

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam lingkungan bisnis yang cukup dinamis saat ini, inovasi menjadi perhatian dari kalangan akademis dan industri karena pengaruhnya untuk menciptakan keunggulan kompetitif (Smith, 2018). Inovasi terjadi melalui penciptaan dan implementasi ide di tingkat individu atau tim dalam organisasi. Kemampuan inovasi organisasi tergantung pada perilaku inovatif karyawannya (Amabile & Pratt, 2016). Janssen (2000) mendefinisikan perilaku kerja inovatif sebagai penciptaan, pengenalan, dan penerapan ide-ide baru yang disengaja dalam peran kerja, kelompok atau organisasi untuk mempromosikan kinerja. Peran penting perilaku inovatif terhadap pembangunan berkelanjutan organisasi juga diakui secara luas (M. Singh & Sarkar, 2019).

Keadilan organisasional merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif. Gibson *et. al.*, (2012) mendefinisikan keadilan organisasional sebagai suatu tingkat di mana seorang individu merasa diperlakukan sama di organisasi tempat dia bekerja. Definisi lain mengatakan bahwa keadilan organisasional adalah persepsi adil dari seseorang terhadap keputusan yang diambil oleh atasannya Wesson *et. al.*, (2009). Keadilan organisasional mengacu pada bagaimana karyawan menganggap bahwa keputusan organisasional adalah adil yang mengarah pada interaksi sosial yang lebih baik dan efektivitas organisasi secara keseluruhan (Heidari &

Saeedi, 2012). Hal tersebut sangat berpengaruh pada cara karyawan menunjukkan perilaku kerja dan sikap kerja yang memberikan hasil positif atau negatif pada organisasi (Usmani & Jamal, 2013). Keadilan organisasional yang baik dapat menjadikan karyawan lebih profesional dalam bekerja sehingga akan timbul sikap positif terhadap pekerjaannya sehingga akan memicu tumbuhnya perilaku kerja inovatif pada karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Taime (2020) yang membuktikan bahwa keadilan organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Semakin baik tingkat keadilan organisasional di tempat karyawan bekerja maka akan meningkatkan kepercayaan organisasional dan semakin meningkatkan perilaku kerja inovatif pada karyawan.

Menurut (Nyoman & Ardana, 2016) Perilaku kerja inovatif merupakan sikap memperkenalkan, mengajukan, mengaplikasikan ide-ide, produk, proses, serta prosedur baru ke dalam pekerjaannya. Suatu organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif. Perilaku kerja inovatif ini penting untuk menjaga daya saing perusahaan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Hammond dalam Widiastuti, 2020).

Faktor lain yang dapat berpengaruh pada perilaku kerja inovatif adalah berbagi pengetahuan. Berbagi pengetahuan merupakan proses penyampaian pesan antar individu maupun organisasi melalui media yang beragam. Setiap individu berhak menentukan media apa yang akan mereka pakai untuk melakukan berbagi pengetahuan, yang terpenting adalah penerima pesan mampu memahami apa yang telah disampaikan. Berbagi pengetahuan adalah

orang yang bersedia diajak bertukar informasi dan pengetahuan, baik orang lain, kelompok maupun organisasi. Berbagi pengetahuan merupakan aktivitas interaksi dan komunikasi antara dua orang atau lebih sebagai proses untuk menambah pengetahuan serta upaya untuk meningkatkan pengembangan diri (Lumbantobing, 2011). Penelitian (Mazidah, 2020) menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif. Penerapan berbagi pengetahuan dapat meningkatkan kemampuan berinovasi karyawan dalam hal menghasilkan dan menerapkan ide atau metode baru dalam proses kerja dari hasil bertukar informasi atau pengetahuan.

Selain sebagai faktor yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif, berbagi pengetahuan juga berperan sebagai mediasi pengaruh keadilan organisasional pada perilaku kerja inovatif. Peran berbagi pengetahuan sebagai mekanisme yang mendasari yang menghubungkan keadilan organisasional dan perilaku kerja inovatif. Efek mediasi berbagi pengetahuan dalam hubungan antara keadilan organisasional dan perilaku kerja inovatif fokus pada timbal balik. Keadilan dari organisasional mendorong karyawan untuk mempraktikkan berbagi pengetahuan yang pada gilirannya menghasilkan perilaku kerja inovatif melalui internalisasi dan penerapan pengetahuan. Persepsi positif tentang keadilan, kesetaraan dan dukungan akan mendorong karyawan untuk membalas melalui perilaku sukarela seperti berbagi pengetahuan yang nantinya akan mengarah pada perilaku kerja inovatif (Jnaneswar & Ranjit, 2020). Penelitian Baskoro (2021) membuktikan bahwa praktik berbagi pengetahuan berperan sebagai pemediasi sebagian antara keadilan organisasional dan perilaku kerja inovatif. Persepsi keadilan dalam organisasi

oleh karyawan yang memotivasi mereka untuk menunjukkan perilaku berbagi pengetahuan yang pada akhirnya mempengaruhi perilaku kerja inovatif mereka.

Penelitian ini mereplikasi penelitian yang dilakukan Baskoro (2021) yang menguji pengaruh keadilan organisasional terhadap perilaku inovatif pekerja konstruksi di Jakarta dengan praktik berbagi pengetahuan sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilakukan di karyawan perbankan di solo raya dengan alasan industri perbankan merupakan salah satu industri yang sedang berkembang dan mampu mendorong pertumbuhan ekonomi Indonesia. Oleh karena itu, perbankan telah menjadi industri jasa yang memberikan sumbangan terhadap pendapatan nasional yang berfungsi sebagai lembaga perantara untuk menampung dana masyarakat dan menyalurkan kembali kepada kegiatan perekonomian yang bersifat produktif Mutiasari (2020). Di sisi lain, inovasi juga tidak bisa ditinggalkan di dunia perbankan. Perbankan akan berusaha untuk meningkatkan performa layanan dan bisnis bank dengan memanfaatkan teknologi yang ada. Misalnya bank BRI, saat ini berusaha mengembangkan *super apps* yaitu brimo yang dapat terintegrasi dengan berbagai layanan di luar aplikasi bank. Dengan begitu fungsi perbankan bukan hanya sekedar bisa untuk menabung, tapi diharapkan menjadi problem solving dan dapat masuk ke segala sektor yang ada (Adi & Sulistyawati, 2023).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan rumusan dari penelitian, maka diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi:

1. Apakah keadilan organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap berbagi pengetahuan pada Karyawan Perbankan di Solo Raya ?
2. Apakah keadilan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada Karyawan Perbankan di Solo Raya?
3. Apakah berbagi pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada Karyawan Perbankan di Solo Raya?
4. Apakah berbagi pengetahuan memediasi pengaruh keadilan organisasional terhadap perilaku kerja inovatif pada Karyawan Perbankan di Solo Raya?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan tujuan dari penelitian, maka diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh keadilan organisasional pada berbagi pengetahuan pada Karyawan Perbankan di Solo Raya
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh keadilan organisasional pada perilaku kerja inovatif pada Karyawan Perbankan di Solo Raya
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh berbagi pengetahuan pada perilaku kerja inovatif pada Karyawan Perbankan di Solo Raya
4. Untuk menguji dan menganalisis berbagi pengetahuan memediasi pengaruh keadilan organisasional pada perilaku kerja inovatif pada Karyawan Perbankan di Solo Raya

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan dan tujuan penelitian, maka diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, manfaat penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi/masukan yang bermanfaat bagi perkembangan ilmu Manajemen dan menambah kajian ilmu khususnya mengenai pengaruh keadilan organisasional terhadap perilaku inovatif pekerja konstruksi yang dimediasi oleh berbagi pengetahuan.

2. Manfaat praktis

Secara praktis, dapat dipakai sebagai acuan bagi penelitian sejenis untuk tahap selanjutnya dan bagi perusahaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran atau masukan kepada perusahaan guna memperhatikan keadilan organisasional terhadap perilaku inovatif pekerja konstruksi yang dimediasi oleh berbagi pengetahuan.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi mengenai latar belakang masalah yang menjadi dasar penulisan, identifikasi masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan yang akan dilakukan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini terdapat kerangka teoritis yang berisi definisi operasional dari tiap variabel yaitu keadilan organisasional, perilaku kerja inovatif, dan berbagi pengetahuan. Selain itu, bab ini juga terdapat hasil penelitian yang relevan untuk mendukung penelitian ini. Pada bab ini juga menjelaskan tentang kerangka berpikir yang akan diteliti. Serta terdapat pengembangan hipotesis yang berupa penjabaran dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini memberikan penjelasan tentang tempat dan waktu penelitian, metode penelitian, populasi, sampel, teknik sampling, desain penelitian, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini memberikan penjelasan tentang deskripsi hasil penelitian, deskripsi data, pengujian persyaratan analisis dan pembahasan.

BAB V : KESIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN

Dalam bab ini memuat kesimpulan yang diperoleh dari pembahasan yang dilakukan sebelumnya sebagai jawaban dari masalah yang dirumuskan, dan berisi saran yang diberikan terhadap organisasi dan penelitian lain, serta keterbatasan saat penelitian.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kerangka Teoritis

1. Keadilan Organisasional

Menurut Nazir *et. al.* (2019), keadilan organisasional digambarkan sebagai perlakuan adil terhadap karyawan oleh perusahaan dengan menjalin hubungan pertukaran sosial dan ekonomi di lingkungan kerja. Keadilan organisasional mengindikasikan anggapan positif yang dipegang oleh karyawan terhadap keadilan organisasional dalam berbagai praktik dan proses organisasi (Pashkina & Plakhotnik, 2018). Teori ini berisi tentang keadilan dalam perusahaan mendorong karyawan untuk berperilaku yang inovatif di tempat kerja Bani-Melhem *et. al.*, (2018).

Keadilan organisasional menggambarkan persepsi individu dari perlakuan yang diterima dari sebuah organisasi dan reaksi perilaku untuk persepsi tersebut, keadilan organisasional juga dapat didefinisikan sebagai studi kesetaraan ditempat kerja Fatimah *et al.*, (2011). Kerangka kerja organisasi mengacu pada keadilan dan perilaku etis dalam sebuah organisasi. Keadilan organisasional didefinisikan sebagai perasaan pribadi atas upah dan tunjangan yang adil (Farahbod, 2013). Kesimpulan keadilan organisasional merupakan sebuah persepsi karyawan terhadap apa yang didapat dari organisasi, yaitu berupa keadilan dan diperlakukan sama oleh organisasi sehingga mereka akan merasa puas apabila keadilan itu diperoleh oleh mereka.

Keadilan organisasional merupakan sejauh mana anggota organisasi merasakan tentang keseluruhan prosedur organisasi, aturan, dan kebijakan yang terhubung ke pekerjaan mereka Saldanha *et. al.*, (2019). Keadilan organisasional adalah hasil persepsi subyektif individu atas perlakuan yang diterimanya di tempat kerja Ihsan *et. al.*, (2019). Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa keadilan organisasional merupakan sebuah persepsi yang dimiliki seseorang tentang kebijakan, perlakuan organisasi terhadap dirinya. Hal ini mencakup tentang keadilan atas kompensasi yang diterima, perhatian atasan, maupun perlakuan atasan terhadap karyawan.

2. Perilaku Kerja Inovatif

Perilaku kerja inovatif merupakan perilaku yang menghasilkan, mempromosikan, dan menerapkan ide atau gagasan baru dan berguna untuk meningkatkan prosedur kerja, produk dan layanan (Afsar & Umrani, 2019). Peran penting perilaku kerja yang inovatif terhadap pembangunan yang berkelanjutan organisasi juga diakui secara luas (M. Singh & Sarkar, 2019). Perilaku kerja yang inovatif sebagai perilaku yang dapat mengarahkan pada inisiasi dan aplikasi (dalam suatu peran kerja, kelompok atau organisasi) baru dan memanfaatkan ide, proses atau prosedur.

Perilaku kerja inovatif (*innovative work behavior*), mengacu pada pengertian menurut Yean *et. al.* (2016) dapat diartikan sebagai penciptaan, pengenalan, dan penerapan ide-ide baru dalam suatu peran kerja agar dapat menguntungkan kinerja individu atau organisasi. (Purba, 2009)

mengemukakan bahwa perilaku inovatif menekankan pada adanya sikap kreatif agar terjadi proses perubahan sikap dari tradisional ke modern, atau dari sikap yang belum maju ke sikap yang sudah maju. (Farr dan Ford, 1990) mendefinisikan perilaku kerja inovatif sebagai perilaku individu yang bertujuan untuk mencapai inisiasi dan pengenalan disengaja (dalam peran kerja, kelompok atau organisasi) dan ide yang berguna, proses, produk atau prosedur. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut maka dapat dinyatakan bahwa perilaku inovatif adalah perilaku individu atau anggota organisasi yang memperkenalkan ide-ide yang dibuatnya kepada sebuah kelompok atau organisasi tempat mereka bekerja.

Menurut (Fajrianti, 2012) perilaku kerja inovatif didefinisikan sebagai tindakan individu yang mengarah pada pemunculan, pengenalan dan penerapan dari sesuatu yang baru dan menguntungkan; seperti pengembangan ide produk baru atau teknologi-teknologi untuk proses kerja yang secara signifikan meningkatkan efisiensi dan efektifitas mereka. Kesimpulan perilaku kerja inovatif adalah perilaku dimana individu mampu menghasilkan suatu ide-ide atau produk baru yang dapat diimplementasikan pada lingkup perusahaan, kelompok atau organisasi, dan dapat menghasilkan keuntungan bagi perusahaan, kelompok, atau organisasi tersebut.

3. Berbagi Pengetahuan

Berbagi pengetahuan adalah proses dimana individu saling bertukar pengetahuan implisit dan eksplisit mereka untuk menciptakan pengetahuan baru (Van & Ridder, 2004). Tingkat pengetahuan yang

dimiliki oleh setiap karyawan dalam suatu organisasi bervariasi, dan melalui praktik berbagi pengetahuan, bagian-bagian dari pengetahuan dapat digabungkan dan diinternalisasi. Dengan demikian, berbagi pengetahuan adalah proses yang disengaja yang memfasilitasi pergerakan modal intelektual dari orang ke orang. Perilaku berbagi pengetahuan antar karyawan mendorong mereka untuk berpikir dan bertindak kreatif. Hal ini memberikan kesempatan bagi karyawan untuk belajar satu sama lain sehingga merangsang pembelajaran organisasi.

Berbagi pengetahuan terdiri dari serangkaian kegiatan yang melibatkan pertukaran pengetahuan dalam berbagai bentuk Han *et. al.*, (2019). Penelitian ini telah menetapkan pentingnya mendukung karyawan dari organisasi, atasan atau rekan kerja, untuk mendorong perilaku berbagi pengetahuan. Salah satu asumsi yang mendasari penelitian tentang adalah bahwa dukungan organisasi tidak secara langsung mempengaruhi kreativitas karyawan. Dukungan organisasi mendorong munculnya ide-ide baru dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, yang penting untuk kreativitas karyawan. Tsai *et. al.*, (2015) berpendapat bahwa dukungan organisasi karyawan mempengaruhi kreativitas melalui berbagi pengetahuan, motivasi, keadilan prosedural, dan promosi di lingkungan kerja. Dukungan organisasi kemungkinan mempengaruhi kreativitas karyawan dengan persepsi pemimpin mendukung tujuan pengaruh karyawan, komunikasi dan interaksi, dan meskipun kami menunjukkan umpan balik yang konstruktif.

Menurut Usmanova *et. al.*, (2020), banyak organisasi mulai berinvestasi besar dalam program pelatihan untuk memfasilitasi pengembangan kemampuan dan memberikan informasi kepada karyawan mereka dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kesempatan pelatihan mendukung pembelajaran dan pengembangan karyawan yang terdapat hubungan positif dan signifikan antara pelatihan dan berbagi pengetahuan. Jika karyawan memiliki persepsi positif terhadap kesempatan pelatihan, maka mereka meresponnya dengan berbagi pengetahuan Bastaki *et. al.*, (2020). Ketika karyawan berpartisipasi dalam pelatihan akan banyak sekali interaksi dan kemungkinan terjadinya berbagi pengetahuan cukup besar sehingga menguntungkan organisasi secara umum (Jnaneswar & Ranjit, 2020). Kesimpulan berbagi pengetahuan adalah proses dimana para individu secara timbal balik saling bertukar pengetahuan atau informasi melalui interaksi sosial berdasarkan pengalaman dan skill yang mereka miliki untuk membagi dan menerima pengetahuan dalam keseluruhan organisasi untuk menciptakan pengetahuan baru.

B. Hasil Penelitian yang Relevan

Tabel II.1
Penelitian yang Relevan

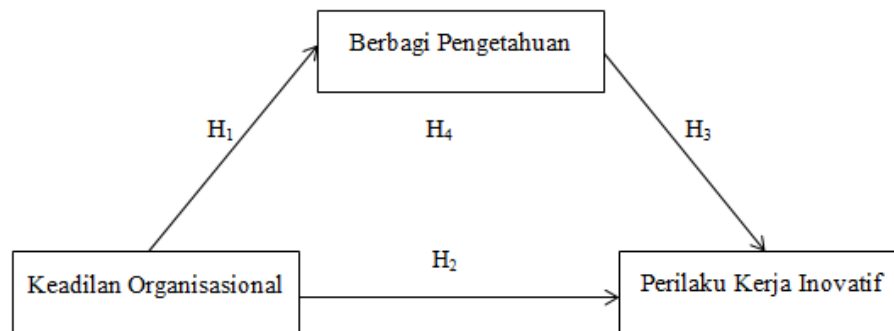
Peneliti (Tahun)	Variabel Independen	Variabel Mediasi	Variabel Dependen	Pengujian Hipotesis	Hasil
Taime & Zona (2020)	Keadilan Organisasional	Kepercayaan Organisasional	Perilaku Kerja Inovatif	SPSS	Keadilan organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif
Baskoro <i>et. al.</i> , (2021)	Keadilan Organisasional	Berbagi Pengetahuan	Perilaku Kerja Inovatif	PLS	Keadilan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif
Sriwahyuni & Wibawa (2021)	Perilaku Inovatif	<i>Knowledge Sharing</i>	Keadilan Organisasi	Metode analisis mediasi dan SEM	Keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan

Lanjutan Tabel II.1
Penelitian yang Relevan

Peneliti (Tahun)	Variabel Independen	Variabel Mediasi	Variabel Dependen	Pengujian Hipotesis	Hasil
Kurniawan <i>et. al.</i> , (2021)	<i>Organizational justice</i> dan <i>entrepreneurial leadership</i>		<i>Innovative work behavior</i>	SEM	<i>Organizational justice</i> berpengaruh secara parsial terhadap <i>innovative work behavior</i>
Pratama <i>et. al.</i> , (2021)	<i>Organizational Justice</i>		<i>Employee Innovative Work Behavior</i>	AMOS	<i>Organizational Justice</i> berpengaruh positif terhadap <i>Knowledge Sharing</i> .

C. Kerangka Berpikir

Pengaruh keadilan organisasional terhadap perilaku kerja inovatif dengan berbagi pengetahuan sebagai variabel mediasi. Untuk menjelaskan pengaruh antar variabel, maka model penelitian sebagai berikut:



Gambar II.1 Model Penelitian

Sumber : Baskoro *et. al.*, (2021)

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah desain kuantitatif yang berbentuk asosiatif. (Rahman & Yanti, 2016) berpendapat bahwa penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antar dua variabel atau lebih. Metode asosiatif yang penelitian ini digunakan untuk menjelaskan tentang pengaruh keadilan organisasional terhadap perilaku kerja inovatif karyawan yang dimediasi oleh berbagi pengetahuan.

D. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh keadilan organisasional pada berbagi pengetahuan

Keadilan organisasional (*organizational justice*) merupakan persepsi individu mengenai keadilan yang dirasakan di tempat kerja (Afrianty & Putriwahyuni, 2020). Keadilan organisasional dalam penelitian ini merupakan persepsi seorang karyawan yang dirasakan terkait organisasi yang mampu memberikan perlakuan yang adil kepada karyawan (Suardani & Supartha, 2018). Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli maka dapat disimpulkan bahwa keadilan organisasional

merupakan sebuah persepsi yang dimiliki seseorang tentang kebijakan dan perlakuan organisasi terhadap karyawan yang bekerja di perusahaan.

Penelitian sebelumnya tentang pengaruh keadilan organisasional terhadap berbagai pengetahuan yang dilakukan oleh David *et. al.*, (2018) menunjukkan hasil bahwa keadilan organisasional terhadap perilaku kerja inovatif berpengaruh positif. Penelitian lain dilakukan oleh Akram *et. al.*, (2017) menunjukkan hasil bahwa keadilan organisasional terhadap berbagai pengetahuan berpengaruh positif. Dengan demikian hipotesis dirumuskan sebagai berikut :

H1: Keadilan organisasional berpengaruh positif terhadap berbagai pengetahuan

2. Pengaruh keadilan organisasional pada perilaku kerja inovatif

Keadilan organisasional didefinisikan sebagai “persepsi keadilan karyawan ditempat kerja. Peningkatan yang dilakukan pada keadilan organisasi dapat memiliki efek langsung dan positif pada kinerja dan keberlanjutan organisasi Karkoulia *et. al.*, (2016). Keadilan organisasional yang lebih rendah dalam suatu organisasi, dapat menimbulkan efek samping seperti stres, kesejahteraan psikologis karyawan yang buruk, pergantian karyawan, niat pembalasan. Ketika karyawan menganggap mereka tidak diperlakukan secara adil oleh organisasi mereka, kesadaran atas kewajiban mereka terhadap organisasi dipengaruhi secara negatif serta kinerja dan sikap positif mereka terhadap pekerjaan cenderung menurun.

Penelitian sebelumnya tentang pengaruh keadilan organisasional terhadap perilaku kerja inovatif yang dilakukan oleh (Taime & Zona, 2020) menunjukkan hasil bahwa keadilan organisasional terhadap perilaku kerja inovatif berpengaruh positif. Penelitian lain dilakukan oleh (Fahira & Sulastri, 2022) menunjukkan hasil bahwa keadilan organisasional terhadap perilaku kerja inovatif berpengaruh positif. Dengan demikian hipotesis dirumuskan sebagai berikut :

H2: Keadilan organisasional berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif

3. Pengaruh berbagi pengetahuan pada perilaku kerja inovatif

Berbagi pengetahuan merupakan salah satu yang memiliki efek positif terhadap perilaku kerja inovatif, apabila dilakukan dengan frekuensi yang tinggi antara karyawan secara langsung akan bermanfaat bagi kapabilitas inovasi perusahaan. Berbagi pengetahuan memiliki banyak manfaat, meskipun begitu orang umumnya merasa enggan untuk membagikan pengetahuan mereka dengan mudah, salah satu alasan potensial keengganan tersebut dapat dirasakan ketidakadilan organisasi. Karyawan yang menerima perlakuan adil dan dapat dengan mudah mengumpulkan dan menyumbangkan pengetahuan, lebih terikat pada organisasi mereka secara psikologis dan cenderung berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif melalui kinerja dan perilaku kerja yang lebih baik Pignata *et. al.*, (2016).

Penelitian sebelumnya tentang pengaruh berbagi pengetahuan terhadap perilaku kerja inovatif yang dilakukan oleh (Wijaya & Tanoto, 2020) menunjukkan hasil bahwa berbagi pengetahuan terhadap perilaku kerja inovatif berpengaruh positif. Penelitian lain dilakukan oleh (Rahmahthia & Etikariena, 2019) menunjukkan hasil bahwa berbagi pengetahuan terhadap perilaku kerja inovatif berpengaruh positif. Dengan demikian hipotesis dirumuskan sebagai berikut :

H3 : Berbagi pengetahuan berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif.

4. Berbagi pengetahuan memediasi pengaruh keadilan organisasional pada perilaku kerja inovatif

Berbagi pengetahuan yang tepat meningkatkan peluang perilaku inovatif dan mendorong karyawan untuk menjadi lebih inovatif. Berbagi pengetahuan tidak hanya memungkinkan karyawan untuk menyebarkan pengetahuan kepada pekerja lain tetapi juga memungkinkan orang lain memperoleh pengetahuan yang berharga yang memfasilitasi dalam menghasilkan, mempromosikan, dan menerapkan ide-ide baru.

Penelitian sebelumnya tentang pengaruh berbagi pengetahuan terhadap perilaku kerja inovatif yang dilakukan oleh (Jnaneswar & Ranjit, 2020) menunjukkan hasil bahwa berbagi pengetahuan memediasi pengaruh keadilan organisasional terhadap perilaku kerja inovatif. Penelitian lain dilakukan oleh Akram *et. al.*, (2020) menunjukkan hasil bahwa berbagi pengetahuan memediasi pengaruh keadilan organisasional

terhadap perilaku kerja inovatif. Hasil penelitian sebelumnya yang memediasi Dengan demikian hipotesis dirumuskan sebagai berikut :

H4 : Keadilan organisasional berpengaruh positif pada perilaku kerja inovatif melalui berbagi pengetahuan sebagai variabel mediasi.

