

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Tempat dan waktu penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada tahun 2023. Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian dilakukan. Dalam penulisan proposal ini penulis akan melakukan penelitian pada karyawan Perbankan di Solo Raya, yang meliputi Karanganyar, Sragen, Klaten, Sukoharjo, Wonogiri, Kota Surakarta, dan Boyolali.

#### **B. Metode Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran) untuk menghasilkan penemuan-penemuan. Dengan memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu (Sujarweni, 2015).

#### **C. Populasi, Sampel, Teknik Sampling**

##### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2017). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perbankan di Solo Raya.

## 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono (2017). Sampel yang digunakan adalah karyawan perbankan di solo raya sebanyak 80 sampel. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan desain *non-probability sampling* dengan metode *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang dilakukan dengan mengambil sampel dari populasi berdasarkan suatu kriteria tertentu Hartono (2013). Kriteria yang diambil adalah karyawan yang telah bekerja selama minimal 1 tahun, karena karyawan yang sudah bekerja 1 tahun sudah memiliki pengalaman kerja dan lebih mengetahui tentang perusahaan tersebut. Menurut Ferdinand (2006) menyatakan bahwa pengukuran sampel yang sebaiknya digunakan adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} n &= (5 \times \text{jumlah indikator pernyataan}) \\ &= 5 \times 16 \text{ indikator} \\ &= 80 \text{ sampel} \end{aligned}$$

## D. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan Sugiyono (2018). Alasan menggunakan penelitian kuantitatif adalah penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasional terhadap perilaku kerja inovatif dengan berbagi pengetahuan sebagai variabel mediasi.

## **E. Teknik Pengumpulan Data dan Insrument Penelitian**

### **1. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penyebaran kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab Sugiyono (2017).

### **2. Instrument Penelitian**

Instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket yang berisi butir-butir pernyataan yang diberikan kepada responden untuk diberi jawaban sesuai skala yang tersedia. Setiap item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dinilai dengan menggunakan skala likert dengan 5 alternatif pilihan yaitu, Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS).

Untuk memudahkan pemahaman yang lebih baik, berikut disampaikan definisi operasional masing-masing variabel secara ringkas :

#### **a. Keadilan Organisasional**

Keadilan organisasional dalam penelitian ini adalah persepsi adil dari seseorang terhadap keputusan yang diambil oleh atasannya. Pengukuran keadilan organisasi menggunakan 5 item pernyataan yang diadopsi dari Sriwahyuni & Wibawa (2021).

#### **b. Perilaku Kerja Inovatif**

Perilaku kerja inovatif adalah perilaku yang memungkinkan individu untuk menciptakan ide dan produk baru yang dapat menghasilkan keuntungan bagi perusahaan, kelompok atau organisasi

tersebut. Pengukuran perilaku kerja inovatif menggunakan 4 item pernyataan yang diadopsi dari Cahyani & Indrawati (2018).

c. Berbagi Pengetahuan

Berbagi pengetahuan adalah proses yang sistematis dalam penyampaian pesan antar individu maupun organisasi melalui media yang beragam Triana et. al., (2016). Seseorang dapat menyalurkan pengetahuannya dalam diskusi atau forum, orang lain mendengarkan dan mereka bisa berdiskusi serta bertukar pengetahuan satu sama lain. Kesadaran berbagi pengetahuan tentunya harus tertanam dari diri sendiri, mengingat pentingnya hal tersebut untuk dilakukan. Dalam ruang lingkup organisasi, berbagi pengetahuan sangat dibutuhkan agar pimpinan dan karyawan saling berhubungan, berkomunikasi dan bertukar pengetahuan guna membangun kompetensi untuk mencapai tujuan. Pengukuran berbagi pengetahuan menggunakan 7 item pernyataan yang diadopsi dari Prayoga et. al., (2023).

## **F. Teknik Analisis Data**

### **1. Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif berisi tentang bahasan secara deskriptif mengenai tanggapan yang diberikan responden pada kuesioner. Statistik deskriptif yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi Sugiyono (2019).

## 2. Pengujian Instrument

### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur seberapa tepat suatu tes melakukan fungsi ukurnya. Semakin tinggi validitas suatu fungsi ukur, semakin tinggi pengukuran mengenai sarannya (Sekaran & Bougie, 2017). Untuk uji validitas akan digunakan *confirmatory factor analysis* (CFA). Item pernyataan dikatakan valid jika memiliki factor loading  $\geq 0,50$  Ferdinand (2006).

### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengukuran yang mencerminkan apakah suatu pengukuran dapat terbebas dari kesalahan, sehingga memberikan hasil pengukuran yang konsisten pada kondisi yang berbeda. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,60.

## 3. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berdasarkan langkah-langkah yang dianjurkan oleh Baron & Kenny (1986). Dalam pengujian ini terdapat tiga model regresi, seperti berikut:

$$KB = a + b_1 KO \dots\dots (1)$$

$$PKI = a + b_1 KO \dots\dots (2)$$

$$PKI = a + b_1 KO + b_2 KB \dots\dots (3)$$

Keterangan :

KO = Keadilan Organisasional

KB = Berbagi Pengetahuan

PKI = Perilaku Kerja Inovatif

a = Konstanta

$b_1$  = Koefisien regresi Keadilan Organisasional

$b_2$  = Koefisien regresi Keadilan Organisasional

a. Uji t

Uji – t berfungsi untuk mengetahui apakah variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji – t digunakan untuk menguji hipotesis yaitu untuk mengetahui apakah variabel keadilan organisasional, dan perilaku kerja inovatif mempengaruhi berbagai pengetahuan. Suatu variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen dilihat dari nilai signifikan uji t. Nilai itu dikatakan signifikan jika bernilai dibawah  $\alpha = 0,05$  Ghozali (2013)

b. Koefisien Determinan

Koefisien determinan menunjukkan berapa besar persentase dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel dependen. Nilai  $R^2$  berada angka 0 dan 1, jika  $R^2$  semakin mendekati 1 artinya semakin besar variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh oleh variabel independen. Jika  $R - Square = 1$  berpengaruh sempurna pada variabel dependen, sedangkan jika  $R - Square = 0$ , maka tidak ada pengaruh variabel independen pada dependen Ghozali (2013)

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk mengetahui karakteristik dan tanggapan responden. Penelitian ini dilakukan pada karyawan perbankan di Solo Raya, responden dalam penelitian ini adalah karyawan perbankan yang sudah bekerja minimal 1 tahun. Sampel yang digunakan sebanyak 174 responden, pengambilan data dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner yang berisi 16 butir pertanyaan, penyebaran dilakukan secara online melalui Google form terhadap karyawan perbankan di Solo Raya pada bulan Agustus. Penentuan sampel pada penelitian ini didasarkan pada rumus Ferdinan (2006) dengan minimal 80 responden. Data yang diperoleh sebanyak 228, responden berkurang karena tidak masuk dalam kriteria di wilayah Solo Raya dan masa kerjanya < 1 tahun sehingga data yang diolah sebanyak 174.

**Tabel IV. 1**  
**Hasil data lapangan**

No	Keterangan	Jumlah
1.	Kuesioner disebar	228
2.	Kuesioner tidak sesuai kriteria	54
3.	Kuesioner layak diolah	174

Sumber: data primer yang diolah, 2023

#### 1. Karakteristik responden

Gambaran umum tentang responden diperoleh dari data diri dalam identitas kuesioner yang meliputi Umur, Jenis kelamin, Pendidikan terakhir, Wilayah bekerja, Lama bekerja, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel IV.2**  
**Karakteristik Responden**

Karakteristik	Frekuensi	Presentase
<b>Usia</b>		
20-25 tahun	35	20.1%
26-31 tahun	116	66.7%
32-37 tahun	10	5.7%
38-44 tahun	4	2.3%
tidak menjawab	9	5.2%
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	64	36.8%
Perempuan	110	63.2%
<b>Pendidikan Terakhir</b>		
SMP	2	1.1%
SMA/SMK	24	13.8%
Diploma	13	7.5%
Sarjana	134	77%
Lainnya	1	.6%
<b>Wilayah Tempat Kerja</b>		
Boyolali	21	12.1%
Karanganyar	19	10.9%
Klaten	17	9.8%
Sragen	21	12.1%
Sukoharjo	44	25.3%
Surakarta	34	19.5%
Wonogiri	18	10.3%
<b>Masa kerja</b>		
> 1 th	174	100%

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Tabel IV.2 menunjukkan deskripsi karakteristik responden. Berdasarkan hasil survei, responden didominasi jenis kelamin perempuan (63.2%) dengan rentang usia antara 26-31 tahun, berdasarkan klarifikasi pendidikan terakhir mayoritas karyawan memiliki tingkat pendidikan sarjana sejumlah (77%), lalu diikuti karyawan berpendidikan SMA/SMK sebesar (13.8%).

## 2. Tanggapan responden



Tanggapan responden terhadap kuesioner yang diberikan peneliti dapat dilihat pada jawaban responden terhadap pernyataan yang ada dalam kuesioner. Dibagian ini akan dijelaskan mengenai pendapat dan tanggapan responden yaitu karyawan perbankan di Solo Raya.

- a. Tanggapan responden terhadap variabel Keadilan Organisasional dengan 5 indikator.

**Tabel IV.3**  
**Deskripsi tanggapan responden pada variabel Keadilan Organisasional**

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban					Mean
		STS	TS	N	S	SS	
<b>Variabel Keadilan Organisasional</b>							
1.	Karyawan diberikan kesempatan untuk kenaikan jabatan yang sama dengan karyawan lain	0	1	6	106	61	4,30
2.	Kerja keras karyawan diakui oleh perusahaan	0	1	6	84	83	4,43
3.	Penilaian kinerja pada perusahaan sudah bersifat adil	0	2	19	88	65	4,24
4.	Karyawan diperlakukan adil oleh perusahaan	0	4	10	81	79	4,35
5.	Karyawan diberikan penghargaan jika mampu menyelesaikan sebuah permasalahan perusahaan	0	1	5	102	66	4,34
<b>Total</b>							<b>4,33</b>

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Tabel IV.3 menunjukkan pendapat responden tentang item pernyataan dari variabel keadilan organisasional. Hasil dari data tersebut dapat dilihat bahwa kebanyakan karyawan memiliki rata-rata jawaban diatas empat. Nilai rata-rata terendah 4,24 pada item ke tiga yang menggambarkan enilaian kinerja pada perusahaan sudah bersifat adil, sedangkan rata-rata tertinggi 4,43 pada item ke dua yang menggambarkan kerja keras karyawan diakui oleh perusahaan. Nilai rata-rata total tanggapan responden 4,33 hal ini berarti tanggapan responden

berkisar antara setuju sampai dengan sangat setuju menunjukkan bahwa karyawan perbankan di Solo Raya memiliki respon positif.

- b. Tanggapan responden terhadap variabel Perilaku Kerja Inovatif dengan 4 indikator.

**Tabel IV.4**  
**Deskripsi tanggapan responden pada variabel Perilaku Kerja Inovatif**

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban					Mean
		STS	TS	N	S	SS	
<b>Variabel Perilaku Kerja Inovatif</b>							
1.	Saya mampu mengidentifikasi adanya peluang dan potensi masalah	0	2	11	100	61	4,26
2.	Saya menciptakan dan menyarankan ide	0	1	13	103	57	4,24
3.	Saya mencari dukungan dalam mewujudkan ide inovasi baru	0	0	10	114	50	4,23
4.	Saya memiliki keberanian untuk menerapkan ide baru	0	1	16	98	59	4,24
<b>Total</b>							4,24

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Tabel IV.4 menunjukkan pendapat responden tentang item pernyataan dari variabel perilaku kerja inovatif. Hasil dari data tersebut dapat dilihat bahwa kebanyakan karyawan memiliki rata-rata jawaban diatas empat. Nilai rata-rata terendah 4,23 pada item ke tiga yang menggambarkan mencari dukungan dalam mewujudkan ide inovasi baru, sedangkan rata-rata tertinggi 4,26 pada item ke satu yang menggambarkan mampu mengidentifikasi adanya peluang dan potensi masalah. Nilai rata-rata total tanggapan responden 4,24 hal ini berarti tanggapan responden berkisar antara setuju sampai dengan sangat setuju menunjukkan bahwa karyawan perbankan di Solo Raya memiliki respon positif.

- c. Tanggapan responden terhadap variabel Berbagi Pengetahuan dengan 7 indikator.

**Tabel IV.5**  
**Deskripsi tanggapan responden pada variabel Berbagi Pengetahuan**

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban					Mean
		STS	TS	N	S	SS	
<b>Variabel Berbagi Pengetahuan</b>							
1.	Saya cenderung akan berbagi pengetahuan baru yang saya ketahui dengan rekan kerja	0	0	2	102	70	4,39
2.	Jika saya memiliki keterampilan khusus tentang cara melakukan sesuatu, saya cenderung memberi tahu rekan kerja tentang hal itu	1	2	9	106	56	4,23
3.	Saya biasanya bertukar informasi baru tentang pekerjaan dengan rekan kerja	0	0	6	95	73	4,39
4.	Saya sering mengikuti pelatihan/seminar intensif, kemudian berbagi ilmu yang saya ketahui dengan rekan kerja	0	3	17	79	75	4,30
5.	Saya aktif mencari dan mengumpulkan informasi baru tentang pekerjaan, kemudian membaginya dengan rekan kerja	0	1	11	104	58	4,26
6.	Saya memperkenalkan ide-ide inovatif saya ke dalam lingkungan kerja dengan cara yang sistematis	0	1	13	103	57	4,24
7.	Jika rekan kerja saya mempelajari keahlian atau berbagi informasi baru maka saya akan mencatatnya agar pengetahuan tersebut dapat digunakan oleh saya	1	1	5	100	67	4,33
<b>Total</b>							<b>4,30</b>

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Tabel IV.5 menunjukkan pendapat responden tentang item pernyataan dari variabel berbagi pengetahuan. Hasil dari data tersebut dapat dilihat

bahwa kebanyakan karyawan memiliki rata-rata jawaban diatas empat. Nilai rata-rata terendah 4,23 pada item ke dua yang menggambarkan memiliki keterampilan khusus tentang cara melakukan sesuatu, seperti cenderung memberi tahu rekan kerja, sedangkan rata-rata tertinggi 4,39 pada item ke satu dan tiga yang menggambarkan cenderung akan berbagi pengetahuan baru dengan rekan kerja. Nilai rata-rata total tanggapan responden 4,30 hal ini berarti tanggapan responden berkisar antara setuju sampai dengan sangat setuju menunjukkan bahwa karyawan perbankan di solo raya memiliki respon positif.

## B. Uji Instrumen Penelitian

### 1. Uji Validitas

Pengajuan validitas dilakukan pada tiga variabel utama, hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel IV. 6**  
**Uji Validitas**  
*Nilai Measure of Sampling Adequacy (KMO MSA)*

<b>KMO and Bartlett's Test</b>		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.857
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	733.863
	Df	120
	Sig.	.000

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Tabel IV.6 menunjukkan nilai KMO *Measure of sampling adequacy* (MSA) dalam penelitian ini sebesar 0.857, karena nilai MSA diatas 0.5 serta *Bartlett's Test* dengan *Chi-Square* signifikansi pada 0.000 dapat disimpulkan bahwa uji analisis faktor dapat diteruskan.

**Tabel IV. 7**  
**Hasil Analisis Faktor**  
**Rotated Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component		
	1	2	3
KO1			.796
KO2			.707
KO4			.593
PKI1		.840	
PKI2		.683	
PKI4		.543	
BP3	.582		
BP4	.707		
BP5	.684		
BP7	.686		

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Tabel IV.7 pada proses pengujian validitas tahap pertama menunjukkan bahwa dari 16 item pernyataan terdapat 6 item pernyataan yang tidak valid, yaitu dari variabel keadilan organisasional dengan kode (KO) yaitu KO3 dan KO5, lalu perilaku kerja inovatif dengan kode (PKI) yaitu PKI3 dan variabel berbagi pengetahuan dengan kode (BP) yaitu pada tabel BP1, BP2 dan BP6. Untuk selanjutnya 6 item pernyataan dikeluarkan yaitu KO3, KO5, PKI3, PKI3, BP1, BP2, dan BP6. Hasilnya ditunjukkan pada Tabel IV.7 bahwa semua item sudah valid. Item-item tersebut meliputi variabel keadilan organisasional yang terdiri dari 3 item pernyataan dengan kode (KO), perilaku kerja inovatif yang terdiri dari 3 item pernyataan dengan kode (PKI), dan berbagi pengetahuan yang terdiri dari 4 item pernyataan dengan kode (BP).

## 2. Uji Reliabilitas

Setelah melakukan uji validitas, maka tahap selanjutnya adalah pengujian reliabilitas yang bertujuan untuk mengetahui konsistensi item-item pertanyaan yang digunakan. Hasil reliabilitas masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel IV.8**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Varibel	Cronbach's Alpha
Keadilan Organisasional	.605
Perilaku Kerja Inovatif	.661
Berbagi Pengetahuan	.669

Sumber : data primer yang diolah, 2023

Tabel IV.8 menunjukkan bahwa semua variabel penelitian dikatakan reliabel karena semua variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* >0.60. Nilai batas yang digunakan untuk menilai reabilitas yang dapat diterima adalah diatas 0.60.

### C. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode regresi linear berdasarkan Baron & Kenny (1986).

**Tabel IV. 9**  
**Hasil Analisis Regresi**  
**Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Perilaku Kerja Inovatif**  
**dengan Berbagi Pengetahuan Sebagai Variabel Mediasi**

Independen	Model 1 Berbagi Pengetahuan	Dependen	
		Model 2 Perilaku Kerja Inovatif	Model 3 Perilaku Kerja Inovatif
Keadilan Organisasional	5.026 (0.000)	6.400 (0.000)	4.372 (0.000)
Berbagi Pengetahuan			6.228 (0.000)
F	25.260	40.964	44.375
Adj.R <sup>2</sup>	0.123	0.188	0.334

Sumber : data primer yang diolah, 2023

Tabel IV.9 menunjukkan bahwa pada bagian model 1, keadilan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap berbagi pengetahuan dengan tingkat signifikansi  $p < 0.05$  sehingga **hipotesis 1 didukung** dalam penelitian ini. nilai Adj.R<sup>2</sup> sebesar 0.123 artinya bahwa 12.3% variabel berbagi pengetahuan dapat dijelaskan oleh variabel keadilan organisasional. Sisanya sebesar 87.7% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diikut sertakan dalam model penelitian ini.

Model 2 menunjukkan bahwa keadilan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif dengan tingkat signifikansi  $p < 0.05$  sehingga **hipotesis 2 didukung** dalam penelitian ini. Nilai Adj.R<sup>2</sup> sebesar 0.188 artinya bahwa 18.8% variabel perilaku kerja inovatif dapat dijelaskan oleh variabel keadilan organisasional. Sisanya sebesar 81.2% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diikut sertakan dalam model penelitian ini.

Model 3 menunjukkan bahwa keadilan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif dengan tingkat signifikansi  $p < 0.05$  sehingga **hipotesis 3 didukung** dalam penelitian ini. Nilai Adj.R<sup>2</sup> sebesar 0.334 artinya bahwa 33.4% variabel keterlibatan karyawan dapat dijelaskan oleh variabel keadilan organisasional. Sisanya sebesar 66.6% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diikut sertakan dalam model penelitian ini.

Hipotesis 4 menguji tentang peran berbagi pengetahuan sebagai mediasi antara keadilan organisasional terhadap perilaku kerja inovatif. Berdasarkan dari hasil model 1 dan 3 dapat dilihat bahwa keadilan organisasional

berpengaruh positif dan signifikan terhadap berbagi pengetahuan dengan tingkat signifikansi  $p < 0.05$  dan berbagi pengetahuan juga berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif dengan tingkat signifikansi  $p < 0.05$  maka **hipotesis 4 didukung.**

#### **D. Pembahasan dan Hasil Analisis**

1. Keadilan organisasional memiliki pengaruh positif terhadap berbagi pengetahuan

Berdasarkan pada pengujian hipotesis pertama diperoleh hasil bahwa keadilan organisasional memiliki pengaruh positif terhadap berbagi pengetahuan. Artinya, apabila sebuah perusahaan memberikan kesempatan untuk kenaikan jabatan secara adil, maka karyawan akan meningkat dalam berbagi pengetahuan dengan karyawan lain.

2. Keadilan organisasional berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif

Berdasarkan pada pengujian hipotesis kedua diperoleh hasil bahwa Keadilan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Artinya, apabila sebuah perusahaan memberikan kesempatan untuk kenaikan jabatan secara adil, maka karyawan akan tertarik untuk menemukan hal-hal baru bagi perusahaan.

3. Berbagi pengetahuan berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif

Berdasarkan pada pengujian hipotesis ketiga diperoleh hasil bahwa Berbagi pengetahuan berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif. Artinya, apabila berbagi ilmu yang diketahui dengan rekan kerja, maka perilaku yang menghasilkan, mempromosikan, dan menerapkan ide atau



gagasan baru akan berguna untuk meningkatkan prosedur kerja, produk dan layanan.

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

Berdasarkan pada pengujian hipotesis keempat diperoleh hasil bahwa Berbagi pengetahuan memediasi pengaruh keadilan organisasional terhadap perilaku kerja inovatif. Artinya, dikatakan memediasi jika berbagi pengetahuan menjembatani pengaruh keadilan organisasional pada perilaku kerja inovatif. 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.

Hasil penelitian ini sebagai berikut :

**Tabel IV. 10**  
**Kesimpulan Hipotesis**

Hipotesis	Hasil
Keadilan Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Berbagi Pengetahuan	Didukung
Keadilan Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif	Didukung
Berbagi pengetahuan berpengaruh positif terhadap Perilaku Kerja Inovatif	Didukung
Keadilan Organisasional berpengaruh positif dan signifikan pada Perilaku Kerja Inovatif melalui Berbagi Pengetahuan sebagai variabel mediasi	Didukung

Sumber : data primer yang diolah, 2023

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Penelitian ini mereplikasi penelitian yang dilakukan oleh Baskoro *et. al.*, (2021). Penelitian ini dilakukan pada karyawan perbankan di Solo Raya. Dari analisis data yang dilakukan pada penelitian ini maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. H1 didukung, Keadilan Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Berbagi Pengetahuan
2. H2 didukung, Keadilan Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif
3. H3 didukung, Berbagi Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif
4. H4 didukung, Keadilan Organisasional berpengaruh positif dan signifikan pada Perilaku Kerja Inovatif melalui Berbagi Pengetahuan sebagai variabel mediasi.

#### **B. Keterbatasan**

1. Penelitian hanya menggunakan sampel karyawan perbankan di Solo Raya sebagai responden
2. Penelitian ini hanya menggunakan 2 variabel yang mempengaruhi variabel Perilaku Kerja Inovatif yaitu variabel Berbagi Pengetahuan dan Keadilan Organisasional

## C. Saran

### 1. Saran untuk peneliti berikutnya

- a. Diharapkan untuk mengambil sampel pada karyawan perbankan dengan cakupan di wilayah yang lebih luas agar dapat dijadikan perbandingan dengan hasil penelitian sebelumnya.
- b. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel lain yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif seperti kepercayaan organisasional (Taime & Zona, 2020) dan *entrepreneurial leadership* (Kurniawan *et. al.*, 2021)

### 2. Saran untuk perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa keadilan organisasional dan berbagi pengetahuan berpengaruh positif pada perilaku kerja inovatif, sehingga untuk meningkatkan perilaku kerja inovatif karyawan perbankan, pihak manajemen perbankan diharapkan dapat meningkatkan keadilan organisasional dan berbagi pengetahuan karyawan antara lain dengan cara:

- a. Melakukan penilaian kinerja dengan transparan dan adil, serta memberikan kesempatan untuk kenaikan jabatan yang sama untuk semua karyawan.
- b. Karyawan yang mengikuti pelatihan/ seminar diwajibkan untuk *sharing* kepada rekan kerja yang lain sehingga pengetahuan yang didapat tersosialisasikan ke semua karyawan. Selain itu, pihak

manajemen dapat mengadakan forum diskusi sebagai sarana karyawan untuk saling berbagi pengetahuan yang dimiliki



## DAFTAR PUSTAKA

- Afrianty, T. W., & Putriwahyuni, S. (2020). Analisis Keadilan Prosedural Dalam Penilaian Kinerja: Perspektif Social Exchange Theory. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 9(3), 227–244.
- Akhavan, P., Hosseini, S. M., Abbasi, M., & Manteghi, M. (2015). Knowledge-sharing determinants, behaviors, and innovative work behaviors: An integrated theoretical view and empirical examination. *Aslib Journal of Information Management*, 67(5), 562–591.
- Akram, T., Haider, M. J., & Feng, Y. X. (2016). The Effects of Organizational Justice on the Perilaku kerja inovatif of Employees: An Empirical Study from China. *Journal of Creativity and Business Innovation*, Vol.2
- Akram, T., Lei, S., Haider, M. J., Hussain, S. T., & Puig, L. C. M. (2017). The effect of organizational justice on knowledge sharing: Empirical evidence from the Chinese telecommunications sector. *Journal of Innovation and Knowledge*, 2(3), 134–145.
- Afsar, B., & Umrani, W.A., (2019). Transformational leadership and innovative work behavior. The role of motivation to learn, task complexity and innovation climate. *European Journal of Innovation Management*, 23(2), 402-428. <https://doi.org/10.1108/EJIM-12-2018-0257>.
- Akram, T., Lei, S., Haider, M. J., & Hussain, S.T. (2020). The impact of organizational justice on employee innovative work behavior: Mediating role of knowledge sharing. *Journal of Innovation and Knowledge*, 5(2), 117–129.
- Al Bastaki, S., Haak-Saheem, W., & Darwish, T. K. (2020). Perceived training opportunities and knowledge sharing: the case of the United Arab Emirates. *International Journal of Manpower*, ahead-of-p(ahead-of-print).
- A. Mazidah, N Laily (2020). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Perilaku Inovatif Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(2), 2461-0593
- AI Mutiasari (2020). Perkembangan Industri Perbankan Di Era Digital. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*, 9(2), 32-41

- Amabile, T. M., & Pillemer, J. (2012). Perspectives on the social psychology of creativity. *Journal of Creative Behavior*, 46(1), 3–15.
- Amabile, T. M., & Pratt, M. G. (2016). The dynamic componential model of creativity and innovation in organizations: Making progress, making meaning. *Research in Organizational Behavior*, 36, 157–183.
- Bani-Melhem, S., Zeffane, R., & Albaity, M. (2018). Determinants of employees' innovative behavior. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 30(3), 1601–1620.
- Baskoro, B. D., E. A. Sinambela., & R. Mardikaningsih. 2021. Hubungan Kecerdasan Emosional, Tacit Knowledge Sharing, dan Perilaku Kerja Inovatif pada Pekerja Konstruksi di Jakarta. *Jurnal Manajemen Teknologi* 20(2), 157-172.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2009). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace*. United States: McGraw-Hill.
- David, F., Lapian, S. L. H. V. J., & Pandowo, M. (2018). Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Efikasi Diri Terhadap Berbagi Pengetahuan Pada Toko M-19 Di Manado. *Jurnal EMBA*, 6(4), 3248 – 3257.
- Farr, J. L., and C. M. Ford. 1990 Individual Innovation. In M. A. West & J. L. Farr (Eds.), *Innovation and Creativity at Work: Psychological and Organizational Strategies*, Chichester, UK: John Wiley & Sons, pp: 63–80.
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi Kedua. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Fatimah, O., Amiraa, A M., and Halim, F W. 2011. The Relationship Between Organizational Justice, Organizational Citizenship Behavior and Job Satisfaction. *Pertanika J. Soc. Sci. & Hum.* 9, 115-121
- Fajrianthi. 2012. Hubungan Antara Komitmen Organisasi dengan Kesiapan untuk Berubah pada Karyawan Divisi Enterprise Service (DES) Telkom Ketintang Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 1 (02): 102-109.
- Farahbod, M.R. Azadehdel, & M. Nezhadi Jirdehi (2013). Organizational Justice, Employees Trust And Organizational Support. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 3(2), 74-85

- Fahira & Sulastri (2022). Organizational Justice on Innovative Work Behavior with Knowledge Sharing as a Mediating Variable. *Human Resource Management Studies*, Vol. 2 No. 1.
- Gibson, J. L., Donnelly, J. H., Ivancevich, J. M., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, structure, processes*. Singapore: McGraw-Hill.
- Ghozali, I. (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Dengan Program AMOS 24*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS 21*. Edisi Ketujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hammond, M. M., Neff, N. L., Farr, J. L., Schwall, A. R., & Zhao, X. (2011). *Predictors of Individual-Level Innovation at Work: A MetaAnalysis. Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*, 5(1), 90105.
- Heidari, Seyed Abbas., and Saeedi, Nima. 2012. *Studying the Role of Organizational Justice on Job Satisfaction (Case Study: An Iranian Company)*. *J. Basic. Appl. Sci. Res (Online)* . 2: 6459-6465.
- Ihsan, D., Fitria, Y., & Syahrizal. (2019). Pengaruh keadilan organisasional terhadap intensi keluar pada karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Kajian Manajemen Dan Wirausaha*, 01(1), 36–45.
- Ismail, U., Pervaiz, M. K., & Saif-ur-Rehman, M. (2020). Distributive Justice Towards Innovative Work Behavior with Mediating Effects of Human Resource Management Practices in The Hotel Industry of Pakistan. *International Journal of Business and Administrative Studies*, 6(3), 1.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287–302.
- Javed, B., Abdullah, I., Zaffar, M. A., Haque, A. U., & Rubab, U. (2019). Inclusive leadership and innovative work behavior: The role of psychological empowerment. *Journal of Management and Organization*, 25(4), 554–571.
- Jnaneswar, K., & Ranjit, G. (2020). Organisational justice and innovative behaviour: Is knowledge sharing a mediator? *Industrial and Commercial Training*, 53(1), 77–91.
- Karkoulian, S., Assaker, G., & Hallak, R. (2016). An empirical study of 360-degree feedback, organizational justice, and firm sustainability. *Journal of Business Research*, 69(1), 1862–1867.

- Kurniawan, MM Chaqiqi, LE Maria, A Sanusi, RS Alam (2021). Pengaruh Organizational Justice Dan Entrepreneurial Leadership Terhadap Innovative Work Behavior Pada Pegawai Pemerintah *JBMI (Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Informatika)* 18(2), 127-140.
- Lumbantobing, Paul. 2011. *Manajemen Knowledge Sharing Berbasis Komunitas*. Bandung: Knowledge Management Society Indonesia
- Naim, M. F., & Lenkla, U. (2016). Knowledge sharing as an intervention for Gen Y employees' intention to stay. *Industrial and Commercial Training*, 48(3), 142–148. <https://doi.org/10.1108/ICT-01-2015-0011>
- Ni Nyoman Surya Cahyani & Ayu Desi Indrawati (2018). Peran Kepercayaan Pada Pengawas Memediasi Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Perilaku Kerja Inovatif. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(11), 6360–6390. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v7.i11.p20>
- Nazir, S., Shafi, A., Atif, M. M., Qun, W., & Abdullah, S. M. (2019). How organization justice and perceived organizational support facilitate employees' innovative behavior at work. *Employee Relations*, 41(6), 1288–1311. <https://doi.org/10.1108/ER-01-2017-0007>
- Nyoman R. A. & K. Ardana (2016). Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy Terhadap Perilaku Kerja Inovatif. *E-Jurnal Manajemen*, 5(3), 2301-8912
- Nugroho, M. A. (2018). The effects of collaborative cultures and knowledge sharing on organizational learning. *Journal of Organizational Change Management*, 31(5), 1138–1152. <https://doi.org/10.1108/JOCM-10-2017385>
- Purba, S. 2009. Pengaruh Budaya Organisasi, Modal Intelektual, dan Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja Pemimpin Jurusan di Universitas NegeMedan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*. 13(2), h: 150-167.
- Pignata, S., Winefield, A., Provis, C., & Boyd, C. (2016). A longitudinal study of the predictors of perceived procedural justice in Australian university staff. *Frontiers in Psychology*, 7(1), 1271.
- Pashkina, M., & Plakhotnik, M. S. (2018). *Mystery shopping through the lens of organizational justice*. *Industrial and Commercial Training*, 50(3), 109–122. <https://doi.org/10.1108/ICT-11-2017-0088>
- Pratama, T Lindawati, JF Nagel (2021). Pengaruh Organizational Justice Terhadap Employee Innovative Work Behavior Dengan Knowledge



Sharing Sebagai Variabel Mediasi Pada Perusahaan Telekomunikasi Di Kota Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen* 10 (2), 92-100

Prayoga, Enjang Suherman, Zenita Apriani (2023). Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Perilaku Inovatif pada Pengurus Organisasi Mahasiswa (Studi pada Pengurus Organisasi Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis UBP Karawang. *Journal on Education*, 5(3), 9799-9814

RM Baron, & DA Kenny (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology*.

Rahmahthia, S. E., & Etikariena, A. (2019). Pengaruh Knowledge Sharing Behavior terhadap Perilaku Inovatif di Tempat Kerja pada Karyawan PT X dan PT Y. *Jurnal Psikogenesis*, 7(2), 1.

Rahman, & Yanti. (2016). Pengaruh Gaya Belajar Terhadap Hasil Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Ips Terpadu Di Kelas Vii Smp Negeri 1 Peudada. *Jurnal Pendidikan Almuslim*, 4(2), 117214.

Shih, H. A., & Susanto, E. (2011). Is innovative behavior really good for the firm? Innovative work behavior, conflict with coworkers and turnover intention: Moderating roles of perceived distributive fairness. *International Journal of Conflict Management*.

Sujarweni, V. Wiratna. ((2015). *Statistik Untuk Kesehatan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.

Saraswati, N. P. A. S. (2017). Pengaruh Keadilan Prosedural, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Bakti Saraswati*, 6(2), 1.

Suardani, IWG Supartha (2018). Pengaruh pemberdayaan, kepemimpinan transformasional dan keadilan organisasional terhadap komitmen organisasional karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 7 (3), 254010

Saldanha, L. D. S., Supartha, W. G., & Riana, G. (2019). Pengaruh keadilan organisasional terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional policia nacional de timor-leste. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 2, 137. <https://doi.org/10.24843/eeb.2019.v08.i02.p02>

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Sekaran, Uma., Bougie, R. J., 2016. *Research Methods For Business: A Skill Building Approach*. 7th Edition. Penerbit: Wiley.

- Singh, S. K., & Singh, A. P. (2019). Interplay of organizational justice, psychological empowerment, organizational citizenship behavior, and job satisfaction in the context of circular economy. *Management Decision*, 57(4), 937-952. <https://doi.org/10.1108/MD-09-2018-0966>
- Smith, M. K. (2018). High-involvement innovation: views from frontline service workers and managers. *Employee Relations*, 40(2), 208–226. <https://doi.org/10.1108/ER-07-2016-0143>
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sriwahyuni & Wibawa (2021). Knowledge Sharing Memediasi Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Perilaku Inovatif Karyawan pada Industri Kerajinan Kayu. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 10 (11), 393074.
- Tsai, C. Y., Horng, J. S., Liu, C. H., & Hu, D. C. (2015). Work environment and atmosphere: The role of organizational support in the creativity performance of tourism and hospitality organizations. *International Journal of Hospitality Management*, 46, 26-35. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2015.01.009>
- Triana, A. U. 2016. Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Berbagai Pengetahuan dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Hotel Gajah Mada Graha Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 35(2): 86-93.
- Taime, J. K. A., & Zona, M. A. (2020). Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dengan Kepercayaan Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Grand Inna Padang Hotel. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 5(2), 368–381.
- Usmani, S., & Jamal, S. (2013). Impact of distributive justice, procedural justice, interactional justice, temporal justice, spatial justice on job satisfaction of banking employees. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 2(1).
- Usmanova, N., Yang, J., Sumarliah, E., Khan, S. U., & Khan, S. Z. (2020). Impact of knowledge sharing on job satisfaction and innovative work behavior: the moderating role of motivating language. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, (1989).
- Van Den Hooff, B., & Ridder, J. A. (2004). Knowledge sharing in context: The influence of organizational commitment, communication climate and CMC use on knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 8(6), 117–130.

- Wilson, J. M., Straus, S. G., & McEvily, B. (2006). All in due time: The development of trust in computer-mediated and face-to-face teams. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 99(1), 16-33
- Wijaya, A. F., & Tanoto, S. R. (2020). *Pengaruh Motivasi Intrinsik, Knowledge Sharing Behavior, Knowledge Application Behavior Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan Agen Properti Di Surabaya*. *Agora*, 8(2), 1.
- Yuan, F., & Woodman, R. W. (2010). Innovative behavior in the workplace: The role of performance and image outcome expectations. *Academy of Management Journal*, 53(2), 323-342.
- Yean (2016). Organizational justice: A conceptual discussion. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 219, 798-803

