

**PENGARUH KONFLIK HUBUNGAN DAN *LEADER MEMBER EXCHANGE*  
TERHADAP PERSEPSI KEADILAN ORGANISASI DENGAN PERSEPSI  
POLITIK ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

**Nazwar<sup>1</sup>, Akmal<sup>2</sup>, Fivi Anggraini<sup>3</sup>**

**Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Bung Hatta**

E-mail: [nazwarsh70@gmail.com](mailto:nazwarsh70@gmail.com)<sup>1</sup>, [drakmal210@gmail.com](mailto:drakmal210@gmail.com)<sup>2</sup>, [fvianggraini@bunghatta.ac.id](mailto:fvianggraini@bunghatta.ac.id)<sup>3</sup>

**A. PENDAHULUAN**

Studi ini lebih lanjut mengusulkan bahwa persepsi politik organisasi akan bertindak sebagai mediasi antara konflik dan *leader member exchange* terhadap persepsi keadilan organisasi. Interaksi antar konstruk yang ditetapkan dalam penelitian ini jarang diteliti sebelumnya. Peneliti ingin mendalami hubungan antara konflik hubungan dan *leader member exchange* dengan persepsi keadilan organisasi. Persepsi politik organisasi sebagai variabel mediasi membantu untuk memahami bagaimana konflik hubungan dan *leader member exchange* mempengaruhi persepsi keadilan organisasi melalui proses tertentu. Selain itu, persepsi politik organisasi sebagai variabel mediasi mampu membantu menjelaskan hubungan yang kompleks antara konflik hubungan dan *leader member exchange* dengan persepsi keadilan organisasi.

Koperasi di Pasaman Barat sebagai lokasi yang tepat dalam penelitian ini, karena selalu melakukan pemberdayaan dan pengelolaan sumber daya manusia dari segala aspek termasuk tanggung jawab ketenagakerjaan dan hak asasi manusia yang telah ditetapkan dan dijalankan sebagaimana mestinya sebagai perwujudan keadilan organisasi. Sebagai lembaga di mana orang-orang yang memiliki kepentingan relatif homogen, koperasi berhimpun untuk meningkatkan kesejahteraannya. Dalam pelaksanaan kegiatannya, koperasi dilandasi oleh nilai-nilai dan prinsip-prinsip yang mencirikannya sebagai lembaga ekonomi yang syarat dengan nilai etika bisnis.

**B. METODE PENELITIAN**

Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan Koperasi di Pasaman Barat yang berjumlah 88 orang karyawan. Sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Subset ini diambil karena banyak kasus tidak mungkin meneliti seluruh anggota populasi. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah karyawan Koperasi di Pasaman Barat. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 88 sampel karyawan Koperasi di Pasaman Barat.

Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *total sampling* dalam penelitian ini karena jumlah populasi sangat kecil, yaitu sebanyak 88 orang karyawan Koperasi di Pasaman Barat, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 88 orang karyawan di Koperasi Pasaman Barat.

**Analisis Data**

Teknik analisa data dalam penelitian ini melalui dua tahap umum, yaitu *measurement model* dan *structural model*. Kedua tahapan ini akan dianalisis menggunakan *software smartPLS 3.3.3*. Alasan penggunaan *software* ini dalam penelitian karena PLS mendukung penelitian yang teorinya masih lemah dikarenakan PLS ini bersifat prediktif. PLS tidak mensyaratkan data harus terdistribusi normal. PLS memungkinkan untuk menggunakan sampel dalam jumlah yang kecil. Setelah melakukan pengujian instrumen, pengujian model struktural (*structural model*) juga perlu dilakukan untuk menguji semua hipotesis yang dikemukakan.

### C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel berikut memperlihatkan nilai

signifikansi dari semua hipotesis yang diuji dalam penelitian ini.

**Hasil Pengujian Hipotesis**

	Langsung		Tidak Langsung		Total	
	Original Sample (O)	t-Statistik	Original Sample (O)	t-Statistik	Original Sample (O)	t-Statistik
KH (X1) -> PKO (Y)	-0,191	2,549	-0,075	2,150	-0,267	4,077
KH (X1) -> PPO (Z)	0,248	3,192	-	-	0,248	3,192
LMX (X2) -> PKO (Y)	0,432	4,085	0,200	2,858	0,632	8,697
LMX (X2) -> PPO (Z)	-0,658	9,203	-	-	-0,658	9,203
PPO (Z) -> PKO (Y)	-0,304	2,834	-	-	-0,304	2,834

Sumber: Hasil Output *smartPLS* 3.3.3, (2023)

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa konflik hubungan dan *leader member exchange* memiliki nilai t-statistik lebih besar dari > 1,96, maka  $H_a$  diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara konflik hubungan dan *leader member exchange* terhadap persepsi politik organisasi dan persepsi keadilan organisasi. Persepsi politik organisasi memiliki nilai t-statistik lebih besar dari > 1,96, maka  $H_a$  diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara persepsi politik organisasi terhadap persepsi keadilan organisasi. Persepsi organisasi memediasi hubungan antara konflik hubungan dan *leader member exchange* dengan persepsi keadilan organisasi.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya, yang dilakukan oleh Mishra dan Kodwani (2019), hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik hubungan ditemukan memiliki hubungan negatif terhadap persepsi keadilan organisasi. Persepsi politik organisasi ditemukan memiliki hubungan negatif dengan persepsi keadilan yang diamati. Politik organisasi yang dirasakan memediasi hubungan antara konflik hubungan dengan persepsi keadilan organisasi.

Aggarwal, Goyal and Nobi (2018), menunjukkan bahwa *leader-member exchange* berkualitas tinggi memiliki pengaruh terhadap perilaku politik dalam organisasi. Selain itu, karyawan yang mempersepsikan politik organisasi dengan tingkat tinggi telah menunjukkan tingkat persepsi keadilan organisasi yang lebih rendah. Perilaku

politik dalam organisasi memediasi hubungan antara *leader-member exchange* berkualitas tinggi dengan keadilan organisasi.

Salinero, Abal dan Topa (2019), konflik berhubungan negatif dengan persepsi keadilan organisasional. Demir dan Saylik (2021), *leader member exchange* secara positif mempengaruhi keadilan organisasi yang dirasakan. Sindhu, et al (2017), ada hubungan yang signifikan dan positif antara *leader-member exchange* dan keadilan organisasi.

### D. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini menemukan adanya pengaruh signifikan konflik hubungan dan *leader member exchange* terhadap persepsi politik organisasi dan persepsi keadilan organisasi. Adanya pengaruh signifikan persepsi politik organisasi terhadap persepsi keadilan organisasi. Persepsi politik organisasi terbukti memediasi hubungan antara konflik hubungan dan *leader member exchange* dengan persepsi keadilan organisasi.

Adapun keterbatasan dan saran dalam penelitian ini dimana, jumlah responden dalam penelitian ini relatif kecil, sarannya adalah mengambil jumlah responden yang lebih besar. Hal ini berguna agar penelitian selanjutnya bisa lebih akurat. Objek penelitian ini hanya karyawan Koperasi Kabupaten Pasaman Barat, jadi disarankan untuk dapat menambah objek penelitian yang cakupannya lebih luas, seperti karyawan Koperasi di Provinsi Sumatera Barat.

Riset ini hanya menganalisis peran persepsi politik organisasi sebagai pemediasi antara konflik hubungan dan *leader member exchange* terhadap terbentuknya persepsi keadilan organisasi. Disarankan untuk menambah variabel moderasi, seperti kepribadian, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Aggarwal, A, et. al, 2018, Examining the Impact of Leader-Member Exchange on Perceptions of Organizational Justice: The Mediating Role of Perceptions of Organizational Politics, *Theoretical Economics Letters*, 8, 2308-2329
- [2] Demir, S, dan Saylik, A, 2021, Organizational Image and its Relation with Leader-member Exchange and Organizational Justice in Schools, *European Journal of Educational Sciences*, September 2021, Vol, 8, No3 ISSN: 1857- 6036
- [3] Mishra, P dan Kodwani, A, D, 2019, Moderating Role Of Employee Engagement On Conflict–Politics Relationship, *Benchmarking: An International Journal*, Vol, 26, No, 6, pp, 1781-1798
- [4] Salinero, S, F, Abal, Y, N, and Topa, G, 2019, On the Relationship between Perceived Conflict and Interactional Justice Influenced by Job Satisfaction and Group Identity, *Sustainability* 2019, 11, 7195; doi:10.3390/su11247195.
- [5] Sindhu, M, I, et. al, 2017, Leader-Member Exchange Relationship And Organizational Justice: Moderating Role Of Organizational Change, *International Journal of Organizational Leadership*, 6 (2017) 276-282