

Impact of Knowledge Sharing and Person – Job Fit on Innovative Work Behavior with Organizational Climate as a Mediating Variable

(Pengaruh Berbagi Pengetahuan dan Kesesuaian Pekerjaan Orang terhadap Perilaku Kerja Inovatif dengan Iklim Organisasi sebagai Variabel Mediasi)

Eka Putri Nabila Ali¹⁾, Rifdah Abadiyah²⁾

¹⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi : rifdahabadiyah@umsida.ac.id

Abstract. *This research aims to examine the influence of Knowledge Sharing and Person Job - Fit on Innovative Work Behavior with Organizational Climate as mediation at IKM Tas UD. Suwarlandono Art Sidoarjo. This research includes quantitative research with Descriptive Statistics data analysis methods and testing methods including : Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Hypothesis Test, Path Analysis and Sobel Test to see the influence of Mediation variables. Data collection was carried out using a questionnaire, producing valid data from 125 samples. The research results show that there is no positive and significant influence from each of the Knowledge Sharing and Person Job-Fit variables on Innovative Work Behavior. Meanwhile, the mediating variable Organizational Climate plays a very important role in mediating the influence of Knowledge Sharing and Person Job - Fit on Innovative Work Behavior. The limitations of the research lie in the lack of relevant references to support the preparation of the research. However, the results of the research carried out provide updates for future researchers.*

Keywords - *Knowledge Sharing, Person Job – Fit, Innovative Work Behavior, Organizational Climate.*

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Knowledge Sharing dan Person Job – Fit terhadap Innovative Work Behavior dengan Organizational Climate sebagai mediasi di IKM Tas UD. Suwarlandono Art Sidoarjo. Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan metode analisis data Statistik Deskriptif dan metode pengujian meliputi : Uji Statistic Descriptive, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis, Analisis Jalur dan Uji Sobel Test untuk melihat pengaruh variabel Mediasi. Pengumpulan data dilakukan secara kuesioner menghasilkan data valid sebanyak 125 sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh secara positif dan signifikan dari masing – masing variabel Knowledge Sharing dan Person Job -Fit terhadap Innovative Work Behavior. Sedangkan variabel mediasi Organizational Climate sangat berperan dalam memediasi pengaruh Knowledge Sharing dan Person Job – Fit terhadap Innovative Work Behavior. Keterbatasan penelitian terletak pada kurangnya referensi yang relevan untuk menunjang penyusunan penelitian. Namun hasil penelitian yang dilakukan memberikan keterbaruan bagi peneliti selanjutnya.*

Kata Kunci - *Berbagi Pengetahuan, Kesesuaian Pekerjaan Orang, Perilaku Kerja Inovatif, Iklim Organisasi.*

I. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi dan kompetisi bisnis yang semakin meningkat, setiap organisasi dituntut untuk terus berinovasi dalam mempertahankan daya saingnya. Suatu organisasi juga harus sadar bahwa setiap proses, metode dan hasil yang baru menjadi fokus utama dalam pertumbuhan dan keberlangsungan organisasi di berbagai sektor. Adanya inovasi juga penting bagi para pelaku UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) yang menjadi salah satu sektor meningkatnya perekonomian di Indonesia. Berdasarkan data milik Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia dalam siaran pers HM.4.6/303/SET.M.EKON.3/08/2023 dijelaskan bahwa tingkat kontribusi UMKM terhitung sebesar 61% terhadap PDB Nasional atau sekitar Rp 9.580 triliun dengan persentase penyerapan tenaga kerja sebesar 97% dari total tenaga kerja [1]. Seiring berjalannya waktu perkembangan UMKM diharapkan untuk dapat terus bangkit dan menjadi faktor pendorong tetap perekonomian Indonesia.

Dikutip dalam *website* resmi Bank Indonesia, kebangkitan UMKM dapat diwujudkan melalui tiga cara yakni Konsisten, Inovasi dan Sinergi [2]. Sektor UMKM juga menjadi gerbang terbukanya banyak lapangan pekerjaan bagi para pekerja dan calon pelaku usaha. Tertulis pada situs resmi KOMINFO bahwa UMKM juga berperan dalam memberdayakan sumber daya manusia di Indonesia dengan menyediakan banyak lapangan kerja dan peluang usaha

bagi calon pelaku UMKM [3]. Selanjutnya juga dijelaskan bahwa keberlangsungan hidup para pelaku UMKM ditunjukkan dengan cara mereka beradaptasi, berinovasi dan berkolaborasi antar individu untuk usaha mereka kedepannya. Sehingga diperlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas untuk terus berinovasi dan menciptakan produk yang terbarukan.

Salah satu faktor penting dalam mendorong terciptanya inovasi pada organisasi khususnya UMKM yaitu *Innovative Work Behavior*. *Innovative Work Behavior* merupakan perilaku yang mendorong diri seseorang untuk meningkatkan dan mengembangkan gagasan atau ide baru yang kemudian direalisasikan dan berdaya guna bagi suatu organisasi [4]. Aktivitas seseorang dalam mencari, mengenalkan dan menerapkan ide atau gagasan yang terbaru dan bermanfaat pada suatu organisasi juga diartikan sebagai bentuk *Innovative Work Behavior* seorang karyawan [5]. Menurut [6] menjelaskan *Innovative Work Behavior* merupakan proses munculnya suatu ide baru untuk diperkenalkan dan diterapkan agar bermanfaat bagi diri sendiri maupun perusahaan.

Innovative Work Behavior pada seorang karyawan dapat tercipta melalui beberapa faktor, salah satu faktor tersebut terletak pada *Knowledge Sharing* antar karyawan. Proses berbagi informasi yang dimiliki oleh seorang individu kepada individu lain disebut juga *Knowledge Sharing* [7]. [8] berpendapat bahwa melalui *Knowledge Sharing* dapat mendorong suatu organisasi untuk menghasilkan gagasan baru yang berguna untuk menciptakan sebuah inovasi. Menurut penelitian [9] menyatakan bahwa variabel *Knowledge Sharing* menunjukkan hasil yang positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan. Pendapat tersebut juga didukung oleh hasil penelitian milik [10] yang menyimpulkan bahwa *Knowledge Sharing* memiliki pengaruh yang signifikan dan bergerak secara positif pada perilaku Inovatif karyawan.

Faktor lain yang juga turut andil dalam menciptakan *Innovative Work Behavior* bagi karyawan adalah *Person Job-Fit*. *Person Job-Fit* merupakan salah satu faktor pribadi atau individual dalam membentuk perilaku karyawan. *Person Job-Fit* dapat diartikan sebagai karakteristik suatu pekerjaan yang serasi dengan kepribadian seorang karyawan [11]. Rasa puas dan nyaman dalam bekerja akan memberikan dampak positif bagi seorang karyawan. Menurut [12] karyawan yang tidak memiliki keselarasan antara pekerjaan dengan sisi kepribadiannya dirasa akan mengalami kesulitan dalam membentuk *Innovative Work Behavior*. Hal tersebut dapat terjadi sebab karyawan merasa tidak semangat atau antusias dengan pekerjaannya dikarenakan tidak sesuai dengan kepribadiannya. Pada penelitian [13] membuktikan pengaruh *Person Job-Fit* terhadap *Person Job-Fit* bernilai positif dan signifikan. Dengan kata lain semakin tinggi tingkat kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian seseorang maka akan meningkatkan *Innovative Work Behavior*.

Innovative Work Behavior juga dapat tercipta dengan menerapkan *Organizational Climate* yang positif bagi karyawan. Peran variabel *Organizational Climate* juga menjadi mediator untuk variabel *Knowledge Sharing* dan *Person Job-Fit* dalam membentuk *Innovative Work Behavior*. Ditinjau dari tingkat analisis organisasi, *Organizational Climate* dapat meningkatkan *Innovative Work Behavior* [14]. *Organizational Climate* merupakan pandangan seorang karyawan tentang peristiwa, sikap dan perilaku baik dari individu lain maupun lingkungan yang ada pada organisasi [15]. Pada penelitian sebelumnya menyatakan bahwa *Organizational Climate* memiliki pengaruh positif terhadap *Innovative Work Behavior* karyawan [16]. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin positif *Organizational Climate* maka akan semakin tinggi *Innovative Work Behavior* seorang karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada salah satu Industri Kecil Menengah di Sidoarjo yang berfokus pada kegiatan produksi, yaitu UD. Suwarlandono Art. Industri ini telah berdiri sejak tahun 1990 yang mulanya dikelola secara langsung oleh Bapak Suwarlandono, kemudian diturunkan kepada anaknya pada tahun 2017 yaitu Bapak Syaifullah Suwarlandono. Produk yang dihasilkan dari industri ini adalah berbagai jenis tas khususnya tas fashion wanita, *pouch* hingga *souvenir*. Terdapat lima kota besar yang telah mendistribusikan hasil produksi mereka yaitu, Makassar, Yogyakarta, Surabaya, Jombang dan tentunya di Sidoarjo. UD. Suwarlandono Art juga telah melakukan kerjasama bisnis dengan beberapa brand besar diantaranya, Hand Made Shoesby, Catalog Surabaya hingga MS Glow. Dikutip dari akun resmi @suwarlandono.art mereka memiliki karyawan produksi sebanyak 170 orang dengan kapasitas produksi 2500 *pieces* perhari. Berikut merupakan data produksi tas fashion di UD. Suwarlandono Art periode 2023.

Tabel 1. Data Produksi Tas Fashion di UD. Suwarlandono Periode 2023

No	Bulan	Tas A (<i>pieces</i>)		Tas B (<i>pieces</i>)		Tas C (<i>pieces</i>)	
		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%

Sumber : Pimpinan UD. Suwarlandono Art

Keterangan : Tas A = produk tas *restock*

Tas B = produk tas *restock* variasi

Tas C = produk tas baru (*pre order*)

Data diatas merupakan salah satu data target dan realiasi produksi yang ada di UD. Suwarlandono Art. Data tersebut diambil oleh peneliti saat melakukan wawancara dengan pimpinan UD. Suwarlandono Art. Dari data diatas, produksi tas fashion di industri tersebut terbagi menjadi tiga macam yaitu, Tas A (produk *restock*), Tas B (produk *restock* variasi) dan Tas C (produk baru/*pre order*). Produksi Tas A (produk *restock*) dengan total target produksi pertahun terhitung sebanyak 216.000 *pieces* namun dalam kenyataannya industri hanya memproduksi sebanyak 195.005 dalam kurun waktu satu tahun dengan selisih persentase sebesar 9,8%. Selanjutnya untuk Tas B (produk *restock* variasi) ditargetkan dalam satu tahun produksi sebesar 180.000 *pieces* sedangkan hanya terealisasi sebesar 165.025 *pieces* dengan selisih persentase sebesar 9%. Sedangkan Tas C target produksi satu tahun sebanyak 84.000 *pieces* namun dalam realisasinya hanya memproduksi sebanyak 68.460 *pieces* dengan selisih produksi tertinggi yaitu 18,5%. Dari data tersebut terlihat bahwa produksi Tas C dalam setahun lebih rendah dibandingkan jumlah produksi Tas A dan Tas B. Perbedaan target dan jumlah produksi yang terealisasi dapat dipengaruhi oleh jumlah permintaan, keinginan pelanggan dan perilaku produktif karyawan.

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 kenyataannya, 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

Pada penelitian terdahulu [11] menunjukkan hasil penelitian dari pengaruh *Knowledge Sharing* dan *Person Job-Fit* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior*. Pendapat tersebut juga didukung oleh penelitian [12] 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* [12] lebih rendah dibandingkan dengan [11]. Sedangkan besarnya nilai signifikansi variabel *Person Job-Fit* lebih tinggi [12] dibandingkan [11]. Dalam kedua penelitian tersebut juga disarankan menggunakan variabel *Organizational Climate* dalam rangka mendorong terciptanya *Innovatif Work Behavior*, sehingga penulis memilih variabel tersebut sebagai mediator dari kedua variabel bebas yang disebutkan. Sedangkan pada penelitian lain [5] menyatakan hasil penelitian *Organizational Climate* bernilai negatif signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Berdasarkan latar belakang tersebut membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Knowledge Sharing* dan *Person Job-Fit* Terhadap *Innovative Work Behavior* Dengan *Organizational Climate* Sebagai Variabel Mediasi ”

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 *Person Job-Fit* memiliki pengaruh Positif terhadap *Innovative Work Behavior*?
6. Apakah *Knowledge Sharing* melalui *Organizational Climate* memiliki pengaruh positif terhadap *Innovative Work Behavior* ?
7. Apakah *Person Job-Fit* melalui *Organizational Climate* memiliki pengaruh positif terhadap *Innovative Work Behavior* ?

Rumusan masalah : Peningkatan *Innovative Work Behavior* pada IKM Tas UD. Suwarlandono Art Tanggulangin.

Kategori SDGs : Sesuai dengan kategori SDGs No 8 tentang meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang merata dan berkelanjutan, tenaga kerja yang optimal dan produktif, serta pekerjaan yang layak untuk semua.

Literatur Riview

Perilaku Kerja Inovatif (*Innovative Work Behavior*)

Definisi *Innovative Work Behavior* (Perilaku Kerja Inovatif) yang dijelaskan oleh [17] ialah acuan dari perilaku eksplorasi ide dan peluang baru dengan menerapkan pengetahuan untuk meningkatkan produktifitas seorang karyawan maupun organisasi. Menurut [15] upaya dalam proses mengenalkan ide atau gagasan baru tentang tahapan, produk, layanan maupun hal lain yang bermanfaat bagi keberlangsungan perusahaan juga diartikan sebagai Perilaku Kerja Inovatif. Menurut [8] menyebutkan 4 indikator dalam pengukuran *Innovative Work Behavior*, yaitu : 1) Idea Exploration, tahap awal dari perilaku kerja inovatif yang dilihat dari cara karyawan mampu mengenali masalah dan mencari solusi ataupun alternatif lain untuk masalah tersebut. 2) Idea Generation, dilihat dari cara karyawan dalam mengembangkan ide dan inovasi lewat proses penciptaan dan pemberian gagasan baru untuk produk, layanan, maupun prosedur yang baru. 3) Idea Championing, terlihat saat karyawan mulai mencari dorongan atau dukungan untuk mewujudkan gagasan baru untuk bisa diimplementasikan dan yakin akan keberhasilan gagasan tersebut. 4) Idea Implementation, terlihat saat karyawan mulai berani menerapkan gagasan tersebut pada aktivitas pekerjaan yang biasa dilakukannya.

Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*)

Knowledge Sharing (Berbagi Pengetahuan) merupakan cara atau metode yang digunakan oleh seorang karyawan baik perusahaan, industri maupun instansi untuk saling berbagi ilmu pengetahuan, teknik, ide dan pengalaman yang mereka punya kepada karyawan lain [18]. Menurut [19] menjelaskan arti aktivitas Berbagi Pengetahuan sebagai suatu manajemen yang memungkinkan proses penciptaan, pengiriman dan penerimaan pengetahuan baru antar karyawan guna menciptakan keunggulan kompetitif pada suatu organisasi. Dalam penelitian milik [12] pengukuran aktivitas *Knowledge Sharing* dapat dihitung menggunakan dua dimensi dan dijelaskan menjadi tujuh item indikator yaitu : a) Menyampaikan Pengetahuan, 1) Karyawan memperoleh dan mengerti hal baru; 2) Karyawan mempelajari dan memberitahunya kepada anggota yang lain; 3) Karyawan ingin mencari hal baru dengan bertanya kepada anggota lain; 4) Karyawan terbiasa berbagi pengetahuan dan pengalaman baru antar sesama anggota. b) Mengakumulasi Pengetahuan, 1) Karyawan saling meminta dan memberikan informasi yang mereka miliki; 2) karyawan saling memberi dan berbagi keahlian sesama anggota lain; 3) Karyawan saling bertanya dan berbagi ilmu pengetahuan dan keahlian sesama anggota lain.

Kesesuaian Pekerjaan Orang (*Person Job-Fit*)

Menurut [11] pengertian *Person Job-Fit* (Kesesuaian Pekerjaan Orang) adalah tingkat kesesuaian antara kemampuan, minat, dan keterampilan individu terhadap pekerjaan mereka. Pengertian lain dari Kesesuaian Pekerjaan Orang juga dijelaskan oleh [13] bahwa *Person Job-Fit* merupakan kecocokan antara pengetahuan, kemampuan dan keterampilan seorang karyawan akan pekerjaannya. Menurut [12] pengukuran tingkat *Person Job-Fit* dapat dilihat dengan indikator seperti berikut: 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 emreka 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 (*Organizational Climate*)

Menurut [6] Iklim Organisasi tercipta dengan adanya kegiatan – kegiatan di suatu organisasi. Definisi Iklim Organisasi juga disebutkan menjadi suatu pandangan atau persepsi yang mempengaruhi karyawan mengenai lingkungan internal maupun psikologi dalam organisasi. Pengertian Iklim Organisasi juga dijelaskan oleh [20] sebagai pengaruh salah satu faktor eksternal dari kualitas lingkungan organisasi yang secara relatif memiliki dampak pada perilaku karyawan. [5] menyimpulkan Iklim Organisasi merupakan lingkungan kerja yang memiliki dampak dan dapat dirasakan oleh karyawan secara langsung sehingga mempengaruhi tindakan dan perilaku mereka. Menurut [21] menyebutkan enam indikator yang dapat digunakan sebagai pengukuran Iklim Organisasi, yaitu sebagai berikut : 1) Komitmen, diartikan sebagai rasa bangga yang dimiliki oleh seorang karyawan terhadap organisasinya. Dalam arti lain yaitu sikap kelayakan seorang karyawan akan tercaainya tujuan organisasi. 2) Tanggung Jawab, diartikan sebagai perilaku atau sikap seorang karyawan dalam usaha memecahkan permasalahan mereka secara individu. 3) Struktur, diartikan sebagai perasaan seorang karyawan mengenai peran dan tanggung jawabnya pada suatu organisasi. 4) Pengakuan, diartikan sebagai rasa diakui dan dihargai saat mereka dapat melakukan pekerjaan dengan baik yang wajarnya berupa gaji atau imbalan atas hasil kerja mereka. 5) Standar Kerja, diartikan sebagai pengukuran standar seorang karyawan atas rasa bangga dan usaha yang mereka keluarkan untuk memperbaiki tingkat pekerjaannya sebaik mungkin. Jika seorang karyawan memiliki standar tinggi dalam bekerja, maka mereka akan berusaha semaksimal mungkin untuk terus meningkatkan kinerjanya. 6) Dukungan, diartikan sebagai rasa dukungan dan kepercayaan antara kelompok kerja.

Hubungan Antar Variabel Penelitian

A. Pengaruh Berbagai Pengetahuan Terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Berbagai Pengetahuan diartikan sebagai proses pertukaran pengetahuan antara satu karyawan dengan karyawan lain untuk mendapatkan pengetahuan baru [22]. Sesuai dengan pendapat [4] menyatakan bahwa pertumbuhan inovasi dalam organisasi akan lebih mudah melalui berbagai pengetahuan, sebab lewat berbagai pengetahuan akan memunculkan ide dan gagasan baru dari karyawan untuk mendapatkan hasil yang lebih baik. Hasil penelitian milik [14] menunjukkan nilai positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan. Berdasarkan pendapat tersebut, disimpulkan hipotesis berikut :

H1 : Berbagai Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif

B. Pengaruh Kesesuaian Pekerjaan Orang Terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Menurut [11] Kesesuaian Pekerjaan Orang dijelaskan sebagai kesepadanan antara sifat pekerjaan dengan karakter karyawan. Selanjutnya juga dijelaskan bahwa semakin sejalan sifat pekerjaan dengan kepribadian karyawan maka akan mendorong berkembangnya ide – ide baru bagi karyawan. Pendapat tersebut didukung dengan hasil penelitian milik [12] bahwa pengaruh Kesesuaian Pekerjaan Orang bernilai positif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif. Sehingga dari asumsi tersebut dapat dirumuskan hipotesis :

H2 : Kesesuaian Pekerjaan Orang berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Inovatif

C. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Iklim Organisasi merupakan pandangan seorang karyawan pada organisasi atau tempat kerjanya mengenai norma dan nilai yang berpengaruh terhadap lingkungan dan perilaku karyawan. Pada penelitian milik [14] menjelaskan, karyawan yang mengalami iklim organisasi yang baik maka akan memiliki Perilaku Kerja Inovatif yang baik. Iklim Organisasi yang positif akan mendorong seorang karyawan memiliki Perilaku Kerja Inovatif yang baik pula. Pendapat tersebut didukung dengan hasil penelitian [20] bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif seorang karyawan. Sehingga dari penjelasan tersebut dapat diambil suatu hipotesis :

H3 : Iklim Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif.

D. Pengaruh Berbagai Pengetahuan Terhadap Iklim Organisasi

Menurut [23] menjelaskan bahwa karyawan yang sering melakukan kegiatan Berbagai Pengetahuan akan mendorong terbentuknya Iklim Organisasi yang baik. Berbagai Pengetahuan mengharuskan karyawan melakukan pertukaran dan pengumpulan pengetahuan dengan karyawan lain, sehingga dari kegiatan tersebut dapat membentuk Iklim Organisasi yang positif [23]. Pada penelitian [23] juga dinyatakan jika berbagai pengetahuan memiliki pengaruh dengan Iklim Organisasi. Dari pendapat tersebut peneliti merumuskan hipotesis :

H4 : Berbagai Pengetahuan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Iklim Organisasi

E. Pengaruh Kesesuaian Pekerjaan Orang Terhadap Iklim Organisasi

Sesuai dengan penelitian [12] bahwa Kesesuaian Pekerjaan Orang merupakan keselarahan antara personalitas karyawan dengan karakteristik pekerjaan mereka. Pendapat [11] menjelaskan ketika kepribadian karyawan sudah sejalan dengan pekerjaan maka kepuasan karyawan akan meningkat dengan sendirinya. Dengan kata lain, jika karyawan telah memahami makna dari pekerjaan maka akan meningkatkan kesempatan untuk mengembangkan diri di dunia kerja. [14] menerangkan jika kepribadian dan kemampuan seorang individu akan meningkatkan kesehatan iklim yang ada di organisasi. Hasil penelitian yang menyatakan hubungan antara Kesesuaian Pekerjaan dengan Iklim Organisasi masih terbatas dan minim dilakukan sehingga dari asumsi di atas peneliti menyimpulkan hipotesis :

H5 : Kesesuaian Pekerjaan Orang berpengaruh positif dan signifikan terhadap Iklim Organisasi.

F. Pengaruh Berbagai Pengetahuan Melalui Iklim Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Menurut hasil penelitian milik [14] menyatakan bahwa Berbagai Pengetahuan dan Iklim Organisasi dapat mempengaruhi tingkat Perilaku kerja Inovatif seorang karyawan secara simultan. Artinya, karyawan yang melakukan kegiatan berbagai pengetahuan akan menumbuhkan perilaku kerja yang inovatif dengan didukung iklim organisasi yang sehat. Pada penelitian [14] juga menyimpulkan jika karyawan akan sering melakukan Berbagai Pengetahuan agar menghasilkan ide dan gagasan baru ketika mereka mengalami iklim organisasi yang positif. Dari asumsi tersebut, peneliti menyimpulkan hipotesis sebagai berikut :

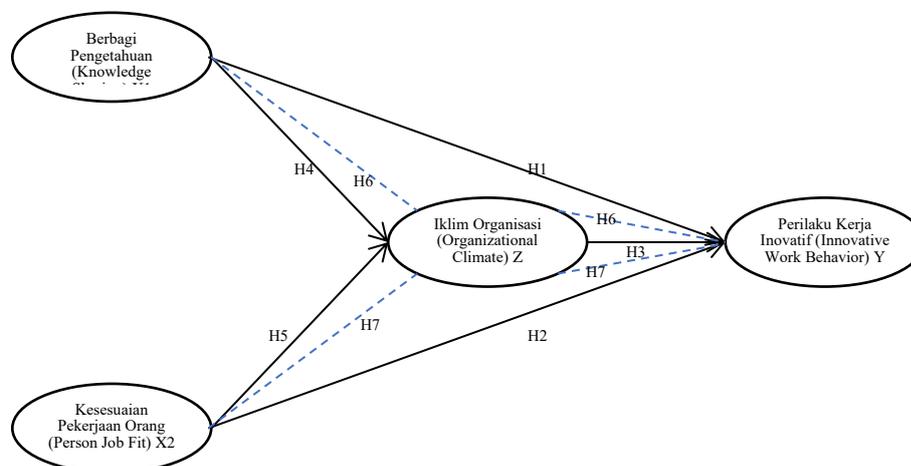
H6 : Berbagai Pengetahuan berpengaruh terhadap Perilaku Kerja Inovatif melalui Iklim Organisasi.

G. Pengaruh Kesesuaian Pekerjaan Orang Melalui Iklim Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Pada penelitian [11] menerangkan jika seorang karyawan merasa sesuai dengan pekerjaan (profesinya), maka akan berusaha untuk terus belajar untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan sehingga dapat bekerja dengan optimal. Hasil penelitian milik [11] menunjukkan bahwa Kesesuaian Pekerjaan Orang memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. [21] berpendapat bahwa melalui Iklim Organisasi karyawan dapat merefleksikan keyakinan dan psikologis mereka kepada lingkungan organisasi dan berusaha menciptakan perilaku kerja yang nyata. Dari asumsi tersebut peneliti menyimpulkan hipotesis sebagai berikut :

H7 : Kesesuaian Pekerjaan Orang berpengaruh terhadap Perilaku Kerja Inovatif melalui Iklim Organisasi.

Kerangka Konseptual



Penjelasan Hipotesis :

1. (H1) Berbagai 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) Berbagai Pengetahuan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Iklim Organisasi.
5. (H5) Kesesuaian Pekerjaan Orang berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Iklim Organisasi.
6. (H6) Berbagai 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.

II. METODE

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini termasuk kedalam pendekatan penelitian kuantitatif dengan data dan hasil penelitian yang ditunjukkan dalam bentuk angka dan dihitung menggunakan analisis statistik pada setiap variabel yang digunakan [24]. Penelitian ini digunakan untuk membuktikan pengaruh dari variabel bebas atau independen (X) Berbagi Pengetahuan(X1) dan Kesesuaian Pekerjaan Orang(X2) terhadap Variabel terikat (Y) Perilaku Kerja Inovatif dan menggunakan variabel moderator (Z) Iklim Organisasi.

Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan pada salah satu Industri Kecil Menengah di Tanggulangin, tepatnya di UD. Suwarlandono Art. Yang berlokasi di dusun Nggodog, Desa Kedensari, Kecamatan Tanggulangin, Sidoarjo.

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 [25]. 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 [24]. Berikut perhitungan banyaknya sampel yang digunakan peneliti :

$$\text{Jumlah sampel} = \text{Jumlah Indikator} \times 5$$

$$\text{Jumlah sampel} = 25 \times 5 = 125 \text{ sampel}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut maka jumlah sampel yang diperlukan peneliti yaitu sebanyak 125 sampel yang diambil dari seluruh populasi karyawan pada UD. Suwarlandono Art.

Definisi Operasional

Perilaku Kerja Inovatif (Y)

Perilaku Kerja Inovatif merupakan upaya dalam proses mengenalkan ide atau gagasan baru tentang tahapan, produk, layanan maupun hal lain yang bermanfaat bagi keberlangsungan perusahaan [15]. Menurut [8] menyebutkan 4 indikator dalam pengukuran Perilaku Kerja Inovatif, yaitu :

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

Berbagi Pengetahuan (X1)

Menurut [19] menjelaskan arti Berbagi Pengetahuan sebagai suatu manajemen yang memungkinkan proses penciptaan, pengiriman dan penerimaan pengetahuan baru antar karyawan guna menciptakan keunggulan kompetitif pada suatu organisasi. Pengukuran variabel Berbagi Pengetahuan diukur melalui 2 dimensi dan terbagi menjadi tujuh indikator sebagai berikut [12]:

- a. Menyampaikan Pengetahuan
 1. Karyawan memperoleh dan mengerti hal baru;
 2. Karyawan mempelajari dan memberitahukannya kepada karyawan lain;

3. Karyawan ingin mencari hal baru dengan bertanya kepada karyawan lain;
 4. Karyawan terbiasa berbagi pengetahuan dan pengalaman baru antar karyawan.
- b. Mengakumulasi Pengetahuan
5. Karyawan saling meminta dan memberikan informasi yang mereka miliki;
 6. karyawan saling memberi dan berbagi keahlian sesama karyawan lain;
 7. karyawan saling bertanya dan berbagi ilmu pengetahuan dan keahlian mereka.

Kesesuaian Pekerjaan Orang (X2)

Kecocokan antara keterampilan, kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan terhadap pekerjaannya merupakan pengertian dari Kesesuaian Pekerjaan Orang [13]. Indikator yang digunakan dalam mengukur tingkat Kesesuaian Pekerjaan Orang antara lain [12] :

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

Iklim Organisasi (Z)

Iklim Organisasi merupakan lingkungan kerja yang memiliki dampak dan dapat dirasakan oleh karyawan secara langsung sehingga mempengaruhi tindakan dan perilaku mereka [5]. Indikator yang digunakan dalam mengukur Iklim Organisasi yaitu [21] :

1. Komitmen, ditunjukkan dengan pernyataan “Karyawan bangga terhadap perusahaan / organisasi yang ditempati sekarang”;
2. Tanggung Jawab, ditunjukkan dengan pernyataan “Karyawan memiliki rasa tanggung jawab untuk memecahkan masalah yang dihadapi”;
3. Struktur, ditunjukkan dengan pernyataan “Karyawan bertanggung jawab atas jabatan yang diterima dalam organisasi”
4. Pengakuan, ditunjukkan dengan pernyataan “pekerjaan karyawan telah diakui dengan pemberian upah dan gaji yang sesuai”
5. Standar Kerja, ditunjukkan dengan pernyataan “karyawan memiliki standar kerja yang tinggi dan selalu optimis untuk meningkatkan kinerjanya”
6. Dukungan, ditunjukkan dengan pernyataan “karyawan memiliki rekan kerja yang saling mendukung satu sama lain”

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 [25].

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 [26]. 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.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

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* :

Tabel 2. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

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

Sumber : Data diolah, SPSS 25, 2024

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 terlampau tinggi.

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.

Tabel 3. Karakteristik Responden

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%

Sumber : Data diolah, 2024

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa persentase karyawan perempuan 68,8% lebih banyak dibandingkan karyawan laki – laki 31,2%, hal tersebut menunjukkan mayoritas karyawan di UD. Suwarlandono Art berjenis kelamin perempuan. Pada kategori usia sebagian besar karyawan berada direntang 26 – 35 tahun dengan persentase sebesar 51,2%, sebanyak 36% berada pada usia 17 – 25 tahun dan sebanyak 12,8% karyawan dari usia 36 – 45 tahun artinya, mayoritas karyawan berada pada rentang usia produktif. Sebagian besar responden berlatar belakang pendidikan pada tingkat SMA/SLTA dengan persentase 85,6%, umumnya tingkat pendidikan dikaitkan dengan cara berpikir kritis seorang karyawan, karyawan mampu memecahkan masalah dalam pekerjaan dan kreativitas karyawan pada bidang kerjanya. Dari kategori lama bekerja, sebanyak 109 karyawan memiliki masa 1 – 3 tahun sisanya pada masa kerja 4 – 7 tahun. Karyawan baru cenderung memiliki ide – ide segar dan pandangan baru akan perkembangan inovasi di perusahaan.

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 [27]. Berikut merupakan hasil deskripsi jawaban responden variabel *Knowledge Sharing* :

Tabel 4. Hasil Deskriptif Statistik Jawaban Responden Variabel *Knowledge Sharing*

<i>Descriptive Statistics Knowledge Sharing</i>				
	<i>N</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>	<i>Kategori</i>
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
<i>Valid N (listwise)</i>	125			

Sumber : Data diolah, SPSS 25, 2024

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 jangkauan yang sangat baik.

Tabel 5. Hasil Deskriptif Statistik Jawaban Responden Variabel *Person Job - Fit*

<i>Descriptive Statistics Person Job - Fit</i>				
	<i>N</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>	<i>Kategori</i>
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
<i>Valid N (listwise)</i>	125			

Sumber : Data diolah, SPSS 25, 2024

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.

Tabel 6. Hasil Deskriptif Statistik Variabel Organizational Climate

<i>Descriptive Statistics Organizational Climate</i>				
	<i>N</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>	<i>Kategori</i>
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			

Sumber : Data diolah, SPSS 25, 2024

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.

Tabel 7. Hasil Deskriptif Statistik Variabel Innovative Work Behavior

	<i>N</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>	<i>Kategori</i>
Saya mampu mengenali masalah yang ada pada pekerjaan saya	125	4.51	.630	Sangat Tinggi
Saya mampu mencari solusi atau alternatif 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			

Sumber : Data diolah, SPSS 25, 2024

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 dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas digunakan untuk menunjukkan suatu alat ukur yang digunakan dalam penelitian valid atau tidak valid. Sedangkan Uji Reliabilitas berfungsi untuk melihat konsistensi dari suatu alat ukur yang digunakan dalam penelitian [27]. Berikut merupakan hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas yang disajikan dalam tabel dibawah ini :

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Pertanyaan	Pearson Correlation - Item	R tabel = df (N-2)	Keterangan
<i>Knowledge Sharing</i> (X1)	Item 1	0,381	0,2296	Valid
	Item 2	0,246	0,2296	Valid
	Item 3	0,316	0,2296	Valid
	Item 4	0,329	0,2296	Valid
	Item 5	0,325	0,2296	Valid
	Item 6	0,470	0,2296	Valid
	Item 7	0,460	0,2296	Valid
<i>Person Job – Fit</i> (X2)	Item 8	0,398	0,2296	Valid
	Item 9	0,333	0,2296	Valid
	Item 10	0,365	0,2296	Valid
	Item 11	0,351	0,2296	Valid
	Item 12	0,391	0,2296	Valid
	Item 13	0,337	0,2296	Valid
	Item 14	0,358	0,2296	Valid
	Item 15	0,346	0,2296	Valid
<i>Organizational Climate</i> (Z)	Item 16	0,461	0,2296	Valid
	Item 17	0,345	0,2296	Valid
	Item 18	0,409	0,2296	Valid
	Item 19	0,390	0,2296	Valid
	Item 20	0,468	0,2296	Valid
	Item 21	0,572	0,2296	Valid
	Item 22	0,469	0,2296	Valid
	Item 23	0,514	0,2296	Valid
	Item 24	0,497	0,2296	Valid
	Item 25	0,503	0,2296	Valid
<i>Innovative Work Behavior</i> (Y)	Item 26	0,497	0,2296	Valid
	Item 27	0,381	0,2296	Valid
	Item 28	0,405	0,2296	Valid
	Item 29	0,376	0,2296	Valid
	Item 30	0,465	0,2296	Valid
	Item 31	0,482	0,2296	Valid
	Item 32	0,513	0,2296	Valid

Sumber : Data Diolah, SPSS 25, 2024

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa semua item dari variabel yang digunakan pada penelitian dinyatakan valid, karena hasil yang ditunjukkan dari perbandingan nilai total korelasi semua variabel lebih besar daripada r tabel atau r hitung $>$ r tabel.

Tabel 9. *Case Processing Summary*

	N	%
<i>Cases</i>	<i>Valid</i>	125 100.0
	<i>Excluded^a</i>	0 0.0
	<i>Total</i>	125 100.0

Sumber : Data diolah, SPSS 25, 2024

Pada tabel *Case Processing Summary* diatas menyatakan bahwa baris *Cases Valid* menunjukkan jumlah responden ada 125 dengan persentase 100%. Hal tersebut berarti bahwa keseluruhan responden dalam penelitian dinyatakan valid dan tidak ada responden dalam kategori *excluded*.

Tabel 10. *Reliability Statistics*

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0.841	32

Sumber : Data diolah, SPSS 25, 2024

Hasil perhitungan uji reliabilitas dengan metode *Cronbach's Alpha* yang menghasilkan r hitung, dari tabel diatas diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebanyak 32 item yaitu 0,841. Suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila data tersebut dapat dipercaya atau diandalkan, untuk menunjukkan bahwa alat ukur dalam penelitian telah reliabel maka akan dihitung dengan perbandingan r hitung $>$ r tabel 5% [27]. Diketahui bahwa r hitung (0,841) $>$ r tabel (0,176), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 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 [28]. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan 3 macam uji asumsi klasik yaitu : 1) Uji Normalitas, 2) Uji Heteroskedastisitas, 3) Uji Multikolinearitas.

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 yang ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 11. Tabel Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test (Uji Normalitas)</i>		
	<i>Unstandardized Residual</i>	
<i>N</i>	125	
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0.000000
	<i>Std. Deviation</i>	1.58882163
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0.076
	<i>Positive</i>	0.046
	<i>Negative</i>	-0.076
<i>Test Statistic</i>	0.076	
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	.075 ^c	
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		

Sumber : Data diolah. SPSS 25, 2024

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 residual dari pengamatan satu dengan pengamatan yang lain, pada suatu penelitian variasi residual harus bersifat homoskedastisitas agar menghasilkan pendugaan model yang lebih akurat. Dengan kata lain model variasi residual tidak boleh bersifat atau mengalami gejala heteroskedastisitas. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode Uji *Glejser* dengan ketentuan nilai signifikansi $> 0,05$.

Tabel 12. Hasil Uji Glejser

<i>Model</i>	<i>Coefficients Sig.</i>
<i>Knowledge Sharing</i>	0,056
<i>Person Job – Fit</i>	0,442
<i>Organizational Climate</i>	0,585

Sumber : Data diolah, SPSS 25, 2024

Tabel tersebut menunjukkan nilai koefisien signifikansi dari masing – masing variabel penelitian lebih besar dari 0,05 ($\text{Sign} > 0,05$), hal tersebut berarti tidak terjadi kendala heteroskedastisitas dalam penelitian.

Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas dapat diketahui apabila suatu model terbebas dari gejala multikolinieritas. 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 multikolinieritas. 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 multikolinieritas [28].

Tabel 13. Hasil Uji Multikolinieritas

<i>Model</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
<i>Knowledge Sharing</i>	0,702	1,425
<i>Person Job – Fit</i>	0,749	1,335
<i>Organizational Climate</i>	0,621	1,610

Sumber : Data diolah, SPSS 25, 2024

Dari tabel diatas 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 multikolinieritas dalam penelitian.

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 R^2).

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.

Tabel 14. Hasil Uji Parsial (t) Persamaan I

<i>Model</i>	<i>Coefficients^a</i>			<i>t</i>	<i>Sig.</i>	
	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>			
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			
1	(Constant)	5.107	2.727		1.872	.064
	<i>Knowledge Sharing</i>	.084	.079	.090	1.062	.290

<i>Person Job – Fit</i>	.144	.074	.161	1.953	.053
<i>Organizational Climate</i>	.284	.054	.474	5.249	.000

a. *Dependent Variable: Innovative Work Behavior*

Sumber : Data diolah SPSS 25, 2024

Berdasarkan pada tabel uji t diatas, 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*.

Tabel 15. Hasil Uji Parsial (t) Persamaan II

<i>Coefficients^a</i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	11.484	4.452		2.579	.011
	<i>Knowledge Sharing</i>	.638	.120	.409	5.331	.000
	<i>Person Job – Fit</i>	.502	.115	.334	4.349	.000

a. *Dependent Variable: Organizational Climate*

Sumber : Data diolah SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel diatas, 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*.

Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian Koefisien Determinasi (R^2) 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.

Tabel 16. Hasil Uji Koefisien Determinasi Persaman I

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.623 ^a	.388	.373	1.608

a. *Predictors: (Constant), Knowledge Sharing, Person Job – Fit, Organizational Climate*

Sumber : Data diolah, SPSS 25, 2024

Dari tabel diatas 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.

Tabel 17. Hasil Uji Determinasi Persaman II

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
2	.616 ^a	.379	.369	2.696

a. *Predictors: (Constant), Knowledge Sharing, Person Job - Fit*

Sumber : Data diolah, SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel tersebut 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 *Coeffisient 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 :

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

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

Keterangan Persamaan I :

- Koefisien regresi *Knowledge Sharing* sebesar 0,090 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel *Knowledge Sharing* akan meningkatkan *Innovative Work Behavior* sebesar 9%.
- Koefisien regresi *Person Job Fit* sebesar 0,161 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel *Person Job – Fit* akan meningkatkan *Innovative Work Behavior* sebesar 16,1%.
- Koefisien regresi *Organizational Climate* sebesar 0,474 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel *Organizational Climate* akan meningkatkan *Innovative Work Behavior* sebesar 47,4%.
- 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 :

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

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-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 :

Tabel 18. Hasil Uji Sobel Test

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

Sumber : Data diolah, *Calculator Online Sobel Test*, 2024

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-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*.

Uji Simultan (F)

Pengujian ini dipakai untuk melihat pengaruh dari variabel *Knowledge Sharing*, *Person Job – Fit* dan *Organizational Climate* secara simultan atau bersama – sama terhadap *Innovative Work Behavior*. Dengan ketentuan F hitung $> f$ tabel dan nilai signifikansi dibawah $0,05$. Jika hasil pengujian memenuhi ketentuan tersebut maka, dapat dikatakan terdapat pengaruh secara simultan dari variabel – variabel yang digunakan [25]. Berikut hasil pengujian uji f variabel *Knowledge Sharing*, *Person Job – Fit* dan *Organizational Climate* terhadap *Innovative Work Behavior* :

Tabel 18. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	198.429	3	66.143	25.565	.000 ^b
	Residual	313.059	121	2.587		
	Total	511.488	124			

a. Dependent Variable: *Innovative Work Behavior*

b. Predictors: (Constant), *Organizational Climate*, *Person Job – Fit*, *Knowledge Sharing*

Sumber : Data diolah, SPSS 25,2024

Dari hasil uji F diatas diketahui nilai f hitung $25,565 > 2,44$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sesuai dengan ketentuan maka secara simultan atau bersama – sama variabel *Knowledge Sharing*, *Person Job – Fit* dan *Organizational Climate* berpengaruh signifikan 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* (X_1) 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 H_1 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 [7] 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.

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 H_2 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 *Innovative 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 menandakan ciri karyawan yang lebih memprioritaskan tingkat efisiensi, produktivitas dan kualitas produk dalam prosedur operasional mereka. Ditambah mayoritas karyawan memiliki masa kerja yang singkat membuat karyawan memiliki pola kerja yang cenderung menetap dan aman, daripada mengambil risiko dengan mencoba hal baru dan lebih inovatif. 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 [11] yang menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat kesesuaian pekerjaan seseorang maka akan menghasilkan ide – ide yang semakin berkembang.

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 menunjukkan 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 [29] 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.

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 [14] bahwa karyawan yang sering melakukan berbagi pengetahuan menandakan terbentuknya dukungan antar rekan kerja dan iklim organisasi yang sehat.

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 (X2) 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 H5 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 [14] bahwa kepribadian dan kemampuan seorang individu yang sesuai dengan pekerjaan akan mendorong kesehatan iklim kerja yang ada pada suatu organisasi.

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 [23]. Hasil penelitian ini juga didukung dalam pernyataan pada penelitian [11] bahwa keberhasilan pengaruh berbagi pengetahuan terhadap perilaku kerja inovatif jika dalam suatu organisasi tercipta hubungan yang baik.

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* (X2) 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 H7 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.

IV. 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 TERIMA KASIH

Terimakasih diucapkan kepada seluruh pihak yang turut mendukung dan memberikan semangat bagi peneliti dalam penyelesaian tugas akhir. Terimakasih khusus disampaikan kepada dosen pembimbing dan penguji 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.

REFERENSI

- [1] ekon.go.id, “Dorong UMKM Naik Kelas dan Go Export , Pemerintah Siapkan Ekosistem Pembiayaan yang Terintegrasi,” 2023. <https://www.ekon.go.id/publikasi/detail/5318/dorong-umkm-naik-kelas-dan-go-export-pemerintah-siapkan-ekosistem-pembiayaan-yang-terintegrasi#:~:text=Jakarta%2C> 24 Agustus 2023&text=Sektor UMKM memberikan kontribusi terhadap,97%25 dari total tenaga kerja.
- [2] Bank Indonesia, “Karya Kreatif Indonesia 2023 : Kebaruan Dan Inovasi Kunci Kebangkitan UMKM,” *Departemen Komunikasi Bank Indonesia*, 2023. https://www.bi.go.id/id/publikasi/ruang-media/news-release/Pages/sp_2520123.aspx.
- [3] Viska, “UMKM Kembali Jadi Pahlawan Ekonomi di Tahun 2023,” *KOMINFO (Indonesia Terkoneksi)*, 2022. <https://www.kominfo.go.id/content/detail/46385/umkm-kembali-jadi-pahlawan-ekonomi-di-tahun-2023/0/berita>.
- [4] S. W. L. H. Setyanti, F. S. Nilasari, E. D. Prajitiasari, and S. Sudarsih, “Berbagi Pengetahuan Sebagai Mediator Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Perilaku Inovasi UMKM Batik Jember,” *J. Nusant. Apl. Manaj. Bisnis*, vol. 8, no. 1, pp. 15–26, 2023, doi: 10.29407/nusamba.v8i1.17482.
- [5] A. Solecha, K. Kustini, and D. K. Sawitri, “Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kesiapan Berubah Terhadap Perilaku Inovatif Guru SMPN 20 Gresik,” *SEIKO Kournal Manag. Bus.*, vol. 6, no. 1, pp. 909–916, 2023, doi: 10.37531/sejaman.v6i1.4164.
- [6] C. N. H. Eni, T. Hidayat, and B. Efendi, “Pengaruh Iklim Organisasi, Self Efficacy dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Inovatif karyawan (Studi Pada KSP Anugerah Wonosobo),” *Jamasy (Jurnal Akuntansi, Manaj. dan Perbank. Syariah)*, vol. 3, no. 3, pp. 129–134, 2023.
- [7] A. Etikariena, “Pengaruh Knowledge Sharing Behavior terhadap Perilaku Inovatif di Tempat Kerja pada Karyawan PT X dan PT Y,” *J. Psikogenes.*, vol. 7, no. 2, pp. 116–128, 2020, doi: 10.24854/jps.v7i2.1126.
- [8] D. Santoso and D. Nugraheni, “Peran Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformational, Knowledge sharing dan Employee Engagement Bagi Peningkatan Perilaku Kerja Inovatif,” *J. Ris. Ekon. dan Bisnis*, vol. 15, no. 2, p. 118, 2022, doi: 10.26623/jreb.v15i2.5298.
- [9] F. Fikri and N. Laily, “Pengaruh Knowledge Sharing dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Perilaku Inovatif sebagai Variabel Intervining,” *J. Ilmu dan Ris. Manaj.*, vol. 11, no. 7, pp. 1–20, 2022.
- [10] A. T. Adriyanto and A. Prasetyo, “Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Knowledge Sharing terhadap Produktivitas Kerja melalui Perilaku Inovatif sebagai Variabel Intervening,” *Permana J. Perpajakan, Manajemen, dan Akunt.*, vol. 13, no. 1, pp. 35–45, 2021, doi: 10.24905/permana.v13i1.115.
- [11] D. Rizana, “Pengaruh Perilaku Berbagi Pengetahuan, Persepsi Dukungan Organisasi dan Person Job Fit Terhadap Perilaku Inovatif,” *J. Fokus Bisnis*, vol. 16, no. 02, pp. 92–102, 2017, [Online]. Available: <http://www.albayan.ae>.
- [12] Widiyastuti. and E. Nurmaya, “Berbagi Pengetahuan, Dukungan Organisasi, Kesesuaian Pekerjaan Orang dan Pengaruhnya Terhadap Perilaku Kerja Inovatif,” *J. Manaj. dan*

- Perbank.*, vol. 9, no. 1, pp. 34–46, 2022.
- [13] N. N. Sudiyani and N. P. Y. R. Sawitri, “Peran Kompetensi Dalam Memediasi Pengaruh Person Job-Fit Terhadap Perilaku Inovasi,” *J. Manaj. dan Bisnis Equilib.*, vol. 7, no. 1, pp. 100–110, 2021.
- [14] M. A. Zukhrufani Ainulisany and T. B. Sulistyio Radikun, “Peran Iklim Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dengan Perilaku Berbagi Pengetahuan Sebagai Mediasi (Studi Kasus Pada Industry Pariwisata),” *Efektor*, vol. 9, no. 1, pp. 87–100, 2022, doi: 10.29407/e.v9i1.16971.
- [15] L. Lukita, “Pengaruh empat kuadran iklim organisasi terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan lembaga penyiaran TV swasta di Kaltim,” *E-Jurnal Untag*, pp. 50–59, 2018.
- [16] M. El-manurwan and D. R. Sawitri, “Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Perilaku Inovatif Pada Karyawan PT. PLN Persero Distribusi Jawa Barat Apj Bogor,” *Empati J. Karya Ilm. SI Undip*, vol. 7, no. 3, pp. 351–356, 2018.
- [17] E. F. Kurniawati and S. Suharnomo, “Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Perilaku Inovatif Islamic Melalui Work Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Pengrajin Batik di Desa Wisata ...,” *J. Ilm. Ekon. Islam*, vol. 9, no. 02, pp. 3066–3078, 2023, [Online]. Available: <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>.
- [18] M. S. Djazilan and D. Darmawan, “Kajian Tentang Innovative Behaviour Ditinjau Dari Knowledge Sharing Dan Keadilan Organisasi,” *J. Baruna Horiz.*, vol. 5, no. 2, pp. 78–87, 2023, doi: 10.52310/jbhorizon.v5i2.82.
- [19] S. Sulistiowati, “Peningkatan Perilaku Inovatif Perajin Tenun Melalui Perilaku Berbagi Pengetahuan dan Efikasi Diri,” *J. Ekon. Bisnis dan Kewirausahaan*, vol. 7, no. 3, p. 168, 2018, doi: 10.26418/jebik.v7i3.27236.
- [20] G. O. Pradana and U. A. Izzati, “Hubungan antara iklim organisasi dengan perilaku inovatif pada guru SMK,” *J. Penelit. Psikol.*, vol. 6, no. 4, pp. 1–6, 2019.
- [21] A. Jamaludin and I. Nurhayati, “Pengembangan Perilaku Inovatif Melalui Iklim Organisasi Dan Motivasi Berprestasi Pada Pt Pos Indonesia Bandung,” *JEMPER (Jurnal Ekon. Manaj. Perbankan)*, vol. 4, no. 1, pp. 63–72, 2022.
- [22] M. Asbari and D. Novitasari, “Pengaruh Aktivitas Berbagi Pengetahuan dan Mediasi Budaya terhadap Kemampuan Inovasi Guru,” *J. Manaj. dan Supervisi Pendidik.*, vol. 5, no. 1, p. 50, 2021, doi: 10.17977/um025v5i12020p50.
- [23] D. Rahnjen, A. Oktavio, A. G. Henryanto, A. D. Kurniawati, and F. Adeline, “Knowledge Sharing Mempengaruhi Innovative Work Behavior Karyawan pada Usaha Kecil dan Menengah (UKM): Peran Organizational Climate sebagai Moderator,” *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilm. Manaj. Bisnis dan Inov. Univ. Sam Ratulangi)*, vol. 10, no. 1, pp. 220–239, 2023, doi: 10.35794/jmbi.v10i1.45910.
- [24] Mukhid, *Metodologi Penelitian*. 2020.
- [25] S. H. Sahir, *Metodologi Penelitian*. 2022.
- [26] agus zaenul Fitri and N. Haryanti, “Metode Penelitian Pendidikan kuantitatif,kualitatif dan

- Reasarch and Development,” *Madani media*, p. 115, 2020.
- [27] N. M. Janna and Herianto, “Artikel Statistik yang Benar,” *J. Darul Dakwah Wal-Irsyad*, no. 18210047, pp. 1–12, 2021.
- [28] Supardi, *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, vol. 1, no. Metodologi Penelitian. 2005.
- [29] K. V. Widiyanti and D. R. Sawitri, “Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Perilaku Inovatif Pada Karyawan Final Assay Divisi Produksi Pt. Hartono Istana Teknologi Sayung Demak,” *J. EMPATI*, vol. 7, no. 1, pp. 406–411, 2020, doi: 10.14710/empati.2018.20257.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.