

PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA, *LEADER MEMBER EXCHANGE* DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF PADA PT NINDYA KARYA (Persero)



*Mencerdaskan &
Memartabatkan Bangsa*

**M. HALID SAHAMING
7647157950**

Disertasi yang Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
untuk Mendapatkan Gelar Doktor

**PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2022**

**PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI
DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TERBUKA/ PROMOSI DOKTOR**

Promotor,



Prof. Dr. Rd. Tuty Sariwulan, M.Si.

Tanggal: ..5/8/22...

Kopromotor,



Prof. Dr. Suherman, M.Si.

Tanggal: ..10/8/22...

NAMA

TANDA TANGAN

TANGGAL

Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus.
(Ketua)



16-08-2022

Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si.
(Sekretaris)



12/8/22

Nama : M. Halid Sahaming

No. Registrasi : 7647157950

Program Studi : Ilmu Manajemen








Tgl. Lulus :

BUKTI PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN DISERTASI**SETELAH UJIAN TERTUTUP**

Nama Mahasiswa : M. Halid Sahaming

No Registrasi : 7647157950

Program Studi : Ilmu Manajemen

No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus. (Ketua)		16/8/22
2	Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si. (Sekretaris)		12/8/22
3	Prof. Dr. Rd. Tuty Sariwulan, M.Si. (Promotor)		5/8/22
4	Prof. Dr. Suherman, M.Si. (Kopromotor)		10/8/22
5	Prof. Dr. Saparuddin Mukhtar, M.Si. (Penguji)		5/8/22
6	Dr. Indra Pahala, M.Si. (Penguji)		5/8/22
7	Prof. Dr. Adji Suratman, CPMA, Ak, MM (Penguji Luar)		10/8/22

PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA, *LEADER MEMBER EXCHANGE* DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF PADA PT NINDYA KARYA (Persero)

M. Halid Sahaming

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah mengkaji, menganalisis, mengembangkan dan menemukan pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, *leader member exchange* (LMX) dan keterlibatan kerja terhadap perilaku kerja inovatif di industri konstruksi, menggunakan metode survei.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, pengumpulan data dengan kuesioner dan analisis dengan menggunakan Structural Equation Model (SEM) dengan menggunakan software AMOS ver. 24.00 untuk menguji validitas, kecocokan model dan uji hipotesis penelitian. Analisis deskriptif data menggunakan *Scatter Component Analysis* (SCA). Sampel penelitian adalah sejumlah 205 karyawan konstruksi PT Nindya Karya (Persero) yang dipilih dalam sampling acak sederhana. Metode penelitian yang digunakan adalah metode eksplanatif.

Temuan-temuan penelitian ini menunjukkan perilaku kerja inovatif pada industri konstruksi dipengaruhi oleh faktor keseimbangan kehidupan kerja, LMX dan keterlibatan kerja. LMX memiliki pengaruh total terbesar terhadap perilaku kerja inovatif. Ditemukan pula keterlibatan kerja berperan memediasi secara parsial pengaruh keseimbangan kehidupan kerja serta pengaruh LMX terhadap perilaku kerja inovatif. Untuk penelitian perilaku kerja inovatif pada sektor konstruksi selanjutnya direkomendasikan mengembangkan penelitian khususnya terhadap LMX dalam kaitannya dengan faktor hubungan interpersonal seperti variabel kepercayaan, penghargaan, keterbukaan dan kejujuran.

Kata kunci: Perilaku Kerja Inovatif, Keseimbangan Kehidupan Kerja, *Leader Member Exchange*, Keterlibatan Kerja

THE EFFECT OF WORK-LIFE BALANCE, LEADER-MEMBER EXCHANGE AND JOB INVOLVEMENT ON INNOVATIVE WORK BEHAVIOR AT PT NINDYA KARYA (Persero)

M. Halid Sahaming

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine, analyze, develop and find the effect of work-life balance, leader member exchange (LMX) and job involvement on innovative work behavior in the construction industry, using a survey method.

This study used a quantitative approach, data collected using questionnaire and analysis using Structural Equation Model (SEM) by AMOS ver. 24.00 to test the validity, model fit and test the research hypothesis. Descriptive analysis of data was analysed using Scatter Component Analysis (SCA). Total sample was 205 of construction employees of PT Nindya Karya (Persero) who were selected in simple random sampling. The research method was the explanative method.

The findings of this study indicated that innovative work behavior in the construction industry was influenced by work-life balance, LMX and work involvement factors. LMX had the greatest total influence on innovative work behavior. It was also found that job involvement partially mediates the effect of work-life balance and LMX on innovative work behavior. For the next research on innovative work behavior in the construction sector, it was recommended to develop LMX study specially in relation to interpersonal relationship factors such as trust, respect, openness and honesty variables.

Keywords: Innovative Work Behavior, Work Life Balance, Leader Member Exchange, Work Involvement

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : M. Halid Sahaming
NIM : 7647157950
Tempat/Tanggal Lahir : Gudanga, 23 Januari 1965
Program : Doktor (S3)
Program Studi : Ilmu Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa disertasi dengan judul “Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, *Leader Member Exchange* (LMX) dan Keterlibatan Kerja terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada PT Nindya Karya (Persero)” merupakan karya saya sendiri, tidak mengandung unsur plagiat dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Demikian pernyataan ini dibuat dalam keadaan sadar dan tanpa ada unsur paksaan dari siapapun. Apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai peraturan yang berlaku di Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, 5 Agustus 2022
Yang membuat pernyataan,

A handwritten signature in blue ink is written over a 2000 Rupiah postage stamp. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text '2000 METERAI TEMPEL' and '273AJX934779883'. The signature is written across the stamp and extends to the right.

M. Halid Sahaming
NIM 7647157950



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
UPT PERPUSTAKAAN

Jalan Rawamangun Muka Jakarta 13220
Telepon/Faksimili: 021-4894221 Laman: lib.unj.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN
PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Negeri Jakarta, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : M. HALID SAHAMING
NIM : 7647157950
Fakultas/Prodi : PASCASARJANA PRODI IM/MSDM
Alamat email : halidsa@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah:

Skripsi Tesis Disertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul:

KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA, LEADER MEMBER EXCHANGE DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF PADA PT NINDYA KARYA (PERSERO)

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 1 September 2022
Penulis,

M. Halid Sahaming
NIM 7647157950

RINGKASAN

Latar Belakang

Inovasi sangat penting dalam meningkatkan daya saing perusahaan di industri konstruksi. Perubahan yang terus berlangsung dalam industri konstruksi mengharuskan entitas yang terlibat untuk terus meningkatkan daya saing melalui upaya solusi-solusi inovatif (Staniewski et al., 2016). Karakter industri konstruksi sering dipandang khas, konservatif dan kerap mengalami kesulitan dalam proses inovasi (Havenvid, 2015). Dari perspektif manajemen operasi, industri konstruksi memiliki tingkat kompleksitas yang tinggi. Proyek konstruksi dicirikan oleh saling ketergantungan baik teknis maupun kemandirian organisasi. Secara umum proyek konstruksi terkait dan memiliki ketergantungan dengan pihak-pihak: pemilik proyek, konsultan perencana dan pengawas, penyedia material, pihak pemerintah sebagai regulator, sub kontraktor dan lembaga serikat pekerja. Proyek konstruksi tergolong sistem bisnis kompleks yang tidak mengikuti siklus hidup sebagaimana produk manufaktur. Dengan demikian, inovasi juga mengikuti pola yang berbeda.

Penelitian-penelitian inovasi umumnya dilakukan dengan membedakan tingkat analisis yang terdiri dari tingkat organisasi, tingkat tim dan tingkat individu (Ramos et al., 2016). Pada tingkat organisasi, inovasi terkait dengan faktor-faktor manajemen. Pada tingkat tim terkait dengan aspek komposisi dan struktur tim seperti keragaman yang relevan dengan pekerjaan, keragaman latar belakang, saling ketergantungan tugas, saling ketergantungan tujuan, ukuran tim, orientasi tugas, kohesi dan komunikasi internal (Hülshager et al., 2009). Pada tingkat individu, upaya inovasi dilakukan dalam konteks perilaku individu. Perilaku individu-individu yang dimunculkan dalam bentuk fungsi bersama atau interaksi antara individu dengan lingkungan atau organisasinya melahirkan perilaku inovatif dalam organisasi (Verquer et al., 2003). Perilaku inovatif individu tersebut kerap diteliti dalam perspektif psikologi dalam bentuk perilaku kerja inovatif atau *Innovative Work Behavior (IWB)*. IWB merupakan perilaku peran ekstra di luar peran utama seorang pekerja. IWB terbentuk dari inisiatif karyawan, individu yang terlibat tidak menerima imbalan langsung atas inisiatif mereka dan tidak menerima sanksi jika mereka tidak melakukannya (Agarwal et al., 2012; Janssen, 2003b). Konsep IWB menekankan pentingnya peran perilaku individu dalam sebuah tim atau organisasi.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penelitian ini dibatasi pada pembahasan tiga faktor yang diduga mempengaruhi perilaku kerja inovatif terhadap organisasi proyek konstruksi yakni keseimbangan kehidupan kerja, *leader member exchange* (LMX) dan keterlibatan kerja (*job involvement*). Unit analisis penelitian adalah organisasi proyek pada PT Nindya Karya (Persero), perusahaan nasional yang bergerak di bidang konstruksi. Studi yang dilakukan pada organisasi-organisasi proyek PT Nindya Karya (Persero) menggambarkan meskipun perusahaan telah memiliki beberapa kebijakan terkait inovasi, namun faktor-faktor pendorong perilaku inovatif belum menunjukkan hasil yang memadai.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji, menganalisis, mengembangkan dan menemukan:

1. Pengaruh langsung keseimbangan kehidupan-kerja terhadap perilaku kerja inovatif di PT Nindya Karya (Persero).
2. Pengaruh langsung LMX terhadap perilaku kerja inovatif di PT Nindya Karya (Persero).
3. Pengaruh langsung keterlibatan kerja terhadap perilaku kerja inovatif di PT Nindya Karya (Persero).
4. Pengaruh langsung keseimbangan kehidupan-kerja terhadap keterlibatan kerja.
5. Pengaruh langsung LMX terhadap keterlibatan kerja.
6. Pengaruh tidak langsung keseimbangan kehidupan-kerja terhadap perilaku kerja inovatif di PT Nindya Karya (Persero) melalui keterlibatan kerja.
7. Pengaruh tidak langsung LMX terhadap perilaku kerja inovatif di PT Nindya Karya (Persero) melalui keterlibatan kerja.

Kajian Teori

Teori utama penelitian ini mengadopsi model Perilaku Organisasi dari Hitt dkk dalam bukunya yang berjudul *Organizational Behavior* (Hitt et al., 2011). Konstelasi variabel penelitian dipilih dan dibangun dari beberapa unsur yakni variabel keseimbangan kehidupan kerja sebagai unsur dari faktor individual, variabel *leader member exchange* (LMX) sebagai unsur dari faktor *interpersonal*, keterlibatan kerja sebagai unsur faktor organisasi serta perilaku kerja inovatif sebagai unsur dari kesuksesan organisasi.

Dari telaah literatur yang dilakukan, peneliti membangun sintesa atau definisi konsep yang menjadi dasar penelitian ini, sebagai berikut:

- Perilaku Kerja Inovatif adalah perilaku individu baik berhubungan maupun di luar peran utamanya yang dilakukan secara sengaja dalam mengenali masalah, menghasilkan, mengembangkan, dan menerapkan gagasan-gagasan baru, proses, produk atau prosedur yang relevan, yang dirancang untuk memberi manfaat yang signifikan bagi individu, kelompok atau organisasi.
- Keseimbangan Kehidupan Kerja adalah tingkat otonomi yang dirasakan atas keterlibatan seseorang dalam peran ganda dalam dua arah, kerja keluarga atau sebaliknya, yang dilakukan secara efektif, dalam memenuhi harapan untuk mencapai kepuasan.
- *Leader-Member Exchange* (LMX) adalah pertukaran antara pemimpin dan anggota secara diadik melalui sebuah interaksi yang unik dengan kualitas hubungan dan pertukaran yang tinggi yang dibangun dengan kepercayaan, komunikasi terbuka, dan saling berbagi.
- Keterlibatan Kerja adalah sejauh mana seseorang secara psikologis mengkaitkan dirinya ke pekerjaannya dan menganggap tingkat kinerjanya sebagai hal yang penting bagi harga dirinya.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *eksplanatory survey* dengan menguji hubungan kausalitas menggunakan analisis *Structural Equation Modell* (SEM) dengan bantuan program AMOS ver 24. Total populasi 420, jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan tabel Krejcie dan Morgan, diperoleh jumlah sampel sebesar 205. Teknik pengambilan sampel adalah melalui *simple random sampling* (acak sederhana). Terdapat empat variabel yang akan diuji, yaitu keseimbangan kehidupan pekerjaan (X_1), *leader-member exchange* (X_2), keterlibatan kerja (X_3) dan perilaku kerja inovatif (Y).

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian dikembangkan dari teori dan hasil penelitian sebelumnya. Variabel perilaku kerja inovatif menggunakan 10 item pernyataan diadopsi dari skala de Jong (2010), uji validitas dan reliabilitas diperoleh koefisien Cronbach Alpha 0,889. Untuk variabel keseimbangan kehidupan kerja menggunakan 12 item pernyataan diadopsi dari skala Carlson (2000), uji validitas dan reliabilitas diperoleh koefisien Cronbach Alpha 0,885. Variabel *leader member exchange* menggunakan 12 item pernyataan diadopsi dari skala Joseph et al. (2011), dari uji validitas dan reliabilitas

diperoleh koefisien Cronbach Alpha 0,902. Variabel keterlibatan kerja menggunakan 12 item pernyataan diadopsi dari skala Khan et al. (2011). Dari uji validitas dan reliabilitas diperoleh koefisien Cronbach Alpha 0,891.

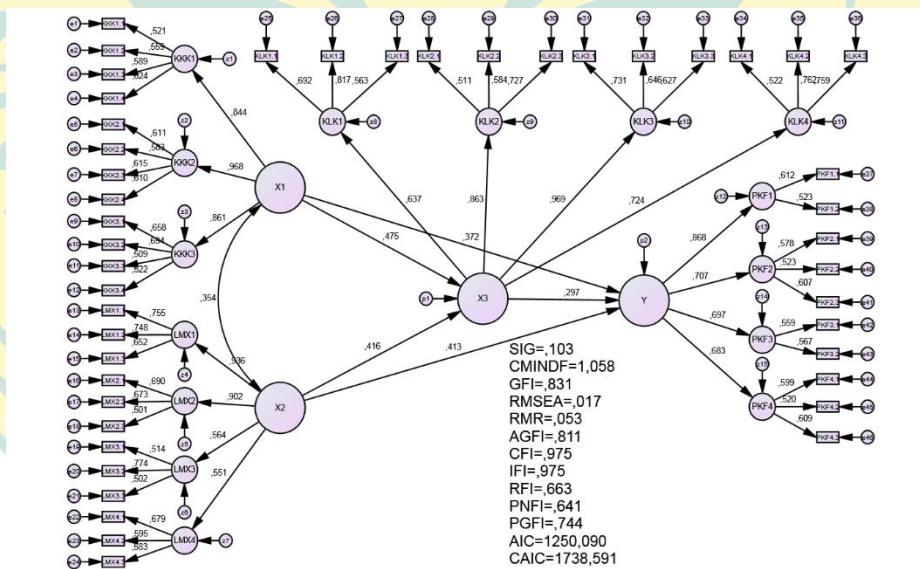
Hasil Penelitian

Analisis Model Pengukuran

Analisis model pengukuran dilakukan dengan teknik analisis faktor konfirmatori (*Confirmatory Factor Analysis*, CFA) untuk mengetahui apakah indikator dan dimensi yang dipilih merupakan indikator dan dimensi yang valid sebagai pengukur konstruk laten. Analisis faktor konfirmatori dalam penelitian ini menggunakan model CFA *2nd Order*. Hasil analisis CFA dari empat variabel menunjukkan kecocokan model dan seluruh indikator memiliki *factor loading* yang valid.

Analisis Model Struktural

Analisis model struktural (*full model*) bertujuan untuk menguji kecocokan model dan uji statistik. Hasil *full model* ditunjukkan pada Gambar 1.



Gambar 1 Full Model SEM

Dari Gambar 1, *loading factor* terbesar terjadi pada pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap keterlibatan kerja sebesar 0,475 dan terendah pada pengaruh keterlibatan kerja terhadap perilaku kerja inovatif dengan koefisien 0,297. Dari *output Regression Weight* pengaruh antar variabel seluruhnya signifikan dengan nilai C.R. > 1,96 dan nilai P<0,05.

Dari hasil *output* AMOS 24 *Square Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)* diperoleh koefisien determinasi (R^2) untuk persamaan perilaku kerja inovatif adalah sebesar 0,416 yang berarti perilaku kerja inovatif dapat dijelaskan oleh variabel keseimbangan kehidupan kerja (X_1), *Leader Member Exchange* (X_2) dan variabel keterlibatan kerja (X_3) sebesar 41,6%.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pengaruh langsung dilakukan dengan menggunakan nilai *t-value* pada tingkat signifikansi 0,05. Nilai *t-value* dalam program AMOS ver.24 merupakan nilai *Critical Ratio* (C.R.) pada *Regression Weights*. Apabila nilai *Critical Ratio* (C.R.) $\geq 1,967$ atau nilai probabilitas (P) $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak (hipotesis penelitian diterima). Pengujian pengaruh tidak langsung dilakukan dengan melihat nilai koefisien jalur menggunakan uji Sobel. Hasil uji hipotesis menunjukkan seluruh hipotesis pengaruh langsung memiliki nilai C.R. (*t-value*) lebih besar dari 1,96 dan nilai signifikansi (P) lebih kecil dari 0,05 dan dua pengaruh tidak langsung dengan Z_{hitung} lebih besar dari 0,96, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh hipotesis terbukti signifikan (H_0 ditolak dan H_1 diterima). Pada pengaruh tidak langsung, variabel keterlibatan kerja memiliki peran dalam memediasi pengaruh antara keseimbangan kehidupan kerja serta variabel LMX terhadap perilaku kerja inovatif dengan mediasi parsial (*partial mediation*).

Temuan Penelitian

Dari analisis deskriptif dan uji hipotesis diperoleh beberapa temuan penelitian, antara lain: pertama, bahwa konstelasi model penelitian yang diadopsi dari model Perilaku Organisasi Hitt dkk (Hitt et al., 2011) dengan variabel keseimbangan kehidupan kerja sebagai unsur dari faktor individual, variabel LMX sebagai unsur dari faktor interpersonal, keterlibatan kerja sebagai unsur dari faktor organisasi serta perilaku kerja inovatif sebagai unsur dari kesuksesan organisasi, dapat menjelaskan fenomena perilaku kerja inovatif individu di tempat kerja. Temuan ini dapat menjadi alternatif model teoritis dalam penelitian perilaku inovatif. Dalam perspektif praktis, temuan ini dapat menjadi acuan dalam merumuskan kebijakan terkait pengembangan program-program inovasi di sektor konstruksi. Kedua, peneliti menemukan variabel *leader member exchange* (LMX) memiliki pengaruh positif terbesar terhadap perilaku kerja inovatif di sektor konstruksi. Artinya, dalam penelitian ini, praktek LMX tentang hubungan, pertukaran, kualitas hubungan dan kualitas pertukaran antara pemimpin dan

anggota terbukti berkontribusi terhadap peningkatan perilaku kerja inovatif. Hal ini sejalan dengan teori pertukaran sosial (*social exchange theory*) bahwa dalam sebuah hubungan sosial terdapat unsur ganjaran, pengorbanan dan keuntungan yang saling menguntungkan. Temuan ketiga, faktor keterlibatan kerja memiliki peran mediasi parsial (*partial mediation*) dalam pengaruh keterlibatan kerja dan pengaruh LMX terhadap perilaku kerja inovatif. Artinya, kontribusi keseimbangan kehidupan kerja dan LMX terhadap perilaku kerja inovatif dapat ditingkatkan dengan memperhatikan faktor-faktor yang terkait dengan keterlibatan kerja seperti citra diri dan identitas individu yang dipersepsikan sebagai hal utama untuk kepuasan dan merupakan kebutuhan penting dalam kehidupan individu.

Penelitian ini dilakukan pada beberapa organisasi proyek di bawah PT Nindya Karya (Persero) dengan jenis, ukuran, lokasi proyek, tingkat kesulitan proyek dan komposisi personel pekerja proyek yang beragam. Berdasarkan karakter unit analisis penelitian tersebut, maka dalam perpektif praktis hasil penelitian ini dapat dipergunakan secara umum (*generalisasi*) oleh industri konstruksi yang memiliki karakter serupa.

Simpulan

Dari analisis statistik dan uji hipotesis dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Artinya, perilaku kerja inovatif di sektor konstruksi dapat ditingkatkan melalui upaya penciptaan persepsi keseimbangan kehidupan kerja karyawan, (2) *Leader-member exchange* (LMX) berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Dalam penelitian ini, LMX menunjukkan pengaruh langsung terbesar terhadap perilaku inovatif, (3) Keterlibatan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Artinya, responden menilai perilaku inovatif terkait dengan persepsi pentingnya pekerjaan bagi citra diri individu, (4) Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja. Artinya, responden yang memiliki kemampuan mengelola konflik dalam pekerjaan baik konflik waktu, konflik peran, dan ketegangan dalam bekerja akan meningkatkan keterikatan pekerjaan dengan citra dirinya, (5) *Leader-member exchange* (LMX) berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja. Hal ini dapat dijelaskan bahwa model komunikasi, pertukaran ide

atau informasi yang dipraktikkan oleh pimpinan organisasi terhadap bawahan telah mendorong kepuasan dan kebanggaan karyawan dalam bekerja.

Implikasi dan Rekomendasi

Hasil penelitian ini memiliki implikasi baik terhadap industri konstruksi maupun dalam ranah teoritis sebagai referensi untuk penelitian-penelitian berikutnya. Pada praktik industri, khususnya bagi manajemen PT Nindya Karya (Persero) hasil penelitian ini dapat dipergunakan sebagai acuan dalam menentukan skala prioritas kebijakan yang perlu dilakukan untuk meningkatkan perilaku kerja inovatif individu karyawan. Hasil analisis menggunakan *Scatter Componential Analysis (SCA)* menunjukkan hubungan relatif antara indikator dan faktor loading. Dalam penelitian ini beberapa indikator yang memiliki rerata tinggi dan perlu dipertahankan di antaranya adalah: indikator konflik waktu merupakan faktor penting dalam mencapai keseimbangan kehidupan keluarga, indikator kontribusi pada variabel LMX, indikator konsistensi pada variabel keterlibatan kerja dan indikator pembangkitan ide untuk variabel perilaku kerja inovatif. Indikator-indikator tersebut terbukti berkontribusi signifikan dan dapat menjadi prioritas dalam kebijakan inovasi organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan LMX adalah variabel yang memiliki pengaruh dan berkontribusi terbesar terhadap perilaku kerja inovatif. Penelitian selanjutnya direkomendasikan melakukan pengembangan penelitian perilaku kerja inovatif terkait variabel LMX dengan dimensi atau indikator lebih luas seperti *trust*, *respect*, *openness* dan *honesty*, atau dengan menggunakan moderator potensial lainnya seperti orientasi motivasi, iklim organisasi dan umpan balik atau struktur kolaborasi.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, atas rahmat dan karunia Allah SWT penulisan disertasi ini dapat diselesaikan. Penelitian dan penulisan disertasi yang berjudul “Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja, *Leader-Member Exchange (LMX)* dan Keterlibatan Kerja terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada PT Nindya Karya (Persero)” ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Doktor dalam bidang Ilmu Manajemen pada Fakultas Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Pertimbangan utama dari pemilihan topik disertasi ini adalah adanya kenyataan bahwa industri konstruksi di Indonesia merupakan salah satu sektor dengan alokasi anggaran yang besar sehingga industri tersebut patut mendapat perhatian oleh para peneliti atau akademisi. Saat ini, hubungan antar negara yang tanpa batas menyebabkan interaksi bisnis ini berlangsung secara global dan melahirkan persaingan yang semakin ketat. Di satu sisi, industri konstruksi dianggap sebagai industri yang sarat teknologi dan kurang sensitif terhadap kreatif inovatif. Namun, di sisi lain, selalu diperlukan cara-cara baru untuk mengefektifkan proses bisnis yang dapat menekan biaya dan selanjutnya menjadi kekuatan dalam persaingan dalam industri ini.

Oleh karena itu, dalam penelitian ini peneliti melakukan studi tentang perilaku inovatif individu di industri konstruksi. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengkaji, menganalisis, mengembangkan dan menemukan pengaruh dari beberapa variabel yang diduga berhubungan dengan perilaku kerja inovatif dengan mengambil sampel data pada PT Nindya Karya (Persero). Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi khususnya dalam bidang pengembangan sumber daya manusia di industri konstruksi di Indonesia.

Peneliti menyadari bahwa penelitian disertasi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu saran dan masukan untuk perbaikan disertasi ini sangat dihargai. Akhirnya peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu proses pelaksanaan penelitian dan penulisan disertasi ini.

Jakarta, 12 Agustus 2022

M. Halid Sahaming

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur dipanjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rezeki berupa kesehatan dan kecukupan waktu sehingga disertasi ini dapat diselesaikan. Penelitian dan penulisan disertasi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Doktor dalam bidang Ilmu Manajemen pada Fakultas Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta. Dengan telah rampungnya penulisan disertasi ini, peneliti mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat Prof. Dr. Rd. Tuty Sariwulan, M.Si., selaku Promotor dan Prof. Dr. Suherman, M.Si., selaku Kopromotor yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran serta kesabarannya dalam membimbing dan mengarahkan penulis selama proses penyusunan disertasi ini. Secara khusus, peneliti menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang tinggi kepada Direksi dan Pimpinan Proyek PT Nindya Karya (Persero) yang telah memberikan kesempatan melakukan penelitian di lingkungan proyek-proyek PT Nindya Karya (Persero) dan dukungan data sehingga disertasi ini dapat diselesaikan.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada:

1. Prof. Dr. Komarudin, M.Si., Rektor Universitas Negeri Jakarta.
2. Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus., Direktur Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.
3. Prof. Dr. Hamidah, S.E., M.Si., Koordinator Program Studi Ilmu Manajemen Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.
4. Prof. Dr. Saparuddin Mukhtar, M.Si., selaku penguji.
5. Dr. Indra Pahala, M.Si., selaku penguji.
6. Prof. Dr. Adji Suratman, CPMA, Ak, MM, sebagai penguji luar.
7. Seluruh Dosen pada Program Studi Ilmu Manajemen Pasca Sarjana Universitas Negeri Jakarta.
8. Keluarga terdekat, Astuti, SE istri dan anak-anak kami Nabilah, Muhammad Naufal, Nahda Hanura dan Restiawan Rezky yang telah dengan sabar memberikan dorongan dan dukungan sampai penulisan disertasi ini selesai.

Semoga Allah SWT memberikan limpahan rahmat dan pahala kepada semua pihak yang telah membantu penyelesaian disertasi ini.

Jakarta, 12 Agustus 2022

M. Halid Sahaming

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN KOMISI PROMOTOR	i
ABSTRAK	iii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA ILMIAH.....	v
PERNYATAAN PUBLIKASI	vi
KATA PENGANTAR.....	xiv
UCAPAN TERIMA KASIH	xv
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Pembatasan Penelitian	9
1.3 Pertanyaan Penelitian.....	9
1.4 Tujuan Penelitian	9
1.5 Kebaharuan Penelitian (<i>State of The Art</i>)	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	13
2.1 Kajian Teori	13
2.1.1 Perilaku Kerja Inovatif	13
2.1.2 Keseimbangan Kehidupan Kerja	20
2.1.3 <i>Leader-Member Exchange</i> (LMX)	28
2.1.4 Keterlibatan Kerja	33
2.2 Penelitian yang Relevan.....	38
2.3 Kerangka Berfikir	52
2.3.1 Keseimbangan Kehidupan-Kerja dan Perilaku Kerja Inovatif	52
2.3.2 <i>Leader Member Exchange</i> (LMX) dan Perilaku Kerja Inovatif	53
2.3.3 Keterlibatan Kerja dan Perilaku Kerja Inovatif	55
2.3.4 Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Keterlibatan Kerja	55
2.3.5 <i>Leader Member Exchange</i> dan Keterlibatan Kerja	56
2.3.6 Keseimbangan Kehidupan Kerja, Keterlibatan Kerja dan Perilaku Kerja Inovatif.....	57
2.3.7 <i>Leader Member Exchange</i> , Keterlibatan Kerja dan Perilaku Kerja Inovatif	59
2.4 Hipotesis Penelitian	60
BAB III METODE PENELITIAN	63
3.1 Jenis Penelitian	63

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	63
3.3 Desain Penelitian	63
3.4 Populasi dan Sampel.....	65
3.5 Teknik Pengumpulan Sampel	66
3.6 Penyusunan Instrumen Penelitian.....	67
3.6.1 Variabel Perilaku kerja Inovatif (Y).....	67
3.6.2 Variabel Keseimbangan Kehidupan kerja (X_1).....	68
3.6.3 Variabel <i>Leader Member Exchange</i> (X_2).....	70
3.6.4 Variabel Keterlibatan Kerja (X_3)	71
3.7 Teknik Analisis Data	72
3.8 Hipotesis Statistik	74
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	77
4.1. Hasil Penelitian	77
4.1.1 Profil Responden.....	77
4.1.2 Deskripsi Data.....	78
4.1.3 Analisis Inferensial dengan <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM).....	87
4.1.4 Pengujian Hipotesis.....	112
4.2 Pembahasan.....	120
4.2.1 Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Perilaku Kerja Inovatif.....	120
4.2.2 <i>Leader Member Exchange</i> (LMX) dan Perilaku Kerja Inovatif.....	122
4.2.3 Keterlibatan Kerja dan Perilaku Kerja Inovatif	124
4.2.4 Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Keterlibatan Kerja	126
4.2.5 <i>Leader Member Exchange</i> dan Keterlibatan Kerja.....	128
4.2.6 Keseimbangan Kehidupan Kerja, Keterlibatan Kerja dan Perilaku Kerja Inovatif.....	129
4.2.7 <i>Leader Member Exchange</i> , Keterlibatan Kerja dan Perilaku Kerja Inovatif ...	131
4.3 Temuan Penelitian	132
4.4 Keterbatasan Penelitian.....	133
BAB V SIMPULAN DAN REKOMENDASI.....	135
5.1 Simpulan	135
5.2 Implikasi	137
5.3 Rekomendasi.....	138
DAFTAR PUSTAKA.....	141

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pendekatan Strategis Perilaku Organisasi -----	13
Gambar 2.2 Model Hipotetik Penelitian -----	61
Gambar 3.1 Model Penelitian -----	64
Gambar 3.2 Model Teoretik Penelitian -----	76
Gambar 4.1 Histogram Data Perilaku Kerja Inovatif (Y) -----	80
Gambar 4.2 Histogram Data Keseimbangan Kehidupan Kerja (X_1)-----	82
Gambar 4.3 Histogram Data LMX (X_2) -----	84
Gambar 4.4 Histogram Data Keterlibatan Kerja (X_3)-----	86
Gambar 4.5 <i>Second Order</i> CFA Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X_1) -----	90
Gambar 4.6 SCA Keseimbangan Kehidupan Kerja -----	92
Gambar 4.7 <i>Second order</i> CFA Variabel LMX (X_2)-----	93
Gambar 4.8 SCA Leader Member Exchange -----	96
Gambar 4.9 <i>Second Order</i> CFA Variabel Keterlibatan Kerja (X_3) -----	97
Gambar 4.10 SCA Keterlibatan Kerja -----	99
Gambar 4.11 <i>Second Order</i> CFA Variabel Perilaku Kerja Inovatif (Y) -----	100
Gambar 4.12 SCA Perilaku Kerja Inovatif -----	103
Gambar 4.13 <i>Full Model SEM</i> -----	104



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian-penelitian yang Relevan -----	38
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian-----	63
Tabel 3.2 Populasi Karyawan Proyek PT Nindya Karya (Persero) Tahun 2021 -----	65
Tabel 3.3 Sebaran Jumlah Sampel-----	66
Tabel 3.4 Kisi-kisi Instrumen Perilaku Kerja Inovatif (Y)-----	68
Tabel 3.5 Kisi-kisi Instrumen Variabel Keseimbangan Kehidupan-Kerja (X_1) -----	69
Tabel 3.6 Kisi-kisi Instrumen Variabel <i>Leader-Member Exchange</i> (X_2) -----	71
Tabel 3.7 Kisi-kisi Instrumen Variabel Keterlibatan Kerja (X_3) -----	72
Tabel 3.8 Kriteria Kecocokan Model -----	74
Tabel 4.1 Profil Responden-----	78
Tabel 4.2 Statistik Deskriptif -----	79
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Skor Perilaku Kerja Inovatif (Y) -----	80
Tabel 4.4 Rerata Dimensi dan Indikator Variabel Y -----	81
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Skor Keseimbangan Kehidupan Kerja (X_1)-----	82
Tabel 4.6 Rerata Dimensi dan Indikator Variabel X_1 -----	83
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Skor LMX (X_2)-----	83
Tabel 4.8 Rerata Dimensi dan Indikator Variabel X_2 -----	84
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Skor Keterlibatan Kerja (X_3)-----	85
Tabel 4.10 Rerata Dimensi dan Indikator Variabel X_3 -----	86
Tabel 4.11 Rangkuman Rerata Skor Indikator-----	87
Tabel 4.12 <i>Goodness of Fit Index</i> -----	88
Tabel 4.13 <i>Standardized Loading Factor</i> Keseimbangan Kehidupan Kerja (X_1) -----	90
Tabel 4.14 Hasil Pengujian CFA variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X_1)-----	91
Tabel 4.15 <i>Standardized Loading Factor</i> Variabel LMX (X_2)-----	94
Tabel 4.16 Hasil Pengujian CFA variabel LMX (X_2)-----	95
Tabel 4.17 <i>Standardized Loading Factor</i> Variabel Keterlibatan kerja (X_3)-----	97
Tabel 4.18 Hasil Pengujian CFA variabel Keterlibatan Kerja (X_3)-----	98
Tabel 4.19 <i>Standardized Loading Factor</i> Variabel Perilaku Kerja Inovatif (Y)-----	101
Tabel 4.20 Hasil Pengujian CFA variabel Perilaku Kerja Inovatif (Y) -----	102
Tabel 4.21 <i>Regression Weights</i> -----	104
Tabel 4.22 <i>Standardized Loading Factor</i> Variabel Laten-----	105
Tabel 4.23 <i>Assessment of Normality (Group Number 1)</i> -----	106
Tabel 4.24 <i>Observations Farthest from The Centroid (Mahalanobis Distance)</i> -----	108
Tabel 4.25 Reliabilitas Konstruk-----	109
Tabel 4.26 Korelasi antar Variabel Laten dan Akar Kuadrat AVE -----	110
Tabel 4.27 Uji Kecocokan <i>Full Model SEM</i> -----	111
Tabel 4.28 Rangkuman Pengaruh Tidak Langsung X_1 terhadap Y melalui X_3 -----	116
Tabel 4.29 Rangkuman Pengaruh Tidak Langsung X_2 terhadap Y melalui X_3 -----	117
Tabel 4.30 Rangkuman Koefisien Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung dan Pengaruh Total -----	118
Tabel 4.31 Rangkuman Hasil Uji Hipotesis -----	119

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Instrumen Penelitian	158
Lampiran 2 Uji Coba Instrumen	164
Lampiran 3 Data Hasil Penelitian.....	176
Lampiran 4 Statistik Deskriptif	199
Lampiran 5 <i>Confirmatory Factor Analysis</i> Konstruk Variabel Laten	205
Lampiran 6 <i>Assumption Structural Equation Modeling</i>	218
Lampiran 7 Uji Hipotesis <i>Structural Equation Modeling</i>	226

