

INNOVATIVE WORK BEHAVIOR: EFEK KNOWLEDGE SHARING

Wahyu Rindyani¹, Anwar Mansyur²
^{1,2}Prodi Manajemen Universitas Stikubank Semarang
¹wahyurindyani@mhs.unisbank.ac.id
²a.n.mansyur@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian yang dilakukan ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh knowledge sharing terhadap innovative work behavior di tempat kerja. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Teknik sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh berjumlah 95 orang yang tidak lain adalah karyawan PT. Phapros, Tbk. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini melalui kuesioner. Analisis data menggunakan software SPSS melalui tahap pengujian uji validitas, uji reliabilitas, uji hipotesis. Berdasarkan hasil analisis data *knowledge donation* dan *knowledge collection* merupakan dua dimensi dari *knowledge sharing* berpengaruh terhadap *innovative work behavior*.

Kata kunci: Berbagi Pengetahuan, Donasi Pengetahuan, Koleksi Pengetahuan, Perilaku Kerja Inovatif

ABSTRACT

The research conducted aims to determine the effect of knowledge sharing on innovative work behavior in the workplace. This research method uses descriptive quantitative method. The sample technique in this study used a saturated sample method totaling 95 people who were none other than employees of PT Phapros, Tbk. Data collection techniques used in this study through questionnaires. Data analysis using SPSS software through the stages of validity test, reliability test, hypothesis testing. Based on the results of data analysis, knowledge donation and knowledge collection are two dimensions of knowledge sharing that affect innovative work behavior.

Keywords: Knowledge Sharing, Knowledge Donation, Knowledge Collection, Innovative Work Behavior

PENDAHULUAN

Pada zaman sekarang lingkungan yang kompetitif, globalisasi dan peralihan teknologi yang cepat. Inovasi merupakan faktor pendorong yang sangat penting untuk pertumbuhan bisnis. Seiring dengan pesatnya perkembangan teknologi, bisnis membutuhkan inovasi baru untuk dapat bersaing dengan bisnis lainnya (Pandanningrum & Nugraheni, 2021). Agar bisnis berhasil di pasar dan memenuhi tujuan pengembangan jangka panjang mereka, inovasi sangatlah penting. Inovasi penting karena tindakan yang dilakukan mengindikasikan bahwa karyawan memiliki tanggung jawab yang optimal di

dalam perusahaan (Rao Jada *et al.*, 2019). Perusahaan dengan tingkat kapasitas inovasi yang lebih tinggi dapat beroperasi dengan lebih efektif. Lillo dan Ferguson (2022), jika perusahaan mampu mempertahankan atau meningkatkan perilaku inovatif pada karyawannya, hal ini dapat mendorong kemampuan mereka untuk berhasil dalam operasi industri mereka. Perilaku inovatif mampu mendorong kinerja serta mengembangkan keterampilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Kurniawati & Suharnomo, 2023).

Niesen *et al.* (2017), *innovative work behavior* di tempat kerja membahas kebutuhan untuk menciptakan, menghasilkan, dan menggunakan ide-ide baru untuk memberi manfaat bagi performa kerja individu, kelompok, dan organisasi. Asurakkody dan Kim (2020), *innovative work behavior* mengacu pada tindakan karyawan yang berfokus pada alat, prosedur, dan sistem yang terkait dengan departemen, perusahaan, atau peran pekerjaan mereka. Mencari teknologi baru, menghasilkan ide-ide segar untuk mencapai tujuan, menerapkan praktik kerja kreatif, dan mendapatkan uang dan bantuan untuk menerapkan ide-ide baru adalah beberapa contoh dari jenis perilaku ini. Ketika karyawan berfokus pada kemampuan unik setiap individu untuk menghasilkan ide, ide-ide baru akan muncul secara alami dan menjadi semacam inovasi. Manajemen sumber daya manusia juga berperan dalam memfasilitasi keadaan yang menunjang inovasi (Leonardi *et al.*, 2023).

Sumber daya manusia organisasi harus mengelola, menyimpan, dan melestarikan pengetahuan karena pengetahuan merupakan kekuatan dan aset yang dapat meningkatkan kinerja (Pandanningrum & Nugraheni, 2021). Agar terwujudnya sumber daya manusia yang inovatif membutuhkan pengetahuan yang diperoleh untuk mencapai hasil yang terbaik. Saragih (2017), pengetahuan adalah proses berbagi informasi dan pengetahuan sebelumnya menjadi pemahaman bersama yang dipahami dan dimanfaatkan oleh individu. Hal ini digambarkan sebagai proses operasional atau alur kerja bagaimana individu secara bertahap mendapatkan pengetahuan, yaitu informasi, keterampilan, dan pengetahuan (Mirzaee & Ghaffari, 2018). Menurut Kushari Pramono dan Irma Susanty (2016) pertukaran pengetahuan di antara orang-orang untuk memperoleh pengetahuan baru dikenal sebagai *knowledge sharing*. Salah satu pembahasan yang paling signifikan di seputar studi manajemen dan manajemen sumber daya manusia adalah berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) terutama dalam manajemen sumber daya manusia, yang terkait erat dengan sifat manusia sebagai makhluk sosial (Castaneda & Cuellar, 2020).

Knowledge sharing bertukar informasi di antara orang-orang yang memiliki keahlian, pengalaman, metode, dan sudut pandang praktis dengan harapan orang lain akan menggunakannya di tempat kerja (Vandavasi *et al.*, 2020; Yin *et al.*, 2020). *Knowledge sharing* memiliki hubungan yang positif dan jangka panjang dengan perilaku inovatif kerja (Leonardi *et al.*, 2023). Dalam penelitiannya Leonardi *et al.* (2023), juga menyatakan bahwa perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja yang inovatif dengan secara bertahap memasukkan pengetahuan ke dalam rencana bisnisnya, ketika karyawan secara aktif berbagi pengetahuan mereka, pengetahuan tersebut berasal dari dan digunakan untuk meningkatkan kondisi yang mendukung perilaku kerja inovatif. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan di beberapa negara dengan menggunakan objek dari berbagai sektor, yaitu pada sektor manufaktur, jasa, perbankan, perusahaan swasta, firma, rumah sakit, dan perguruan tinggi. Salah satu

penelitian dari Phung *et al.* (2019), memberikan saran tentang bagaimana melakukan penelitian dengan konteks objek yang berbeda, dan saran ini akan digunakan dalam penelitian ini.

Penelitian saat ini akan menggunakan objek pada karyawan di sektor farmasi. Sehingga penelitian ini mengambil objek penelitian pada PT. Phapros Tbk. perusahaan tersebut merupakan industri yang bergerak dalam bidang farmasi didalamnya terdapat ilmu meracik obat dan penyediaan obat yang dimana dalam farmasi ini memiliki peran penting bagi masyarakat untuk menyongsong Indonesia sehat pada tahun yang akan datang. Seperti yang telah diketahui, akhir-akhir ini setelah terjadinya wabah Covid-19 jumlah dan jenis obat yang beredar telah meningkat secara drastis. Banyak sekali muncul inovasi luar biasa dalam penemuan obat-obatan baru tetapi pada saat yang sama juga melahirkan tantangan baru dalam pengawasan mutu maupun penggunaan obat yang benar. Oleh karena itu, PT. Phapros, Tbk perlu fokus pada inovasi pengembangan secara mendalam agar karyawan memiliki pemahaman dan keahlian yang kuat dalam proses kegiatannya, maka perlu adanya pengelolaan *knowledge sharing* bagi karyawan untuk mencari inovasi untuk memproduksi obat terbaru hal ini secara tidak langsung berhubungan dengan perilaku inovatif dalam bekerja. *Knowledge sharing* sangat penting karena setiap karyawan diharapkan memiliki pengetahuan atau wawasan yang komprehensif tentang fungsi-fungsi dalam kegiatan, berbagi pengetahuan memainkan peran aktif dalam proses kerja di mana karyawan dapat berbagi informasi dengan rekan kerja mereka. PT. Phapros, Tbk mengakui perlunya pengembangan keterampilan dan pengetahuan di dalam perusahaan mereka agar dapat bersaing di pasar yang berkembang dengan cepat. Saat ini PT. Phapros, Tbk mengimplementasikan pengetahuan mengenai peracikan obat untuk memastikan mutu obat yang dihasilkan sesuai dengan persyaratan dan tujuan penggunaannya yaitu dengan berbagi pengetahuan karena hal tersebut merupakan kebutuhan utama yang harus dimiliki bagi para karyawan dalam memproduksi obat. Dengan cara ini, para karyawan dapat menjadi lebih kreatif dan berperilaku inovatif dalam bekerja.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Mazidah dan Laily (2020), *knowledge sharing* adalah salah satu bagian dari *knowledge management* untuk menunjukkan proses pendistribusikan informasi kepada karyawan yang membutuhkannya dengan tujuan memaksimalkan penggunaannya. Hassan *et al.* (2018), *knowledge sharing* mengacu pada penyediaan, ide, dan dukungan lain di antara anggota karyawan untuk melaksanakan pekerjaan atau fungsi tertentu. Oluwafemi Oyemomi dan Shaofeng Liu (2016), *knowledge sharing* dapat didefinisikan sebagai proses berbagi pengalaman dan pengetahuan dari individu dan organisasi melalui komunikasi yang terjalin, hal ini dapat dilakukan dengan menggunakan perangkat organisasi yang menyediakan akses terhadap pengetahuan organisasi dan organisasi lain. Olan *et al.* (2016), menyimpulkan bahwa *knowledge sharing* adalah tindakan bertukar pengalaman dan informasi dari individu.

Berbagi pengetahuan juga dapat menjadi alat organisasi yang menyediakan akses ke pengetahuan perusahaan dan organisasi lain. Berbagi pengetahuan merupakan hal penting bagi individu dan organisasi untuk meningkatkan inovasi dan kreativitas (Mansyur & Suhana, 2023). Berbagi pengetahuan adalah proses mengkomunikasikan

pengalaman dan informasi dari orang dan organisasi. Laura (2019), mendeskripsikan *knowledge sharing* sebagai dua aspek yaitu, *knowledge donation* dengan indikator berbagi pengetahuan baru, berbagi pengalaman, berbagi informasi, dan berbagi cerita selanjutnya, ada *knowledge collection* dengan indikator seperti mengumpulkan pengetahuan baru, informasi, ide, dan pengetahuan. Menurut Nurfalah *et al.* (2017), memaparkan bahwa *knowledge collecting* adalah usaha meyakinkan orang lain untuk membagikan pengetahuan mereka. Sedangkan *knowledge donating* adalah pertukaran informasi yang terjadi ketika seseorang diharapkan untuk berbagi intelektual mereka. Nielsen (2016), sangat penting untuk membedakan antara *knowledge donation* dan *knowledge collection* secara khusus karena kedua kegiatan ini berbeda satu sama lain dan dapat dipengaruhi oleh banyak variabel organisasi, manusia, dan teknis.

De Jong dan Den Hartog (2010), *innovative work behavior* adalah tindakan yang melibatkan penyelidikan terhadap kemungkinan dan konsep baru, ide-ide baru juga dapat merujuk pada tindakan menerapkan ide-ide baru ke dalam praktik, memanfaatkan informasi baru, dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja individu atau perusahaan. Birdi *et al.* (2016), mengungkapkan bahwa *innovative work behavior* kemampuan untuk menghasilkan ide-ide orisinal, memanfaatkan pekerjaan sebagai saluran kreatif, dan memperkenalkan ide-ide baru ke dalam rutinitas dan mengintegrasikan ide-ide baru ke dalam kegiatan sehari-hari. Sedangkan menurut Leofianti *et al.* (2015), *innovative work behavior* adalah tindakan individu yang dimaksudkan untuk memulai dan memberikan konsep yang bermanfaat mengenai prosedur, barang, atau teknik (dalam fungsi pekerjaan, kelompok atau organisasi). Untuk indikator dari variabel *innovative work behavior* terdiri dari eksplorasi peluang, penciptaan ide, kemenangan, dan penerapan (Jeroen & Deanne, 2008).

Berdasarkan penelitian Pandanningrum dan Nugraheni (2021), menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Menurut Leonardi *et al.* (2023), menyatakan bahwa memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Setelah menyelidiki bagaimana *knowledge sharing* mempengaruhi inovasi dengan menggunakan analisis regresi berganda, menemukan bahwa pengumpulan pengetahuan memiliki dampak positif dan signifikan pada semua bentuk inovasi, namun, mereka menemukan bahwa berbagi pengetahuan ditemukan tidak berpengaruh terhadap inovasi eksplorasi (Kamasak & Bulutlar, 2010). Dalam penelitiannya Mura *et al.* (2013), menemukan bahwa *knowledge sharing* secara positif terkait dengan *innovative work behavior* dan ide-ide penerima pengetahuan dapat dikembangkan dan diimplementasikan dengan bantuan berbagi pengetahuan. Orang-orang yang melakukan donasi pengetahuan (*knowledge donation*) dengan rekan-rekannya melakukan lebih dari sekadar menyampaikan fakta mereka juga mensintesis, menguraikan, dan menuangkannya ke dalam cara yang dapat dimengerti dan relevan (Hansen *et al.*, 2005). Dengan cara yang sama, ketika seseorang mengumpulkan pengetahuan (*knowledge collection*) dari orang lain, ia meningkatkan kemampuannya untuk berinovasi (Radaelli *et al.*, 2014). Dengan demikian dapat diasumsikan bahwa adanya dampak positif berbagi pengetahuan (*knowledge donation*) dan (*knowledge collection*) terhadap perilaku kerja inovatif (*innovative work behavior*). Peneliti sebelumnya seperti (Akram *et al.*, 2018; Radaelli *et al.*, 2014) telah membuktikan bahwa adanya pengaruh berbagi pengetahuan (*knowledge donation*) dan mengumpulkan pengetahuan (*knowledge collection*) terhadap perilaku kerja inovatif (*innovative work*

behavior). Oleh, karena itu penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut: H1: *Knowledge Donation* berpengaruh terhadap *Innovative Work Behavior*

Menurut penelitian lain, seperti Akhavan *et al.* (2015), juga mendukung temuan penelitian ini, *knowledge sharing* memiliki dampak karena peran yang dimainkan oleh dua proses berbagi: donasi pengetahuan, yang terkait dengan tindakan memberikan dan pengumpulan pengetahuan, yang terkait dengan tindakan menerima informasi baru dari pihak lain. Perilaku kerja inovatif menunjukkan bagaimana kedua proses ini saling melengkapi satu sama lain, meskipun pada kenyataannya proses pengumpulan informasi lebih mungkin menghasilkan perilaku kerja inovatif dan kreatif dalam bekerja. Oleh karena itu, dalam situasi ini, atasan harus memainkan peran penting dalam mendorong bawahan untuk terbuka dalam berbagi dan menerima pengetahuan baru sehingga mereka dapat menunjukkan perilaku kerja inovatif (*innovative work behavior*). Oleh, karena itu penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut: H2: *Knowledge Collection* berpengaruh terhadap *Innovative Work Behavior*

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif. Metode penelitian deskriptif adalah metode penelitian yang menentukan nilai satu variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau hubungan dengan variabel lain. Terdapat dua dimensi pada variabel *knowledge sharing*, yang pertama *knowledge donation* dan *knowledge collecting* (van den Hooff & de Leeuw van Weenen, 2004). Populasi yang dipilih yaitu karyawan PT. Phapros, Tbk dengan metode penentuan sampel menggunakan sampel jenuh yang berjumlah 95 karyawan. Data primer didapatkan melalui pengisian kuesioner secara acak dengan menggunakan *google form* oleh karyawan. Item kuisisioner *knowledge donation* dan *knowledge collection* diadopsi dari (De Vries *et al.*, 2006). Sedangkan untuk item kuisisioner *innovative behavior work* diadopsi dari (Jeroen & Deanne, 2008). Pengukuran kuisisioner pada penelitian ini menggunakan skala likert dalam mengumpulkan jawaban para responden. Skala likert pada umumnya memberikan skor pada setiap jawaban yang diberikan oleh responden yaitu 1-5.

Hasil kuisisioner berupa data, akan disimpan dalam format excel dan langsung digunakan sebagai data mentah, kemudian dilakukan analisis menggunakan SPSS, dimana hasil dari analisis tersebut akan dijadikan dasar dalam pengujian uji validitas uji reliabilitas, uji model, dan uji hipotesis. Uji validitas merupakan alat ukur yang digunakan untuk menentukan tingkat di mana suatu ukuran secara akurat dan valid mewakili apa yang seharusnya, serta setiap butir pernyataan dikatakan valid jika nilai signifikansi pada tingkat nilai *loading factor* sebesar $> 0,5$ (Hair *et al.*, 2019). Sedangkan tahap selanjutnya adalah pengujian uji reliabilitas untuk mengukur sejauh mana variabel yang diamati mengukur nilai "benar" dan "bebas dari kesalahan" dengan demikian, ini adalah kebalikan dari kesalahan pengukuran. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode cronbach's alpha dengan program SPSS for windows suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,7$ diterima (Hair *et al.*, 2019). Tahapan pengujian koefisien determinasi (R Square) digunakan untuk mengukur prediktor dan faktor-faktor lain bersama-sama dengan variabel independen, berfungsi sebagai alat untuk menghitung persentase variabel dependen yang dapat dipertanggung jawabkan oleh variabel-variabel tersebut. Semakin kuat ketergantungan atau hubungan

antar variabel dan semakin tinggi nilai koefisien determinasi (R Square), maka semakin tinggi korelasi atau ketergantungan antar variabel dalam persamaan regresi (Hair et al., 2014). Menurut (Hair et al., 2019) uji t pada dasarnya menunjukkan angka yang, ketika efek dari variabel independen lain dalam model dianggap konstan, mencerminkan kekuatan hubungan antara kriteria atau variabel dependen dan variabel independen tertentu. Jadi uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing dari variabel. Kriteria pengujian uji t yaitu jika nilai signifikan < 0,05 maka setiap variabel independen memiliki dampak yang cukup besar terhadap variabel dependen. Uji f merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F diterima apabila tingkat nilai signifikansinya < 0,05 (Hair et al., 2019).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengumpulan data menunjukkan bahwa knowledge sharing terhadap *innovative work behavior* pada PT. Phapros, Tbk. diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Profil Responden Penelitian

Klasifikasi Reponden	Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin:		
Laki-laki	35	36,8%
Perempuan	60	63,2%
Total	95	100%
Rentang Usia:		
Kurang dari 20 tahun	4	4,2%
20 – 40 tahun	76	80%
Lebih dari 40 tahun	15	15,8%
Total	95	100%
Lama Bekerja:		
Kurang dari 1 tahun	12	12,6%
Lebih dari 1 Tahun	83	87,4%
Total	95	100%

Sumber: Data diolah (2023)

Bedasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa dari 95 responden yang mengisi kuisioner dengan karakteristik jenis kelamin yaitu laki - laki sejumlah 35 orang 36,8% dan perempuan sejumlah 60 orang 63,2% hal ini menunjukkan bahwa perempuan lebih mendominasi daripada laki - laki. Berdasarkan karakteristik rentang usia responden dalam jumlah terbanyak berada pada usia antara 20 - 40 tahun sejumlah 76 orang 80%, kemudian diikuti oleh responden yang berusia lebih dari 40 tahun sejumlah 15 orang 15,8%, responden yang berusia kurang dari 20 tahun sejumlah 4 orang 4,2%. Sedangkan berdasarkan karakteristik lama bekerja jumlah terbanyak berada pada lebih dari 1 tahun sejumlah 83 orang 87,4% dan yang paling sedikit kurang dari 1 tahun sejumlah 12 orang 12,6%.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	KMO	Indikator	Loading Factor	Keterangan
<i>Knowledge Donation</i> X1	0,775	X1.1	0,607	Valid
		X1.2	0,652	Valid
		X1.3	0,716	Valid
		X1.4	0,761	Valid
<i>Knowledge Collection</i> X2		X2.1	0,795	Valid
		X2.3	0,810	Valid
		X2.4	0,685	Valid
<i>Innovative Work Behavior</i> Y		Y2	0,644	Valid
		Y3	0,774	Valid
	Y5	0,697	Valid	
	Y6	0,757	Valid	
	Y7	0,740	Valid	
	Y8	0,779	Valid	
		Y9	0,633	Valid

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 2 diketahui bahwa uji validitas data menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai KMO > 0,05 sehingga kecukupan sampel terpenuhi. Dari hasil perhitungan diatas, pada indikator variabel *knowledge donation* memiliki nilai componen matrix > 0,50 sehingga dapat dikatakan bahwa indikator tersebut dinyatakan valid. Namun terdapat beberapa indikator yang tidak valid atau tidak memenuhi nilai < 0,05 di antaranya yaitu variabel *knowledge collection* X2.2 dan variabel *innovative work behavior* (Y1, Y4, Y10). Maka dari itu, peneliti mengeluarkan tidakkan berupa mengeluarkan ke-4 indikator tersebut, sehingga data bisa kembali diolah dan dilakukan pengujian selanjutnya.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Knowledge Donating	0,705	Reliabel
Knowledge Collection	0,702	Reliabel
Innovative Work Behavior	0,829	Reliabel

Sumber: Data diolah, (2023)

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa variabel *knowledge donation* mempunyai nilai Cronbach Alpha sebesar 0,705 yang artinya reliabel karena nilai tersebut lebih besar dari 0,70. Variabel *knowledge collection* memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,702 yang artinya reliabel karena nilai tersebut lebih besar dari 0,70. Variabel *innovative work behavior* mempunyai nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,829 yang artinya reliabel karena nilai tersebut lebih besar dari 0,70. Jadi ketiga variabel dalam penelitian ini menunjukkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini dianggap benar-benar dapat dipercaya setelah lolos uji reliabilitas.

Tabel 4. Hasil Uji Model dan Uji Hipotesis

	R Square	F	Sig	t	Sig
Knowledge Donation				4,325	0,000
Knowledge Collection	0,255	15,767	0,000	4,204	0,000

Sumber: Data diolah, (2023)

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,255 atau 25,5% yang artinya menunjukkan bahwa kontribusi variabel bebas (independen) yaitu *knowledge sharing* dan *knowledge collection* memberikan pengaruh terhadap variabel terikat (dependen) yaitu *innovative work behavior*.

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa nilai probabilitas diperoleh sebesar 0,000 lebih kecil dari ambang batas signifikansi 0,05. Dengan menggunakan dasar pengambilan keputusan, jika nilai probabilitas lebih kecil dari ambang batas signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05 maka dapat disimpulkan hipotesis diterima, sehingga variabel bebas (independen) yaitu *knowledge donation* dan *knowledge collection* simultan mempunyai korelasi (hubungan) positif terhadap variabel *innovative work behavior* pada karyawan PT. Phapros Tbk.

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa variabel *knowledge donation* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini berarti tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa *knowledge donation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior*. Variabel *knowledge collection* memiliki nilai signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa *knowledge collection* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior*.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *knowledge donation* secara signifikan dan positif mempengaruhi terhadap *innovative work behavior*. Hasil penelitian ini sejalan yang dikemukakan (Akram et al., 2018), adanya pengaruh mengumpulkan pengetahuan (*knowledge collection*) secara signifikan dan positif terhadap perilaku kerja inovatif (*innovative work behavior*). Individu lebih cenderung menyumbangkan pengetahuan mereka jika mereka dapat memperolehnya di dalam perusahaan. Karyawan yang bersedia menyumbangkan pengetahuan mereka lebih mungkin menghasilkan konsep-konsep baru untuk peningkatan proses inovatif dalam bekerja (Charterina & Landeta, 2013).

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *knowledge collection* secara signifikan dan positif mempengaruhi terhadap *innovative work behavior*. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Akhavan et al., 2015), telah membuktikan bahwa adanya pengaruh mengumpulkan pengetahuan (*knowledge collection*) terhadap perilaku kerja inovatif (*innovative work behavior*). Mengumpulkan pengetahuan dan informasi dapat menghasilkan kerangka kerja intelektual individu, yang dapat menumbuhkan kreativitas pada pekerja. Ketika karyawan yang secara aktif mengumpulkan pengetahuan akan menciptakan lingkungan yang dibutuhkan untuk mendukung perilaku kerja inovatif (van den Hooff & de Leeuw van Weenen, 2004). Secara umum disimpulkan bahwa berbagi pengetahuan memiliki kontribusi pada perilaku kerja inovatif karyawan dalam organisasi (Suhana et al., 2020).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh *knowledge sharing* terhadap *innovative work behavior* pada karyawan PT. Phapros Tbk yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan bahwa *knowledge donation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior*, sehingga dapat diterima. Selain itu *knowledge collection* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior*, sehingga dapat diterima. Sehingga *knowledge donation* dan *knowledge collection* merupakan dua dimensi dari *knowledge sharing* yang dapat mempengaruhi *innovative work behavior* dalam sebuah perusahaan. Berdasarkan simpulan yang telah dijelaskan, maka saran yang dapat disampaikan oleh peneliti, hendaknya perusahaan meningkatkan *knowledge sharing* baik itu *knowledge donation* maupun *knowledge collection* karena terbukti keduanya mampu meningkatkan *innovative work behavior* dalam bekerja. Selain itu, pada penelitian berikutnya diharapkan dapat menambahkan variabel dengan lingkup yang lebih luas yang dapat berpengaruh terhadap *innovative work behavior*.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhavan, P., Hosseini, S. M., Abbasi, M., & Manuchehr, M. (2015). view and empirical examination Article information: About Emerald www.emeraldinsight.com Knowledge-sharing determinants , behaviors , and innovative work behaviors : An integrated theoretical view and empirical examination. *Journal of Information Management*, 67(5).
- Akram, T., Lei, S., Haider, M. J., & Hussain, S. T. (2018). Exploring the Impact of Knowledge Sharing on the Innovative Work Behavior of Employees: A Study in China. *International Business Research*, 11(3), 186. <https://doi.org/10.5539/ibr.v11n3p186>
- Asurakkody, T. A., & Kim, S. H. (2020). Effects of knowledge sharing behavior on innovative work behavior among nursing Students: Mediating role of Self-leadership. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 12(January), 100190. <https://doi.org/10.1016/j.ijans.2020.100190>
- Birdi, K., Leach, D., & Magadley, W. (2016). The Relationship of Individual Capabilities and Environmental Support with Different Facets of Designers' Innovative Behavior. *Journal of Product Innovation Management*, 33(1), 19–35. <https://doi.org/10.1111/jpim.12250>
- Castaneda, D. I., & Cuellar, S. (2020). Knowledge sharing and innovation: A systematic review. *Knowledge and Process Management*, 27(3), 159–173. <https://doi.org/10.1002/kpm.1637>
- Charterina, J., & Landeta, J. (2013). Effects of Knowledge-sharing Routines and Dyad-based Investments on Company Innovation and Performance : An Empirical Study of Spanish Manufacturing Companies. *International Journal of Management*, 30(1), 20–40.
- 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>
- De Vries, R. E., Van Den Hooff, B., & De Ridder, J. A. (2006). Explaining knowledge

- sharing: The role of team communication styles, job satisfaction, and performance beliefs. *Communication Research*, 33(2), 115–135. <https://doi.org/10.1177/0093650205285366>
- Ekasari, Y. K. (2018). Pencapaian Siswa (Analisis Deskriptif Pada Sma Negeri Di Kabupaten Purwakarta. *Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 125–143. [http://stieb-perdanamandiri.ac.id/media/Jurnal/2018/10 JURNAL YULIANA EKA.pdf](http://stieb-perdanamandiri.ac.id/media/Jurnal/2018/10%20JURNAL%20YULIANA%20EKA.pdf)
- Hair, J. F., Black, Jr, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). Multivariate Data Analysis. In *Pearson New International Edition*.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. (2014). Multivariate Data Analysis.pdf. In *Australia : Cengage: Vol. 7 edition* (p. 758).
- Hansen, M. T., Mors, M. L., & Lovas, B. (2005). Knowledge sharing in organizations: Multiple networks, multiple phases. *Academy of Management Journal*, 48(5), 776–793. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2005.18803922>
- Hassan, H. A., Asif, J., Waqar, N., Khalid, S., & Abbas, S. K. (2018). The Impact of Knowledge Sharing On Innovative Work Behavior. *Management Science Letters*, 6(5), 2348–7186. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.8.016>
- Jeroen, P. J. de J., & Deanne, N. D. H. (2008). Innovative Work Behavior: Measurement and Validation. *EIM Business and Policy Research*, 28.
- Kamasak, R., & Bulutlar, F. (2010). The influence of knowledge sharing on innovation. *European Business Review*, 22(3), 306–317. <https://doi.org/10.1108/09555341011040994>
- Kurniawati, E. F., & Suharnomo, S. (2023). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Perilaku Inovatif Islamic Melalui Work Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Pengrajin Batik di Desa Wisata *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(02), 3066–3078. <https://www.jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jei/article/view/9848%0Ahttps://www.jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jei/article/download/9848/3995>
- Kushari Pramono, B., & Irma Susanty, A. (2016). *The Influence of Personal Factors, Organizational Factors, and Technological Factors in The Use of CIM Toward Employees Knowledge Sharing in PT. Jalan Tol Lingkar Luar Jakarta (PT. JTLJ). Isclo*, 30–33. <https://doi.org/10.2991/isclo-15.2016.8>
- Laura, N. (2019). Penerapan Dimensi Knowledge Sharing Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Sektor Wisata Di Indonesia. *Fokus Ekonomi : Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 14(2), 284–301. <https://doi.org/10.34152/fe.14.2.284-301>
- Leofianti, A. R., Sulastiana, M., & Hinduan, Z. R. (2015). *Pengaruh Organizational Innovative Climate terhadap Innovative Work Behavior Karyawan : Sebuah Studi dalam Meningkatkan Perilaku Inovasi pada Karyawan PT . X*. 1–22.
- Leonardi, F., Tarigan, S. A., & Tannadi, A. (2023). The Impact of Knowledge Sharing On Innovative Work Behavior at PT Sumatera Hakarindo Deli Serdang. *International Journal of Health, Economics, and Social Sciences*, 5(3), 315–321. <https://doi.org/10.56338/ijhess.v5i3.3933>
- Lillo, M. De, & Ferguson, H. J. (2022). Kent Academic Repository. *European Journal of Social Psychology*, 40(2), 366–374.
- Mansyur, A., & Suhana, S. (2023). Peran Budaya Organisasi Dan Motivasi Individu Pada Praktik Berbagi Pengetahuan. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 13(1), 14–27. <https://doi.org/10.12928/fokus.v13i1.7669>

- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda. *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342. <https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333-342>
- Mazidah, A., & Laily, N. (2020). Pengaruh knowledge sharing terhadap perilaku inovatif dan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(2), 1–22.
- Mirzaee, S., & Ghaffari, A. (2018). Investigating the impact of information systems on knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 22(3), 501–520. <https://doi.org/10.1108/JKM-08-2017-0371>
- Mura, M., Lettieri, E., Radaelli, G., & Spiller, N. (2013). Promoting professionals' innovative behaviour through knowledge sharing: The moderating role of social capital. *Journal of Knowledge Management*, 17(4), 527–544. <https://doi.org/10.1108/JKM-03-2013-0105>
- Nielsen, L. R. K. K. P. (2016). Challenges in Knowledge Sharing & Retention Within Oil & Gas Sector of Journal of Knowledge Management Article information: *Journal of Knowledge Management*, 20(6).
- Niesen, W., Van Hootegeem, A., Elst, T. Vander, Battistelli, A., & De Witte, H. (2017). Job insecurity and innovative work behaviour: A psychological contract perspective. *Psychologica Belgica*, 57(4), 174–189. <https://doi.org/10.5334/pb.381>
- Nurfalah, E., Johan, R. C., & Silvana, H. (2017). Peran Program 'Pecandu Buku Bersila' dalam Menumbuhkan Kegemaran Membaca Generasi Muda (Studi Korelasional pada Komunitas Pecandu Buku Bandung). *Edulibinfo*, 5(1), 1–16.
- Olan, F., Liu, S., Neaga, I., & Alkhurairi, A. (2016). How knowledge sharing and business process contribute to organizational performance: Using the fsQCA approach. *Journal of Business Research*, 69(11), 5222–5227. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.04.116>
- Oluwafemi Oyemomi, Shaofeng Liu, I. N. and A. A. (2016). How knowledge sharing and business process contribute to organizational performance: Using the fsQCA approach. *Journal of Business Research*, 69(11), 5222–5227. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.04.116>
- Pandanningrum, G. V., & Nugraheni, R. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Perilaku Kerja. *Diponegoro Journal of Management*, 10, 1–11.
- Phung, V. D., Hawryszkiewicz, I., & Chandran, D. (2019). How knowledge sharing leads to innovative work behaviour: A moderating role of transformational leadership. *Journal of Systems and Information Technology*, 21(3), 277–303. <https://doi.org/10.1108/JSIT-11-2018-0148>
- Radaelli, G., Lettieri, E., Mura, M., & Spiller, N. (2014). Knowledge sharing and innovative work behaviour in healthcare: A micro-level investigation of direct and indirect effects. *Creativity and Innovation Management*, 23(4), 400–414. <https://doi.org/10.1111/caim.12084>
- Rao Jada, U., Mukhopadhyay, S., & Titiyal, R. (2019). Empowering leadership and innovative work behavior: a moderated mediation examination. *Journal of Knowledge Management*, 23(5), 915–930. <https://doi.org/10.1108/JKM-08-2018-0533>
- Saragih, S. T. (2017). Pengaruh Knowledge Sharing Behavior dan Inovasi Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kawasan Industri BIP. *JSI: Jurnal Sistem Informasi (E-Journal)*, 9(1), 1186–1197.

<https://doi.org/10.36706/jsi.v9i1.4034>

- Suhana, S., Suharnomo, S., Mas'ud, F., Mansyur, A., Febrianto, B., & Santoso, I. H. (2020). Investigating the role of the knowledge sharing and innovative behavior in supply chain management. *International Journal of Supply Chain Management*, 9(3), 871–880.
- van den Hooff, B., & de Leeuw van Weenen, F. (2004). Committed to share: Commitment and CMC use as antecedents of knowledge sharing. *Knowledge and Process Management*, 11(1), 13–24. <https://doi.org/10.1002/kpm.187>
- Vandavasi, R. K. K., McConville, D. C., Uen, J. F., & Yepuru, P. (2020). Knowledge sharing, shared leadership and innovative behaviour: a cross-level analysis. *International Journal of Manpower*, 41(8), 1221–1233. <https://doi.org/10.1108/IJM-04-2019-0180>
- Wardani P, S., & Intan Permatasari, I. (2022). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Staf Umum Bagian Pergudangan Penerbangan Angkatan Darat (Penerbad) Di Tangerang. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12(1), 13–25. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v12i1.862>
- Yin, J., Ma, Z., Yu, H., Jia, M., & Liao, G. (2020). Transformational leadership and employee knowledge sharing: explore the mediating roles of psychological safety and team efficacy. *Journal of Knowledge Management*, 24(2), 150–171. <https://doi.org/10.1108/JKM-12-2018-0776>