




PENGARUH *LEADER MEMBER EXCHANGE*, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF

Artika

Universitas Esa Unggul, Jakarta 11510

* Email Korespondensi: artikati21@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Riwayat Artikel: Diterima tgl. 12/11/2022 Diperbaiki tgl. 02/11/2022 Disetujui tgl. 12/11/2022 Tersedia daring tgl. 30/11/2022</p> <p>(e) ISSN 2962-4746 (p) ISSN 2961-8312</p> <p>DOI: 10.58290/jmbo.v1i2.38</p>	<p>Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui hubungan antara <i>leader member exchange</i>, kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif dan diharapkan dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif karyawan yang nantinya akan membantu perusahaan telekomunikasi di DKI Jakarta untuk mencapai tujuan perusahaannya. Penelitian ini menggunakan 4 variabel yaitu <i>leader member exchange</i>, kualitas kehidupan kerja, budaya organisasi dan perilaku kerja inovatif. Pengumpulan data yang digunakan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 155 responden. Metode analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>leader member exchange</i>, kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif. <i>leader member exchange</i> berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif. Dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif.</p> <p>Kata Kunci: <i>Leader member exchange</i>, kualitas kehidupan kerja, budaya organisasi, perilaku kerja inovatif.</p>

 ©2022. Diterbitkan oleh Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi (JMBO). Artikel ini memiliki akses terbuka di bawah lisensi BY-NC <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

PENDAHULUAN

Menghadapi perkembangan zaman saat ini, inovasi menjadi faktor penting untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan (Omar *et al.*, 2019). Pada penelitian Amarakoon *et al.* (2018) membuktikan bahwa nilai modal manusia dan hubungan manusia menjadi beberapa sumber inovasi dan

keunggulan kompetitif di seluruh industri dan di seluruh Negara. Anshari *et al.* (2018) Menjelaskan sumber daya manusia menjadi satu hal penting bagi perusahaan agar dapat merealisasikan tujuan perusahaan. Sumber daya manusia perlu ditingkatkan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja dan profesionalisme pada perusahaan.

Ratnasari & Wulansari (2019) menambahkan melalui pendapatnya bahwa sumber daya manusia dan bakat inovatif antara pemimpin dan karyawan menjadi kreatifitas mereka untuk mendapatkan nilai unggul dalam bersaing dan mendapatkan sumber yang berkelanjutan bagi perusahaan.

Clarke & Mahadi (2017) menunjukkan *leader member exchange* berpengaruh terhadap kepemimpinan yang mempengaruhi sikap karyawan, kepercayaan dan komitmen dalam perusahaan. Proses *leader member exchange* dilakukan melalui kebersamaan antara pemimpin dan anggotanya lewat interaksi sosial pemimpin dan anggota dengan berlandaskan kepercayaan dan timbal balik (Park, 2018). Sumber daya yang bertanggung jawab memiliki kepercayaan dan dukungan yang dapat disebabkan oleh hubungan pemimpin dan anggota yang baik (Parama *et al.*, 2020). Kepemimpinan terbentuk dari cara pemimpin mempengaruhi perilaku karyawannya, dimana pemimpin memiliki potensi untuk mempengaruhi dan menginspirasi para karyawannya untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan untuk mencapai tujuan perusahaan

di pasar yang kompetitif (Bunjak & Cerne, 2018).

Helmy (2021) berpendapat bahwa salah satu hal yang penting bagi perusahaan yaitu dengan adanya kualitas kehidupan kerja. Kualitas kehidupan kerja perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan guna meningkatkan perilaku kerja inovatif pada karyawannya (Elshifa *et al.*, 2019). Kualitas kehidupan kerja menjadi respon bagi perusahaan terhadap kebutuhan karyawan yang tercipta untuk menentukan langkah selanjutnya dalam menentukan cara mengerjakan pekerjaannya. Kualitas kehidupan kerja berkesinambungan untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dengan kehidupan di dalam pekerjaan dan kualitas kehidupan kerja membantu untuk meminimalkan tingkat stress kerja agar individu dan perusahaan dapat saling menguntungkan (Subbarayalu & Al Kuwaiti, 2019). Rizki *et al.* (2019) berpendapat bahwa budaya organisasi pada suatu perusahaan berpengaruh cukup besar bagi pembentukan pribadi seseorang, dikarenakan budaya organisasi turut serta merangsang tumbuhnya perilaku kerja inovatif.

Nurdin *et al.* (2020) mengatakan Setiap karyawan harus menjalankan tugas nya sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan

Penelitian yang melihat pengaruh antara *leader member exchange*, kualitas kehidupan kerja, dan budaya organisasi sudah banyak dilakukan, namun demikian masih sedikit penelitian yang mengkaitkan *leader member exchange*, kualitas kehidupan kerja, dan budaya organisasi dihubungkan dengan perilaku kerja inovatif yang dilakukan pada karyawan perusahaan di industri telekomunikasi. Sedangkan tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui hubungan antara *leader member exchange*, kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif dan penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif karyawan yang nantinya akan membantu perusahaan telekomunikasi di DKI Jakarta untuk mencapai tujuan perusahaannya.

LANDASAN TEORI

Leader member exchange

Leader member exchange adalah pendekatan hubungan antara pemimpin dan bawahan berdasarkan pertukaran

dan interaksi mereka (Graen & Uhl-bien, 1995). Pendapat lainnya menurut Baker (2019) *leader member exchange* adalah kepemimpinan yang berkesinambungan dengan kualitas dari interaksi pemimpin dan karyawannya. Bauer *et al.* (2015) menambahkan pendapatnya bahwa *leader member exchange* ialah pendekatan kepemimpinan yang saling berhubungan dengan komunikasi antar pemimpin dan bawahan. Menurut pendapat Mulligan *et al.* (2021) *leader member exchange* merupakan sumber daya yang dibutuhkan agar meningkatnya keterbukaan antara pemimpin dan anggota terhadap ide-ide baru untuk tujuan organisasi. Martin *et al.* (2010) berpendapat bahwa kepemimpinan yang efektif dapat dicapai dengan hubungan antara pemimpin dan karyawan yang dikembangkan lewat berbagai pertukaran sosial dari berbagai sumber daya yang terlihat maupun yang tidak terlihat. Hubungan *leader member exchange* yang berkualitas tinggi terdapat dari pemimpin yang memberikan sumber daya yang kaya terhadap bawahannya, kinerja karyawan yang baik juga dapat menyebabkan

leader member exchange memiliki kualitas yang tinggi (Graen, 1995). Menurut pendapat Martin et al. (2010) leader member exchange yang berkualitas tinggi juga dapat didasarkan pada keterlibatan perilaku kepemimpinan transformasional, dan leader member exchange yang berkualitas rendah dapat didasari oleh perilaku kepemimpinan transaksional. Graen & Uhl-bien. (1995) menegaskan bahwa leader member exchange menjadi konsep relasional dan leader member exchange mencakup tiga dimensi yaitu (1) rasa hormat, (2) kepercayaan dan (3) kewajiban.

Kualitas Kehidupan Kerja

Ogungbamila & Olaseni (2019) berpendapat bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan konsep yang ditujukan karyawan untuk menjelaskan cara terbaiknya dalam memahami aspek inti dari lingkungan kerjanya dan fokus untuk mendapatkan kondisi kerja yang memuaskan dan meningkatkan produktivitas. Menurut Hussain et al. (2018) Kualitas kehidupan kerja merupakan emosi karyawan yang berhubungan dengan sejumlah aspek pekerjaan, seperti kebijaksanaan

pekerjaan, situasi kerja, keterlibatan dalam pengambilan keputusan dan hubungan organisasi dan pribadi. Kemudian Zin (2004) menambahkan pendapatnya bahwa kualitas kehidupan kerja ialah suatu keadaan dimana karyawan merasa terpenuhi kebutuhan-kebutuhannya, karyawan mempunyai kesempatan untuk ikut serta dalam menentukan cara kerjanya, karyawan dapat menyampaikan pendapat pada sebuah organisasi atau perusahaannya dan karyawan mendapat kesempatan berkembang selayaknya manusia di dalam sebuah perusahaannya. Sang Long et al. (2014) mengatakan kualitas kehidupan kerja merupakan wadah dimana orang-orang berkumpul untuk menggapai tujuan yang sama, aktivitas kerja merupakan hal yang penting dalam perkembangan mental dan fisik setiap individu. Kemudian Blaauw et al. (2014) menambahkan pendapatnya bahwa kualitas kehidupan kerja menjadi salah satu hal terpenting bagi perusahaan karena kualitas kehidupan kerja dapat mempekerjakan dan mempertahankan keterampilan karyawan dan kualitas kehidupan kerja memiliki dampak besar untuk mempertahankan jumlah tenaga

kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan. Kehidupan kerja didasari oleh konsep keterkaitan dan penghargaan bagi pemimpin dan karyawan, aktivitas dapat dianggap tidak ada tujuan dan menjadi beban jika aktivitas kerja tidak memuaskan dan tidak menguntungkan (Kelbiso et al., 2017). Kemudian Sahni (2019) mengatakan melalui kualitas kehidupan kerja perusahaan dapat memperbanyak pekerjaan dan menghasilkan lingkungan kerja yang bagus untuk karyawan dan untuk kesejahteraan ekonomi perusahaan, terutama meliputi aspek kehidupan kerja seperti gaji, jam kerja, lingkungan kerja, tunjangan dan layanan kerja, dan prospek karir. Motivasi dan kepuasan kerja menjadi hal yang penting untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai-nilai yang sudah lama berlaku pada suatu perusahaan, dianut oleh karyawan dan menjadi norma berperilaku dalam menyelesaikan berbagai masalah pada perusahaan tersebut (Sutrisno, 2010). Menurut Khan et al. (2020) & Eskiler et al. (2016) budaya organisasi ialah proses perilaku,

keyakinan, nilai dan kebiasaan yang mengarahkan perilaku individu dalam suatu organisasi atau perusahaan. Budaya dapat membuat pemimpin untuk melihat perilaku tertentu yang harus menjadi teladan dan megajarkan cara berperilaku. Nugroho (2019) mengatakan budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku karyawan pada sebuah perusahaan, maka dari itu jika budaya organisasinya baik maka karyawan pada perusahaan tersebut adalah karyawan yang baik dan berkualitas. Menurut Prayudhayanti (2014).

Budaya organisasi yang meningkat pada suatu organisasi tidak dapat terpisah dari situasi faktor-faktor internal organisasi dan faktor-faktor eksternal organisasi dan budaya organisasi muncul karena dipengaruhi dengan berbagai macam faktor yang berkaitan dengan eksistensi organisasi, organisasi di sektor publik juga membutuhkan peran budaya organisasi dan tidak mengarah pada profitnya saja, guna menumbuhkan sebuah efektifitas perusahaan dalam pencapaian tujuan dan sasarannya.

Perilaku Kerja Inovatif

Perilaku kerja inovatif merupakan perilaku individu untuk memulai dan memperkenalkan ide-ide baru, proses, dan produk di dalam sebuah organisasi atau perusahaan (Mbuni, 2021). Perilaku kerja inovatif merupakan sesuatu yang mengacu pada pengenalan dan penerapan ide, proses, prosedur, dan produk dalam suatu perusahaan (Oukes, 2010). Kemudian Tri *et al.* (2019) juga menyatakan perilaku kerja inovatif yaitu perilaku seorang karyawan yang dengan sengaja menciptakan, memperkenalkan dan menerapkan ide-ide baru yang dapat menguntungkan bagi perusahaan. Pentingnya perilaku kerja inovatif bagi perusahaan karena dengan adanya inovasi atau ide-ide yang diciptakan oleh karyawan maka akan membuat perusahaan lebih mampu bersaing dengan perusahaan lainnya (Oukes, 2010). Perilaku kerja inovatif dapat mendorong individu untuk dapat menggunakan pengaruh dari strategi kepemimpinan diri dan menerapkan ide-ide baru untuk menghadapi tantangan dan memecahkan masalah di perusahaan (Omar *et al.*, 2019). Lalu De Jong & Den Hartog (2010) mengatakan

bahwa perilaku kerja inovatif bukan hanya sekedar mengembangkan ide-ide baru. Karyawan juga harus mengeksplorasi pengaturan untuk mencari kebutuhan, berdiskusi tujuan berinovasi dan mengumpulkan yang dibutuhkan karyawan saat ingin melaksanakan ide-ide yang sudah terencana. Pendapat Bos-Nehles & Veenendaal (2019) mengenai perilaku kerja inovatif bahwa di dalam lingkungan kerja, menghasilkan dan memperjuangkan ide-ide adalah hal yang diutamakan, karyawan akan membalas dengan perilaku inovatif jika ide-ide mereka dihargai dan karyawan yang inovatif akan membuahkan hasil yang sukses dan meningkatkan kinerja perusahaan, Implementasi inovasi karyawan bekerjasama dengan efektivitas dan kinerja perusahaan ketika tujuan perusahaan tersebut sejalan dengan karyawannya. Onne (2000) mengkalim bahwa perilaku kerja inovatif mencakup tiga dimensi dari sembilan item, (1) yaitu tiga item untuk ide generasi, (2) tiga item untuk ide promosi, dan (3) tiga item untuk ide realisasi ide.

Hubungan Antar Variabel Dan Pengembangan Hipotesis
Hubungan *leader member exchange*,

kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif.

Agarwal *et al.* (2012) menyatakan bukti yang cukup atas hubungan *leader member exchange* sebagai kunci dari perilaku kerja inovatif. Elshifa *et al.* (2019) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki hubungan terhadap perilaku kerja inovatif. Esha & Dwipayani (2021) menyebutkan bahwa budaya organisasi yang baik akan menciptakan perilaku kerja inovatif yang baik juga bagi karyawannya. *Leader member exchange*, kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi dapat membentuk dan menumbuhkan perilaku kerja inovatif diantara karyawan agar dapat memnuhi tuntutan inovasi yang terus meningkat dalam konteks bisnis (Mulligan *et al.*, 2021 & Nurdin *et al.*, 2020), berdasarkan pernyataan tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Hubungan *leader member exchange*, kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif.

Hubungan leader member exchange dan perilaku kerja inovatif

Hammond *et al.* (2011) menyatakan

hubungan *leader member exchange* yang berkualitas berhubungan positif dengan penciptaan inovasi, karena pemimpin memberikan arah, informasi, dan dukungan emosional yang ditawarkan dengan begitu pemimpin dapat menumbuhkan keamanan dan keterlibatan kerja yang mempengaruhi karyawan untuk mengatasi masalah yang sulit. Agarwal *et al.* (2012) menyatakan terdapat bukti yang cukup atas hubungan *leader member exchange* sebagai kunci dari perilaku kerja inovatif. Schermuly *et al.* (2013) menambahkan bahwa kualitas hubungan antara pemimpin dan karyawan yang baik akan tertarik dengan sebuah inovasi dan karyawan akan memberikan respon atas kualitas koneksi yang dirasakan lewat perilaku kerja inovatif yang tinggi di perusahaan. Beberapa penelitian semakin memperkuat pernyataan tersebut bahwa *leader member exchange* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif (Ratnasari & Wulansari., 2019; Mulligan *et al.*, 2021; Sökmen *et al.*, 2021). Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂: *Leader member exchange* berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif.

Hubungan kualitas kehidupan kerja dan perilaku kerja inovatif

Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Elshifa et al. (2019) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki hubungan terhadap perilaku kerja inovatif. Senada dengan penelitian sebelumnya, Ilmawan & Fajrianti (2021) juga menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki hubungan yang positif dengan perilaku kerja inovatif. Karyawan yang terjamin kualitas kehidupannya akan mampu menciptakan cara-cara baru untuk mencapai tujuannya dan akan pula meningkatkan efektifitas dan efisiensi tugasnya (Abstein et al., 2014). Berdasarkan pernyataan diatas maka dapat dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

H₃: Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif.

Hubungan budaya organisasi dan perilaku kerja inovatif

Menurut Stoffers et al. (2015) budaya organisasi dapat merangsang terjadinya perilaku kerja inovatif bagi perusahaan. Lalu Esha & Dwipayani (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi

yang baik akan menciptakan perilaku kerja inovatif yang baik juga bagi karyawannya. Dan menurut Prayudhayanti (2014) Menyatakan, pada perusahaan yang berlingkungan padat oleh tantangan, budaya organisasi ialah hal yang penting untuk perilaku kerja inovatif demi mewujudkan kinerja perusahaan secara maksimal. Beberapa penelitian semakin memperkuat hal tersebut dengan menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovasi (Nurdin et al., 2020; Rizki et al., 2019; Asbari et al., 2019). Berdasarkan pernyataan diatas maka dapat dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

H₄: Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif.

METODE PENELITIAN

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu metode survey berupa kuesioner yang disebar secara *online* dalam bentuk *google form* sebagai teknik pengumpulan data yang dilakukan sebanyak satu kali. Sehingga data yang di dapatkan berupa data primer dimana data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber aslinya dengan tujuan tertentu. Kuesioner

menggunakan pengukuran skala likert dengan skala 1-4 dimana 1 diartikan sebagai 'sangat tidak setuju' dan 4 diartikan sebagai 'sangat setuju'. Peneliti menerapkan teknik *purposive sampling* pada penelitian ini, dimana peneliti dengan sengaja dapat mempertimbangkan sendiri dalam memilih anggota populasi yang dianggap dapat memberikan informasi yang diperlukan atau unit sampel yang sesuai dengan kriteria tertentu yang diinginkan oleh peneliti, kriteria sampel pada penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja pada perusahaan telekomunikasi di wilayah DKI Jakarta, karyawan tetap yang sudah bekerja minimal 2 tahun. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode Regresi linier berganda dengan menggunakan alat SPSS 23. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan nilai pengukuran *Person Product Moment* dimana menurut Ghazali (2016) nilai tersebut dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, sementara itu sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka nilai tersebut tidak valid. Kemudian uji reliabilitas menggunakan *cornbach's alpha*, jika nilai alpha mendekati 1 maka nilainya akan lebih

baik (Hair *et al.*, 2014).

Uji yang kedua yakni uji asumsi klasik, sebelum dilakukan uji regresi berganda, dilakukan uji kelayakan terlebih dahulu dengan menggunakan uji asumsi klasik, dimana uji asumsi klasik yang pertama yaitu terdiri dari uji normalitas, yang memiliki tujuan untuk melihat suatu set data yang mempunyai variabel pengganggu dalam persamaan regresi dapat berkontribusi normal atau tidak (Ghozali, 2016). Uji normalitas dapat dikatakan residual apabila residual berkontribusi secara normal dengan nilai signifikan $> 0,05$ sementara jika nilai signifikan $< 0,05$ dikatakan data tersebut tidak berkontribusi normal. Uji yang kedua pada asumsi klasik yaitu uji multikolinearitas, uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antar variabel independen atau tidak, apabila tidak ada hubungan antar variabel bebas dapat dikatakan penelitian tersebut adalah penelitian yang baik. Menurut Ghazali (2014) terdapat dua cara dalam mendeteksi tidak adanya multikolinearitas, yaitu jika hasil menunjukkan nilai tolerance > 1 dan nilai VIF > 10 , disebut terjadi gejala

multikolinearitas, sementara sebaliknya, jika nilai tolerance < 1 dan VIF < 10 , dinyatakan bebas multikolinearitas. Dan uji asumsi klasik yang ketiga yaitu uji heteroskedastisitas, menurut Ghozali (2014) uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji model regresi terdapat atau tidak terdapat ketidaksamaan *variance* (varian) dari residu satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Apabila nilai *variance* (varian) tetap maka disebut homoskedastisitas namun apabila tidak tetap maka disebut heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan uji glejser, dimana pengujiannya menggunakan bentuk signifikan 0,05. Apabila nilai signifikan $> 0,05$, bisa dikatakan tidak adanya gejala heteroskedastisitas pada model regresi, namun jika nilai signifikan $< 0,05$ dapat dikatakan adanya gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

Kemudian uji yang ketiga yaitu uji regresi linier berganda, menurut Sugiyono (2014) regresi linier berganda merupakan metode untuk mengetahui hubungan masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap

variabel terikatnya. Nilai regresi linier berganda dinyatakan diterima apabila nilai signifikansinya di bawah 0.05 dan ditolak apabila nilai signifikansi nya di atas 0,05.

Sedangkan uji yang keempat yaitu uji t atau uji parsial. Menurut Ghozali (2014) uji t digunakan untuk melihat hubungan antar variabel. Uji t dalam penelitian ini ialah membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan nilai signifikan 0,05. Apabila nilai signifikan $< 0,05$ atau nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang mengartikan variabel bebas yang diuji secara individu mempunyai pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap variabel terikat. Kemudian yang kelima adalah uji F, menurut Ghozali (2014) uji F digunakan untuk melihat hubungan antar variabel secara bersama-sama, dalam keputusan uji F yaitu jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikan $< 0,05$, dapat dikatakan adanya pengaruh variabel terikat, sebaliknya jika nilai signifikan $> 0,05$ atau $F_{hitung} < F_{tabel}$, mengartikan tidak adanya pengaruh secara bersamaan atau simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Dan yang keenam uji

koefisien determinasi (R^2), yaitu uji yang digunakan sebagai pengukur kapabilitas variabel bebas yang menjelaskan tentang pengaruhnya terhadap variabel terikat. Dimana nilai korelasi berkisar antara 0 dan 1 (Ghozali, 2014). Jika $Kd = 1$ maka dikatakan adanya kontribusi diantara variabel bebas dengan variabel terikat

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden pada penelitian ini yaitu karyawan tetap pada industri telekomunikasi di Dki Jakarta yang memiliki pengalaman bekerja minimal 2 tahun. Kemudian terdapat 155 jumlah responden dari 31 jumlah pernyataan, dan karakteristik responden itu sendiri yaitu yang pertama jenis kelamin, pada karakteristik jenis kelamin ini yang mengisi dengan jenis kelamin pria berjumlah 69 orang dan yang mengisi dengan jenis kelamin wanita berjumlah 86 orang. Kemudian karakteristik responden yang kedua yaitu usia, pada karakteristik usia yang memilih usia 20-25 berjumlah 73 orang, yang memilih usia 26-30 berjumlah 43 orang, yang memilih usia 31-35 orang berjumlah 33 orang dan yang memilih usia 36-40 berjumlah 6 orang. Karakteristik responden yang ketiga yaitu wilayah

bekerja, pada bagian wilayah kerja ini responden terbagi secara merata yaitu berjumlah 31 responden pada masing-masing wilayah pada industri telekomunikasi di Dki Jakarta. Dan karakteristik responden yang terakhir yaitu pendapatan sebulan karyawan, pada bagian ini terdapat 70 orang yang memilih pendapatan sebulan sebesar 3-5 juta rupiah dan 85 orang memilih pendapatan sebulan sebesar 5-7 juta rupiah. Kemudian data yang di dapatkan melalui data primer dan hasil analisis demografi responden ini dapat dilihat pada lampiran 5.

Uji Validitas Dan Reliabilitas

Penggunaan uji validitas pada penelitian ini untuk mengetahui valid atau tidaknya butir pernyataan dalam kuesioner dan menggunakan pengukuran dengan *person product moment*. Hasil uji validitas dapat dikatakan valid apabila $r_{tabel} > 0.173$. Berdasarkan pengujian yang sudah dilakukan, seluruh pernyataan menunjukkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu 0,36, Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang berjumlah 31 pernyataan dikatakan valid dan tidak ada pernyataan yang perlu dibuang

untuk penyebaran kepada 155 responden berikutnya. Dan pengambilan keputusan karena seluruh variabel memiliki nilai mendekati $> 0,60$ maka seluruh variabel pada penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Pada penelitian ini hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa variabel pengganggu dapat berdistribusi secara normal dengan kata lain bahwa model regresi ini dapat dilanjutkan. Hal tersebut dapat terlihat dari hasil yang didapatkan melalui Kolmogorov-smirnov dengan nilai signifikan sebesar $0,072$ dimana hasil tersebut $> 0,05$. Pada hasil uji multikolinearitas, disimpulkan bahwa variabel bebas tidak memiliki hubungan atau tidak terjadinya gejala multikolinearitas karena seluruh hasil menunjukkan nilai VIF dibawah 10 dan nilai *tolerance* mendekati 1 . Kemudian peneliti menggunakan uji heteroskedastisitas melalui uji glejser, dan mendapatkan hasil bahwa seluruh variabel memiliki nilai signifikan $> 0,05$ yang artinya model regresi yang digunakan tidak terjadi ketidaksamaan varian dengan kata lain tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk menguji variabel bebas terhadap variabel terikatnya, Pada penelitian ini, Untuk dapat mengetahui pengaruh *leader member exchange*, kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi terhadap perilaku kehidupan kerja, dilakukan pengolahan data hasil penyebaran kuesioner dengan menggunakan SPSS.23, maka dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda, adalah sebagai berikut: $Y = 1.900 + 0,124X_1 + 0,111X_2 + 0,112X_3$.

Hasil penelitian menunjukkan Hasil dari nilai *constant* pada uji regresi linier berganda sebesar 1.900 , yang artinya jika faktor *leader member exchange*, kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi dapat dikatakan sama dengan nol, maka besarnya kualitas kehidupan kerja bernilai 1.900 . pada variabel *leader member exchange* mendapatkan hasil nilai regresi sebesar $0,124$, yang artinya setiap variabel *leader member exchange* mengalami kenaikan, maka variabel perilaku kerja inovatif juga mengalami kenaikan sebesar $0,124$. Kemudian pada variabel kualitas kehidupan kerja mendapatkan hasil nilai regresi sebesar

0,111, mengartikan setiap variabel kualitas kehidupan kerja mengalami kenaikan, maka variabel perilaku kerja inovatif juga mengalami kenaikan sebesar 0,111. Dan pada variabel budaya organisasi mendapat hasil nilai regresi sebesar 0,112, yang artinya setiap variabel budaya organisasi mengalami kenaikan, maka variabel perilaku kerja inovatif juga mengalami kenaikan sebesar 0,112.

Uji T dalam penelitian ini untuk mengetahui hubungan variabel *leader member exchange*, kualitas kehidupan kerja, dan budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif secara sendiri-sendiri. Kemudian untuk membuktikan apakah variabel bebas pada penelitian ini mempunyai pengaruh secara individu dengan variabel terikatnya dapat dilihat dari hasil penelitian uji T melalui table.4, nilai signifikansinya diterima apabila di bawah 0.05 dan ditolak apabila nilai signifikansi nya di atas 0,05. Berdasarkan hasil penelitian pada table.4, variabel *leader member exchange* menunjukkan nilai sebesar 0,036 yang artinya hasil tersebut memiliki nilai < 0,05 sehingga variabel *leader member exchange* memiliki pengaruh positif

dengan variabel perilaku kerja inovatif. Kemudian pada variabel kualitas kehidupan kerja memiliki nilai sebesar 0,005 yang artinya hasil tersebut memiliki nilai < 0,05 maka variabel kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh positif terhadap variabel perilaku kerja inovatif, dan pada variabel budaya organisasi memiliki nilai sebesar 0,036 yang artinya hasil tersebut memiliki nilai < 0,05 maka variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap variabel perilaku kerja inovatif.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1.900	.200		9.502	.000
<i>Leader Member Exchange</i>	.124	.059	.178	2.117	.036
Kualitas Kehidupan Kerja	.111	.039	.263	2.861	.005
Budaya Organisasi	.112	.053	.178	2.120	.036

Sumber: hasil olah data peneliti, 2022

Uji F pada penelitian ini untuk membuktikan hubungan variabel *leader member exchange*, kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi terhadap

perilaku kerja inovatif secara simultan atau bersama-sama, untuk membuktikan hasil dari pengaruh variabel secara bersama-sama dapat dilihat hasil penelitian uji F pada table.2, besarnya hasil yang didapatkan yaitu sebesar 0,000 dimana nilai tersebut < 0,05 mengartikan, secara simultan variabel *leader member exchange*, kualitas kehidupan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif.

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2.382	3	.794	16.917	.000 ^b
Residual	7.089	151	.047		
Total	9.471	154			

Sumber: hasil olah data peneliti, 2022

Hasil pengujian pada penelitian ini nilai R-squared sebesar 0,252, artinya dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel *leader member exchange*, kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif sebesar 25,2%, dan selebihnya sebesar 74,8% dijelaskan dengan faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	Nilai Sig-Value (<0,05)	Keterangan
H ₁	<i>Leader member exchange</i> berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif.	0,036	Data mendukung hipotesis
H ₂	Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif.	0,005	Data mendukung hipotesis
H ₃	Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif.	0,036	Data mendukung hipotesis

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.502 ^a	.252	.237	.21667

Sumber: hasil olah data peneliti, 2022

Hasil Pengujian Hipotesis Model Penelitian

Sumber: hasil olah data peneliti, 2022

SIMPULAN

Dari hasil hipotesis yang terdapat pada penelitian ini, memberikan bukti bahwa *leader member exchange* memiliki pengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif, dikarenakan adanya hubungan antara pemimpin dan karyawan yang baik maka karyawan akan tertarik dengan sebuah inovasi dan karyawan akan memberikan respon atas kualitas

koneksi yang dirasakan lewat perilaku kerja inovatif yang tinggi di perusahaan. Hasil berikutnya menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif karena kualitas kehidupan kerja menjadi respon bagi perusahaan terhadap kebutuhan karyawan yang akan menentukan langkah selanjutnya dalam menentukan ide-ide inovatif untuk mencapai tujuan perusahaan.

Hasil penelitian selanjutnya menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif, sebab budaya organisasi mempunyai pengaruh yang cukup besar bagi pembentukan pribadi seseorang seperti halnya membuat peraturan yang sudah sesuai dengan perusahaan tersebut dan budaya organisasi dapat mendukung terjadinya perilaku kerja inovatif bagi perusahaan. Kemudian pada hasil penelitian ini terdapat hasil hipotesis secara simultan antara variabel *leader member exchange*, kualitas kehidupan kerja, dan budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif, dengan adanya hubungan *leader member exchange* yang berkualitas, kualitas kehidupan kerja yang terjamin dan budaya organisasi

yang baik akan mendorong karyawan untuk selalu menciptakan perilaku kerja inovatif yang baru bagi perusahaan agar perusahaan tetap mampu bersaing dengan perusahaan lainnya, mampu untuk menghadapi tantangan dan dapat mencapai tujuan perusahaan.

Akan tetapi masih terdapat limitasi atau keterbatasan dalam penelitian ini yang harus diperbaiki dimasa mendatang, yang pertama, diharapkan untuk kedepannya mampu melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang serupa namun dengan objek yang berbeda, yang kedua yaitu, faktor yang dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif pada penelitian ini hanya terdapat tiga variabel yaitu variabel *leader member exchange*, variabel kualitas kehidupan kerja dan variabel budaya organisasi, kedepannya diharapkan peneliti selanjutnya dapat mencari variabel yang berbeda yang dianggap mampu mempengaruhi perilaku kerja inovatif, dan yang ketiga yaitu adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner penelitian yang disebarakan secara online.

Penelitian ini memiliki beberapa implikasi majerial untuk dilakukan

dalam rangka meningkatkan perilaku kerja inovatif, yang pertama ialah karena *leader member exchange* memiliki pengaruh dengan perilaku kerja inovatif, maka dari itu perusahaan diharapkan agar terus memberikan himbauan terhadap sikap pemimpin, karena pemimpin harus memberikan arah, informasi, dan dukungan emosional yang ditawarkan dengan begitu, pemimpin dapat menumbuhkan keamanan dan keterlibatan kerja yang mempengaruhi karyawan untuk mengatasi masalah yang sulit dan dengan *leader member exchange* yang berkualitas baik maka akan menimbulkan penciptaan sebuah inovasi bagi karyawan, yang kedua yaitu karena kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif, maka dari itu perusahaan diharapkan harus selalu menjamin kualitas kehidupan kerja bagi masing-masing karyawan agar karyawan dapat pula meningkatkan efektifitas dan efisiensi tugasnya dan dapat menentukan ide-ide inovatif untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Kemudian yang ketiga yaitu karena budaya organisasi berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif, maka

dari itu perusahaan diharapkan mempertahankan budaya organisasi yang baik bagi perusahaan agar menciptakan perilaku kerja inovatif yang baik pula bagi karyawan karena budaya organisasi mempunyai pengaruh yang cukup besar bagi pembentuk pribadi seseorang karena budaya organisasi dapat mendukung terjadinya perilaku kerja inovatif bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abstein, A., Heidenreich, S., & Spieth, P. (2014). Innovative Work Behaviour: The Impact of Comprehensive HR System Perceptions and the Role of Work-Life Conflict. *Industry and Innovation*, 21(2), 91-116. <https://doi.org/10.1080/13662716.2014.896159>
- Agarwal, U. A., Datta, S., Blake-Beard, S., & Bhargava, S. (2012). Linking LMX, innovative work behaviour and turnover intentions: The mediating role of work engagement. *Career Development International*, 17(3), 208-230. <https://doi.org/10.1108/13620431211241063>
- Amarakoon, U., Weerawardena, J., & Verreynne, M. L. (2018). Learning capabilities, human resource management innovation and competitive advantage. *International Journal of Human Resource Management*, 29(10), 1736-1766. <https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1511111>

- 016.1209228
- Anshari, A., Brasit, N., & Hamid, N. (2018). Pengaruh Leader Member Exchange (LMX) dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Innovative Work Behavior (IWB) Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Informatika*, 14(3), 217-227.
- Asbari, M., Santoso, P. B., & Purwanto, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Industri 4.0. *Jim UPB*, 8(1), 7-15. <https://doi.org/10.33884/jimupb.v8i1.1562>
- Baker, N. (2019). *Business & management studies: an international journal*. 2, 781-794.
- Bauer, S., Chauvin, S., & Kesselman, D. (2015). Le «modèle» américain: Perspectives transatlantiques. *Revue Francaise d'Etudes Americaines, Special145*(4), 3-9. <https://doi.org/10.3917/rfea.145.0003>
- Blaauw, D., Ditlopo, P., & Rispel, L. C. (2014). Nursing education reform in South Africa--lessons from a policy analysis study. *Global Health Action*, 7(February), 26401. <https://doi.org/10.3402/gha.v7.26401>
- Bos-Nehles, A. C., & Veenendaal, A. A. R. (2019). Perceptions of HR practices and innovative work behavior: the moderating effect of an innovative climate. *International Journal of Human Resource Management*, 30(18), 2661-2683. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1380680>
- Bunjak, A., & Cerne, M. (2018). Mindfulness - the missing link in the relationship between leader-follower strategic optimism (mis)match and work engagement. *Frontiers in Psychology*, 9(DEC), 1-11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02444>
- Clarke, N., & Mahadi, N. (2017). Differences between follower and dyadic measures of LMX as mediators of emotional intelligence and employee performance, well-being, and turnover intention. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(3), 373-384. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2016.1263185>
- Coccia, M. (2017). Sources of technological innovation: Radical and incremental innovation problem-driven to support competitive advantage of firms. *Technology Analysis and Strategic Management*, 29(9), 1048-1061. <https://doi.org/10.1080/09537325.2016.1268682>
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23-36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>
- Elshifa, A., Anjarini, A. D., & Kharis, A. J. (2019). Pengaruh Quality of Work

- Life dan Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dosen yang dimediasi Komitmen Organisasi. *Economicus*, 13(2), 189-200.
- Esha, D., & Dwipayani, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Di Pt Smart Meter. *Simposium Nasional Multidisiplin (SinaMu)*, 2(0), 2020. <http://jurnal.umt.ac.id/index.php/senamu/article/view/3522>
- Eskiler, E., Ekici, S., Soyer, F., & Sari, I. (2016). The relationship between organizational culture and innovative work behavior for sports services in Tourism enterprises. *Physical Culture and Sport, Studies and Research*, 69(1), 53-64. <https://doi.org/10.1515/pcssr-2016-0007>
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling metode alternatif dengan Partial Least Squares (PLS)* (4th ed.). Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Universitas Diponegoro.
- Graen, G. . (1995). Relationship-Based Approach To Leadership: Development Of Leader-Member Exchange (Lmx) Theory Of Leadership Over 25 Years: Applying A Multi-Level Multi-Domain Perspective. *Proceedings of the ASME Turbo Expo*, 2(Lmx), 219-247. <https://doi.org/10.1115/GT2016-57374>
- Graen, G. ., & Uhl-bien. (1995). Relationship-Based Approach to Leadership: Development of Leader-Member Exchange (LMX). *Management Department Faculty Publications*, 57(Lmx), 30. <https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1059&context=managementfacpub>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Pearson - Multivariate Data Analysis, 7/E* - Joseph F. Hair, Jr, William C. Black, Barry J. Babin & Rolph E. Anderson. In *Pearson New International Edition* (p. 816).
- Hammond, M. M., Neff, N. L., Farr, J. L., Schwall, A. R., & Zhao, X. (2011). Predictors of Individual-Level Innovation at Work: A Meta-Analysis. *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*, 5(1), 90-105. <https://doi.org/10.1037/a0018556>
- Helmy, I. (2021). Pengaruh Leader-member Exchange dan Quality of Work-Life Terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 4(2), 181-191. <https://doi.org/10.32500/jematech.v4i2.1907>
- Hussain, A. H. M. B., Endut, N., & Sultana, S. (2018). Precarious or Decent Work? Perceived Working Conditions and Life Satisfaction of SME Workers in Bangladesh. *Ssrn*, 1(October), 1-18.

- <https://doi.org/10.20944/preprints201810.0623.v1>
- Ilmawan, M. R. B., & Fajrianti, F. (2021). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Perilaku Kerja Inovatif dengan Di mediasi Komitmen Organisasi Pada Karyawan. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(1), 541. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i1.26721>
- Kelbiso, L., Belay, A., & Woldie, M. (2017). Determinants of Quality of Work Life among Nurses Working in Hawassa Town Public Health Facilities, South Ethiopia: A Cross-Sectional Study. *Nursing Research and Practice*, 2017, 1-11. <https://doi.org/10.1155/2017/5181676>
- Khan, M. A., Ismail, F. B., Hussain, A., & Alghazali, B. (2020). The Interplay of Leadership Styles, Innovative Work Behavior, Organizational Culture, and Organizational Citizenship Behavior. *SAGE Open*, 10(1). <https://doi.org/10.1177/2158244019898264>
- Lisans Tezi, Y. (2019). *Marma Üniversitesi Sosya Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı Örgüt Kültürü, Örgüt Yapısı V Bilgi Yönetim Süreçleri Arasındaki İlişkilere İlaç Sektöründe Bir Araştırma*. <https://5d1632667fca9cb12a87554204e085cad1a7e052.vetisonline.com/results/C153EBC5570B4FAFPQ/1?accountid=159111>
- Martin, R., Epitropaki, O., & Thomas, G. (2010). A critical review of Leader-Member Relationship (LMX) research: Future prospects and directions A review of Leader-Member Exchange (LMX) research: Future prospects and directions. PLEASE CITE AS: Martin, R., Epitropaki, O., Geoff, T. & Topak. January.
- Mbuni, A. (2021). The Impact Of Meaningful Work On Innovative Work Behavior Mediated Through Employee Engagement. *International Journal of Health Care Quality Assurance*, 29(2), 104-122. <https://doi.org/10.1108/ijhcqa-01-2015-0017>
- Mulligan, R., Ramos, J., Martín, P., & Zornoza, A. (2021). Inspiring innovation: The effects of leader-member exchange (lmx) on innovative behavior as mediated by mindfulness and work engagement. *Sustainability (Switzerland)*, 13(10). <https://doi.org/10.3390/su13105409>
- Nugroho, R. E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Stress Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Proyek. *Mix: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(2), 341. <https://doi.org/10.22441/mix.2019.v9i2.007>
- Nurdin, F., Ihsan, M., Rahmawati, I., & Lestari, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Guru Di SMA Swasta Se-Kecamatan

- Pamijahan Bogor. *Indonesian Journal of Science*, 1(2), 99-105. <http://journal.pusatsains.com/index.php/jsi>
- Ogungbamila, A., & Olaseni, J. T. (2019). Gender as a moderator of the relationship between job demand and quality of work-life of police personnel in Lagos, Nigeria. *Psychological Thought*, 12(1), 63-73. <https://doi.org/10.5964/psyct.v12i1.264>
- Omar, I. M., Mat Ali, Nor A., & Md Sawari, Siti S. . (2019). The Effect of Self-Leadership Strategies on Innovative Work Behaviors among School Teachers (Kesan Strategi Kepemimpinan Kendiri terhadap Tingkah Laku Kerja Inovatif dalam Kalangan Guru Sekolah). *Jurnal Pembangunan Sosial*, 22, 65-77. <https://doi.org/10.32890/jps.22.2019.12683>
- Onne, J. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 287-302.
- Oukes, T. (2010). Innovative work behavior. *University of Twente*, September, 1-75.
- Parama, D., Sari, P., Kistyanto, A., Ekonomi, F., Surabaya, U. N., & Kunci, K. (2020). Pengaruh Leader Member Exchange Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Innovative Work Behavior (Studi Pada PT. Taspen Persero) Cabang Utama Surabaya. 4(2), 1-10.
- Park, J. W. (2018). *The Pennsylvania State University The Graduate School Department of Learning and Performance Systems Direct And Indirect Relationships Of Leader-Member Exchange And Informal Learning With In-Role Performance , Extra-Role Performance , And Innovative Work*. August.
- Prayudhayanti, B. N. (2014). Peningkatan Perilaku Kerja Inovatif Melalui Budaya Organisasi. *Jurnal Ekobis*, 15(2), 19-32.
- Purdy, E. B. (2017). The relationship of quality of work life, work life balance and flexible working arrangements on female physician's intent to leave their medical centre. *Omnibus Research Question To*, October, 132.
- Ramamoorthy, N., Flood, P. C., Slattery, T., & Sardesai, R. (2005). Determinants of Innovative Work Behaviour: Development and Test of an Integrated Model. *Creativity and Innovation Management*, 14(2), 142-150. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2005.00334.x>
- Ratnasari, D., & Wulansari, N. A. (2019). Management Analysis Journal Effect of Leader Member Exchange on Innovative Work Behaviour through Work Engagement as a Mediation. *Management Analysis Journal*, 8(2). <http://maj.unnes.ac.id>
- Rizki, M., Parashakti, R. D., & Saragih, L. (2019). The effect of transformational leadership and organizational culture towards employees'

- innovative work behaviour and performance. *International Journal of Economics and Business Administration*, 7(1), 227-239. <https://doi.org/10.35808/ijeba/208>
- Sahni, J. (2019). Role of Quality of work life in determining employee engagement and organizational commitment in telecom industry. *International Journal for Quality Research*, 13(2), 285-300. <https://doi.org/10.24874/IJQR13.02-03>
- Sang Long, C., Owee Kowang, T., Ai Ping, T., & Muthuveloo, R. (2014). Investigation on the impact of job stressors on nurses in Malaysia. *Asian Social Science*, 10(4), 67-77. <https://doi.org/10.5539/ass.v10n4p67>
- Schermuly, C. C., Meyer, B., & Dämmer, L. (2013). Leader-member exchange and innovative behavior: The mediating role of psychological empowerment. *Journal of Personnel Psychology*, 12(3), 132-142. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000093>
- Sökmen, A., Sökmen, A., & Mete, E. S. (2021). The Relationship between Leader-Member Exchange, Innovative Work Behaviour and Career Satisfaction: A Research in Hotel Enterprises. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 9(2), 638-659. <https://doi.org/10.21325/jotags.2021.807>
- Stoffers, J., Neessen, P., & Dorp, P. van. (2015). Organizational Culture and Innovative Work Behavior: A Case Study of a Manufacturer of Packaging Machines. *American Journal of Industrial and Business Management*, 05(04), 198-207. <https://doi.org/10.4236/ajibm.2015.54022>
- Subbarayalu, A. V., & Al Kuwaiti, A. (2019). Quality of work life (QoWL) of faculty members in Saudi higher education institutions: A comparison between undergraduate medical and engineering program. *International Journal of Educational Management*, 33(4), 768-779. <https://doi.org/10.1108/IJEM-11-2017-0311>
- Sugiyono. (2014). *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta, 2014.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi* (edisi pert). Prenadamedia Group.
- Tri, H. T., Nga, V. T., & Sipko, J. (2019). Predicting overall staffs' creativity and innovative work behavior in banking. *Management and Marketing*, 14(2), 188-202. <https://doi.org/10.2478/mmcks-2019-0013>
- Zin, R. M. (2004). Perception of Professional Engineers Toward Quality of Worklife and Organizational Commitment. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 6(3), 323-334. <https://journal.ugm.ac.id/gamaijb/article/view/5553/4524>