



KUALITAS HUBUNGAN ATASAN-BAWAHAN LANGSUNG (LMX) DIMEDIASI OLEH PERSEPSI HUBUNGAN ASMARA DI TEMPAT KERJA TERHADAP KOMITMEN DAN MOTIVASI

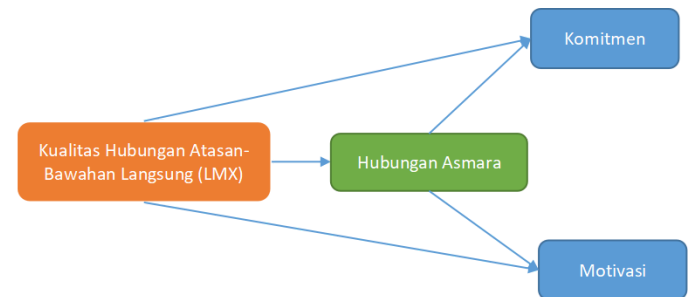
Petty Dita Anggraeny, S.M ~ Dr. Zainul Kisman ~ Dr. Kabul Wahyu Utomo

PENDAHULUAN

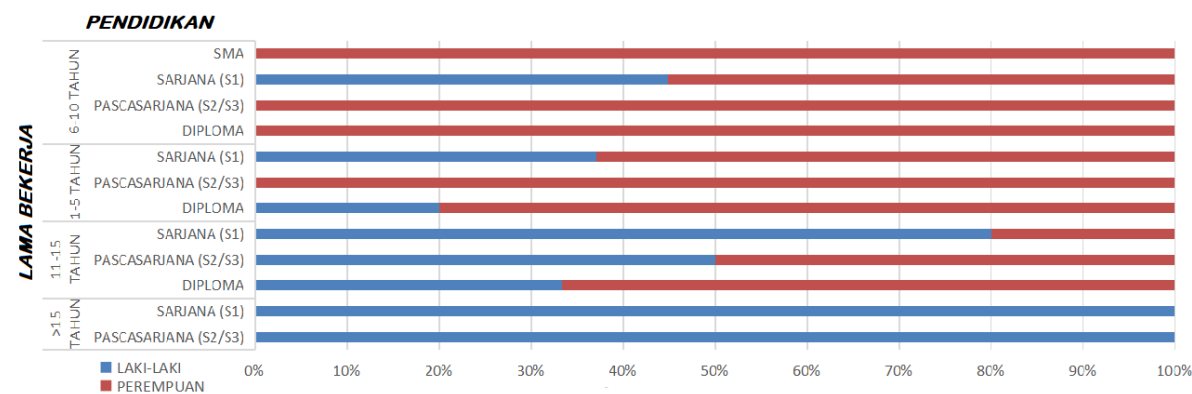
Hubungan asmara yang berjalan dengan baik tentu akan menjadi motivasi. Hal ini menjadikan pegawai bersemangat untuk bekerja. Semangat tersebut menjadi penyebab hasil kinerja pegawai secara pribadi meningkat dan berdampak positif bagi perusahaan. Di sisi lain, hubungan yang tidak berjalan baik justru menjadi bumerang tidak hanya bagi diri sendiri, melainkan juga rekan kerja, atasan, dan bahkan citra lembaga. Dari permasalahan ini, penelitian ini mengkaji kualitas hubungan atasan-bawahan langsung (LMX) dan hubungan asmara, sebagai variabel mediasi, terhadap komitmen dan motivasi di tempat kerja.

METODOLOGI

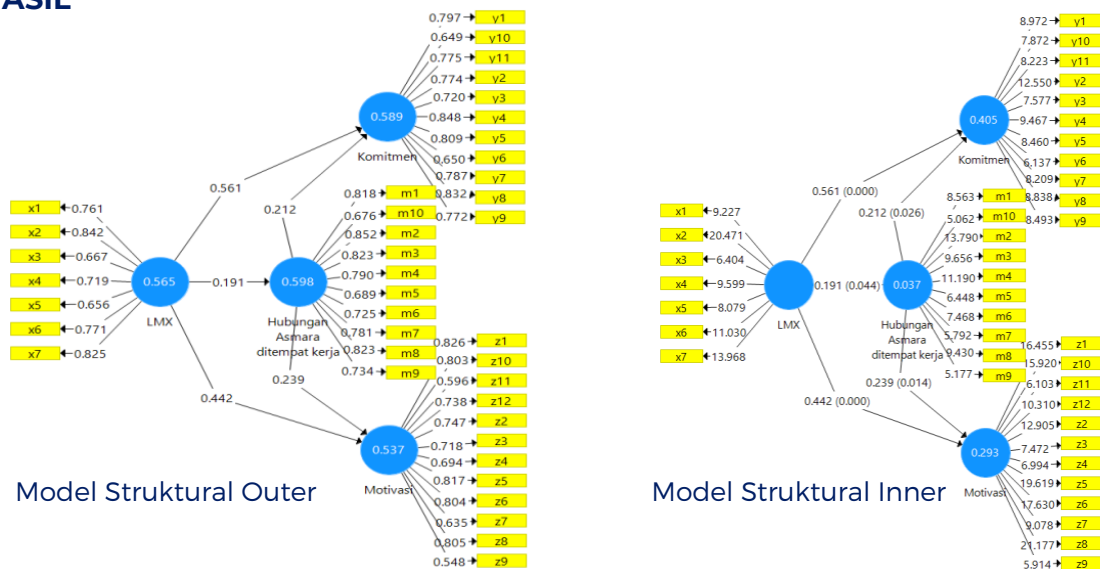
Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Analisis data dilakukan dengan menggunakan program software SmartPLS melalui analisis persamaan struktural (SEM). Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini menggunakan rumus Lameshow, dimana kuesioner yang dapat digunakan dari responden berjumlah 100 kuesioner. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik non probability yakni teknik purposive sampling. Responden penelitian ini adalah karyawan usia produktif dengan rentang usia 21 tahun sampai dengan 50 tahun di Area Perkantoran Jakarta Selatan.



RESPONDEN



HASIL



| Variabel | Pengaruh Langsung | | Pengaruh Tidak Langsung | | Total Effect | |
|-----------------------------------------------------|-------------------|----------|-------------------------|----------|--------------|----------|
| | t-statistics | P-Values | t-statistics | P-Values | t-statistics | P-Values |
| LMX -> Persepsi Hubungan Asmara ditempat kerja | 1.707 | 0.044 | | | 1.946 | 0.026 |
| LMX -> Komitmen | 7.371 | 0.000 | | | 2.215 | 0.014 |
| LMX -> Motivasi | 3.469 | 0.000 | | | 1.707 | 0.044 |
| Persepsi Hubungan Asmara ditempat kerja -> Komitmen | 1.946 | 0.026 | 1.328 | 0.092 | 8.384 | 0.000 |
| Persepsi Hubungan Asmara ditempat kerja -> Motivasi | 2.215 | 0.014 | 1.402 | 0.081 | 3.808 | 0.000 |

Hasil penelitian menunjukkan:

- H1** Leader Member Exchange (Kualitas hubungan atasan-bawahan langsung) dengan Persepsi Hubungan Asmara ditempat kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan.
- H2** Leader Member Exchange (Kualitas hubungan atasan-bawahan langsung) dengan komitmen memiliki hubungan yang positif dan signifikan.
- H3** Leader Member Exchange (Kualitas hubungan atasan-bawahan langsung) dengan Motivasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan.
- H4** Persepsi Hubungan Asmara ditempat kerja dengan Komitmen memiliki hubungan yang positif dan signifikan.
- H5** Persepsi Hubungan Asmara ditempat kerja dengan Motivasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan.
- H6** Leader Member Exchange (Kualitas hubungan atasan-bawahan langsung) dengan Komitmen yang dimediasi oleh Persepsi Hubungan Asmara ditempat kerja memiliki hubungan yang positif dan tidak signifikan.
- H7** Leader Member Exchange (Kualitas hubungan atasan-bawahan langsung) dengan Motivasi yang dimediasi Persepsi Hubungan Asmara ditempat kerja memiliki hubungan yang positif dan tidak signifikan.

KESIMPULAN

- Perusahaan diharapkan dalam masalah Hubungan Asmara mengatasi masalah yang memerlukan penanganan khusus karena ini berkaitan dengan emosi, dan perasaan manusia. Tindakan pencegahan lebih penting untuk dilaksanakan. Tindakan pencegahan berupa lebih cepat merespon bila ada berita tentang hal-hal yang dapat menjadi potensi terhadap citra perusahaan.
- Manajemen memiliki aturan mengenai batasan yang dapat diawasi melalui evaluasi. Hubungan cinta yang telah memasuki pernikahan hanya diatur oleh kebijakan dan belum secara hukum. Maka, kebijakan menempatkan mereka tidak di unit kerja yang dapat memitigasi munculnya konflik yang dimulai di rumah atau konflik kepentingan yang mungkin terjadi.
- Penelitian selanjutnya dapat menambahkan indikator atau menggunakan faktor terbaru untuk mendapatkan hasil yang lebih komprehensif. Penelitian selanjutnya juga bisa menjadikan persepsi hubungan asmara ditempat kerja sebagai variabel moderasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bass, Bernard M. dan Paul Steidlmeier. (1999). *Ethics, Character, and Authentic Transformational Leadership Behavior*. *Leadership Quarterly*, 10(2), Elseiver Science Inc
- Binetti, Maureen S. (2007). *Romance in the workplace: When "Love" Becomes Litigation*. *Hofstra Labor and Employment Law Journal*, Vol.24 Issue 1
- Boyd, C. (2010) *The Debate over the prohibition of Romance in the workplace*. *Journal of Business Ethics*, 97, 325-338
- Wallgren, Lars Goran dan IngaTidefors (2016) *Workplace Romances: "Going to Work Is Amazing and Really Fun"*. *International Journal of Psychological studies*, Vol.8 NO.3
- Ghozali, Imam, 2011, *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS) Edisi 3*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada Direktorat Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat. Direktorat Jenderal Penelitian dan Pengembangan serta Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi yang telah mendanai penelitian ini.