

PENGARUH LEADER MEMBER EXCHANGE TERHADAP WORK PLACE WELL-BEING PADA KARYAWAN DI PT. PLN UIW SULUT TENGGU

Rosa A. Tambunan⁽¹⁾, Meike E. Hartati⁽²⁾, Dewo A. N Narosaputra⁽³⁾

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado

e-mail: rosatambunan677@gmail.com, meikehartati@unima.ac.id, dewo.agung@unima.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh leader member exchange terhadap workplace well-being pada karyawan PT. PLN Uiw Suluttenggo. Dalam penelitian ini digunakan teknik penelitian kuantitatif terhadap 130 anggota populasi, dan sebanyak 100 responden diambil sebagai sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner langsung. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program komputer SPSS 23 for Windows. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier sederhana, dan didapatkan hasil bahwa hipotesis alternatif (Ha) diterima dan Hipotesis nihil (Ho) ditolak. Artinya setiap kenaikan pada variabel bebas (leader member exchange) maka akan meningkat juga nilai dari variabel terikat (workplace well-being). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa leader member exchange memiliki pengaruh positif terhadap workplace well-being karyawan di tempat kerja.

Kata Kunci: *Leader member exchange, Workplace well-being, Karyawan*

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of leader member exchange on the work welfare of PT. PLN Uiw Suluttenggo. In this study, quantitative research techniques were used on 130 members of the population, and as many as 100 respondents were taken as samples using saturated sampling techniques. The data collection method used was a direct questionnaire. This research was conducted using the computer program SPSS 23 for Windows. Data analysis was performed using simple linear regression, and the result was that the alternative hypothesis (Ha) was accepted and the null hypothesis (Ho) was rejected. This means that every increase in the independent variable (leader member exchange) will also increase the value of the bond variable (work place well-being). The results of this study indicate that leader member exchange has a positive influence on employee welfare at work.

Kata kunci: *Leader Member Exchange, Workplace Well - Being, Employee*

1. Pendahuluan

Perusahaan yang bersaing di eraglobalisasi diharapkan dapat memberikan kontribusi yang maksimal guna menggapai tujuan perusahaan. Karyawan menjadi salah satu struktur terpenting bagi sebuah organisasi. Kesuksesan perusahaan dapat ditentukan dan ditinjau dari kualitas orang-orang didalamnya, meliputi pemegang jabatan tertinggi hingga ter rendah untuk menciptakan hubungan dalam melaksanakan manajerial yang berfungsi secara optimal (Justina et al., 2019). Sumber daya manusia yang memiliki kualitas tinggi menjadi penentu bagi sebuah perusahaan dalam mencapai keberhasilan visi dan misi sebuah perusahaan. Ketika karyawan merasa nyaman dan betah bekerja di saat melakukan pekerjaannya dalam perusahaan, maka memungkinkan karyawan bertahan di perusahaan tersebut.

Dalam sebuah organisasi karyawan dituntut agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik mungkin. Perusahaan yang mengelola sumber daya manusianya dengan bijak akan membawa kesuksesan dan kemakmuran bagi perusahaannya karena membuat pengusaha menyadari bahwa karyawannya tidak ternilai harganya dan merupakan salah satu aset terpenting perusahaan.

Jika sebuah perusahaan ingin mempertahankan karyawan terbaiknya, mereka tidak hanya mengharuskan mereka untuk bekerja, tetapi juga memastikan mereka untuk tetap termotivasi dan didukung oleh manajemen. Sebuah perusahaan diminta agar mengembangkan sumber daya manusia yang ada didalamnya. diharapkan untuk memperhatikan kesejahteraan karyawannya terutama dalam bekerja. Kenyamanan dalam bekerja adalah desain terbaik dan berguna dalam ilmu yang sangat inovatif dalam ilmu menjalankan sebuah perusahaan dan memiliki banyak desain yang deskripsinya sangat bervariasi (Santi Budiani et al., 2021).

Workplace well-being adalah kesejahteraan atau kebahagiaan ditempat kerja yang dapat memengaruhi kehidupan profesional dan kepuasan kerja secara positif atau negatif (Santi Budiani et al., 2021). Menurut Page 2005 (Santi Budiani et al., 2021), workplace well-being merupakan kesejahteraan yang dapat dialami oleh karyawan sehubungan dengan perasaan dan nilai umum mereka di tempat kerja dan di luar. Cooper & Quick (2017) berpendapat bahwa kesejahteraan di tempat kerja adalah prosedur yang ditempuh seseorang dalam mencapai potensi penuh mereka untuk mendapatkan tujuan perusahaan. Mengetahui cara bekerja dengan baik dalam tim dan saling membantu dan mendukung di tempat kerja akan berkontribusi pada kesejahteraan pribadi. Menurut pendapat ahli, workplace well-being dapat diartikan sebagai suatu kesejahteraan yang dapat dirasakan karyawan dalam memaksimalkan pekerjaan dan lingkungan kerjanya.

Salah satu cara pengusaha untuk terus berkembang adalah dengan merasakan kesejahteraan karyawannya. Sangat penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kesejahteraan karyawan, karena dapat mempengaruhi bagaimana karyawan berperilaku, mengambil keputusan dan berinteraksi dengan rekan kerjanya. Penelitian (Wright et al., 2007) menunjukkan bahwa karyawan yang bahagia lebih baik dalam memecahkan masalah terkait pekerjaan dan karenanya lebih produktif di tempat kerja. Karyawan yang sukses memiliki tingkat komitmen yang tinggi. Hal ini dapat menunjukkan bahwa kesehatan mental karyawan sangat bermanfaat bagi perusahaan.

Jika kualitas karyawan baik maka hasil atau kinerja yang dicapai oleh perusahaan juga baik. Peran dari seorang pemimpin juga dapat menentukan kualitas yang dimiliki oleh karyawan. Seorang pemimpin memiliki cara untuk mempengaruhi orang lain untuk

melakukan perbuatan tertentu sehingga mereka melakukannya secara ikhlas dan tulus untuk kepentingan bersama dalam organisasi. Kesejahteraan dalam bekerja tidak lepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Salah satunya adalah leader member exchange. Dengan demikian, leader member exchange berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi (Justina et al., 2019). Selain itu, Leader Member Exchange (LMX) memberikan ketenangan bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya di tempat kerja, dan juga dapat meningkatkan kesejahteraan pada karyawan.

Hubungan yang mengatur antarpemimpin dan karyawan biasa dikenal dengan sebuah teori yang disebut dengan LMX (Leader-Member Exchange). Graen & Uhl-Bie (1995), mengatakan jika perubahan kepemimpinan didasarkan pada interaksi antara karyawan dan manajer. LMX dipahami sebagai pertukaran sosial akan kepercayaan, ide, dan komitmen. Liden & Maslyn (1998) menemukan bahwa leader member exchange mencakup perilaku terkait pekerjaan, menghormati keterampilan dan pengetahuan pemimpin, saling setia, dan saling bersimpati. Sistem yang mempertukarkan kepemimpinan leader member exchange dapat menghasilkan umpan balik interpersonal yang hampir tidak tergantung pada batasan sosial dan kelas. Komunikasi antara manajemen dan karyawan dapat berdampak positif bagi perusahaan, tanpa memandang usia atau jabatan.

Pemimpin juga dapat mempengaruhi kondisi kerja karyawan, dengan cara yang secara tidak langsung mempengaruhi kesejahteraan dan kinerja karyawan (Bakker & Demerouti 2008). Hubungan antara atasan dengan bawahan ini penting di tempat kerja. Supervisor atau manajer di tempat kerja melaksanakan berbagai tanggung jawab manajerial, mulai dari perencanaan hingga pengorganisasian dan

penerapan hingga pengarahan. Tugas-tugas administrasi ini tidak hanya dapat diselesaikan oleh kepemimpinan, tetapi juga oleh komitmen orang-orang yang memimpinya. Kualitas hubungan yang terjadi antara atasan dan bawahan dapat mempengaruhi persepsi, sikap dan perilaku baik atasan maupun bawahan.

Salah satu teori hubungan pemimpin-karyawan disebut "leader member exchange" (LMX), di mana seorang pemimpin menjalin hubungan dua arah dengan karyawan yang ada. (Graen dan Uhl-Bien, 1995). Teori LMX ini lebih lanjut menjelaskan bahwa karyawan yang mempertahankan hubungan yang lebih lemah antara anggota dan atasan cenderung tidak melakukan komitmen di luar tingkat minimum yang disyaratkan di tempat kerja. Pada saat yang sama, karyawan yang mengalami hubungan pertukaran berkualitas tinggi di tingkat manajemen kemungkinan besar akan berpartisipasi melebihi persyaratan tugas minimum. Hasrat berperilaku positif di tempat kerja berdasarkan perasaan bersama, loyalitas, komitmen, dukungan, dan kepercayaan, yang dapat meningkat seiring waktu.

PT. Perusahaan Listrik Negara atau PT. PLN (Persero) adalah salah satu instansi badan usaha milik negara yang bertanggung jawab untuk atau memasok listrik di Indonesia. Sebagai perusahaan milik negara, PT. PLN (Persero) berkomitmen untuk mendukung penyediaan tenaga listrik yang cukup dengan harga yang wajar, handal dan berkualitas. Itu sebabnya P.T. PLN selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas perusahaan, memberikan pelayanan terbaik dan memuaskan pelanggan. Meningkatkan kualitas PT. Agar PLN (Persero) dapat menciptakan kesejahteraan pegawai, perlu didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, dan peran manajer merupakan salah satu faktor terpenting yang diperlukan untuk menciptakan kesejahteraan pegawai. Seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi

dan membimbing bawahannya untuk melakukan yang terbaik pasti akan mempengaruhi kesejahteraan mereka dan meningkatkan kualitas organisasi mereka. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti selama melakukan magang di PT. PLN UIW SULUTTENGGO, peneliti melihat dari beberapa karyawan sering mengeluh karena kurangnya feedback yang baik dari interaksi yang dilakukan dengan pimpinan pada divisinya. Kurangnya komunikasi ketika melakukan pembagian tugas pekerjaan pun sering terjadi, dimana karyawan merasa jika pimpinannya sedang memiliki banyak tugas deadline tetapi merasa gengsi untuk meminta bantuan kepada para staffnya padahal mereka ingin memiliki kontribusi yang lebih lagi dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada. Hal itu membuat beberapa karyawan merasa kurang nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Mereka ingin memiliki hubungan timbal balik yang lebih baik lagi dengan atasannya tanpa rasa canggung.

Dengan adanya pembahasan yang telah dipaparkan peneliti, penulis ingin menyelidiki lebih lanjut apakah ada hubungan yang signifikan antara leader member exchange dan kesejahteraan kerja karyawan PT. PLN UIW Suluttenggo.

2. Metode

Menurut Arikunto (2006), penelitian kuantitatif adalah metode yang menggunakan angka sebagai landasan utama dalam mengambil, memproses dan mengolah data. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode asosiasi kasual. Penelitian ini menggunakan Asosiatif kasual sebagai metodenya. Menurut Sugiyono (2018) Asosiatif kasual adalah rumusan dalam sebuah penelitian yang akan menjawab hubungan dari variabel yang diteliti. Subjek dalam penelitian ini adalah Manado, Sulawesi Utara yang berlangsung dari bulan April-Mei 2023.

Jumlah populasi pada penelitian ini diikuti oleh 130 karyawan PT. PLN Uiw Suluttenggo berdasarkan datanya tahun 2023. Menurut Arikunto (2017) Populasi adalah keseluruhan total responden dalam sebuah penelitian yang memiliki beberapa karakteristik dan kriteria tertentu dimana telah ditetapkan oleh penulis dalam penelitian. Teknik sampel jenuh digunakan dalam penelitian ini dalam menentukan jumlah responden oleh penulis. Sugiyono (2019) sampel jenuh adalah populasi yang menjadi responden dalam penelitian digunakan menjadi sampel seluruhnya. Jumlah populasi adalah 130 orang, jadi sampel yang diperoleh 100 orang.

Pada penelitian ini digunakan Skalarikert untuk mengukur point dari setiap item yang diberikan. Terdapat 4 pilihan jawaban untuk setiap item. Untuk mengukur leader member exchange pada penelitian ini, alat ukur yang digunakan adalah LMX-MDM Liden & Maslyn (1998), dan telah dikembangkan oleh Rima Luthfitasari (2018) terdiri dari 11 elemen positif, sedangkan untuk variabel y memakai Workplace Well-Being Index (WWBI) oleh K. Page (2005) digunakan untuk mengukur variabel variabel y dalam penelitian ini, dan kemudian dimodifikasi oleh Vianda Maulidina (2001) dengan 56 item yang bersifat positif.

3. Hasil dan Pembahasan

Uji normalitas

Peneliti menggunakan tes ini untuk mengecek kualitas data yang diperoleh, apakah normal atau tidak. Metode uji normalitas ini menggunakan uji one sample Kolmogorov-Smirnov dengan SPSS 23 For Windows, data dianggap normal jika $\text{sig.} > 0.05$, dianggap tidak normal jika nilai $\text{sig.} < 0.05$. Adapun hasil uji normalitas variabel Leader member exchange didapat sebesar 0.063, dan hasil uji normalitas y didapat sebesar 0.141, disimpulkan data

berdistribusi normal karena kedua nya lebih besar dari taraf signifikan 0,05.

Uji Linearitas

Dalam mencari bentuk hubungan dari setiap variabel peneliti menggunakan uji linearitas. Keputusan dasar dari uji linearitas apabila nilai sig. Deviation from member exchange memiliki pengaruh secara signifikan sebesar 0.455 atau 45.5% terhadap workplace well-being dan selebihnya sebanyak 54% disebabkan oleh variabel lain yang belum diteliti peneliti.

linearity lebih besar 0.05, dan nilai sig. linearity lebih kecil 0.05 disimpulkan data memiliki hubungan yang linier.

Tabel1 UjiLinearitas

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
WORKPLACE WELL BEING * LEADER MEMBER EXCHANGE	(Combined)	19060.8	21	907.659	3.786	0
	Between Groups	17194.4	1	17194.4	71.73	0
	Linearity	17194.4	1	17194.4	71.73	0
	Deviation from	1866.4	20	93.32	0.389	0.99
	Linearity	1866.4	20	93.32	0.389	0.99
	Within Groups	18697.5	78	239.712		
	Total	37758.4	99			

Daritabel3diperolehnilai sig. linearity 0.000 <0.05, dan sig. Deviation from linearity sig adalah 0.990 >0.05, dan sebagaimanad asardari pengambilan keputusan disimpulkan adanyahubungan yang linearantaravariabelx dany.

HasilUji Hipotesis

Untukmencari dugaansementara darimasalahyangad adalam penelitianini makadilakukanpengujian. Dalam melakukanpengujianhipotesis ini digunakanteknikanalisisregresi linear sederhanadenganSPSS23.

Tabel2UjiRegresiLinear Sederhana

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.675 ^a	.455	.450	14.486
a. Predictors: (Constant), LEADER MEMBER EXCHANGE				

Dari tabel4.7, didapatkan hasil korelasi(R) 0.675,didapatkanjugahasil nilai R(Square)0.455. disimpulkanleadmemberechange memiliki pengaruh secara signifikan sebesar 0.455 atau 45.5% terhadap workplace well-being dan selebihnyasebanyak54% disebabkanoleh variabellainyang belum diteliti peneliti.

Tabel3Anova

ANOVA ^a					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Model					
1 Regression	17194.44	1	17194.44	81.942	.000 ^a
1 Residual	20563.92	98	209.836		
Total	37758.36	99			
a. Dependent Variable: WORKPLACE WELL BEING					
b. Predictors: (Constant), LEADER MEMBER EXCHANGE					

Adapun hasil tabel dari uji hipotesis nilai sig. 0.000, disimpulkan0.000<0.005, hipotesis dalam rumusan masalah dapat diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh antara Leader member exchange terhadap workplace well- being

Tabel 4 Coefficients

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	73.069	9.650		7.571	.000
LEADER MEMBER EXCHANGE	2.728	.301	.675	9.052	.000
a. Dependent Variable: WORKPLACE WELL BEING					

Dari hasil analisis yang ada pada tabel

4.9, didapatkan hasil nilai pada kolom Buntut Constant 73.059 dan nilai untuk variabel x 2.726, sehingga dituliskan $73.059 \beta + 2.726X$. Berdasarkan persamaan regresi tersebut artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *leader member exchange* terhadap *workplace well-being*.

Dari beberapa hasil uji pada penelitian ini dalam mencari pengaruh antara variabel x terhadap kesejahteraan karyawan di PT.PLN Uir Sulut tenggo didapatkan hasil bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel *leader member exchange* dengan *workplace well-being*. Dari beberapa pengujian yang dilakukan, menunjukkan bahwa terdapat peningkatan variabel x yang juga akan membuat variabel y meningkat. Hasil mengatakan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Selain fakta bahwa *leader member exchange* merupakan faktor lain dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan di tempat kerja, ada faktor lain yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan yang belum diteliti oleh peneliti. Hasil uji regresi linier yang sudah dilakukan peneliti dapat menunjukkan bahwa variabel x dapat memberikan dampak terhadap variabel y karyawan secara positif dan signifikan. Ini dapat dibuktikan selaras dengan penelitian milik Pratiwi (2016), yang dimana penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi Marini Latief, Ika Zenita Ratnaningsih (2016) tentang “*Leader member exchange (LMX) dan kesejahteraan Psikologis Perawat di RS Cideres Majalengka*” merupakan salah satu penelitian dan didapatkan hasil bahwa *leader member exchange* berdampak positif dengan terhadap kesejahteraan karyawan di perusahaan. Penelitian yang dilakukan ini adanya hubungan yang menunjukkan bahwa semakin positif *leader member exchange*, maka akan

semakin tinggi kesejahteraan psikologisnya. *leader member exchange* yang positif ini memungkinkan karyawan untuk saling percaya, menghormati kinerja satu sama lain, dan menerima kekuatan dan kelemahan satu sama lain untuk bekerja dengan baik.

Hasil penelitian lain oleh Le, H., Jiang, Z. dan Radford, K. (2020) merupakan salah satu penelitian yang mengukur tentang pengaruh *Leader member exchange* dengan kesejahteraan subjektif (Model 2: $p=0,33$; $hal < 0,001$) Hasil juga menunjukkan bahwa LMX secara positif memprediksi kesejahteraan subjektif pekerja migran. Studi ini menegaskan bahwa ada hubungan yang kuat antara LMX dan kesejahteraan subjektif serta melengkapi penelitian sebelumnya tentang LMX dan kesejahteraan mental karyawan. Dalam penelitian ini hubungan antara *leader member exchange* dengan *workplace well-being* dijelaskan dengan menggunakan unsur-unsur *leader member exchange* yaitu afeksi, kontribusi, loyalitas dan respek profesional. *affect* (afeksi), yang lebih mengacu pada keintiman antara individu dengan individu lain, keintiman ini mengabaikan status sosial; Interaksi ini artinya adalah bagaimana hubungan yang terbentuk antara karyawan dengan manajer, manajer dengan manajer dan karyawan dengan karyawan. Partisipasi (kontribusi) adalah pandangan tentang tindakan orang lain sehubungan dengan perusahaan. Kontribusi berkualitas membuat karyawan rela berkorban demi kebaikan manajer, kolega, dan perusahaan. Loyalitas adalah kesetiaan dan dukungan yang ditunjukkan oleh setiap karyawan dan manajer. Loyalitas adalah cara manajer dan karyawan mendukung tindakan satu sama lain dalam segala situasi (Liden Maslyn

1998). Penghormatan profesional, yaitu penghargaan dan kekaguman terhadap hasil kinerja karyawan atau staff disebuah perusahaan. Kekaguman tersebut dilandaskan dari kemauan untuk mampu bersanding dengan orang yang dikagumi.

Dengan dilakukan penelitian padakaryawan di PT. Pln Uiw Suluttenggo menunjukkan bahwa semakin tingginya leader member exchange akan semakin berpengaruh terhadap workplace well-being yang didapatkan karyawan saat bekerja.

4. Kesimpulan dan Saran

Dari hasil yang telah dipaparkan peneliti diatas ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara variabel x dengan y yang berstatus positif, dalam arti jika leader member exchange mengalami peningkatan maka akan semakin meningkat pula workplace well-being staff di perusahaan. Apabila dalam sebuah perusahaan atau organisasi memiliki kualitas hubungan antara atasan dengan bawahan yang tidak baik, dimana kurang nya interaksi dan komunikasi antara pimpinan dan staff akan mengakibatkan karyawan yang bekerja disebuah perusahaan tidak akan merasa bahkan mendapatkan kesejahteraan dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan juga akan merasa kurang nyaman dan bahagia ditempat mereka bekerja apabila atasan membatasi hubungann dengan para staff yang ada diperusahaan. Hasil ini juga berarti bahwa semakin terciptanya leader member exchange yang baik antara pimpinan dan bawahan akan membuat karyawan merasa nyaman dan merasa sejahtera ketika melakukan pekerjaannya.

Saran

1. Bagi perusahaan diharapkan dapat menciptakan hubungan yang positif antara

manajer dengan staff dari setiap bidang atau divisi yang berada didalam sebuah instansi. Agar terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis dan diharapkan tidak ada jurang pemisah antara manajer dengan staff.

2. Peneliti berharap untuk penelitian selanjutnya penelitian ini dapat berfungsi sebagai referensi, yang memungkinkan untuk mencari faktor lain yang mempengaruhi workplace well-being.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, Intriawati, and Effy Wardati Maryam. "Well-Being Workplace for Pt X Employees in Sidoarjo." *Academia Open* 6 (2022): 10-21070.
- KHBAR, Muhammad Noerul; SULIT, Diana; YANUARTI, Nurul. Peran kesejahteraan tempat kerja dalam kesiapan untuk perubahan. *Psikologi: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologis*, 2020, 25.2:229-244.
- Bakker, A.B. & Demerouti, E. (2008). *Towards a work engagement model*. International Career Development.
- Cooper, C., & Quick, J. C. (Eds.). (2017). *The Handbook Of Stress And Health: A Guide To Research And Practice*. John Wiley & Sons.
- Dewi, Nurdiani Komala, Aji Hermawan, and M. Joko Affandi. "Pengaruh Job Characteristics dan Leader Member Exchange (LMX) Terhadap Work Engagement di PT Elang Perdana Tyre Industry."

- Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM) 5.3 (2019): 430-430.
- Dominica, V. S., & Wijono, S. (2022). The Relationship "Between Leader Job Demand And Workplace Well Being For Generation Z Employees In Jakarta. *Psikologia : Jurnal Psikologi*, 4(2), 1–9.
- Dose, E., Desrumaux, P., Bernaud, J.L., and Hellemans, C. (2019). What do you like about being a consultant? From self-esteem and interactions between leaders and members to workplace well-being: The role of an intermediary in fulfilling desires. *European Journal of Psychology*, 15(4), 823.
- Gomes, Cardoso, Faustino, 2010. "manajemen sumber daya manusia". Penerbit Andi Yogyakarta.
- Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). The relationship-based approach to leadership: Development of LMX theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level, multi-domain perspective. *Leadership Quarterly*, 6(2), 219–247.
- Hudin, Akhmad Mitakhul, and Meita Santi Budiani. "Hubungan antara Workplace Well-Being dengan Kinerja Karyawan pada PT. X di Sidoarjo." *Jurnal Penelitian Psikologi* 8.4 (2021): 1-11.
- Hutama, P., & Goenawan, R. (2017). Pengaruh Leader Member Exchange terhadap Kinerja Karyawan di Hotel X Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 5(2).
- Justina, Sely, Sugeng Susetyo, and Paulus Kinerja Karyawan Melalui Peran Variabel Mediasi Work Engagement Pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Area Bengkulu." *Managament Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen* 14.1 (2019): 51-62.
- Khasanah, Lilik Iswantun (2021). "Hubungan Antara Leader Member Exchange (LMX) Dengan Perilaku Kerja Inovatif Pada Pegawai". *Jurnal Penelitian Psikologi*. Vol 8 No 4 (2021).
- Ksama, Ida Bagus Putu Titiksa, and I. Made Artha Wibawa. Pengaruh Leader- member Exchange, Role Stress Dan Perceived Organizational Support Terhadap Turnover Intention. Diss. Udayana University, 2016.
- Latief, Pratiwi Marini, and Ika Zenita Ratnaningsih. "Leader member exchange (LMX) dan kesejahteraan psikologis pada perawat rawat inap di RSUD Cideres Majalengka." *Jurnal Empati* 5.1 (2016): 127-132.
- Le, Huong, Zhou Jiang, and Katrina Radford. "Leader-member exchange and subjective well-being: The moderating role of metacognitive cultural intelligence." *Personnel Review* (2020).
- Liden, R. C., & Maslyn, J. M. (1998). Multidimensionality of Leader- Member Exchange: an Empirical Assessment Through

- Scale Development. *Journal of Management*, 24(1), 43–72.
- Luthfitasari, Rima. Pengaruh Leader Member Exchange (LMX) terhadap persepsi kinerja karyawan. Diss. University of Muhammadiyah Malang, 2018.
- Mandala, J. P., Rohiyatun, B., Mulyani, E., Pendidikan, D. A., Olahraga, D. P., & Mataram, I. (2017). HUBUNGAN PROSEDUR MANAJEMEN KELAS DENGAN KELANCARAN PROSES BELAJAR MENGAJAR. *JUPE*, 2(2).
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Marpaung, Johansen. "GAMBARAN WORKPLACE WELL-BEING DI PT. PELABUHAN INDONESIA CABANG BELAWAN." (2020).
- Maulidina, Vianda, and Anissa LestariKadiyono. "Konstruksi danValidasi Alat Ukur Workplace Well-Being di Indonesia." *JURNALPENELITIAN PENDIDIKAN,PSIKOLOGI DAN KESEHATAN (J-P3K)* 2.3 (2021): 252-258.
- Page, K. (2005). Subjective Wellbeing in the Workplace (Issue October) [Deakin University]
- Rosmara, R. (2021). Hubungan yang dirasakan antara dukungan organisasi dan kesejahteraan di tempat kerja di antara karyawan Pati. Naskah untuk publikasi di Program Riset Psikologi.
- Santi Budiani, M. (t.t.-a). Hubungan antara Workplace Well-Being dengan Kinerja Karyawan pada PT. X di Sidoarjo Hubungan antara Workplace Well-Being dengan Kinerja Karyawan pada PT. X di Sidoarjo Akhmad Mitakhul Hudin.
- Sembodo, Galih Satrio, and N. R. H.Frieda. "Hubungan Antara Leader Member Exchange (Lmx) Dengan Employee Engagement Pada Karyawan PT Pln Distribusi Jawa Tengah Dan Diy." *Jurnal EMPATI* 3.1 (2014): 80-87. University].
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Utari, Inda Putri. "Hubungan Antara Perceived Organizational Support Dengan Workplace Well-Being Pada Karyawan Pt. X Yogyakarta." Naskah Publikasi Program Studi Psikologi (2019).
- W. I. Anwarsyah, a. A. Salendu (2012). Hubungan Antara Job Demans dengan Workplace Well-beingpada Pekerja Shift. *Jurnal PsikologiKonseling*, 32-44.