

PENDAHULUAN

Untuk meningkatkan produktivitas dan mengatasi perkembangan zaman pada saat ini, inovasi menjadi faktor penting bagi 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. Ramamoorthy *et al.* (2005) menunjukkan bahwa karyawan menjadi pusat inovasi dalam suatu perusahaan. Tetapi pihak perusahaan harus memberi kesempatan karyawannya untuk menuangkan ide-ide dan harus menghargai ide-ide yang dikeluarkan oleh karyawannya (Sökmen *et al.*, 2021). Perilaku kerja inovatif telah menjadi hal yang penting bagi perusahaan untuk terus mendapatkan keunggulan kompetitif di abad ke-21, dimana perubahan pasar yang berubah sangat cepat dan semakin berkembangnya teknologi (Coccia, 2017). *Leader member exchange*, kualitas kehidupan kerja yang berkualitas tinggi dan budaya organisasi dapat membentuk dan menumbuhkan perilaku kerja inovatif di antara karyawan agar dapat memenuhi tuntutan inovasi yang terus meningkat dalam konteks bisnis (Mulligan *et al.*, 2021 & Nurdin *et al.*, 2020).

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

Namun demikian, penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya karena masih jarang nya penelitian yang meneliti variabel *leader member exchange*, kualitas kehidupan kerja, dan budaya organisasi menjadi variabel bebas dan dihubungkan dengan perilaku kerja inovatif menjadi variabel terikat dan penelitian ini dilakukan pada perusahaan di industri telekomunikasi di DKI Jakarta.

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.