational Support and Employee Engagement." *Journal of Psychology UNDIIP* 14, no. 1 (2015): 40-51. <https://doi.org/https://doi.org/10.14710/jpu.14.1.40-51>.
- Rachman, Lutfi, and Aryo Dewanto. "Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Perawat (Studi Pada Rumah Sakit Wawa Husada Kepanjen Malang)." *Jurnal Aplikasi Manajemen* 14, no. 2 (2016): 322-33. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.18202/jam23026332.14.2.14>.
- Safitri, Cahya Milia Tirta, and Laelatul Anisah. "Keterkaitan Antara Job Insecurity Dan Perceived Organizational Support Dengan Job Burnout Di Masa Pandemi." *Jurnal Psikologi: Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan* 8, no. 1 (2021): 18-37.
- Tjahjana, D, D Gandasari, and E Sudarmanto. *Organisasi: Manajemen Dan Kepemimpinan*. Yayasan Kita Menulis, 2021.