



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 2 Tahun 2023 Page 8391-8401

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh *Leader Member Exchange* Dan *Employee Voice Behavior* Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Indonesia Power Pltgu Cilegon OMU

Muhamad Ghiki Ega Zulianto<sup>1✉</sup>, Ribhan<sup>2</sup>

S1 Manajemen, Universitas Lampung

Email: [ghikizuli@gmail.com](mailto:ghikizuli@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

PLTGU Cilegon merupakan pembangkit listrik tenaga gas dan uap yang terhubung dalam sistem jaringan 150 kilo volt dan masuk dalam bagian dari sistem ketenagalistrikan Jawa Bali dengan kapasitas terpasang 740 megawatt dan berbahan bakar gas alam. PT Indonesia Power PLTGU menganggap karyawan sebagai aset perusahaan, oleh sebab itu kepuasan kerja merupakan bagian yang patut untuk diperhatikan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, ketidakpuasan dapat menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan. Karyawan yang tidak diberikan kebebasan berkomunikasi secara informal atau dengan kata lain karyawan dibatasi berkomunikasi mengenai ide, saran, dan hubungan yang baik dengan atasan akan menimbulkan ketidakpuasan. Upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja di PT Indonesia Power PLTGU Cilegon OMU adalah karyawan memiliki *leader member exchange* dan *employee voice behavior*. Tujuan penelitian ini ialah untuk dapat mengetahui pengaruh *leader member exchange* dan *employee voice behavior* terhadap kepuasan kerja di PT Indonesia Power Cilegon OMU. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif yaitu suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. Pada penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala *likert*. Populasi penelitian sebanyak 142 orang dan sampel diambil sebanyak 110 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *leader member exchange* (X1) dan *employee voice behavior* (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y).

Kata Kunci: *Kepuasan Kerja, Employee Voice Behavior, Leader Member Exchange*.

## Abstract

PLTGU Cilegon is a gas and steam power plant that is connected to a 150-kilovolt network system and is part of the Java-Bali electricity system with an installed capacity of 740 megawatts and fueled by natural gas. PT Indonesia Power PLTGU considers employees as company assets, therefore job satisfaction is a part that deserves attention for the organization to achieve organizational goals. Conversely, dissatisfaction can lead to things that are not desirable and can be detrimental to the company concerned. Employees who are not given the freedom to communicate informally or in other words employees are limited in communicating ideas, suggestions, and good relations with superiors will cause dissatisfaction. Efforts to increase job satisfaction at PT Indonesia Power PLTGU Cilegon OMU are employees having leader member exchange and employee voice behavior. The purpose of this study was to be able to determine the effect of leader member exchange and employee voice behavior on job satisfaction at PT Indonesia Power Cilegon OMU. The research method used is quantitative, namely a process of finding knowledge that uses data in the form of numbers as a tool to analyze information about what you want to know. In this study using a questionnaire with a Likert scale. The research population was 142 people and 110 people were taken as a sample. The results of this study indicate that leader member exchange (X1) and employee voice behavior (X2) have an effect on job satisfaction (Y).

Keyword: *Employee Voice Behavior, Job Satisfaction, Leader Member Exchange.*

## PENDAHULUAN

Pada era global yang semakin intensif, deregulasi, dan kemajuan teknik mencetuskan suatu ide-ide perubahan, yang telah membuat banyak perusahaan tidak bisa bertahan hidup (Ariefiana dan Soliha, 2017). Maka dari itu diperlukan peran karyawan dalam berbagai hal sebagai pendorong aktivitas industri sehingga perlu mendapatkan perhatian lebih karena karyawan yang melakukan aktivitas perusahaan. Pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien merupakan salah satu faktor penting dalam perusahaan yang harus di perhatikan, kepuasan karyawan sangat berpengaruh untuk perusahaan karena kesenangan di organisasi merupakan kebutuhan bagi setiap anggotanya.

Menurut Hasibuan (2014), SDM adalah sebuah ilmu tentang mengatur manusia, maka akan terlihat sebuah keteraturan dan ketertiban, di mana setiap orang saling terhubung dan ini adalah sebuah keindahan di dalam organisasi. Oleh karenanya, tidak berlebihan jika kita mengatakan bahwa manajemen SDM adalah seni, karena sesungguhnya terdapat harmonisasi antar manusia yang mampu menghasilkan sebuah karya (kinerja, produktivitas, prestasi, kreativitas, dan inovasi) dengan karya tersebut semua orang mendapatkan kebahagiaan yang dicita-citakan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah

organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu dan tentu saja dalam pelaksanaannya membutuhkan komunikasi serta hubungan yang baik dengan atasannya.

Hubungan antara atasan dengan bawasan sangat mempengaruhi kualitas aktivitas organisasi yang dilakukan oleh karyawan. Dukungan dari seorang pemimpin akan memengaruhi ruang lingkup suatu organisasi, kondisi ini menekankan karyawan akan memiliki kepuasan kerja ketika pemimpin dapat memberikan motivasi, kepedulian, dan dapat hadir sebagai pelindung untuk kesejahteraan karyawan. Terdapat suatu teori yang memuat tentang hubungan atasan dengan bawahan yaitu leader member exchange. Menurut Kong et al., (2017), leader member exchange ialah kualitas pertukaran antara hubungan interpersonal bawahan dengan atasannya.

LMX merupakan hubungan antara atasan dengan bawahan dalam membentuk suatu tingkat kedekatan yang mampu menunjukkan adanya LMX dalam organisasi (Sari dan Puspa, 2017). Pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya berpusat pada pelatihan, penilaian kinerja serta prestasi kerja, melainkan untuk menilai hubungan atasan serta bawahan yakni adanya ikatan, satu rasa, satu perjuangan, antara satu dengan yang lainnya peduli, gotong royong, tidak ada diskriminasi, semuanya sama dan bersama-sama bekerja dalam satu ikatan kekeluargaan.

Komunikasi dalam organisasi memiliki kedudukan yang sangat penting karena berkaitan dengan hubungan atasan, anggota, serta rekan kerja di suatu perusahaan. Komunikasi dapat menguntungkan perusahaan untuk mengolah dan memperoleh suatu informasi baik dari sesama rekan kerja, bawahan dengan atasan, maupun atasan dengan bawahan. Komunikasi dapat berbentuk sebagai evaluasi, karyawan dapat memberikan saran untuk mengenai permasalahan yang sedang di hadapi oleh perusahaan. Employee voice behavior merupakan salah satu bentuk dari kebebasan seorang karyawan dalam berpendapat, untuk mengambil tindakan dengan maksud melakukan perbaikan agar tidak terjadi kesalahan. Dedahanov et al.,(2016) menyatakan employee voice behavior adalah perilaku karyawan dalam mengekspresikan pendapat, kritik dan ide demi kebaikan perusahaan.

Sebelum melakukan voice seorang karyawan akan mempertimbangkan risiko dan hasil yang didapatkan, oleh sebab itu voice behavior merupakan perilaku terencana (Liang et al., 2012). Teori Employee Voice Behavior (EVB) dikembangkan oleh Liang et al., (2012) yang menunjukkan bahwa voice behavior karyawan dapat dikelompokkan ke dalam dua indikator, yaitu promotive voice dan prohibitive voice. Karyawan yang tidak diberikan kebebasan berkomunikasi secara informal atau dengan kata lain karyawan dibatasi berkomunikasi mengenai ide, saran, perhatian, informasi baik mengenai permasalahan perusahaan ataupun dalam hubungan dengan rekan kerja akan mengalami ketidakpuasan kerja.

Tidak semua perusahaan dapat menimbulkan kepuasan kerja pada karyawannya, kepuasan di tempat kerja merupakan suatu hal yang jarang terjadi. Sangat sulit di pastikan, setidaknya di setiap akhir

bulan karyawan akan merasakan senang karena mendapatkan bayaran. Bayaran merupakan salah satu bentuk yang mengacu pada suatu konsep kepuasan. Dapat diartikan bawasannya kepuasan kerja seorang dapat timbul jika seorang karyawan telah bekerja keras dan menghasilkan target yang sesuai. Menurut Wibowo (2015), kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tepat pekerjaannya. Sedangkan menurut Koesmono (2014), kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja sehingga dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja.

Menurut Neog dan Barua (2014) terdapat empat indikator kepuasan kerja karyawan yaitu kompensasi, dukungan atasan, lingkungan kerja, dan keamanan kerja. Pengaruh lain dari kepuasan kerja dapat mengurangi stres kerja serta beban kerja yang sering terjadi di lingkungan kerja. Pimpinan harus tanggap dan memiliki informasi tentang situasi di internal perusahaan yang dapat memicu terjadinya kecemasan dan ketidakpuasan di tempat kerja. Kebebasan berpendapat ataupun saran dari karyawan adalah salah satu bentuk dari informasi yang bisa di dapatkan agar pimpinan mengetahui pemicu dari ketidakpuasan yang timbul di perusahaan. Hal seperti perasaan harus menjadi fokus di dalam perusahaan. Bagaimanapun roda penggerak perusahaan ialah karyawan atau pekerja. Persaingan yang ketat, suasana kerja yang tidak nyaman, hubungan antara pemimpin dan sesama rekan kerja menjadi bumerang yang sering terjadi di suatu perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh H. Liang & Yeh (2020) menunjukkan bahwa employee voice behavior berpengaruh signifikan terhadap kerja. Serta hasil penelitian yang dilakukan oleh Nawakitphaitoon & Zhang (2021) menjelaskan bahwa employee voice behavior berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, akan tetapi terdapat hasil yang berbeda ketika hasil dari hubungan suara perwakilan dan kepuasan kerja tidak signifikan.

Pengelolaan kepuasan karyawan yang dilakukan PT Indonesia Power PLTGU Cilegon OMU untuk dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja dan meningkatkan tujuan dari PT Indonesia Power PLTGU Cilegon OMU. Permasalahan Leader Member Exchange dan Employee Voice behavior (EVB) juga terjadi di PT Indonesia Power PLTGU Cilegon OMU.

## METODE PENELITIAN

### 2.1 Objek Penelitian

Penelitian ini menganalisis tentang pengaruh Leader member exchange dan Employee Voice Behavior (EVB) terhadap kepuasan kerja pada PT Indonesia Power PLTGU Cilegon OMU. Objek dari penelitian ini adalah karyawan PT Indonesia Power PLTGU Cilegon OMU.

## 2.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kausal dengan teknik kuantitatif. Sugiyono (2016) menyatakan bahwa penelitian kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat sehingga terdapat variabel yaitu variabel independen (mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan adanya penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala.

## 3.3 Sumber data

Penelitian ini terbagi dua kelompok sumber data, yaitu:

### 3.3.1 Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan dari responden dengan menggunakan angket ataupun kuisisioner. Terdapat 2 sifat data primer yaitu data kualitatif dan kuantitatif. Data yang diperoleh secara langsung dari karyawan PT Indonesia Power PLTGU Cilegon OMU dilakukan melalui kuisisioner yang diberikan. Kuisisioner merupakan teknik pokok yang dipergunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini. Skala pengukuran untuk data ini adalah Likert, yang berisi pertanyaan terkait penelitian yang dilakukan yaitu mengenai pengaruh Leader member exchange dan Employee voice behavior (EVB) terhadap kepuasan kerja pada PT Indonesia Power PLTGU Cilegon.

### 3.3.2 Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari perusahaan atau objek penelitian yang bersangkutan dan diperoleh dari eksternal yang telah disediakan oleh pihak tertentu di luar perusahaan.

## 3.4 Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2013), metode pengumpulan data adalah teknik pengumpulan data yang merupakan langkah paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Terdapat beberapa metode dalam pengumpulan data untuk penelitian, berikut ini adalah dua cara yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh informasi yang diperlukan peneliti, yaitu:

### a. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan merupakan kegiatan pengumpulan bahan-bahan yang berkaitan dengan penelitian terdahulu yang berasal dari jurnal-jurnal ilmiah, literatur-literatur, serta publikasi-publikasi lain yang dapat dijadikan sumber penelitian.

### b. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Menurut Sugiyono (2013), kuisisioner cocok digunakan jika jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas.

### 3.5 Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan acuan yang digunakan untuk menentukan panjang serta pendeknya interval yang ada didalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang diterapkan adalah skala interval, dengan skala ini responden diminta untuk memberikan tanggapan terhadap setiap pertanyaan dengan memilih satu dari lima jawaban yang tersedia berdasarkan perasaan mereka. Selanjutnya untuk pertanyaan yang telah dibuat ditentukan skornya. Pemberian skor pada pernyataan positif dengan skala dimulai dari angka 1 sampai dengan 5 dengan perincian sebagai berikut:

1. Sangat Setuju (SS) diberi nilai = 5
2. Setuju (S) diberi nilai = 4
3. Netral (N) diberi nilai = 3
4. Tidak Setuju (TS) diberi nilai = 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai = 1

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini melakukan penyebaran kuesioner untuk mendapatkan sampel dari populasi PT Indonesia Power PLTGU Cilegon OMU. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 110 responden dengan subjek penelitian merupakan pegawai PT Indonesia Power PLTGU Cilegon OMU. Berikut ini akan dipaparkan karakteristik responden secara umum menurut jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama bekerja di PT Indonesia Power PLTGU Cilegon OMU.

#### 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 merupakan tabel responden PT Indonesia Power PLTGU Cilegon OMU berdasarkan jenis kelamin, sebagai berikut:

Tabel 4.1 Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	83	75,45
2	Perempuan	27	24,54
Total		110	100 %

Sumber: Data diolah (2023)

Dari hasil yang telah diolah dapat diketahui bahwasannya karyawan PT Indonesia Power Cilegon OMU mayoritas adalah laki-laki sebanyak 83 orang dengan tingkat presentase tinggi yaitu sebesar 75,45%. Sementara, pegawai perempuan berjumlah 27 dengan tingkat presentase cukup rendah yaitu sebesar 24,54%.

## 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Tabel 4.2 merupakan tabel responden PT Indonesia Power PLTGU Cilegon OMU berdasarkan jenjang pendidikan, sebagai berikut:

Tabel 4.2 Berdasarkan Jenjang Pendidikan

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	SMA/Sederajat	10	9,09
2	Diploma	35	31,81
3	Sarjana	56	50,90
4	Pascasarjana	9	8,18
Total		110	100%

Sumber: Data diolah (2023)

Dapat diketahui pada tabel 4.2 bahwasannya karyawan PT Indonesia Power Cilegon OMU didominasi oleh jenjang sarjana dengan jumlah 56 orang dengan tingkat presentase 50,90% dikutip melalui data yang telah diolah, lalu disusul dengan jenjang Diploma berjumlah 35 orang dengan tingkat presentase 31,81, setelah itu terdapat jenjang SMA/Sederajat berjumlah 10 orang dengan tingkat presentase 9,09 sementara itu ditingkat paling rendah adalah pascasarjana dengan jumlah 9 orang dengan presentase 8,18% .

## 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.3 merupakan tabel responden PT Indonesia Power PLTGU Cilegon OMU berdasarkan lama bekerja, sebagai berikut:

Tabel 4.3 Berdasarkan Lama bekerja

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	1-5 Tahun	42	38,18
2	6-10 Tahun	38	34,54
3	11-15 Tahun	21	19,09

4	16-20 Tahun	1	0,90
5	21-29 Tahun	8	7,27
Total		110	100 %

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwasannya PT Indonesia Power Cilegon OMU didominasi oleh karyawan 1-5 tahun kerja dengan jumlah 42 karyawan dengan tingkat presentase 38,18%. Karyawan 6-10 tahun kerja yang berjumlah 38 orang dengan tingkat presentase 34,54%. Setelah itu, karyawan dengan tahun kerja 11-15 tahun berjumlah 21 orang dengan tingkat presentase 19,09%. Terdapat pula karyawan dengan tahun kerja 21-29 tahun berjumlah 8 orang dengan presentase 7,27. Sementara itu, ditingkat paling rendah terdapat pada tahunn kerja 16-20 dengan jumlah 1 orang dengan presentase 0,90%.

## 4.2 Hasil Uji Hipotesis

### 4.2.1 Uji t

Tabel 4.4 Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,535	2,451		1,034	0,303
	Leader member exchange	0,248	0,051	0,277	4,902	0,000
	Employee Voice Behavior	0,546	0,043	0,718	12,693	0,000

Sumber: Data diolah SPSS (2023)

#### 1. Pengaruh *leader member exchange* terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan tabel nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan hasil uji t sebesar  $4,902 > 1,9823$  artinya pengaruh *leader member exchange* sebagai variabel dependen menunjukkan arah positif signifikan terhadap kepuasan kerja yang terjadi pada PT Indonesia Power PLTGU Cilegon OMU.

#### 2. Pengaruh *employee voice behavior* terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan tabel nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan hasil uji t sebesar  $12,693 > 1,9823$  artinya pengaruh *employee voice behavior* sebagai variabel dependen menunjukkan arah positif signifikan terhadap kepuasan kerjayang terjadi pada PT Indonesia Power PLTGU Cilegon OMU.

### 3. Uji f

Tabel 4.5 Uji f

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2089,470	2	1044,735	108,613	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	1029,221	107	9,619		
	Total	3118,691	109			

Sumber: Data diolah SPSS (2023)

Berdasarkan hasil dari tabel 4.5, diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar  $0,000 < 0,5$  dan nilai F hitung sebesar  $108,613 > 3,0811$  f tabel, maka dapat disimpulkan bawasannya variabel *leader member exchange* sebagai X<sub>1</sub> dan *employee voice behavior* sebagai X<sub>2</sub> berpengaruh dan signifikan secara simultan terhadap variabel kepuasan kerja sebagai Y.

### 4.3 Pembahasan

#### 4.3.1 Pengaruh *Leader Member Exchange* Terhadap Kepuasan Kerja

Yuki (2015) menjelaskan bahwa LMX merupakan hubungan dua pihak secara vertikal karena menekankan pada proses pengaruh timbal balik pada hubungan dua arah yang terdiri dari satu orang yang memiliki otoritas langsung atas orang lainnya. Menurut Lunenburg, F. C. (2010), *leader member exchange* berfokus pada pembahasan hubungan pemimpin dan bawahan secara independen daripada hubungan pemimpin pada bawahan secara keseluruhan dimana terdapat perbedaan kualitas hubungan pada individu yang berbeda. Hubungan *leader-member exchange* yang rendah akan menyebabkan karyawan membalas persepsi ketidakadilan pada hubungan tersebut melalui perilaku kerja kontraproduktif (Chernyak-Hai & Tziner, 2014).

Hasil yang telah diperoleh dari tabel diatas dapat di jelaskan bahwa mempunyai nilai t hitung *leader member exchange* sebesar  $4,902 > 1,9823$  yang dapat diartikan bahwa *leader member exchange* (X) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y). Hal ini mendukung penelitian yang

dilakukan oleh Li *et al.*, (2018) yang menemukan bahwa *leader member exchange* berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Ketika karyawan memiliki tingkat *leader member exchange* yang tinggi, kecenderungan kepuasan kerja akan meningkat. Begitu pula sebaliknya, apabila tingkat *leader member exchange* oleh karyawan rendah akan memperkecil kecenderungan kepuasan kerja.

#### 4.3.2 Pengaruh *Employee Voice Behavior* Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Holland *et al.*, (2019), *voice behavior* memiliki arti karyawan mengekspresikan secara verbal mengenai ide, permasalahan, dan pendapat tentang atasan atau kepentingan karyawan yang selama ini ada ipikirannya baik melalui mekanisme formal ataupun informal yang dilakukan karena menjadi tugas dan kewajibannya ataupun bukan. Suara didefinisikan sebagai ekspresi bebas atau formal dari ide, pendapat, saran atau pendekatan alternatif diarahkan ke target tertentu di dalam atau di luar organisasi dengan niat untuk mengubah keadaan yang tidak menyenangkan dan untuk meningkatkan fungsi saat ini organisasi, kelompok atau individu (Bashshur & Oc, 2015).

Perilaku suara dapat dipahami sebagai menantang status quo dan sebagai sesuatu yang mungkin memiliki konsekuensi negatif (Son, 2019). Ciri ciri dari *voice behavior* adalah menyuarakan dan menunjukkan dengan kesungguhan untuk mengubah status quo yang ada di dalam organisasi (Maynes & Podsakoff, 2014). Hasil yang telah diperoleh dari tabel diatas dapat di jelaskan bahwa mempunyai nilai t hitung *employee voice behavior* sebesar  $12,693 > 1,9823$  yang dapat diartikan bahwa *employee voice behavior* (X) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y).

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh Leader Member Exchange dan Employee Voice Behavior terhadap kepuasan kerja pada PT Indonesia Power PLTGU Cilegon OMU maka dapat diketahui kesimpulan sebagai berikut:

1. Leader Member Exchange berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menyebabkan semakin tinggi tingkat Leader Member Exchange maka kepuasan karyawan akan semakin meningkat.
2. Employee Voice Behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menyebabkan semakin tinggi tingkat Employee Voice Behavior maka kepuasan karyawan akan semakin meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andiyasari, A., Riantoputra, C. D., & Matindas, R. W. (2017). VOICE BEHAVIOR: THE ROLE OF PERCEIVED SUPPORT AND PSYCHOLOGICAL OWNERSHIP. In *The South East Asian Journal of Management* • (Vol. 11, Issue 1).
- Arain, G. A., Hameed, I., & Crawshaw, J. R. (2019). Servant leadership and follower voice: the roles of follower felt responsibility for constructive change and avoidance-approach motivation. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 28*(4), 555–565.
- Bashshur, M. R., & Oc, B. (2015). When Voice Matters: A Multilevel Review of the Impact of Voice in Organizations. In *Journal of Management* (Vol. 41, Issue 5, pp. 1530–1554). SAGE Publications Inc.
- Bitmis, M. G., & Ergeneli, A. (2012). The Moderating Effect of Work Stress on the Relationship Between Dimensions of Leader Member Exchange and Job Satisfaction. *Journal of Global Strategic Management, 1*(6), 112–112.
- Chernyak-Hai, L., & Tziner, A. (2014). Relationships between counterproductive work behavior, perceived justice and climate, occupational status, and leader-member exchange. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones, 30*(1),
- Dedahanov, A. T., Lee, D. H., Rhee, J., & Yoon, J. (2016). Entrepreneur's paternalistic leadership style and creativity: The mediating role of employee voice. *Management Decision, 54*(9), 2310–2324.
- Erdogan, B., & Bauer, T. N. (2015). Leader-Member Exchange Theory. In *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences: Second Edition* (pp. 641–647). Elsevier Inc.
- Estel, V., Schulte, E. M., Spurk, D., & Kauffeld, S. (2019). LMX differentiation is good for some and bad for others: A multilevel analysis of effects of LMX differentiation in innovation teams. *Cogent Psychology, 6*(1).
- Fitriana, N., & Zulfa, I. (2021). PENGARUH LEADER MEMBER EXCHANGE (LMX) TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA PT. BERLIAN JASA TERMINAL INDONESIA. *Jurnal Ilmu Manajemen, 9*.
- Gilman, M., Raby, S., & Pyman, A. (2015). The contours of employee voice in SMEs: The importance of context. *Human Resource Management Journal, 25*(4), 563–579.
- Holland, P., Teicher, J., & Donaghey, J. (2019). *Employee Voice at Work Work, Organization, and Employment Series Editors: Tony Dundon · Adrian Wilkinson*. Springer Singapore.
- Janssen, O., & Gao, L. (2015). Supervisory Responsiveness and Employee Self-Perceived Status and Voice Behavior. *Journal of Management, 41*(7), 1854–1872.