

ABSTRAK

PENGARUH *LEADER MEMBER EXCHANGE* DAN *EMPLOYEE VOICE BEHAVIOR* TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT INDONESIA POWER PLTGU CILEGON OMU

Oleh

Muhamad Ghiki Ega Zulianto

PLTGU Cilegon merupakan pembangkit listrik tenaga gas dan uap yang terhubung dalam sistem jaringan 150 *kilo volt* dan masuk dalam bagian dari sistem tenaga listrik Jawa Bali dengan kapasitas terpasang 740 *megawat* 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: *Leader Member Exchange*, *Employee Voice Behavior*, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF LEADER MEMBER EXCHANGE AND EMPLOYEE VOICE BEHAVIOR ON JOB SATISFACTION AT PT INDONESIA POWER PLTGU CILEGON OMU

By

Muhamad Ghiki Ega Zulianto

PLTGU Cilegon is a gas and steam power plant that is connected to a 150 kilo volt 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: Leader Member Exchange, Employee Voice Behavior, Job Satisfaction