

HUBUNGAN ANTARA *LEADER-MEMBER EXCHANGE* DENGAN PERILAKU KERJA INOVATIF: STUDI PADA ANGGOTA ORGANISASI DENGAN PEMIMPIN PEREMPUAN

THE RELATIONSHIP BETWEEN LEADER-MEMBER EXCHANGE AND INNOVATIVE WORK BEHAVIOR: STUDY IN ORGANIZATIONAL MEMBERS WITH FEMALE LEADERS

Alfi Mufidah¹, Pratista Arya Satwika², Rafika Nur Kusumawati³

Program Studi Psikologi Universitas Sebelas Maret Surakarta
corresponding email: Alfimufidah9461@student.uns.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between leader-member exchange and innovative work behavior among organizational members who led by female leaders. The sample in this study were 62 members of the non-government organization Gajahlahkesehatan.id. The sampling technique used in this research is simple random sampling. The instruments used were the innovative work behavior scale ($r=0,953$) and the leader-member exchange scale ($r=0,944$). Based on the results of data analysis using the product-moment correlation method from Pearson, the correlation coefficient (r) obtained is 0,292 with a significance level (p) < 0.05, which is 0,021. The research hypothesis is accepted, namely that there is a relationship between leader-member exchange and innovative work behavior among organizational members who led by female leaders

Keywords: *Leader-Member Exchange, Non-government Organization, Innovative Work Behavior.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *leader-member exchange* dengan perilaku kerja inovatif pada anggota organisasi dengan pemimpin perempuan. Sampel pada penelitian ini adalah 62 anggota *non-government organization* Gajahlahkebersihan.id. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*. Instrumen yang digunakan adalah skala perilaku kerja inovatif ($r=0,953$) dan skala *leader-member exchange* ($r=0,944$). Berdasarkan hasil analisis data menggunakan metode korelasi *product-moment* dari Pearson, nilai koefisien korelasi (r) yang didapatkan adalah sebesar 0,292 dengan taraf signifikansi (p) < 0,05 yaitu sebesar 0,021. Hipotesis penelitian diterima, yaitu terdapat hubungan antara *leader-member exchange* dengan perilaku kerja inovatif pada anggota organisasi dengan pemimpin perempuan.

Kata kunci: *Leader-Member Exchange, Non-Government Organization, Perilaku Kerja Inovatif.*

PENDAHULUAN

Seiring perkembangan zaman serba digital seperti saat ini, setiap organisasi memiliki tantangan untuk mampu bersaing dengan organisasi lain yang juga terus bertumbuh. Inovasi menjadi bagian penting organisasi untuk mampu menghadapi rivalitas (Romli, 2020). Inovasi juga dapat menjadi keunggulan organisasi dari penciptaan ide, proses, produk, atau peningkatan kondisi yang sudah ada (Wijaya, Qurratu'aini, & Permastri, 2019).

Terdapat beberapa level yang menjadi tempat terjadinya suatu inovasi, yaitu level organisasi, kelompok, dan individu atau lebih dikenal dengan sebutan perilaku kerja inovatif (Octavia & Ratnaningsih, 2017). Peningkatan inovasi pada organisasi sebanyak 80% bersumber dari ide-ide yang berasal dari anggota organisasi (Getz & Robinson, 2003). Hal ini menjadi bukti bahwa anggota organisasi merupakan bagian penting dalam meningkatkan inovasi organisasi.

Perilaku kerja inovatif merupakan pengenalan, penciptaan, dan penerapan ide baru secara sengaja di dalam suatu aktivitas kerja, kelompok kerja, atau organisasi kerja, untuk menguntungkan organisasi, kelompok, dan individu (Janssen, 2000). Terdapat faktor-faktor yang memberi pengaruh kepada perilaku kerja inovatif, salah satunya adalah *leader-member exchange* (LMX) atau hubungan antara pemimpin dan anggota (De Jong, 2007). Menurut Alsughayir (2017) LMX memberi pengaruh yang signifikan kepada perilaku kerja inovatif. Pada penelitian yang dilakukan oleh Widiastuti & Kusmaryani (2020) didapati bahwa ke empat aspek dari LMX, yaitu afeksi, loyalitas, kontribusi, dan penghargaan profesional memiliki hubungan positif dengan perilaku kerja inovatif, maka dapat dikatakan semakin baik hubungan yang dibangun oleh pemimpin dan anggota maka semakin tinggi juga perilaku kerja inovatif pada anggota organisasi (Ghozali & Hasi, 2021; Widiastuti & Kusmaryani, 2020; Anshari, Brasit, & Hamid, 2018).

Kepemimpinan perempuan seringkali menimbulkan pro dan kontra, serta polemik pada masyarakat (Widiastuti & Kusmaryani, 2020). Menurut Sukmayani (2018) untuk waktu yang sangat lama, perempuan dipandang sebagai individu yang tidak bersedia dan tidak mampu mengenakan atribut maskulin yang dinilai penting untuk menjadi figur seorang pemimpin. Penelitian-penelitian mengemukakan bahwa saat seorang pemimpin perempuan mengenakan atribut maskulin, pemimpin perempuan mendapat penilaian yang kurang menguntungkan, daripada pemimpin laki-laki saat

mengenakan atribut tersebut (Yukl, 2017). Menurut teori keselarasan, selain atribut maskulin, karakter pengontrol yang dianggap penting dimiliki oleh seorang pemimpin tidak sesuai dengan anggapan stereotip yang melekat pada diri perempuan yang kemudian berimbas pada prasangka pada pemimpin perempuan (Northouse, 2013).

Sasmita & Raihan (2014) menemukan perbedaan gender pada laki-laki dan perempuan terkhusus dalam menjadi seorang pemimpin. Robbins dan Coulter (2005) mengemukakan bahwa kepemimpinan perempuan memiliki kecenderungan hubungan demokratis dan partisipatif dibanding kepemimpinan laki-laki, yang mendorong anggota untuk menjadi lebih kreatif (Sasmita & Raihan, 2014). Temuan yang sama juga didapati dalam penelitian Ismail (2021) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan perempuan dalam hal ini kepala sekolah perempuan lebih meningkatkan perilaku kerja inovatif pada guru-guru dibandingkan dengan kepala sekolah laki-laki.

Peneliti menentukan organisasi Gajahlakebersihan.id sebagai tempat dilakukannya penelitian. Gajahlakebersihan.id merupakan salah satu *Non-Governmental Organization* yang bergerak pada bidang edukasi kepedulian terhadap lingkungan. Organisasi gajahlakebersihan.id telah berdiri sejak tahun 2018 dan berpusat di provinsi Lampung. Dari studi pendahuluan pada anggota organisasi Gajahlakebersihan.id, didapati bahwa sebanyak 58,3% anggota memahami bahwa perilaku kerja inovatif sangat penting dan dibutuhkan dalam organisasi. Namun, sayangnya sebanyak 58,6% anggota organisasi organisasi Gajahlakebersihan.id menyatakan organisasi tersebut tidak memiliki program kerja khusus untuk menampung inovasi-inovasi dari anggotanya. Terdapat 41,4% anggota menjelaskan bahwa inovasi yang diberikan memang tidak ditampung dalam suatu program khusus, namun disalurkan melalui program kerja yang disusun oleh setiap divisi. Dalam proses penemuan dan penyaluran inovasi dari anggota, terdapat secara umum terdapat dua faktor yang memberi pengaruh pada anggota, yaitu internal dan eksternal. Di mana anggota merasa malu dan ragu untuk mengutarakan ide-ide dikarenakan iklim organisasi yang tidak mendukung dan tidak memberikan keleluasaan untuk melakukan hal tersebut.

Secara lebih spesifik, sebesar 58,3% anggota organisasi merasa bahwa tidak selalu bisa menyumbangkan ide-ide bagi organisasi bahkan 20,8% anggota organisasi merasa ragu bahwa pernah menyumbangkan ide untuk organisasi. Sebesar 37,5% ide-

ide tidak diwujudkan dan 33,3% merasa bahwa ide tidak didukung oleh pemimpin dan anggota organisasi yang lain. Berkaitan dengan hal tersebut, sebesar 12,5% anggota merasa bahwa pemimpin perempuan di organisasi Gajalahkebersihan.id belum cukup memberikan dukungan kepada anggotanya untuk memunculkan suatu kerja inovatif.

Berdasarkan latar belakang di atas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat apakah terdapat hubungan antara *LMX* dengan perilaku kerja inovatif anggota organisasi dengan pemimpin perempuan.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian adalah seluruh keanggotaan nasional organisasi Gajalahkebersihan.id yang berjumlah 76 orang. Sampel yang digunakan didasarkan pada tabel *Krejcie* dan diperoleh jumlah sampel sebanyak 62 anggota. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *simple random sampling*.

Data dikumpulkan dengan teknik survei dengan memberikan kuesioner kepada setiap subjek penelitian yang dapat diakses secara daring melalui website dari *Google Form*. Kuesioner yang diberikan akan berbentuk skala psikologi dengan model skala Likert yang terdiri atas pernyataan *favorable* dan pernyataan *unfavorable*.

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini merupakan skala perilaku kerja inovatif dan skala *leader-member exchange*. Skala perilaku kerja inovatif diadopsi dari penelitian Nuraini, Priyatama, dan Satwika (2018) yang terdiri atas 22 aitem *favorable* didasarkan pada aspek-aspek perilaku kerja inovatif dari Janssen (2000) yang memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,884. Skala *leader-member exchange* dibuat berdasarkan aspek *leader-member exchange* yang dikemukakan oleh Liden dan Maslyn (1998) yang terdiri atas aspek afeksi, loyalitas, kontribusi, dan penghargaan profesional dan terdiri atas 33 aitem.

Penelitian ini mengadopsi teknik *try out* terpakai, dimana data dari subjek yang dikumpulkan akan dilakukan sebanyak satu kali untuk digunakan dalam uji validitas dan reliabilitas serta uji hipotesis. Uji validitas dianalisis menggunakan *corrected item-total correlation* dengan batasan $\geq 0,30$ dalam melakukan seleksi aitem. Semua pernyataan yang memiliki korelasi dengan skor skala kurang dari 0,30 akan disisihkan dan tidak digunakan. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode uji coba koefisien *Alpha Cronbach* penyajian tunggal dengan nilai koefisien yang ditetapkan adalah $> 0,60$.

Untuk memberikan jawaban atas hipotesis yang telah ditentukan, dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan teknik analisis korelasi *Product Moment* dari Pearson dengan besaran taraf signifikansi (p) = 0,05 yang berarti ketika menghitung statistik $p \leq 0,05$ maka dapat dinyatakan signifikan dan ketika $p > 0,05$ maka dinyatakan tidak signifikan. Sebelum melakukan uji hipotesis akan dilakukan uji syarat berupa uji normalitas dengan nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* $> 0,05$ dan uji linieritas dengan nilai signifikansi *Deviation from Linearity* sebesar $> 0,05$.

HASIL PENELITIAN

1. Analisis deskriptif

Tabel 1. Skor Deskriptif Variabel

Statistics		
	Leader-Member Exchange	Perilaku Kerja Inovatif
N Valid	62	62
Missing	0	0
Mean	105,48	63,13
Median	103,00	64,50
Std. Deviation	13,336	11,486
Variance	177,860	131,918
Range	45	60
Minimum	85	28
Maximum	130	88
Sum	6540	3914

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa skor minimum yang diperoleh responden pada skala *leader-member exchange* adalah 85 dan skor maksimum sebesar 130, dengan rata-rata empirik sebesar 105,48. Skor minimum yang diperoleh responden pada skala perilaku kerja inovatif 28 dan skor maksimum 88, dengan rata-rata empirik sebesar 63,13.

Tabel 2. Kategorisasi Variabel Penelitian

Variabel	Kategorisasi		Komposisi	
	Kategorisasi	Skor	Jumlah	Persentase
Perilaku Kerja Inovatif	Sangat Rendah	$22 \leq X < 35,2$	1	1,6%
	Rendah	$35,2 \leq X < 48,4$	7	11,3%
	Sedang	$48,4 \leq X < 61,6$	16	25,8%
	Tinggi	$61,6 \leq X < 74,8$	28	45,2%
	Sangat Tinggi	$74,8 \leq X < 88$	10	16,1%
Leader-Member Exchange	Sangat Rendah	$33 \leq X < 52,8$	-	-
	Rendah	$52,8 \leq X < 72,6$	-	-
	Sedang	$72,6 \leq X < 92,4$	12	19,4%
	Tinggi	$92,4 \leq X < 112,2$	30	48,4%
	Sangat Tinggi	$112,2 \leq X < 132$	20	32,3%

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa secara umum subjek memiliki tingkat perilaku kerja inovatif yang tinggi (45,2%) dan tingkat *leader-member exchange* yang juga tinggi (48,4%).

2. Uji Asumsi Dasar

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	10,98356446
Most Extreme Differences	Absolute	,083
	Positive	,053
	Negative	-,083
Test Statistic		,083
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas, diketahui nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* untuk skala *leader-member exchange* dan perilaku kerja inovatif sebesar $0,200 > 0,05$. Nilai signifikansi kedua variabel tersebut diatas 0,05 sehingga dapat disimpulkan

bahwa data dari variabel perilaku kerja inovatif dan *leader-member exchange* berdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Perilaku Kerja Inovatif * Leader-Member Exchange	Between Groups	(Combined)	5004,884	33	151,663	1,396	,186
		Linearity	688,008	1	688,008	6,333	,018
		Deviation from Linearity	4316,877	32	134,902	1,242	,282
	Within Groups		3042,083	28	108,646		
	Total		8046,968	61			

Berdasarkan tabel tersebut terlihat bahwa hubungan antara *leader-member exchange* dengan perilaku kerja inovatif memiliki nilai signifikansi pada baris *deviation from linearity* sebesar 0,282 ($p > 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel *leader-member exchange* dengan perilaku kerja inovatif.

3. Uji Hipotesis

Tabel 5. Hasil Korelasi *Leader-Member Exchange* dan Perilaku Kerja Inovatif

Correlations			
		Leader-Member Exchange	Perilaku Kerja Inovatif
Leader-Member Exchange	Pearson Correlation	1	,292*
	Sig. (2-tailed)		,021
	N	62	62
Perilaku Kerja Inovatif	Pearson Correlation	,292*	1
	Sig. (2-tailed)	,021	
	N	62	62

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tabel *correlation* memuat hubungan antara skor variabel *leader-member exchange* dengan perilaku kerja inovatif. Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,292. Nilai signifikansi tersebut diketahui lebih kecil dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti dapat diterima,

yang berarti terdapat hubungan antara *leader-member exchange* dengan perilaku kerja inovatif pada anggota organisasi dengan pemimpin perempuan.

4. Sumbangan Efektif

Peran *leader-member exchange* terhadap perilaku kerja inovatif melalui perhitungan rumus sebagai berikut:

$$SE (X) = \text{Beta} \times R_{xy} \times 100\%$$

Berdasarkan rumus di atas, selain mengetahui koefisien korelasi (r) juga perlu diketahui nilai beta dalam penelitian ini, yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Uji T

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	36,566	11,303		3,235
	Leader-Member Exchange	,252	,106	,292	2,368
a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Inovatif					

Berikut adalah perhitungan sumbangan efektif (SE) variabel *leader-member exchange* terhadap variabel perilaku kerja inovatif:

$$SE (X) = \text{Beta} \times R_{xy} \times 100\%$$

$$SE (X) = 0,292 \times 0,292 \times 100\%$$

$$SE (X) = 8,5\%$$

Nilai SE (X) sebesar 8,5% menunjukkan bahwa kontribusi variabel *leader-member exchange* terhadap variabel perilaku kerja inovatif adalah sebesar 8,5%. Sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa perilaku kerja inovatif ditentukan sebanyak 8,5% oleh *leader-member exchange* dan sisanya sebesar 91,5% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

5. Analisis Tambahan

Tabel 7. Perbedaan Mean Berdasarkan Lama Masa Menjabat

Descriptives								
Perilaku Kerja Inovatif								
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
3 -25 bulan	52	63,71	11,118	1,542	60,62	66,81	28	88
26 - 48 bulan	10	60,10	13,470	4,259	50,46	69,74	44	84
Total	62	63,13	11,486	1,459	60,21	66,05	28	88

Dari tabel *mean* di atas dapat diketahui bahwa *mean* untuk rentang menjabat selama 3-25 bulan adalah sebesar 63,71 dan *mean* untuk rentang menjabat selama 26-48 bulan sebesar 60,10. Besaran *mean* tersebut menunjukkan bahwa anggota dengan lama masa menjabat pada rentang 3-25 bulan memiliki tingkat perilaku kerja inovatif lebih tinggi dibandingkan dengan anggota organisasi lain yang telah menjadi anggota *gajahlakebersihan.id* selama rentang 26-48 bulan.

Tabel 8. Hasil Uji Homogenitas

Test of Homogeneity of Variances					
		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Perilaku Kerja Inovatif	Based on Mean	1,251	1	60	,268
	Based on Median	1,240	1	60	,270
	Based on Median and with adjusted df	1,240	1	59,894	,270
	Based on trimmed mean	1,259	1	60	,266

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi homogenitas variasi adalah sebesar 0,268 ($p > 0,05$) yang menunjukkan bahwa data yang dianalisis berdistribusi secara normal. Setelah diketahui bahwa sebaran data adalah normal, selanjutnya dapat diamati hasil dari analisis *One Way ANOVA* yang ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 9. Hasil Analisis *One Way ANOVA* Variabel Perilaku Kerja Inovatif

ANOVA					
Perilaku Kerja Inovatif					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	109,395	1	109,395	,827	,367
Within Groups	7937,573	60	132,293		
Total	8046,968	61			

Dari tabel 24 diketahui bahwa nilai signifikansi dari analisis *One Way ANOVA* diketahui adalah sebesar 0,367 ($p > 0,05$) yang menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada variabel perilaku kerja inovatif yang ditinjau dari lamanya masa menjabat anggota organisasi di NGO.

DISKUSI

Berdasarkan hasil analisis hipotesis pada variabel *leader-member exchange* dan variabel perilaku kerja inovatif, didapat nilai signifikansi yang membuktikan bahwa hipotesis yang diajukan oleh peneliti dapat diterima yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara variabel *leader-member exchange* dengan perilaku kerja inovatif pada anggota organisasi *gajalahkebersihan.id* yang dipimpin oleh perempuan. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,292 yang bersifat positif menunjukkan arah hubungan kedua variabel yang juga positif, dimana semakin baik *leader-member exchange* maka akan semakin tinggi juga tingkat perilaku kerja inovatif anggota. Begitu juga sebaliknya, semakin buruk *leader-member exchange* maka akan semakin rendah pula perilaku tingkat kerja inovatif pada anggota.

Nilai koefisien korelasi (R) dari analisis data menunjukkan bahwa hubungan antara *leader-member exchange* dengan perilaku kerja inovatif pada anggota organisasi *gajalahkebersihan.id* yang dipimpin oleh perempuan termasuk ke dalam kategori hubungan yang sangat lemah (Sugiyono, 2017). Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan kontribusi variabel *leader-member exchange* terhadap variabel perilaku kerja inovatif adalah sebesar 8,5% dan sisanya sebesar 91,2% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil di atas sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Alsughayir (2017) bahwa *leader-member exchange* memberi pengaruh secara signifikan terhadap perilaku

kerja inovatif. Hal tersebut dikarenakan apabila anggota mengamati dengan konkret dan secara langsung cara pemimpinnya menyelesaikan tugas-tugas, maka anggota akan termotivasi juga untuk meningkatkan kinerjanya (Alsughayir, 2017). Hubungan baik antara pemimpin dan anggota ini kemudian dapat berperan penting dalam meningkatkan perilaku kerja inovatif anggota (Ghozali & Hadi, 2021; Widiastuti & Kusmaryani, 2020; Anshari, Brasit, & Hamid, 2018).

Hasil penelitian di atas juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Widiastuti dan Kusmaryani (2020) dimana terdapat hubungan signifikan positif antara *leader-member exchange* dengan perilaku kerja inovatif. Sikap intuitif, orientasi pada relasi, menghargai nilai-nilai kemanusiaan, peka dan kreatif yang melekat pada pemimpin perempuan (Sabyan, 2016) memicu hubungan afektif yang bersifat timbal balik dengan anggota yang merupakan salah satu ciri pemimpin dengan *leader-member exchange*. Hal tersebut menumbuhkan keinginan anggota untuk menjalin hubungan yang erat dengan perusahaan, termasuk dengan anggota lain dalam organisasi. Keadaan ini kemudian menjadi salah satu faktor untuk menumbuhkan perilaku kerja inovatif dari anggota organisasi. Pada organisasi gajalahkebersihan.id hubungan afektif timbal-balik di atas terlihat dari hubungan pemimpin organisasi dengan para anggota dari setiap divisi, di mana pemimpin perempuan mengungkapkan dukungan secara langsung kepada para anggotanya pada setiap tugas yang dilakukan oleh anggota-anggotanya. Pemimpin perempuan juga tidak ragu untuk terjun langsung dalam membantu merumuskan tugas-tugas konkret yang dilakukan para anggota dan membantu langsung tugas-tugas yang dilakukan oleh anggotanya.

Dari penelitian yang dilakukan oleh Diana (2018) menunjukkan hasil yang juga sejalan dengan hasil penelitian yang didapatkan pada penelitian ini. Dimana didapati bahwa *leader-member exchange* memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan perilaku kerja inovatif. Hubungan kedua variabel tersebut, dapat muncul salah satunya karena pendekatan kepemimpinan perempuan yang banyak mengadopsi pendekatan hubungan partisipatif dengan anggota-anggotanya di mana anggota dipicu untuk memberi bantuan langsung untuk kepentingan organisasi dan dinilai positif karena dapat memberi anggota kesempatan untuk lebih inovatif dan meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi (Sasmita & Raihan, 2014). Kecakapan komunikasi yang baik dari pemimpin perempuan (Widiastuti & Kusmaryani, 2020) dapat membantu anggota untuk

menikmati pekerjaan yang dilakukan dan akan menimbulkan perasaan bahagia yang berdampak pada kenyamanan anggota untuk tetap loyal pada pekerjaannya. Selain itu, anggota-anggota juga dapat merasakan penghargaan diri tinggi serta memperkuat citra diri yang sehat dapat memiliki potensi optimalisasi semangat kerja dan kesetiaan terhadap organisasi (Sasmita & Raihan, 2014).

Penelitian yang dilakukan oleh Ismail dkk (2011) yang membandingkan dua kepemimpinan antara kepemimpinan laki-laki dan kepemimpinan perempuan, mendapatkan hasil yang juga serupa dengan penelitian ini. Di mana kepemimpinan perempuan dikatakan lebih dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif pada anggotanya dibandingkan dengan kepemimpinan laki-laki. Hal tersebut kemudian lebih jauh lagi didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Özmutaf dkk (2015), yang menyatakan bahwa kepemimpinan perempuan yang bersifat terbuka dengan kontribusi tinggi terhadap inovasi dapat memberi pengaruh pada kinerja organisasi yang lebih positif. Penelitian tersebut sekaligus membuktikan bahwa, kepemimpinan perempuan tidak hanya meningkatkan perilaku kerja inovatif pada diri anggota saja, namun berdampak secara luas pada kinerja dan pergerakan positif dari organisasi. Secara praktis, dapat di lihat dari eksistensi organisasi gajahlakebersihan.id yang telah berdiri sejak tahun 2017 hingga saat ini dengan program kerja yang terus berkelanjutan dan juga penuh dengan inovasi.

Selain melakukan analisis hipotesis, peneliti juga melakukan analisis tambahan, yaitu melihat perbedaan tingkat perilaku kerja inovatif ditinjau dari lamanya masa menjabat dari anggota organisasi. Ditemukan suatu hasil bahwa rata-rata anggota yang menjabat selama 3-25 bulan memiliki perilaku kerja inovatif yang lebih tinggi dibanding dengan anggota yang telah menjabat lebih dari 25 bulan. Hal ini tidak sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh (Widiastuti & Kusmaryani, 2020) bahwa semakin lama seorang individu bekerja dalam suatu organisasi maka akan semakin tercipta pula ikatan emosional yang kuat, yang mana dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif pada diri individu. Situasi kontradiktif tersebut menjadi indikator bahwa hubungan baik antara pemimpin dengan anggota saja tidak cukup untuk mendorong perilaku kerja inovatif pada anggota NGO gajahlakebersihan.id. Terdapat faktor lain yang tentunya ikut mempengaruhi, salah satunya adalah berupa penghargaan materiil berupa gaji yang diberikan. Oleh karena NGO gajahlakebersihan.id merupakan organisasi yang tidak

berorientasi pada profit, masa jabatan anggota yang cukup lama dan tidak dibayar dapat menjadi salah satu indikator rendahnya tingkat perilaku kerja inovatif pada anggota yang memiliki jabatan lebih dari 25 bulan.

Hasil dari analisis *One Way ANOVA* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,367 ($p>0,05$) yang kemudian juga menunjukkan bahwa tidak adanya perbedaan perilaku kerja inovatif yang signifikan jika ditinjau dari lamanya masa menjabat anggota. Meskipun, anggota organisasi yang menjabat selama 3-25 bulan memiliki perilaku kerja inovatif yang lebih tinggi dari pada anggota yang menjabat selama 26-48 bulan, tidak menjadikan anggota yang telah menjabat lebih dari 25 bulan ini memiliki perilaku kerja inovatif yang serta-merta tidak ada. Kelekatan yang mendalam dengan organisasi *gajahlakebersihan.id* dan semangat pengabdian yang dimiliki oleh anggota, menjadi salah satu faktor yang meningkatkan komitmen anggota meskipun bekerja secara sukarela.

Tingkat *leader-member exchange* di organisasi NGO *gajahlakebersihan.id* secara umum masuk pada kategori tinggi. Dimana terdapat sebanyak 12 responden yang memiliki hubungan baik dengan pemimpin pada kategori sedang, 30 responden pada kategori tinggi, dan 20 responden pada kategori sangat tinggi. Hal tersebut sejalan dengan tingkat perilaku kerja inovatif pada anggota organisasi yang secara umum masuk pada kategori tinggi, dimana ada sebanyak 1 responden yang memiliki tingkat perilaku kerja inovatif pada kategori sangat rendah, 7 responden pada kategori rendah, 16 responden pada kategori sedang, 28 responden masuk pada kategori tinggi, dan sebanyak 10 responden pada kategori sangat tinggi.

Dari hasil analisis data penelitian juga diperoleh persentase kontribusi variabel *leader-member exchange* terhadap variabel perilaku kerja inovatif pada anggota *gajahlakebersihan.id* dengan pemimpin perempuan sebesar 8,5%. Selanjutnya kontribusi sebesar 81,5% ditentukan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Menurut De Jong (2008) faktor-faktor yang bersumber pada tingkat hubungan di tempat kerja di luar *leader-member exchange* diantaranya adalah kepemimpinan partisipatif, kepemimpinan suportif, kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, kepemimpinan berbasis pengaruh, perilaku pemimpin yang menstimulasi, dan kontak kerja eksternal.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini dapat membuktikan hipotesis penelitian yang diajukan yaitu terdapat hubungan antara *leader-member exchange* dengan perilaku kerja inovatif pada anggota organisasi dengan pemimpin perempuan. Skala yang digunakan dalam penelitian ini juga telah memenuhi uji validitas dan uji reliabilitas sehingga dapat digunakan pada penelitian lain dengan variabel yang serupa. Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan acuan tambahan oleh peneliti selanjutnya mengenai variabel terkait khususnya pada penelitian yang dilakukan pada organisasi non profit atau jenis organisasi lainnya.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dapat dijadikan evaluasi bagi peneliti sendiri dan peneliti selanjutnya. Beberapa keterbatasan dari penelitian ini meliputi pelaksanaan pengumpulan data yang dilakukan secara daring dan tidak dapat bertemu langsung dengan responden yang dilanjutkan dengan diberlakukannya *try out* terpakai karena alasan tersebut serta generalisasi yang sempit terbatas pada populasi yang memiliki karakteristik serupa dengan populasi yang diteliti. Oleh karena hal tersebut dapat dilakukan penelitian lebih lanjut dengan populasi lebih luas sehingga memiliki daya generalisasi lebih luas dan beragam.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan yang diperoleh berdasarkan dari pembahasan data penelitian pada bab sebelumnya adalah, terdapat hubungan antara *leader-member exchange* dengan perilaku kerja inovatif pada anggota organisasi dengan pemimpin perempuan. Koefisien korelasi menunjukkan nilai positif yang berarti terdapat hubungan positif dan searah antara kedua variabel. Artinya, semakin baik kualitas *leader-member exchange* maka semakin tinggi pula perilaku kerja inovatif pada anggota organisasi. Dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa dengan adanya hubungan *antara leader-member exchange* dengan perilaku kerja inovatif pada anggota organisasi dengan pemimpin perempuan, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini diterima.

Oleh karena sifat hubungan sosial timbal balik antara pemimpin dan anggota memerlukan peran dari keduanya, peneliti menyarankan kepada anggota untuk terus dapat menjaga dan memiliki hubungan harmonis dengan pemimpin organisasi untuk dapat terus memberi dorongan bagi anggota untuk dapat memproduksi inovasi untuk dapat diimplementasikan dengan bermanfaat. Kemauan dan keinginan anggota untuk

terus melakukan inovasi tentunya juga dapat muncul dari dalam diri anggota, sehingga kemandirian untuk terus mengembangkan inovasi perlu juga ditingkatkan oleh anggota.

Organisasi gajalahkebersihan.id perlu untuk mengembangkan dan menjaga hubungan sosial timbal balik yang stabil dan terus-menerus antara pemimpin dan anggota organisasi. Kedua hal di atas dapat dilakukan dengan cara memberi tanggapan terhadap inovasi yang dimunculkan anggota, memberi dukungan terhadap hal-hal yang dilakukan oleh anggota, memberikan penghargaan atas pencapaian anggota, memberikan kepercayaan, dan menyediakan sumber daya berkualitas untuk mendukung tugas-tugas anggota.

Peneliti menyarankan kepada peneliti-peneliti selanjutnya untuk dapat melakukan penelitian dengan mempertimbangkan keseluruhan faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif agar dapat mendapatkan hasil yang lebih menyeluruh. Selain itu, penelitian pada variabel *leader-member exchange* dengan perilaku kerja inovatif pada organisasi non profit masih sangat jarang dilakukan, peneliti juga menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian pada organisasi non profit yang memiliki lingkup lebih luas. Selanjutnya, penelitian yang merujuk pada kesenjangan gender khususnya pada diskriminasi terhadap kecakapan kepemimpinan perempuan dapat terus dilakukan. Penelitian dapat dilakukan secara kualitatif untuk dapat memberikan penjelasan yang mendalam terhadap kedua variabel terkait yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Alsughayir, A. (2017). The Effect of Leader-Member Exchange on Innovative Work Behavior in the Saudi Hospitality. *International Journal of Business and Management*, 12 (6). : <https://doi.org/10.5539/ijbm.v12n6p189>
- Anshari, A., Brasir, N., & Hamid, N. (2018). Pengaruh Leader Member Exchange (Lmx) Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Innovative Work Behavior (Iwb) Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi (Studi Pada Pt. (Persero) Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Hasanuddin). *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Informatika*, 14(3). <https://doi.org/10.26487/jbmi.v14i3.3334>
- De Jong, J.PJ. (2007). Individual Innovation: The Connection Between Leadership and Employees Innovative Behavior. *Doctoral thesis, University of Amsterdam, 2007*.
- De Jong, J & Den Hartog, D. (2008). Innovative Work Behavior: Measurement an Validation. *Scientific Analysis of Entrepreneurship and SME*.

- Diana, Z. (2018). Hubungan antara Leader-Member Exchange (LMX) dengan Perilaku Kerja Inovatif (Innovative Behavior) pada Karyawan PT. Sentosa Unggul Abadi Surabaya, *Program Sarjana, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel*.
- Getz, I & Robinson, A. G. (2003). Innovate or Die: Is that a Fact?. *Jurnal Creativity and Innovation Management*, 12(3). <https://doi.org/10.1111/1467-8691.00276>
- Ghozali, R. A. & Hadi, C. (2021). Hubungan Antara *Leader Member Exchange* dengan *Innovative Work Behavior* pada Karyawan Industri Wisata. *Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental (BRP KM)*, 1(2), 1085-1095. <http://dx.doi.org/10.20473/brpkm.v1i2.28184>
- Ismail, A., Ahmad, S. N., & Aman, C. R. (2021). Gender of Transformational School Principals and Teach Innovative Behavior. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, 10(3), 747-752. <http://doi.org/10.11591/ijere.v10i3.21448>
- Janssen, O. (2000). Job Demands, Perception of Effort-Reward Fairness and Innovative Work Behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73 (3), 287-302. <https://doi.org/10.1348/096317900167038>
- 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. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(99\)80053-1](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(99)80053-1)
- Nur'aini, A. (2018). Hubungan antara Openness To Experience dan Learning Organization dengan Perilaku Kerja Inovatif pada Anggota Aiesec Universitas Sebelas Maret Surakarta, Program Sarjana, Universitas Sebelas Maret.
- Octavia, A & Ratnaningsih, I. Z. (2017). Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Perilaku Inovatif Karyawan Non Proses (*Supporting*) PT. Indocement Tunggal Perkasa TBK *Plant Palimanan. Jurnal Empati*, 6(1), 40-44. <http://download.garuda.ristekdikti.go.id/article.php?article=1444541&val=4725&title=HUBUNGAN%20ANTARA%20GAYA%20KEPEMIMPINAN%20TRANSFORMASIONAL%20DENGAN%20PERILAKU%20INOVATIF%20KARYAWAN%20NON%20PROSES%20SUPPORTING%20PT%20INDOCEMENT%20TUNGGAL%20PRAKARSA%20TBK%20PLANT%20PALIMANAN>
- North Özmüt, N. M., Aktekin, E., Ergani, B., & Çita, K. (2015). The Effects of Innovative Features of Women Managers on their Business Performance: The Food Exporter Companies in Aegean Region Sample. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 195, 220-229.
- House, P. G. (2013). *Leadership: Theory and Practice*. Sage Publication.
- Romli, M. E. (2020). Persepsi Pentingnya Inovasi dalam Organisasi. *Jurnal Media Wahana Ekonomi*, 17 (1), 37-42. <http://dx.doi.org/10.31851/jmwe.v17i1.4334>
- Sabyan, Hernita. (2016). Peran Kepemimpinan Perempuan dalam Pengambilan Keputusan Indonesia. *Jurnal Ilmiah Bongaya*, 1 (1). <http://jurnal.untagsmg.ac.id/index.php/mia/article/view/663/634>
- Sasmita, J., & Raihan, J. (2014). Kepemimpinan Pria dan Wanita. *Proceeding The 6th NCFB and Doctoral Colloquium*. <https://repository.unri.ac.id/jspui/bitstream/123456789/5652/3/Isi.pdf>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Widiastuti & Kusmaryani, R. E. (2020). Hubungan Leader Member Exchange dengan Perilaku Inovatif Kerja: Studi pada Karyawan dengan Pemimpin Perempuan. *Acta Psychology*, 2(1), 31-40. <https://doi.org/10.21831/ap.v1i1.34115>

- Wijaya, R. A., Qurrati'aini, N, I., & Paramastri, B. (2019). Pentingnya Pengelolaan Inovasi dalam Era Persaingan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 5 (2), 2017-227.
<https://doi.org/10.32528/jmbi.v5i2.2922>
- Yukl, G. (2017). *Leadership In Organizations*. Pearson.