



PENGARUH *INNOVATIVE WORK BEHAVIOR* TERHADAP *KNOWLEDGE SHARING INTENTION* KARYAWAN PT. CITRA RATNA NIRMALA

Oleh

Johannes Kristiaji Hendar¹, Angela Caroline^{*2}, Agus Gunawan³, Yoke Pribadi Kornarius⁴

^{1,3}Magister Administrasi Bisnis, Universitas Katolik Parahyangan, Bandung

^{2,3,4}Administrasi Bisnis, Universitas Katolik Parahyangan, Bandung

Email: ^{2*}angela.caroline@unpar.ac.id

Abstract

Healthcare is a knowledge-intensive industry, emphasizing the necessity for organizations to maximize the knowledge of their employees. This research aims to analyze the influence of Innovative Work Behavior (IWB) on Knowledge Sharing Intention (KSI) at PT. Citra Ratna Nirmala, a healthcare institution in Indonesia. Through linear regression analysis, a positive influence of IWB on KSI was found at PT. Citra Ratna Nirmala. IWB was able to explain 33% of the variation in KSI. The frequency distribution results showed that the levels of IWB and KSI among employees at PT. Citra Ratna Nirmala were in the good category. To enhance KSI, the company can provide regular training, foster a collaborative environment, and offer rewards to employees who actively engage in knowledge sharing.

Keywords: *Innovative Work Behavior, Knowledge Sharing Intention, Healthcare*

PENDAHULUAN

Dalam era digital yang serba cepat, organisasi dihadapkan pada tantangan untuk terus beradaptasi dan berinovasi. Kemampuan untuk mengelola, berbagi, dan memanfaatkan pengetahuan secara efektif telah menjadi kunci keberhasilan dalam lanskap bisnis yang semakin kompleks (Chi6n, Charles, & Morales, 2020). Transformasi digital telah mengubah cara organisasi beroperasi, dan pengetahuan kini menjadi aset strategis yang paling berharga. Organisasi yang mampu mengoptimalkan pengelolaan pengetahuan akan lebih mampu merespons perubahan pasar, meningkatkan efisiensi, dan menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Pengetahuan merupakan salah satu aspek terpenting di dalam organisasi yang dapat dijadikan alat dan strategi kompetitif organisasi (P6rez-L6pez & Alegre, 2012). Pengetahuan, sebagai aset tak berwujud yang paling berharga (Kumaraswamy & Chitale, 2012), tertanam

dalam individu-individu di dalam organisasi. Hal ini dikarenakan setiap karyawan membawa kekayaan pengalaman, keahlian, dan wawasan unik yang dapat berkontribusi pada keberhasilan kolektif. *Knowledge Sharing Intention* (KSI) mencerminkan motivasi individu untuk berbagi pengetahuan dan informasi yang dimiliki, yang berkontribusi pada pengembangan tim dan organisasi secara keseluruhan. *Knowledge Sharing Intention* (KSI), menjadi kunci dalam mengoptimalkan potensi intelektual organisasi. Oleh sebab itu, penting bagi organisasi untuk menjaga pengetahuan yang dimilikinya terutama melalui aktivitas *knowledge sharing*.

Perilaku Kerja Inovatif (*Innovative Work Behavior/IWB*), sebagai manifestasi dari kreativitas dan proaktivitas karyawan, telah menjadi fokus perhatian para akademisi dan praktisi. IWB mengacu pada perilaku yang mendorong penciptaan dan penerapan ide-ide



baru, yang sangat penting untuk menciptakan pengetahuan baru dan meningkatkan kinerja organisasi (De Jong & Den Hartog, 2010). Penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa IWB tidak hanya berkontribusi pada kinerja individu, tetapi juga mendorong pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Dalam sektor kesehatan, IWB sangat penting untuk meningkatkan kualitas layanan, mengembangkan solusi inovatif dan menghadapi tantangan-tantangan yang kompleks.

Sektor kesehatan merupakan salah satu industri yang padat pengetahuan (*knowledge-intensive sector*) (Turulja, Cinjarevic, & Veselinovic, 2021) sehingga sangat bergantung pada pengetahuan dan kemampuan karyawan agar organisasi dapat mencapai keberhasilan. Hal ini dikarenakan untuk memberikan layanan kesehatan yang berfokus pada pasien diperlukan komunikasi antar satu sama lain, berbagi keahlian dan pengetahuan tentang kesehatan pasien secara profesional (Turulja, Cinjarevic, & Veselinovic, 2021). Melalui berbagi pengetahuan, institusi layanan kesehatan berusaha untuk menjaga kesejahteraan pasien serta memenuhi kebutuhan dan permintaan pasien melalui proses layanan kesehatan yang optimal (Turulja, Cinjarevic, & Veselinovic, 2021). PT. Citra Ratna Nirmala merupakan salah satu institusi layanan kesehatan di Indonesia yang memiliki potensi signifikan untuk meningkatkan kualitas layanannya melalui pengembangan kemampuan inovasi karyawan dan berbagi pengetahuan. PT. Citra Ratna Nirmala telah berupaya untuk memfasilitasi berbagi pengetahuan, akan tetapi diperlukan eksplorasi lebih lanjut untuk menyelidiki secara mendalam bagaimana IWB dapat memicu niat untuk berbagi pengetahuan.

Penelitian ini mengadopsi perspektif yang berbeda dari Teori Perilaku Terencana (TPB), yang biasanya memposisikan niat sebagai prediktor perilaku. Dalam konteks penelitian ini, kami mengeksplorasi pengaruh

sebaliknya, yaitu bagaimana perilaku kerja inovatif (IWB) memengaruhi niat berbagi pengetahuan (KSI). Perbedaan ini didasarkan pada asumsi bahwa dalam lingkungan kerja yang dinamis dan inovatif, pengalaman melakukan IWB dapat secara langsung memengaruhi persepsi dan keyakinan karyawan tentang manfaat berbagi pengetahuan. Hal ini didukung oleh Teori Pembelajaran Sosial (Bandura, 1969) dan Teori Kognitif Sosial (Bandura, 1989) yang menekankan peran pengalaman dan *self-efficacy* dalam membentuk perilaku dan niat. Selain itu, dalam organisasi yang memiliki budaya inovasi yang kuat, IWB dapat menciptakan norma dan ekspektasi yang mendorong KSI.

Oleh sebab itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh IWB pada KSI di PT. Citra Ratna Nirmala. Secara khusus, penelitian ini akan menguji hipotesis bahwa IWB memiliki pengaruh positif terhadap KSI. Hasil temuan penelitian ini dapat memberikan kontribusi wawasan bagi pengembangan organisasi dan peningkatan perilaku kerja karyawan PT. Citra Ratna Nirmala. Penelitian ini juga akan memberikan kontribusi terhadap literatur dengan memberikan wawasan baru tentang faktor-faktor yang memengaruhi KSI dalam konteks perilaku inovatif, serta memberikan implikasi praktis bagi organisasi dalam mengembangkan program-program untuk meningkatkan IWB dan KSI.

Kajian Pustaka

Innovative Work Behavior

Inovasi sangat penting untuk meningkatkan daya saing perusahaan dan dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti melibatkan pihak terkait, jenis kegiatan yang mendukung inovasi, dan bentuk inovasi itu sendiri perusahaan (Salehi & Sadeq Alanbary, 2023; Diercks, Larsen, & Steward, 2019; Kobarg, Stumpf-Wollersheim, & Welp, 2019). Inovasi dapat diterapkan dengan memanfaatkan infrastruktur modern dan



berbagi pengetahuan antar pekerja, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja bisnis. Terdapat dua tipe inovasi: inovasi radikal, yang membawa perubahan signifikan, dan inovasi inkremental, yang melibatkan perubahan kecil untuk menambah nilai produk atau layanan. Kedua jenis inovasi ini mendorong perilaku kerja inovatif, di mana karyawan memperkenalkan ide-ide baru dan mencari solusi untuk masalah (Al-Ghazali & Afsar, 2021).

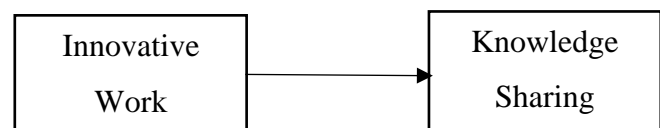
Innovative Work Behaviour atau perilaku kerja inovatif berperan penting dalam meningkatkan daya saing dan keberhasilan perusahaan dengan menciptakan konsep dan prosedur yang lebih baik (Hussain & Zhang, 2022; Namono, Kemboi, & Chepkwony, 2021; Mutonyi, Slåtten, & Lien, 2020). Penerapan *innovative work behavior* dapat mempercepat pemecahan masalah dan merangsang kreativitas, sehingga meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan (Vuong, Tushar, & Hossain, 2022; Afsar, Masood, & Umrani, 2019; Zuberi & Khattak, 2021). Penelitian ini berfokus pada variabel dari De Jong dan Den Hartog (2010), mencakup eksplorasi ide, pengembangan ide, dan implementasi ide, yang diukur melalui survei untuk menilai kontribusi karyawan dalam menciptakan solusi baru di tempat kerja.

Knowledge Sharing Intention

Pengetahuan merupakan aset penting bagi perusahaan yang dapat memberikan dampak besar dalam mencapai tujuan strategis (Al-Dmour, Zaidan, & Al Natour, 2023). Dengan pengetahuan yang dimiliki, perusahaan mampu mengenali sumber daya dan potensi yang dapat mendukung pertumbuhan serta adaptasi terhadap perubahan (Shekhar & Valeri, 2023). Pengetahuan dibedakan menjadi dua jenis: *tacit knowledge*, yang berasal dari pengalaman individu dan sulit untuk dibagikan, serta *explicit knowledge*, yang lebih mudah diakses melalui dokumen atau teori (Powell, 2023; Wang, Yin, Ma, & Liao, 2021).

Meskipun demikian, tidak semua individu bersedia untuk berbagi pengetahuan yang dimiliki. Beberapa orang hanya akan berbagi dengan individu tertentu yang mereka percayai, sementara yang lain cenderung menahan pengetahuan karena takut akan ancaman terhadap posisi mereka (Yin, Ma, Yu, Jia, & Liao, 2020; Zhong, Peng, & Wang, 2022). Keinginan untuk berbagi pengetahuan ini berkaitan dengan berbagai aktivitas, seperti pertukaran informasi dan penciptaan pengetahuan baru, yang pada gilirannya meningkatkan inovasi dan kinerja organisasi (Kyei-Frimpong, Nyarko Adu, Suleman, & Owusu Boakye, 2022; Xie & Zhang, 2023; Jamshed & Majeed, 2023; Wu, Hu, Wei, & Marinova, 2022; Endres & Chowdhury, 2022; Lin & Huang, 2023).

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Model Penelitian

Hal yang diteliti dalam penelitian ini adalah hubungan korelasi antara *Innovative Work Behavior* dan *Knowledge Sharing Intention*, dan gambar di atas menggambarkan model penelitian ini.

Metode Penelitian

Penelitian ini bersifat asosiatif, yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara dua atau lebih variabel (Sugiyono, 2022). Fokus utama penelitian ini adalah untuk mengukur korelasi antara *Innovative Work Behavior* dan *Knowledge Sharing Intention* di kalangan karyawan PT. Citra Ratna Nirmala (CRN), sebuah perusahaan yang menaungi 4 rumah sakit di Sulawesi, yaitu Rumah Sakit Stella Maris Makassar, Rumah Sakit Bintang Laut Palopo, Rumah Sakit Fatima Makale, dan Rumah Sakit Stella Maris Kendari. Responden terdiri dari 300 karyawan, data yang kembali



atau responden yang mengisi kuesioner sebanyak 226 karyawan.

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang menggunakan skala Likert, di mana setiap pertanyaan memiliki lima pilihan jawaban: sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), cukup setuju (3), setuju (4), dan sangat setuju (5). Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan software SPSS 27 untuk mengevaluasi korelasi antara variabel independen dan dependen. Indikator untuk *Innovative Work Behaviour* merujuk pada De Jong dan Den Hartog (2010) dengan total sepuluh pertanyaan sementara indikator *Knowledge Sharing Intention* diambil dari Bock, Zmud, Kim & Lee (2005) yang terdiri dari lima pertanyaan.

Hipotesis yang dirumuskan adalah sebagai berikut:

H0: Variabel *Innovative Work Behavior* tidak berpengaruh terhadap *Knowledge Sharing Intention*.

H1: Variabel *Innovative Work Behavior* berpengaruh terhadap *Knowledge Sharing Intention*.

Hasil Pengolahan Data

Profil Responden

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2022), validitas mengacu pada sejauh mana data yang dilaporkan oleh peneliti mencerminkan fakta yang sebenarnya pada objek penelitian. Suatu uji validitas dianggap valid jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

Tabel 1 Uji Validitas

Varibel	r hitung	r tabel	Validitas
IWB1	0.561	0.139	Valid
IWB2	0.716	0.139	Valid
IWB3	0.781	0.139	Valid
IWB4	0.798	0.139	Valid
IWB5	0.807	0.139	Valid
IWB6	0.747	0.139	Valid
IWB7	0.803	0.139	Valid
IWB8	0.794	0.139	Valid
IWB9	0.820	0.139	Valid
IWB10	0.794	0.139	Valid

Varibel	r hitung	r tabel	Validitas
KSI1	0.688	0.139	Valid
KSI2	0.781	0.139	Valid
KSI3	0.779	0.139	Valid
KSI4	0.767	0.139	Valid
KSI5	0.780	0.139	Valid

Dengan jumlah sampel 226 dan tingkat kepercayaan 5%, nilai r tabel yang diperoleh adalah 0.139. Dari hasil analisis, nilai r hitung untuk masing-masing variabel *Innovative Work Behaviour* (IWB) dan *Knowledge Sharing Intention* (KSI) berada di atas 0.139. Melalui uji validitas Pearson Product Moment, dapat disimpulkan bahwa semua indikator pada setiap variabel dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan konsistensi alat ukur yang digunakan. Suatu alat ukur dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0.6.

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Reliabilitas
IWB	0.776	Reliabel
KSI	0.794	Reliabel

Dengan pengolahan data yang dilakukan, dinyatakan bahwa kedua variabel yaitu *Innovative Work Behavior* dan *Knowledge Sharing Intention* lolos uji reliabilitas karena keduanya lebih besar dari 0.6.

Uji Asumsi Klasik

Untuk memastikan ketepatan estimasi, tidak bias, dan konsistensi persamaan regresi, perlu dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu. Tiga uji yang dilakukan adalah uji normalitas, heteroskedastisitas, dan linearitas. Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua syarat telah terpenuhi.



Tabel 3 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Sigma	Keterangan
Normalitas	0.200	Data berdistribusi normal
Heteroskedastisitas	1.000	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Linearitas	0.251	Linear

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengevaluasi distribusi data variabel. Model regresi dianggap baik jika datanya mengikuti distribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan metode Kolmogorov-Smirnov, yang menghasilkan nilai asymp. sig (2-tailed). Hasil uji menunjukkan nilai 0.200 (sig > 0,05), yang menunjukkan bahwa data terdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser. Data dianggap menunjukkan heteroskedastisitas jika Sig > 0.05. Hasil uji menunjukkan nilai 1.000 yang berarti tidak ada heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk menentukan apakah terdapat hubungan linear antara variabel. Kriteria untuk uji ini adalah nilai Signifikansi yang harus lebih besar dari 0.05 untuk menunjukkan hubungan yang linear. Hasil analisis data menunjukkan nilai Sig 0.251, yang lebih besar dari 0.05. Terdapat hubungan linear antara *innovative work behavior* dengan *knowledge sharing intention*.

Uji Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana digunakan untuk menggambarkan hubungan antara dua variabel dalam bentuk rumus fungsi. Persamaan yang digunakan adalah $Y = a + bX$. Dengan demikian diperoleh persamaan regresinya yaitu $Y = 8.816 + 0.287X$. Koefisien 0.287 menunjukkan bahwa peningkatan satu

unit IWB meningkatkan KSI sebesar 0.287 unit.

Tabel 4 Regresi Linear Sederhana

Model	Persamaan regresi	Koefisien determinasi	Hipotesis
IWB ⇒ KSI	$Y = 8.816 + 0.287X$	33.0%	Sig 0.00 < 0.05 (menolak H0 dan menerima H1)

Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Kriterianya meliputi: jika Sig < 0.05, maka H0 ditolak dan H1 diterima; dan jika t hitung > t tabel, H0 juga ditolak dan H1 diterima.

Koefisien Determinasi

Tabel 5 Koefisien Determinasi

Model Summary			
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.574 a	0.330	0.327
			2.98079

a. Predictors: (Constant), TotalIWB

Variabel *Innovative Work Behavior* berkontribusi sebesar 33% terhadap *Knowledge Sharing Intention*. Sedangkan untuk 67% variabel lainnya tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Distribusi Frekuensi

Tabel 6. Kriteria Penilaian

Rentang	Keterangan
226-406	Sangat Kurang
407-587	Kurang
588-768	Cukup
769-949	Baik
950-1130	Sangat Baik



Tabel di atas menunjukkan kriteria penilaian dari variabel *Innovative Work Behavior* dan *Knowledge Sharing Intention*. Pembagian ini memberikan gambaran jelas tentang tingkat kinerja individu atau kelompok dalam konteks perilaku inovatif dan niat berbagi pengetahuan, di mana semakin tinggi skor yang diperoleh, semakin baik kinerja yang ditunjukkan.

Tabel 7 Penilaian Variabel

Variabel	Skor	Kategori
IWB1	783	Baik
IWB2	933	Baik
IWB3	889	Baik
IWB4	832	Baik
IWB5	893	Baik
IWB6	814	Baik
IWB7	887	Baik
IWB8	862	Baik
IWB9	835	Baik
IWB10	889	Baik
KSI1	898	Baik
KSI2	887	Baik
KSI3	852	Baik
KSI4	938	Baik
KSI5	890	Baik

Semua item yang dinilai dalam variabel IWB dan KSI memperoleh skor dalam kategori "Baik". Skor untuk IWB berkisar antara 783 hingga 933, menunjukkan bahwa semua aspek perilaku inovatif dianggap baik. Demikian juga, semua item KSI berhasil masuk dalam kategori yang sama, dengan skor antara 852 dan 938. Penilaian ini mengindikasikan bahwa karyawan di rumah sakit – rumah sakit yang berada di bawah naungan PT. Citra Ratna Nirmala ini memiliki sikap positif terhadap inovasi dan berbagi pengetahuan.

Pembahasan

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa terhadap pengaruh yang signifikan positif antara IWB dan KSI (H_1 diterima). Hal ini memperlihatkan bahwa semakin tinggi IWB di

dalam suatu perusahaan maka akan meningkatkan KSI. Adapun besar kontribusi IWB terhadap KSI adalah sebesar 33%. Temuan ini konsisten dengan Teori Pembelajaran Sosial (Bandura, 1969) dan Teori Kognitif Sosial (Bandura, 1989) yang menekankan peran pengalaman dan pengamatan dalam membentuk perilaku dan niat. Dalam konteks ini, pengalaman melakukan IWB dapat meningkatkan efikasi diri karyawan dalam berbagi pengetahuan.

Di samping itu, hasil distribusi frekuensi menunjukkan hasil yang sejalan dengan uji statistik di mana seluruh indikator IWB maupun KSI memperoleh nilai baik. Hal ini mengindikasikan bahwa kategori baik variabel KSI disebabkan oleh nilai baik dalam indikator IWB. Oleh sebab itu, penting bagi perusahaan untuk mempertahankan dan meningkatkan IWB di dalam perusahaan mereka.

Penelitian ini juga menganalisis lebih dalam hasil distribusi frekuensi seperti ditunjukkan pada tabel 7, di mana IWB2 memperoleh skor tertinggi (933), yang menandakan bahwa perilaku inovatif pada aspek ini baik, sementara IWB 1 mencatat skor terendah di angka 783. *Innovative Work Behavior* (IWB 2) yang memperoleh skor tertinggi mengukur tanggapan responden mengenai "*bagaimana cara meningkatkan berbagai hal di tempat kerja*". Hasil distribusi frekuensi menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki kepekaan yang baik terhadap peluang inovasi dan perbaikan. Hal ini terjadi karena adanya rasa ingin tahu yang kuat, keinginan untuk meningkatkan proses kerja, serta keyakinan bahwa perubahan membawa manfaat. Oleh sebab itu, penting bagi perusahaan untuk mendorong sikap proaktif dari individu, seperti kebiasaan mengevaluasi situasi, mencari solusi kreatif, dan berkontribusi dalam diskusi perubahan agar perilaku kerja inovatif individu dapat meningkat. Faktor seperti pengalaman kerja,



pelatihan, atau lingkungan juga sangat berperan dalam mendorong skor ini.

Sebaliknya, skor IWB terendah pada pernyataan kuisioner "saya sering memperhatikan masalah yang bukan bagian dari pekerjaan sehari-hari saya" (IWB 1). Rendahnya skor indikator ini dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti (1) tugas tersebut bukanlah prioritas utama mereka, (2) kurangnya rasa kepemilikan akan organisasi, dan (3) kurangnya inisiatif. Pegawai memiliki fokus yang lebih besar pada tugas inti dari jabatan mereka sehingga mereka memiliki dorongan yang rendah untuk terlibat dalam hal-hal lain di luar rutinitas pekerjaan mereka. Hal ini juga dapat disebabkan oleh pandangan responden yang merasa bahwa pekerjaan adalah rangkaian tugas yang harus diselesaikan, dan pada akhirnya mereka tidak memikirkan kontribusi lain bagi organisasi. Sikap individu yang tidak inisiatif juga dapat menjadi penyebab rendahnya skor terhadap indikator IWB 1 ini. Adapun ketiga faktor yang dapat mempengaruhi IWB1 ini berasal dari pandangan, persepsi dan sikap individu ketika melihat pekerjaan dan organisasi mereka. Pandangan seperti ini juga dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor organisasi seperti beban kerja yang tinggi, waktu yang terbatas, kurangnya dukungan dari atasan atau rekan kerja, serta sistem penghargaan yang tidak mendorong inovasi.

Berdasarkan pemaparan di atas hal yang dapat dilakukan organisasi untuk meningkatkan IWB adalah melalui penciptaan budaya organisasi yang mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dan memberikan kontribusi ide-ide baru. Hal ini dapat dilakukan melalui program pelatihan, pembentukan tim yang beragam, dan pemberian penghargaan atas perilaku inovatif. Perusahaan dapat memberikan tanggung jawab tertentu bagi karyawan untuk mengeksplorasi ide-ide baru dan menerapkan solusi inovatif. Organisasi juga perlu mengidentifikasi dan membuat skala prioritas untuk mengatasi faktor-faktor yang

menghambat perilaku inovatif, seperti beban kerja yang berlebihan atau kurangnya dukungan manajemen.

Sedangkan untuk variabel KSI, indikator KSI 4 memperoleh skor tertinggi di angka 938 dan KSI3 mencatat skor terendah di angka 852, meskipun tetap dalam kategori baik. *Knowledge Sharing Intention* (KSI 4) mengukur mengenai 'niat untuk lebih sering berbagi pengetahuan dengan rekan kerja di masa mendatang'. Indikator ini mencerminkan komitmen yang kuat terhadap kolaborasi tim. Indikator ini dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti (1) pengalaman positif berbagi sebelumnya, (2) budaya kerja yang mendukung, dan (3) keyakinan bahwa berbagi pengetahuan memperkuat kerja sama. Perilaku pendukungnya mencakup inisiatif berbagi informasi, membantu rekan kerja, serta memanfaatkan platform komunikasi untuk menyebarkan ide. Lingkungan kerja yang kolaboratif dan apresiatif berperan penting dalam meningkatkan niat berbagi ini.

Sebaliknya, skor KSI terendah pada pernyataan "*saya berniat untuk berusaha keras membagikan pengetahuan saya kepada rekan-rekan*" (KSI 3) menunjukkan adanya keterbatasan dalam mengalokasikan energi untuk berbagi secara intensif. Hal ini mungkin disebabkan oleh persepsi bahwa berbagi membutuhkan waktu dan usaha. Umumnya kecenderungan berbagi pengetahuan hanya terjadi dalam situasi tertentu atau ketika karyawan diminta bantuan. Hal ini disebabkan oleh kurangnya pengakuan, waktu terbatas, atau anggapan bahwa kontribusi mereka tidak dihargai dapat menjadi penghambat motivasi untuk berbagi secara aktif.

Peningkatan KSI di dalam organisasi dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan (*reward*) dan insentif bagi karyawan yang menerapkan berbagi pengetahuan. Adapun perusahaan dapat mengadakan program pelatihan dan pengembangan yang fokus pada keterampilan kolaborasi dan komunikasi. Perusahaan juga



dapat menyediakan fasilitas-fasilitas yang dapat mendukung kolaborasi karyawan terutama mempermudah karyawan untuk berbagi pengetahuan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Analisis regresi linear menunjukkan hubungan positif antara *innovative work behavior* (IWB) dan *knowledge sharing intention* (KSI) dengan persamaan $Y=8.816+0.287X$. Koefisien 0.287 menunjukkan bahwa peningkatan satu unit IWB meningkatkan KSI sebesar 0.287 unit. Namun, koefisien determinasi 33% menunjukkan bahwa hanya 33% variasi KSI yang dapat dijelaskan oleh IWB, mengindikasikan perlunya mempertimbangkan faktor lain yang memengaruhi niat berbagi pengetahuan. Secara umum, *innovative work behavior* dan *knowledge sharing intention* dari karyawan-karyawan di PT. Citra Ratna Nirmala tergolong baik, artinya terbuka terhadap inovasi dan budaya kerjanya baik sehingga memiliki kecenderungan berbagi pengetahuan yang tinggi.

Untuk meningkatkan *Knowledge Sharing Intention* (KSI) di PT. Citra Ratna Nirmala, disarankan agar perusahaan mengadakan pelatihan dan workshop rutin yang fokus pada pentingnya berbagi pengetahuan dan inovasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi. Selain itu, memberikan penghargaan kepada karyawan yang aktif dalam berinovasi dan berbagi pengetahuan dapat memotivasi keterlibatan lebih lanjut. Perusahaan juga perlu melakukan evaluasi untuk mengidentifikasi faktor-faktor lain yang memengaruhi KSI, serta mendorong keterlibatan manajemen dalam mendukung inisiatif ini. Dengan langkah-langkah tersebut, perusahaan dapat memperkuat budaya inovasi dan meningkatkan niat berbagi pengetahuan di antara karyawan.

Penelitian ini mengadopsi perspektif yang berbeda dari Teori Perilaku Terencana (TPB), yang biasanya memposisikan niat

sebagai prediktor perilaku. Dalam konteks penelitian ini, kami mengeksplorasi pengaruh sebaliknya, yaitu bagaimana perilaku kerja inovatif (IWB) memengaruhi niat berbagi pengetahuan (KSI). Penelitian selanjutnya dapat melakukan pengujian yang sama antara IWB dan KSI pada konteks penelitian yang berbeda seperti industri yang berbeda, negara yang berbeda dan lain sebagainya. Penelitian selanjutnya juga dapat menambahkan variabel lain seperti *proactive behavior* ataupun kepemimpinan sebagai salah satu faktor yang dapat mendukung *knowledge sharing intention*.

Daftar Pustaka

- [1] Afsar, B., Masood, M., & Umrani, W. (2019). The role of job crafting and knowledge sharing on the effect of transformational leadership on innovative work behavior. *Personnel Review*, 48(5), 1186-1208. doi:https://doi.org/10.1108/PR-04-2018-0133
- [2] Al-Dmour, A., Zaidan, H., & Al Natour, A. (2023). The impact knowledge management processes on business performance via the role of accounting information quality as a mediating factor. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 53(3), 523-543. doi:https://doi.org/10.1108/VJIKMS-12-2020-0219
- [3] Al-Ghazali, B., & Afsar, B. (2021). Investigating the mechanism linking task conflict with employees' innovative work behavior. *International Journal of Conflict Management*, 32(4), 599-625. doi:https://doi.org/10.1108/IJCMA-07-2020-0119
- [4] Bandura, A. (1969). Social-learning theory of identificatory processes. In D. A. Goslin, *Handbook of socialization theory and research* (pp. 213-262).



- [5] Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American psychologist*, 44(9), 1175.
- [6] Bock, Zmud, Kim, & Lee. (2005). Behavioral Intention Formation in Knowledge Sharing: Examining the Roles of Extrinsic Motivators, Social-Psychological Forces, and Organizational Climate. *MIS Quarterly*, 29(1), 87. doi:https://doi.org/10.2307/25148669
- [7] Chi6n, S., Charles, V., & Morales, J. (2020). The impact of organisational culture, organisational structure and technological infrastructure on process improvement through knowledge sharing. *Business Process Management Journal*, 26(6), 1443-1472. doi:10.1108/BPMJ-10-2018-0279
- [8] De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring Innovative Work Behaviour. *Measuring Innovative Work Behaviour: Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23-36. doi:https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x
- [9] Diercks, G., Larsen, H., & Steward, F. (2019). Transformative innovation policy: addressing variety in an emerging policy paradigm. *Research Policy*, 48(4), 880-894. doi:https://doi.org/10.1016/j.respol.2018.10.028
- [10] Endres, M., & Chowdhury, S. (2022). Reflective thinking, ambiguity tolerance, and knowledge sharing: application of the motivation-opportunity-ability framework. *Journal of Workplace Learning*, 34(8), 707-724. doi:doi.org/10.1108/JWL-01-2022-0004
- [11] Hussain, T., & Zhang, Y. (2022). The influences of cross-cultural adjustment and motivation on self-initiated expatriates' innovative work behavior. *Personnel Review*. doi:https://doi.org/10.1108/PR-05-2021-0320
- [12] Jamshed, S., & Majeed, N. (2023). Mapping knowledge-sharing behavior through emotional intelligence and team culture toward optimized team performance. *Team Performance Management*, 29(1/2), 63-89. doi:10.1108/TPM-06-2022-0052
- [13] Kobarg, S., Stumpf-Wollersheim, J., & Welp, I. (2019). More is not always better: effects of collaboration breadth and depth on radical and incremental performance at the project level. *Research Policy*. doi:https://doi.org/10.1016/j.respol.2018.07.014
- [14] Kumaraswamy, K., & Chitale, C. (2012). Collaborative knowledge sharing strategy to enhance organizational learning. *Journal of Management Development*, 31(3), 308-322. doi:10.1108/02621711211208934
- [15] Kyei-Frimpong, M., Nyarko Adu, I., Suleman, A.-R., & Owusu Boakye, K. (2022). In search of performance-oriented leadership behaviours in the Ghanaian financial service sector: the role of knowledge sharing. *Journal of Work-Applied Management*, 14(2), 272-287. doi:https://doi.org/10.1108/JWAM-01-2022-0001
- [16] Lin, C.-P., & Huang, T.-Y. (2023). Assessing social capital and knowledge sharing in the high-tech industry: a moderating role of hypercompetition. *Management Decision*, 61(1), 120-143. doi:doi.org/10.1108/MD-08-2021-1065
- [17] Mutonyi, B., Sl6tten, T., & Lien, G. (2020). Empowering leadership, work group cohesiveness, individual learning orientation and individual innovative behaviour in the public sector: empirical evidence from Norway. *International*



- Journal of Public Leadership*, 16(2), 175-197.
doi:https://doi.org/10.1108/IJPL-07-2019-0045
- [18] Namono, R., Kemboi, A., & Chepkwony, J. (2021). Enhancing innovative work behaviour in higher institutions of learning: the role of hope. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 44(6), 632-643. doi:https://doi.org/10.1108/WJEMSD-07-2020-0073
- [19] Pérez-López, S., & Alegre, J. (2012). Information technology competency, knowledge processes and firm performance. *Industrial Management & Data Systems*, 112(4), 644-662.
- [20] Powell, B. (2023). Sharing intractably tacit knowledge: the case for nepotistic selection. *Development and Learning in Organizations*. doi:https://doi.org/10.1108/DLO-08-2022-0154
- [21] Salehi, M., & Sadeq Alanbari, S. (2023). Knowledge sharing barriers and knowledge sharing facilitators in innovation. *European Journal of Innovation Management*. doi:https://doi.org/10.1108/EJIM-12-2022-0702
- [22] Turulja, L., Cinjarevic, M., & Veselinovic, L. (2021). Information technology and knowledge sharing for better health care: an emerging economy context. *Journal of Knowledge Management*, 25(3), 559-572. doi:10.1108/JKM-09-2019-0514
- [23] Vuong, B., Tushar, H., & Hossain, S. (2022). Intrinsic and extrinsic reward synergies for innovative work behavior among South African knowledge workers. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*. doi:https://doi.org/10.1108/APJBA-06-2021-0256
- [24] Wang, N., Yin, J., Ma, Z., & Liao, M. (2021). The influence mechanism of rewards on knowledge sharing behaviors in virtual communities. *Journal of Knowledge Management*, 26(3), 485-505. doi:https://doi.org/10.1108/JKM-07-2020-0530
- [25] Wu, Y., Hu, X., Wei, J., & Marinova, D. (2022). The effects of attitudes toward knowledge sharing, perceived social norms and job autonomy on employees' knowledge-sharing intentions. *Journal of Knowledge Management*. doi:10.1108/JKM-06-2022-0468
- [26] Xie, R., & Zhang, W. (2023). Online knowledge sharing in blockchains: towards increasing participation. *Management Decision*. doi:https://doi.org/10.1108/MD-06-2022-0767
- [27] Yin, J., Ma, Z., Yu, H., Jia, M., & Liao, G. (2020). Transformational leadership and employee knowledge sharing: explore the mediating roles of psychological safety and team efficacy. *Journal of Knowledge Management*, 24(2), 150-171. doi:https://doi.org/10.1108/JKM-12-2018-0776
- [28] Zhong, X., Peng, Q., & Wang, T. (2022). Leader reward omission and employee knowledge sharing: the moderating role of proactive personality and perceived organizational unfairness. *Baltic Journal of Management*, 17(4), 546-562. doi:https://doi.org/10.1108/BJM-02-2022-0045
- [29] Zuberi, M., & Khattak, A. (2021). Impact of proactive personality and leader member exchange on innovative work behavior: a job design perspective. *International Journal of Innovation Science*, 13(5), 664-683. doi:https://doi.org/10.1108/IJIS-11-2020-0251