

Pengaruh Knowledge Sharing dan Person Job-Fit terhadap Innovative Work behavior dengan Organizational Climate sebagai variable Mediasi

Oleh :
Eka Putri Nabila Ali

Dosen pembimbing :
Rifdah Abadiyah, S. E., M.S.M C.H.C.M

Dosen Penguji :
Dewi Andriani, S. E., M. M

**Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Juli 2024**



Pendahuluan (Fenomena)

Fenomena Umum

Dalam siaran resmi Kementrian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia HM.4.4/303/SET.M.EKON.3/08/2023. Tingkat kontribusi UMKM terhitung sebesar 61% terhadap PDB Nasional dan diikuti penyerapan tenaga kerja hingga 97% dari total tenaga kerja Indonesia. Dewasa ini tingkat kompetisi bisnis semakin meningkat, dan para pelaku UMKM senantiasa dituntut agar terus berkembang untuk keberlangsungan bisnisnya.

Dikutip dalam situs resmi Bank Indonesia, bahwa sektor UMKM dapat terus bangkit dan berkembang melalui tiga cara yakni **konsisten, Inovasi dan Sinergi**. Sehingga untuk dapat terus survive mereka harus mampu beradaptasi, berinovasi dan berkolaborasi antar individu untuk keberlangsungan bisnis mereka kedepannya. Dengan kata lain, peran sumber daya manusia yang inovatif sangat diperlukan untuk mewujudkan hal tersebut.

Pendahuluan (Fenomena)

Fenomena pada Perusahaan

UD. Suwarlandono Art merupakan salah satu IKM Tas di Taggulangin, Sidoarjo yang focus untuk memproduksi tas fashion. Produk yang dihasilkan sangat bervariasi, trendy, dan telah dipasarkan ke sejumlah kota besar di Jawa Timur. Tingkat produksi perhari mencapai 2500 pieces dan peneliti telah merangkum data target produksi periode 2023 yang disajikan pada data berikut :

No	Bulan	Tas A (pieces)		Tas B (pieces)		Tas C (pieces)	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
1.	Januari	18.000	17.955	15.000	13.500	7.000	6.750
2.	Februari	18.000	17.900	15.000	14.000	7.000	6.900
3.	Maret	18.000	16.500	15.000	13.700	7.000	6.570
4.	April	18.000	15.000	15.000	13.100	7.000	6.260
5.	Mei	18.000	15.400	15.000	13.400	7.000	5.970
6.	Juni	18.000	16.000	15.000	13.800	7.000	5.900
7.	Juli	18.000	15.600	15.000	14.100	7.000	5.450
8.	Agustus	18.000	16.400	15.000	14.500	7.000	5.250
9.	September	18.000	15.900	15.000	14.250	7.000	5.155
10.	Oktober	18.000	15.650	15.000	13.850	7.000	4.900
11.	November	18.000	16.000	15.000	13.670	7.000	4.700
12.	Desember	18.000	16.700	15.000	13.155	7.000	4.655
Total Produksi		216.000	195.005	180.000	165.025	84.000	68.460
Persentase produksi		100%	90,2%	100%	91%	100%	81,5%

Fenomena Perusahaan

Secara umum, desain dan model produk yang dibuat merupakan gaya lama yang sudah memiliki banyak peminat. Namun menurut pendapat Bapak Syaifullah Suwarlandono, Tas C atau produk pre-order ini dibuat dari hasil pengembangan desain dan model baru yang mengikuti trend atau era masa kini. Sedangkan, dari data tersebut ditunjukkan bahwa produk Tas C memiliki selisih persentase paling besar untuk mampu memenuhi target yang telah ditetapkan. Karena dalam kenyataanya, produk yang dibuat belum mampu memenuhi keinginan pelanggan. Berdasarkan hasil wawancara dengan pemimpin perusahaan dan karyawan produksi, peneliti menemukan **kecenderungan bahwa karyawan merasa lingkungan kerja mereka kurang positif**. Hal tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor **seperti perbedaan wawasan dan pengetahuan antar karyawan dalam bidang pekerjaan, karyawan muda yang cenderung lebih segan kepada karyawan yang lebih tua baik dari segi umur maupun lama masa bekerja**. Meskipun interaksi antar karyawan yang ditunjukkan terlihat cukup baik, namun hal tersebut akan tetap berpengaruh pada perilaku kerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut membuat peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai adanya pengaruh Knowledge Sharing dan Person Job-Fit terhadap Innovative Work Behavior dengan Organizational Climate sebagai variabel mediasi di UD. Suwarlandono Art.

Gap Resech

Pada penelitian terdahulu milik (Rizana 2017) menunjukkan hasil penelitian dari pengaruh aktivitas *Knowledge Sharing* dan *Person Job-Fit* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior*. Pendapat tersebut juga didukung oleh penelitian milik (Widiyastuti. and Nurmaya 2022) yang menyatakan bahwa pengaruh variabel *Knowledge Sharing* dan *Person Job-Fit* terhadap *Innovatif Work Behavior* bernilai positif dan signifikan. Namun dari kedua temuan tersebut ternyata ditemukan nilai signifikansi yang berbeda dari kedua variabel yang digunakan, nilai signifikansi variabel *Knowledge Sharing* milik (Widiyastuti. and Nurmaya 2022) lebih rendah dibandingkan dengan milik (Rizana 2017). Sedangkan besarnya nilai signifikansi variabel *Person Job-Fit* lebih tinggi milik (Widiyastuti. and Nurmaya 2022) dibandingkan milik (Rizana 2017).

Dalam kedua penelitian tersebut juga disarankan menggunakan variabel *Organizational Climate* dalam rangka mendorong terciptanya perilaku kerja inovatif, sehingga penulis memilih variabel tersebut sebagai mediator dari kedua variabel bebas yang disebutkan. Sedangkan pada penelitian lain (Solecha, Kustini, and Sawitri 2023) menyatakan hasil penelitian *Organizational Climate* bernilai negatif signifikan terhadap perilaku kerja inovatif.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Rumusan Masalah :

Peningkatan Innovative Work behavior pada IKM Tas UD. Suwarlandono Art Tanggulangin

Pertanyaan Penelitian :

1. Apakah *Knowledge Sharing* memiliki pengaruh positif terhadap *Innovative Work Behavior* ?
2. Apakah variabel *Person Job-Fit* memiliki pengaruh positif terhadap *Innovative Work Behavior* ?
3. Apakah *Organizational Climate* memiliki pengaruh positif terhadap *Innovative Work Behavior* ?
4. Apakah *Knowledge Sharing* memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Climate* ?
5. Apakah variabel Kesesuaian Pekerjaan Orang memiliki pengaruh Positif terhadap *Innovative Work Behavior* ?
6. Apakah *Knowledge Sharing* melalui *Organizational Climate* memiliki pengaruh positif terhadap *Innovative Work Behavior* ?
7. Apakah Kesesuaian Pekerjaan Orang melalui *Organizational Climate* memiliki pengaruh positif terhadap *Innovative Work Behavior* ?

Kategori SDGs

Sesuai dengan kategori SDGs <https://sdgs.un.org/goals/goal8> ke-8 yaitu meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang merata dan berkelanjutan, menciptakan tenaga kerja yang produktif dan berkualitas tinggi, dan menciptakan pekerjaan yang layak.

Hubungan Antar Variabel

Pengaruh variabel Berbagi Pengetahuan terhadap Perilaku Kerja Inovatif bernilai positif dan signifikan ditunjukkan oleh beberapa temuan (Fikri and Laily 2022); (Rahnjen et al. 2023); (Nguyen et al. 2020) dijelaskan bahwa semakin tinggi tingkat berbagi pengetahuan antar individu akan berdampak pada peningkatan perilaku kerja seorang karyawan.

Selain itu, pada beberapa studi lain juga menunjukkan bahwa tingkat kesesuaian antara pekerjaan dengan keterampilan dan kemampuan seseorang atau Person Job Fit menjadi salah satu meningkatnya Perilaku Kerja Inovatif. Pernyataan tersebut dibenarkan pada hasil penelitian mengenai Pengaruh Kesesuaian Pekerjaan Orang terhadap Perilaku Kerja Inovatif memiliki nilai positif dan signifikan (Rizana 2017); (N et al. 2023); (Sudiyani and Sawitri 2021).

Hasil penelitian yang menyatakan pengaruh Iklim Organisasi bernilai positif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif antara lain milik (Eni, Hidayat, and Efendi 2023) dan (Widiyanti and Sawitri 2020), yang berasumsi bahwa Iklim kerja yang ada pada suatu organisasi akan membawa dampak baik pada Perilaku inovatif seorang karyawan.

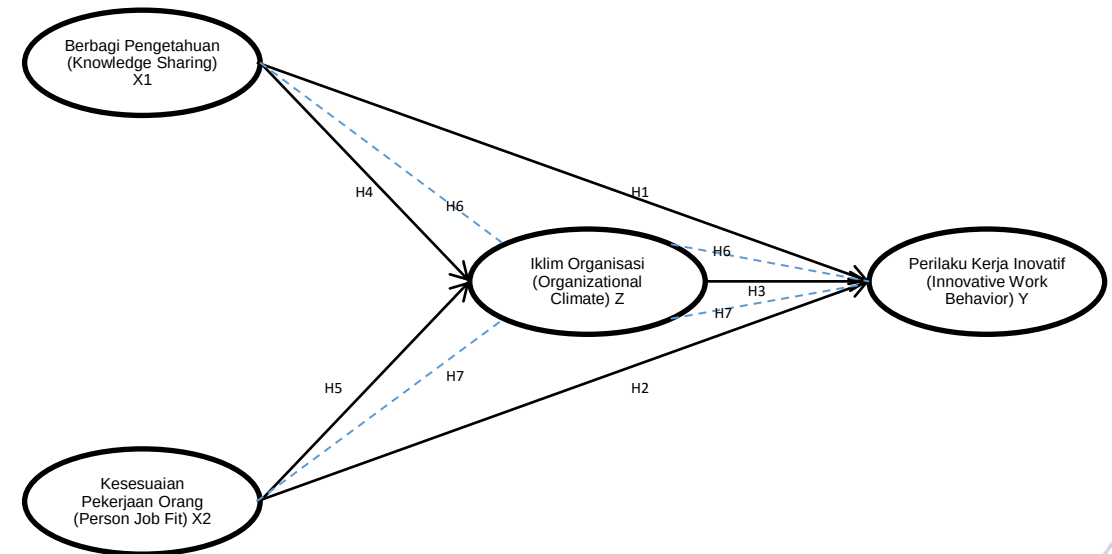
Hubungan antara Berbagi Pengetahuan dan Iklim Organisasi dijelaskan secara simultan berpengaruh terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada hasil penelitian (Zukhrufani Ainulisany and Sulistyo Radikun 2022). Penelitian yang membuktikan hubungan antara Kesesuaian Pekerjaan Orang dan Iklim Organisasi Pengaruhnya terhadap Perilaku Kerja Inovatif sangat terbatas. Peran Iklim Organisasi dalam memediasi variabel Berbagi Pengetahuan dan Kesesuaian Pekerjaan Orang terhadap Perilaku Inovatif masih minim dilakukan oleh peneliti lain.

Hipotesis dan Kerangka Konseptual

Dari penjelasan tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. (H1) Berbagi Pengetahuan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif.
2. (H2) Kesesuaian Pekerjaan Orang berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif.
3. (H3) Iklim Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif.
4. (H4) Berbagi Pengetahuan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Iklim Organisasi.
5. (H5) Kesesuaian Pekerjaan Orang berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Iklim Organisasi.
6. (H6) Berbagi Pengetahuan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif melalui Iklim Organisasi.
7. (H7) Kesesuaian Pekerjaan Orang berpengaruh secara positif signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif melalui Iklim Organisasi.

Kerangka Konseptual



Metode Penelitian

Pendekatan Penelitian

- Pendekatan penelitian Kuantitatif, dengan data dan hasil penelitian ditunjukkan dalam bentuk angka dan dihitung menggunakan analisis statistic pada setiap variable yang digunakan.

Populasi dan Sampel

- Peneliti menggunakan seluruh populasi karyawan yang bekerja sebagai karyawan produksi di UD. Suwarlandono Art yaitu 170 orang. Peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel Simple Random Sampling (Sahir, 2022). Artinya, peneliti memberikan kesempatan yang sama bagi seluruh karyawan untuk mengisi data kuesioner yang telah dibagikan. Peneliti menggunakan teknik pengukuran sampel yang terhitung sebanyak lima kali jumlah indikator (Mukhid, 2020). Berikut perhitungan banyaknya sampel yang digunakan peneliti :
 - Jumlah sampel = Jumlah Indikato x 5
 - Jumlah sampel = $25 \times 5 = 125$ sampel

Metode Penelitian

Variabel dan Indikator

Perilaku Kerja Inovatif (Y)

- Idea Exploration
 - karyawan mampu mengenali masalah
 - karyawan mampu mencari Solusi atau alternatif pemecahan masalah
- Idea Generation
 - karyawan memiliki ide baru untuk pengembangan produk perusahaan
- Idea Championing
 - karyawan saling berbagi ide baru dengan karyawan lain
 - karyawan memiliki keyakinan bahwa ide tersebut akan berhasil
- Idea Implementation
 - karyawan mampu menerapkan ide tersebut pada aktivitas pekerjaan yang biasa mereka jalani

Berbagi Pengetahuan (x1)

- Menyampaikan Pengetahuan
 - Karyawan memperoleh dan mengerti hal baru;
 - Karyawan mempelajari dan memberitahukannya kepada anggota yang lain;
 - Karyawan ingin mencari hal baru dengan bertanya kepada anggota lain;
 - Karyawan terbiasa berbagi pengetahuan dan pengalaman baru antar sesama anggota.
- Mengakumulasi Pengetahuan
 - Karyawan saling meminta dan memberikan informasi yang mereka miliki;
 - karyawan saling memberi dan berbagi keahlian sesama anggota lain;
 - karyawan saling bertanya dan berbagi ilmu pengetahuan dan keahlian mereka.

Kesesuaian Pekerjaan Orang (X2)

1. Pekerjaan ini adalah cerminan dari diri karyawan yang sebenarnya;
2. Pekerjaan ini tidak benar – benar ingin dilakukan oleh karyawan;
3. Karyawan merasa ini bukan pekerjaan yang tepat bagi mereka;
4. Karyawan merasa ini jenis pekerjaan yang cocok bagi mereka;
5. Karyawan merasa tujuan dan kebutuhan mereka terpenuhi dalam pekerjaan ini;
6. Pekerjaan ini memotivasi karyawan;
7. Pekerjaan ini sesuai dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan;
8. Karyawan dapat menggunakan bakat, kompetensi dan keterampilan yang mereka miliki pada pekerjaannya saat ini.

Iklim Organisasi (Z)

1. Komitmen
2. Tanggung Jawab
3. Struktur
4. Pengakuan
5. Standar Kerja
6. Dukungan

Metode Penelitian

Teknik Pengumpulan Data

- Data diambil menggunakan teknik pengumpulan data secara kuesioner, dengan membagikan beberapa pernyataan benar- salah (*true – false items*) untuk diisi oleh responden kemudian dihitung menggunakan skala likert dengan ketentuan nilai 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, 5 = Sangat Setuju (Sahir 2022)

Metode Analisis Data

- Peneliti menggunakan alat analisis data IBM SPSS Statistic 25 untuk mengolah sumber data yang dihasilkan kemudian menggunakan teknik analisis Statistik Deskriptif untuk menganalisis data dengan menjabarkannya dalam bentuk deskripsi dan menyimpulkan hasilnya secara umum (Fitri & Haryanti, 2020). Data yang diolah dengan analisis statistik meliputi : Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis, Analisis Jalur dan Uji Sobel Test untuk melihat pengaruh variabel Mediasi.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Statistik Deskriptif Variabel

Teknik Analisis Data Statistik Deskriptif merupakan salah satu metode analisis data dengan menggambarkan data yang telah terkumpul secara umum dan digunakan untuk mengetahui nilai mean, maksimum, minimum dan standar deviasi untuk setiap variabel yang digunakan. Berikut tabel hasil analisis Statistik Deskriptif untuk variabel Knowledge Sharing, Person Job – Fit, Innovative Work Behavior dan Organizational Climate :

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Knowledge Sharing	125	26	35	31.07	2.175
Person Job – Fit	125	31	40	36.05	2.257
Organizational Climate	125	40	55	49.40	3.394
Innovative Work Behavior	125	21	30	26.94	2.031
Valid N (listwise)	125				

Sesuai dengan tabel diatas diketahui bahwa banyaknya sampel yang digunakan yaitu 125 sampel dengan status valid. Variabel Knowledge Sharing memiliki nilai minimum 26, nilai maksimum 35, nilai rata – rata 31,07 dan nilai Standart Deviasi sebesar 2,175. Variabel Person Job – Fit memiliki nilai minimum 31, nilai maksimum 40, nilai rata – rata 36,05 dan nilai Standart Deviasi sebesar 2,257. Variabel Organizational Climate memiliki nilai minimum 40, nilai maksimum 55, nilai rata – rata 49,40 dan nilai Standart Deviasi sebesar 3,394. Variabel Innovative Work Behavior memiliki nilai minimum 21, nilai maksimum 30, nilai rata – rata 29,94 dan nilai Standart Deviasi sebesar 2,031. Dari hasil pengujian diatas dapat disimpulkan bahwa masing – masing variabel memiliki penyebaran data yang “baik” dan variasi data yang tidak terlampaui tinggi.

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Responden pada penelitian ini berjumlah 125 responden yang seluruhnya berasal dari karyawan produksi di UD. Suwarlandomo Art. Gambaran karakteristik responden pada penelitian ini dapat dikategorikan sebagai berikut :

Karakteristik	Kriteria	Jumlah	Persentase
Jenis kelamin	Laki – laki	39	31,2%
	Perempuan	86	68,8%
Usia	17 – 25 tahun	45	36%
	26 – 35 tahun	64	51,2%
	36 – 45 tahun	16	12,8%
Latar Belakang Pendidikan	SD Sederajat	2	1,6%
	SMP/SLTP	16	12,8%
	SMA/SLTA	107	85,6%
Masa Kerja	1 – 3 tahun	109	87,2%
	4 – 7 tahun	16	12,8%

Hasil dan Pembahasan

Deskriptif Statistik Jawaban Responden

Analisis nilai mean digunakan untuk menjelaskan jawaban responden. Penilaian jawaban responden dikategorikan kedalam lima kriteria yaitu : nilai mean 1,00 – 1,80 bernilai sangat rendah; mean 1,81 – 2,60 bernilai rendah; mean 2,61 – 3,40 bernilai cukup tinggi; mean 3,41 – 4,20 bernilai tinggi; dan mean 4,21 – 5,00 bernilai sangat tinggi (Janna & Herianto, 2021).

Variabel *Knowledge Sharing*

Descriptive Statistics Knowledge Sharing				
	N	Mean	Std. Deviation	Kategori
Saya merasa telah memperoleh dan mengerti hal baru yang berhubungan dengan pekerjaan saya	125	4.35	.675	Sangat Tinggi
Saya merasa telah mempelajari hal baru dan memberitahukannya kepada rekan kerja saya	125	4.49	.577	Sangat Tinggi
Saya merasa ingin mencari hal baru dengan bertanya kepada rekan kerja saya	125	4.58	.556	Sangat Tinggi
Saya terbiasa berbagi pengetahuan dan pengalaman baru sesama rekan kerja saya	125	4.42	.586	Sangat Tinggi
Ketika rekan kerja saya meminta informasi barulah saya memberikan informasi tersebut	125	4.46	.654	Sangat Tinggi
Ketika rekan kerja saya ingin berbagi keahlian maka saya baru memberikannya	125	4.40	.609	Sangat Tinggi
Saya menanyakan kepada rekan kerja saya apakah mereka ingin berbagi ilmu, keahlian dan pengetahuan yang mereka punya	125	4.37	.678	Sangat Tinggi
Valid N (listwise)	125			

Hasil dan Pembahasan

Hasil analisis deskriptif jawaban responden untuk variabel Knowledge Sharing menyatakan nilai rata – rata pada masing – masing jawaban responden termasuk kedalam kategori sangat tinggi atau dalam kriteria sangat baik. Hal tersebut ditunjukkan pada nilai mean paling tinggi yaitu 4,58 yang dijelaskan dengan pernyataan “saya merasa ingin mencari hal baru dengan bertanya kepada rekan kerja saya” Artinya, rata – rata keseluruhan responden setuju pada kegiatan Knowledge Sharing dengan cara mencari hal baru terkait pekerjaan lewat bertanya dengan rekan kerja yang lain. Selanjutnya nilai Standart Deviasi dari masing – masing jawaban responden juga termasuk dalam kategori kecil dengan nilai kurang dari 1, artinya secara keseluruhan jawaban responden masuk pada rentang atau jangkauan yang sangat baik.

Variabel *Person Job – Fit*

Descriptive Statistics Person Job – Fit				
	N	Mean	Std. Deviation	Kategori
Saya merasa pekerjaan ini cerminan dari diri saya yang sebenarnya	125	4.46	.589	Sangat Tinggi
Saya merasa ini pekerjaan yang cocok untuk saya	125	4.48	.562	Sangat Tinggi
Saya merasa pekerjaan ini memenuhi kebutuhan dan tujuan saya	125	4.49	.548	Sangat Tinggi
Saya merasa pekerjaan ini memotivasi saya	125	4.42	.556	Sangat Tinggi
Saya merasa pekerjaan ini sesuai dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan saya	125	4.45	.574	Sangat Tinggi
Saya merasa dapat menggunakan bakat, kompetensi dan keahlian saya pada pekerjaan saya saat ini	125	4.58	.572	Sangat Tinggi
Saya bangga terhadap perusahaan/organisasi yang saya tempati sekarang	125	4.54	.561	Sangat Tinggi
Saya berkomitmen untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan saya	125	4.63	.532	Sangat Tinggi
Valid N (listwise)	125			

Hasil dan Pembahasan

Hasil analisis deskriptif jawaban responden untuk variabel Person Job - Fit menyatakan nilai rata – rata pada masing – masing jawaban responden termasuk kedalam kategori sangat tinggi atau dalam kriteria sangat baik. Hal tersebut ditunjukkan pada nilai mean paling tinggi yaitu 4,63 yang dijelaskan dengan pernyataan “Saya berkomitmen untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan saya” Artinya, rata – rata keseluruhan responden setuju bahwa dengan berkomitmen memberikan yang terbaik dalam pekerjaan dapat menumbuhkan kesesuaian antara kepribadian responden dengan pekerjaannya. Selanjutnya nilai Standart Deviasi dari masing – masing jawaban responden juga termasuk dalam kategori kecil dengan nilai kurang dari 1, artinya secara keseluruhan jawaban responden masuk pada rentang atau jangkauan yang sangat baik.

Variabel *Organizational Climate*

Descriptive Statistics Organizational Climate				
	N	Mean	Std. Deviation	Kategori
Saya merasa bangga akan pekerjaan saya saat ini	125	4.36	.640	Sangat Tinggi
Saya berkomitmen menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab dan bekerja keras untuk tujuan perusahaan	125	4.55	.602	Sangat Tinggi
Saya memiliki tanggung jawab untuk menyelesaikan masalah yang saya hadapi dalam pekerjaan saya	125	4.50	.577	Sangat Tinggi
Saya menghargai struktur pekerjaan yang ada di tempat kerja saya	125	4.52	.533	Sangat Tinggi
Saya akan mematuhi semua prosedur dan kebijakan yang berlaku ditempat kerja saya	125	4.48	.604	Sangat Tinggi
Saya mengakui bahwa pekerjaan saya memberikan dampak positif bagi industri ini	125	4.51	.562	Sangat Tinggi
Saya mengakui pekerjaan saya telah diakui dengan pemberian upah dan gaji yang sesuai	125	4.51	.590	Sangat Tinggi
Saya memiliki standar kerja yang tinggi dan selalu optimis untuk meningkatkan kinerja saya	125	4.48	.655	Sangat Tinggi
Saya akan memberikan hasil yang berkualitas dan mencapai target yang telah ditetapkan	125	4.54	.561	Sangat Tinggi
Saya memiliki rekan kerja yang saling mendukung satu sama lain	125	4.48	.533	Sangat Tinggi
Saya akan mendukung inisiatif perusahaan dalam meningkatkan efisiensi dan kualitas kerja	125	4.46	.589	Sangat Tinggi
Valid N (listwise)	125			

Hasil dan Pembahasan

Hasil analisis deskriptif jawaban responden untuk variabel Organizational Climate menyatakan nilai rata – rata pada masing – masing jawaban responden termasuk kedalam kategori sangat tinggi atau dalam kriteria sangat baik. Hal tersebut ditunjukkan pada nilai mean paling tinggi yaitu 4,55 yang dijelaskan dengan pernyataan “Saya berkomitmen menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab dan bekerja keras untuk tujuan perusahaan”. Artinya, rata – rata keseluruhan responden setuju bahwa dengan berkomitmen untuk menjalankan tugas secara penuh tanggung jawab dan bekerja keras untuk tujuan perusahaan menandakan karyawan berada di suasana kerja atau iklim organisasi yang baik. Selanjutnya nilai Standart Deviasi dari masing – masing jawaban responden juga termasuk dalam kategori kecil dengan nilai kurang dari 1, artinya secara keseluruhan jawaban responden masuk pada rentang atau jangkauan yang sangat baik.

Variabel *Innovative Work Behavior*

Descriptive Statistics Innovative Work Behavior				
	N	Mean	Std. Deviation	Kategori
Saya mampu mengenali masalah yang ada pada pekerjaan saya	125	4.51	.630	Sangat Tinggi
Saya mampu mencari solusi atau alteratif penyelesaian masalah yang ada pada pekerjaan saya	125	4.54	.589	Sangat Tinggi
Saya memiliki ide baru untuk pengembangan produk yang dihasilkan	125	4.53	.562	Sangat Tinggi
Saya memberi tahu rekan kerja saya akan ide baru tersebut	125	4.46	.575	Sangat Tinggi
Saya memiliki keyakinan bahwa ide tersebut akan berhasil	125	4.51	.617	Sangat Tinggi
Saya menerapkan ide tersebut pada aktivitas pekerjaan yang biasa saya jalani	125	4.38	.565	Sangat Tinggi
Valid N (listwise)	125			

Hasil dan Pembahasan

Hasil analisis deskriptif jawaban responden untuk variabel Innovative Work Behavior menyatakan nilai rata – rata pada masing – masing jawaban responden termasuk kedalam kategori sangat tinggi atau dalam kriteria sangat baik. Hal tersebut ditunjukkan pada nilai mean paling tinggi yaitu 4,54 yang dijelaskan dengan pernyataan “Saya mampu mencari solusi atau alteratif penyelesaian masalah yang ada pada pekerjaan saya”. Artinya, rata – rata keseluruhan responden setuju bahwa dengan kemampuan mencari solusi alternatif penyelesaian masalah dalam pekerjaan dapat menumbuhkan perilaku inovatif yang ada dalam diri mereka. Selanjutnya nilai Standart Deviasi dari masing – masing jawaban responden juga termasuk dalam kategori kecil dengan nilai kurang dari 1, artinya secara keseluruhan jawaban responden masuk pada rentang atau jangkauan yang sangat baik.

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk menunjukkan variable yang digunakan bernilai valid atau tidak valid dengan melihat nilai perbandingan r hitung > r table (0,2296). Dari hasil uji yang dilakukan peneliti, keseluruhan dari pernyataan yang digunakan diperoleh angka diatas r table sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variable yang digunakan bernilai **valid**.

Uji Reliabilitas

Uji ini digunakan untuk melihat konsistensi dari alat ukur atau variable yang digunakan dalam penelitian dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* sebagai r hitung yang diperoleh angka 0,841 > r table dengan nilai 0,176. Artinya alat ukur dalam penelitian ini telah **Reliabel** atau **dapat dipercaya**.

Uji Asumsi Klasik

Pada analisis regresi ada beberapa asumsi yang harus dipenuhi agar hasil persamaan regresi bernilai valid saat digunakan untuk memperkirakan suatu masalah (Supardi, 2005). Dalam penelitian ini, peneliti melakukan 3 macam uji asumsi klasik yaitu : **1) Uji Normalitas, 2) Uji Heteroskedastisitas, 3) Uji Multikolinearitas.**

Hasil dan Pembahasan

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan suatu model penelitian berdistribusi normal atau tidak, peneliti menggunakan Uji Kolmogorof – Smirnov dengan ketentuan apabila nilai Signifikansi $> 0,05$ maka data dianggap berdistribusi normal. Dari hasil uji yang dilakukan dengan bantuan alat analisis SPSS 25 diketahui nilai Asymp. Sign (2-tailed) yaitu 0,075, sehingga dapat disimpulkan bahwa **data yang digunakan dalam penelitian memiliki distribusi normal.**

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini digunakan untuk melihat variasi dari pengamatan satu dengan pengamatan yang lain. Peneliti menggunakan Uji Glejser dengan ketentuan nilai signifikansi $> 0,05$. Diperoleh nilai koefisien signifikansi untuk variable *Knowledge Sharing* 0,056; *Person Job – Fit* 0,442; *Organizational Climate* 0,585 sehingga dapat disimpulkan **tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam penelitian.**

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas dapat diketahui apabila suatu model terbebas dari gejala multikolinearitas. Ketentuan model regresi yang baik apabila nilai VIF yang dihasilkan lebih kecil dari 10 ($VIF < 10$) dan apabila nilai VIF lebih besar dari 10 ($VIF > 10$) maka terjadi gejala multikolinearitas. Selain itu, model regresi yang baik juga dapat dilihat dari nilai tolerance lebih besar dari 0,1 ($Tolerance > 0,1$), artinya jika nilai tolerance yang dihasilkan lebih kecil dari 0,1 ($Tolerance < 0,1$) maka terjadi gejala multikolinearitas (Supardi, 2005). Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa nilai Collinearity Statistics tolerance dari masing – masing variabel lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF dari masing – masing variabel juga kurang dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa **tidak terjadi gejala multikolineritas dalam penelitian.**

Hasil dan Pembahasan

Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis dilakukan dengan metode analisis regresi linear untuk menjawab hubungan atau pengaruh dari dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial (Uji t) maupun secara simultan (Uji F). Selain itu hasil regresi juga digunakan untuk menganalisis jalur atau uji determinasi (Uji R²).

Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh secara parsial atau individu dengan ketentuan bahwa hipotesis diterima apabila nilai tingkat signifikansi $< 0,05$ dan nilai t hitung $> t$ tabel.

> **Persaman 1 (terhadap Innovative Work Behavior)** Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa tingkat signifikansi variabel Knowledge Sharing sebesar $0,290 > 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $1,062 < 1,979764$ maka dapat disimpulkan bahwa **variabel Knowledge Sharing tidak memiliki pengaruh terhadap variabel Innovative Work Behavior**. Nilai signifikansi variabel Person Job – Fit diketahui sebesar $0,053 > 0,05$ dan t hitung sebesar $1,953 < 1,979764$ artinya, **variabel Person Job – Fit tidak memiliki pengaruh terhadap variabel Innovative Work Behavior**. Sedangkan nilai signifikansi variabel Organizational Climate ditunjukkan sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai t hitung $5,249 > 1,979764$ hal tersebut berarti **variabel Organizational Climate memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Innovative Work Behavior**.

> **Persamaan 2 (terhadap Organizational Climate)** Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh hasil uji t variabel Knowledge Sharing dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $5,331 > 1,979600$, maka dapat disimpulkan bahwa **variabel Knowledge Sharing memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Organizational Climate**. Selanjutnya nilai signifikansi variabel Person Job – Fit diketahui sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,349 > 1,979600$, sehingga dapat dikatakan bahwa **variabel Person Job – Fit memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Organizational Climate**.

Hasil dan Pembahasan

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Pengujian Koefisien Determinasi (R²) digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan variabel Knowledge Sharing dan Person Job – Fit terhadap variabel Innovative Work Behavior dan Organizational Climate sebagai variabel mediasi dengan ketentuan jika nilai Adjusted R Square = 1 tau mendekati 1 maka dapat dikatakan bahwa variabel tersebut memiliki kontribusi terhadap variabel yang lain.

> **Persaman 1 (terhadap Innovative Work Behavior)** Dari hasil perhitungan diketahui nilai Adjusted R Square untuk pengaruh variabel Knowledge Sharing, Person Job – Fit dan Organizational Climate terhadap Innovative Work Behavior yaitu sebesar 0,373. Artinya, kontribusi yang diberikan oleh variabel Knowledge Sharing, Person Job – Fit dan Organizational Climate sebesar 37,3% terhadap variabel Innovative Work Behavior. Sehingga sisanya sebesar 62,7% berasal dari pengaruh variabel lain diluar variabel penelitian.

> **Persamaan 2 (terhadap Organizational Climate)** Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai Adjusted R Square untuk pengaruh variabel Knowledge Sharing dan Person Job – Fit terhadap Organizational Climate sebesar 0,369. Artinya, besarnya tingkat kontribusi variabel Knowledge Sharing dan Person Job – Fit yaitu 36,9% terhadap Organizational Climate. Sedangkan sisanya sebesar 63,1% diberikan oleh pengaruh variabel lain diluar variabel penelitian.

Analisis Jalur

Analisis Jalur digunakan untuk melihat pengaruh dari variabel independen Knowledge Sharing dan Person Job – Fit terhadap variabel dependen Innovative Work Behavior dan variabel mediasi Organizational Climate dengan menggunakan nilai Coefisien Beta melalui 2 persamaan yaitu :

$$\text{Persamaan 1 : } Y = 0,090X_1 + 0,161X_2 + 0,474M + \epsilon_1$$

$$\text{Persamaan 2 : } M = 0,409X_1 + 0,334X_2 + \epsilon_2$$

Dimana :

$$\epsilon_1 : \sqrt{(1-R^2)} = \sqrt{(1-0,373)} = 0,627$$

$$\epsilon_2 : \sqrt{(1-R^2)} = \sqrt{(1-0,369)} = 0,631$$

Hasil dan Pembahasan

Keterangan Persamaan I :

- a. Koefisien regresi Knowledge Sharing sebesar 0,090 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel Knowledge Sharing akan meningkatkan Innovative Work Behavior sebesar 9%.
- b. Koefisien regresi Person Job Fit sebesar 0,161 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel Person Job – Fit akan meningkatkan Innovative Work Behavior sebesar 16,1%.
- c. Koefisien regresi Organizational Climate sebesar 0,474 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel Organizational Climate akan meningkatkan Innovative Work Behavior sebesar 47,4%.
- d. Nilai residu atau error sebesar 0,627 menunjukkan bahwa Innovative Work Behavior tidak dapat dijelaskan oleh Knowledge Sharing, Person Job – Fit dan Organizational Climate sebesar 62,7%.

Keterangan Persamaan II :

- a. Koefisien regresi Knowledge Sharing sebesar 0,409 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel Knowledge Sharing akan meningkatkan Organizational Climate sebesar 40,9%.
- b. Koefisien regresi Person Job – Fit sebesar 0,334 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel Person Job – Fit akan meningkatkan Organizational Climate sebesar 33,4%.
- c. Nilai residu atau error sebesar 0,631 menunjukkan bahwa Organizational Climate tidak dapat dijelaskan oleh Knowledge Sharing dan Person Job – Fit sebesar 63,1%.

Hasil dan Pembahasan

Uji Sobel Test

Uji Sobel Test digunakan untuk menghitung pengaruh variabel Knowledge Sharing dan Person Job – Fit terhadap variabel Innovative Work Behavior yang di mediasi oleh variabel Organizational Climate. Berdasarkan ketentuan jika nilai test statistik $> t$ tabel dan nilai signifikansi $p\text{-value} < 0,05$ maka variabel Organizational Climate dapat dikatakan mampu memediasi variabel Knowledge Sharing dan Person Job – Fit terhadap Innovative Work Behavior. Pada penelitian ini perhitungan Uji Sobel Test akan dibantu menggunakan Calculator Online Sobel Test, sehingga hasil perhitungan akan disajikan pada tabel berikut :

Model	Test Statistic	P - Value
Knowledge Sharing → Organizational Climate → Innovative Work Behavior	3,73898921	0,00018476
Person Job – Fit → Organizational Climate → Innovative Work Behavior	3,35894275	0,00078241

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui nilai t statistik untuk pengaruh variabel Knowledge Sharing terhadap Innovative Work Behavior melalui Organizational Climate sebesar $3,73898921 > 1,979764$ dan $P\text{-Value } 0,00018476 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa Organizational Climate dapat memediasi Knowledge Sharing terhadap Innovative Work Behavior. Selanjutnya diketahui nilai t statistik untuk pengaruh variabel Person Job – Fit terhadap Innovative Work Behavior melalui Organizational Climate sebesar $3,35894275 > 1,979764$ dan $P\text{-Value } 0,00078241 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa Organizational Climate mampu memediasi Person Job – Fit terhadap Innovative Work Behavior.

Pembahasan

Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Innovative Work Behavior

Hipotesis pertama pada penelitian dinyatakan bahwa Knowledge Sharing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Innovative Work Behavior. Berdasarkan uji t pada variabel Knowledge Sharing (X1) terhadap Innovative Work Behavior (Y), diperoleh nilai t hitung $1,602 < 1,979764$ dan nilai signifikansi sebesar $0,290 > 0,05$. Sehingga disimpulkan bahwa hipotesis H1 ditolak, atau dapat dikatakan tidak ada pengaruh secara positif dan signifikan antara variabel Knowledge Sharing terhadap Innovative Work Behavior. Dari hasil analisis jalur ditunjukkan bahwa Knowledge Sharing hanya mampu memberikan pengaruh sebesar 0,090 atau 9% terhadap Innovative Work Behavior. Selanjutnya nilai mean tertinggi 4,58 variabel Knowledge Sharing yang menyatakan rata – rata responden setuju untuk pernyataan “saya merasa ingin mencari hal baru dengan bertanya kepada rekan kerja saya”, namun nyatanya hal tersebut tidak berpengaruh besar terhadap Innovative Work Behavior. Hal ini dapat terjadi karena keterbatasan waktu bagi karyawan di UD. Suwarlandono Art untuk melakukan aktivitas berbagi pengetahuan, karyawan lebih fokus menggunakan waktu mereka untuk terus mengejar target penjualan dibandingkan untuk dapat saling bertanya dengan rekan kerja. Selain itu, sebagai perusahaan yang bergerak dibidang produksi UD. Suwarlandono Art lebih mengutamakan untuk mencapai target penjualan sesuai dengan waktu yang telah direncanakan daripada peningkatan perilaku kerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian (Etikariena, 2020) yang menyatakan bahwa dengan adanya interaksi antar karyawan akan mendorong terciptanya aktivitas berbagi pengetahuan yang selanjutnya akan meningkatkan perilaku kerja inovatif karyawan. Sehingga dalam hal ini, kegiatan berbagi pengetahuan yang dilakukan oleh karyawan di UD. Suwarlandono Art masih terbatas dan kurang mampu untuk meningkatkan terciptanya perilaku kerja inovatif karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Person Job – Fit terhadap Innovative Work Behavior

Hipotesis kedua pada penelitian dinyatakan bahwa Person Job – Fit memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Innovative Work Behavior. Berdasarkan uji t pada variabel Person Job – Fit (X_2) terhadap Innovative Work Behavior (Y), diperoleh nilai t hitung $1,953 < 1,979764$ dan nilai signifikansi sebesar $0,053 > 0,05$. Sehingga disimpulkan bahwa hipotesis H2 ditolak, atau dapat dikatakan tidak ada pengaruh secara positif dan signifikan antara variabel Person Job – Fit terhadap Innovative Work Behavior. Hasil analisis jalur juga menunjukkan pengaruh Person Job – Fit dalam meningkatkan tingkat Inovative Work Behavior hanya sebesar 0,161 atau 16,1%. Dari nilai rata – rata jawaban responden yang setuju untuk variabel Person Job – Fit sebesar 4,63 pada pernyataan “Saya berkomitmen untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan saya” hal tersebut menunjukkan salah satu ciri karyawan UD. Suwarlandono Art yang cenderung memprioritaskan tingkat efisiensi, produktivitas dan kualitas produk dalam prosedur operasional mereka. Sehingga karyawan memiliki pola kerja yang cenderung menetap dan aman, daripada mengambil risiko dengan mencoba hal baru dan inovatif. Inovasi yang dihasilkan karyawan dianggap sebagai bonus atau tambahan yang timbul dari kreativitas karyawan tanpa tergantung pada tingkat kesesuaian pekerjaan. Dengan kata lain, kesesuaian pekerjaan seorang karyawan di UD. Suwarlandono Art bukan menjadi faktor dominan dalam meningkatkan perilaku kerja inovatif karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian (Rizana, 2017) yang menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat kesesuaian pekerjaan seseorang maka akan menghasilkan ide – ide yang semakin berkembang.

Pembahasan

Pengaruh Organizational Climate terhadap Innovative Work Behavior

Hipotesis ketiga pada penelitian dinyatakan bahwa Organizational Climate memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Innovative Work Behavior. Berdasarkan uji t pada variabel Organizational Climate (Z) terhadap Innovative Work Behavior (Y), diperoleh nilai t hitung $5,249 > 1,979764$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga disimpulkan bahwa hipotesis H3 diterima, atau dapat dikatakan terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara Organizational Climate terhadap Innovative Work Behavior. Hal tersebut juga dibuktikan dalam hasil analisis jalur yang menunjukkan besarnya pengaruh Organizational Climate terhadap Innovative Work Behavior yaitu 0,474 atau sekitar 47,4%. Dari nilai rata – rata jawaban responden sebesar 4,55 yang setuju untuk variabel Organizational Climate pada pernyataan “Saya berkomitmen menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab dan bekerja keras untuk tujuan perusahaan” telah meunjukkan sikap keseluruhan karyawan menandakan karyawan di UD. Suwarlandono Art merasa telah memperoleh dukungan dan suasana lingkungan kerja yang lebih kondusif. Sehingga dapat meningkatkan terciptanya perilaku kerja inovatif. Hasil penelitian ini juga mendukung pendapat dari penelitian (Widiyanti & Sawitri, 2020) yang menyatakan bahwa adanya iklim organisasi yang baik menjadi salah satu solusi bagi kendala inovasi. Dengan menciptakan iklim organisasi perusahaan secara optimal, maka dapat mendorong perilaku kerja inovatif karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Organizational Climate

Hipotesis keempat pada penelitian dinyatakan bahwa Knowledge Sharing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Climate. Dari hasil uji t pada variabel Knowledge Sharing (X1) terhadap Organizational Climate (Z), diperoleh nilai t hitung $5,331 > 1,979600$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H4 diterima, atau dapat dikatakan terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara Knowledge Sharing terhadap Organizational Climate. Hal tersebut juga didukung dengan hasil pengujian pada analisis jalur, bahwa variabel Knowledge Sharing dapat meningkatkan Organizational Climate sebesar 0,409 atau 40,9%. Dengan implementasi sikap berbagi pengetahuan oleh karyawan di UD. Suwarlandono Art diharapkan dapat dipertahankan, agar mampu menciptakan iklim organisasi yang baik. Adanya kegiatan berbagi pengetahuan yang baik dapat membangun lingkungan kerja yang terbuka, inklusif dan mendukung pertumbuhan individu serta tim. Sehingga karyawan yang saling berbagi pengetahuan cenderung lebih terhubung satu sama lain, saling termotivasi untuk belajar bersama dan mampu memecahkan masalah secara bersama – sama. Dengan kata lain, semakin tinggi pengaruh berbagi pengetahuan maka semakin baik tingkat iklim organisasi pada perusahaan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Zukhrufani Ainulisany & Sulisty Radikun, 2022) bahwa karyawan yang sering melakukan berbagi pengetahuan menandakan terbentuknya dukungan antar rekan kerja dan iklim organisasi yang sehat.

Pembahasan

Pengaruh Person Job – Fit terhadap Organizational Climate

Hipotesis kelima pada penelitian dinyatakan bahwa Person Job – Fit memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Climate. Berdasarkan hasil uji t variabel Person Job - Fit (X_2) terhadap Organizational Climate (Z), diperoleh nilai t hitung sebesar $4,349 > 1,979600$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis H_5 diterima, atau dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara variabel Person Job – Fit terhadap Organizational Climate. Hal ini juga dibuktikan dengan hasil analisis jalur bahwa variabel Person Job – Fit mampu meningkatkan Organizational Climate sebesar 0,334 atau 33,4%. Artinya semakin tinggi besarnya pengaruh Person Job – Fit maka akan meningkatkan Organizational Climate yang baik pula. Karyawan yang bekerja di UD. Suwarlandono Art merasa telah cocok dan puas akan pekerjaan mereka, sehingga cenderung lebih termotivasi dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Hal tersebut dapat mendorong terciptanya suasana kerja yang positif, sebab karyawan merasa kontribusi yang telah diberikan lebih dihargai dan diakui. Pendapat ini juga didukung oleh penelitian (Zukhrufani Ainulisany & Sulisty Radikun, 2022) bahwa kepribadian dan kemampuan seorang individu yang sesuai dengan pekerjaan akan mendorong kesehatan iklim kerja yang ada pada suatu organisasi.

Pembahasan

Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Innovative Work Behavior melalui Organizational Climate

Hipotesis keenam dalam penelitian dinyatakan bahwa Knowledge Sharing memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Innovative Work Behavior melalui Organizational Climate. Pembuktian diterima atau tidaknya hipotesis tersebut dapat ditunjukkan pada hasil uji Sobel Test variabel Knowledge Sharing (X1) terhadap Innovative Work Behavior (Y) yang dimediasi oleh Organizational Climate (Z), diketahui nilai t statistik sebesar $3,73898921 > 1,979764$ dan nilai p – value sebesar $0,00018476 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H6 diterima, atau dapat diartikan bahwa variabel Organizational Climate mampu memediasi pengaruh variabel Knowledge Sharing terhadap Innovative Work Behavior. Peran iklim organisasi dalam memediasi berbagi pengetahuan terhadap perilaku kerja inovatif memiliki arti penting dalam operasional kerja di UD. Suwarlandono Art, sebab adanya atmosfer kerja yang positif akan mendorong terciptanya aktivitas pertukaran informasi karyawan yang lebih baik. Sehingga dari aktivitas tersebut memungkinkan dihasilkannya ide – ide baru, solusi kreatif dan perbaikan proses produksi yang lebih inovatif dari karyawan. Dengan menerapkan iklim organisasi yang terbuka dan kolaboratif dapat memudahkan praktik berbagi pengetahuan secara efektif yang berujung pada terbentuknya perilaku kerja inovatif (Rahnjen et al., 2023). Hasil penelitian ini juga didukung dalam pernyataan pada penelitian (Rizana, 2017) bahwa keberhasilan pengaruh berbagi pengetahuan terhadap perilaku kerja inovatif jika dalam suatu organisasi tercipta hubungan yang baik.

Pembahasan

Pengaruh Person Job – Fit terhadap Innovative Work Behavior melalui Organizational Climate

Hipotesis ketujuh dalam penelitian dinyatakan bahwa Person Job – Fit memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Innovative Work Behavior melalui Organizational Climate. Pembuktian diterima atau tidaknya hipotesis tersebut dapat ditunjukkan pada hasil uji Sobel Test variabel Person Job – Fit (X_2) terhadap Innovative Work Behavior (Y) yang dimediasi oleh Organizational Climate (Z), diketahui nilai t statistik sebesar $3,35894275 > 1,979764$ dan nilai p – value sebesar $0,00078241 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_7 diterima, atau dapat diartikan bahwa variabel Organizational Climate mampu memediasi pengaruh variabel Person Job – Fit terhadap Innovative Work Behavior. Di UD. Suwarlandono Art Iklim Organisasi mampu menjadi perantara yang baik bagi pengaruh Kesesuaian Pekerjaan seorang karyawan terhadap Perilaku Kerja Inovatif. Sebagian besar karyawan memiliki kisaran umur yang tidak jauh berbeda, sehingga dapat terbentuk interaksi yang baik dan terciptanya lingkungan kerja yang sehat. Karyawan akan merasa lebih termotivasi dalam pekerjaan jika berada di lingkungan kerja yang mendukung minat dan keterampilan mereka. Sehingga berujung pada peningkatan perilaku kerja inovatif seorang karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian.

Simpulan

Sesuai dengan hasil pengujian dan pembahasan diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa banyak sampel yang digunakan yaitu 125 sampel dengan penyebaran data dalam status “baik” dan variasi data tidak terlampau tinggi. Variabel independen Knowledge Sharing dan Person Job – Fit masing - masing tidak mampu memberikan pengaruh secara positif dan signifikan kepada variabel dependen Innovative Work Behavior. Disisi lain kedua variabel independen tersebut memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel mediasi. Peran variabel mediasi Organizational Climate mampu menjadi perantara yang baik untuk pengaruh kedua variabel independen terhadap variabel dependen. Oleh sebab itu penting bagi perusahaan untuk membangun Organizational Climate yang lebih baik agar dapat mendorong terwujudnya Innovative Work Behavior bagi karyawan. Secara simultan atau bersama – sama variabel Knowledge Sharing, Person Job – Fit dan Organizational Climate dapat memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Variabel Innovative Work Behavior. Keterbatasan penelitian ini terletak pada minimnya referensi yang digunakan oleh peneliti, sebab penelitian dengan judul yang selaras masih jarang dilakukan. Hal tersebut menjadi salah satu keterbaruan yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya dengan variabel yang sama. Saran untuk penelitian selanjutnya dapat dilakukan pada organisasi atau perusahaan dengan bidang yang lain dan penggunaan variabel yang lebih fokus pada dimensi perilaku kerja inovatif seperti dukungan organisasi ataupun motivasi kerja karyawan.

Ucapan Terimakasih

Terimakasih diucapkan kepada seluruh pihak yang turut mendukung dan memberikan semangat bagi peneliti dalam penyelesaian tugas akhir. Terimakasih khusus disampaikan kepada dosen pembimbing yang telah sabar dan ikhlas membimbing dengan baik, terimakasih kepada kedua orang tua yang telah memberikan fasilitas dan sumber dana yang takterhingga nilainya. Terakhir diucapkan terimakasih kepada seluruh responden yang telah berpartisipasi pada pengisian kuesioner penelitian.

Terimakasih

UMSIDA

DARI SINI PENCERAHAN BERSEMI

