

Berbagi Pengetahuan, Dukungan Organisasi, Kesesuaian Pekerjaan Orang dan Pengaruhnya Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Karyawan PT. Kitchenette Lestari Jakarta

Knowledge Sharing, Organizational Support, Person Job-Fit and Their Influence on Innovative Work Behavior for Employees of PT. Kitchenette Lestari Jakarta

Widiyastuti¹, Ema Nurmaya²

^{1,2} Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta, Indonesia
ema.nuryama@mgm.uad.ac.id

Abstrak - Penelitian ini menyelidiki hubungan antara *Knowledge Sharing*, *Organizational Support*, dan *Person Job-Fit* terhadap *Innovative Work Behaviour*. Penelitian ini didasari oleh beberapa teori yang mendukung penelitian, berhubungan dengan *Knowledge Sharing*, *Organizational Support*, *Person Job-Fit*, dan *Innovative Work Behaviour*. Penelitian ini menggunakan data primer dengan menyebarkan kuesioner kepada 75 responden yang diambil dengan teknik *Purposive Sampling*, artinya pengambilan sampel dengan menggunakan pertimbangan tertentu. Setelah pengumpulan data selesai, maka langsung dilakukan pengolahan data penelitian dengan melakukan pengujian hipotesis menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda untuk mengetahui hasil dan hubungan variabel yang diteliti dengan menggunakan program SPSS 20. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behaviour*; *Organizational Support* tidak berpengaruh terhadap *Innovative Work Behaviour*; *Person Job-Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behaviour*; dan *Knowledge Sharing*, *Organizational Support*, dan *Person Job-Fit* secara simultan berpengaruh terhadap *Innovative Work Behaviour* karyawan PT. Kitchenette Lestari Jakarta. Nilai *R Square* sebesar 34,6%. Nilai signifikansi uji simultan 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Ada pun variabel yang paling dominan memengaruhi *Innovative Work Behaviour* karyawan adalah *Person Job-Fit*.

Kata kunci: *Innovative Work Behaviour* (Y), *Knowledge Sharing* (X1), *Organizational Support* (X2), *Person Job-Fit* (X3)

Abstract - This study investigates the relationship between *Knowledge Sharing*, *Organizational Support*, and *Person Job-Fit* on *Innovative Work Behaviour*. This research is based on several theories that support the research, related to *Knowledge Sharing*, *Organizational Support*, *Person Job-Fit*, and *Innovative Work Behaviour*. This study uses primary data by distributing questionnaires to 75 respondents who were taken using the purposive sampling technique, meaning that the sample was taken using certain considerations. After data collection was completed, the research data was immediately processed by testing the hypothesis using Multiple Linear Regression Analysis to find out the results and the relationship between the variables studied using the SPSS 20 program. The results of this study indicate that *Knowledge Sharing* has a positive and significant effect on *Innovative Work Behaviour*; *Organizational Support* has no effect on *Innovative Work Behaviour*; *Person Job-Fit* has a positive and significant effect on *Innovative Work Behaviour*; and *Knowledge Sharing*, *Organizational Support*, and *Person Job-Fit* simultaneously affect the *Innovative Work Behaviour* of employees of PT. Kitchenette Lestari Jakarta. *R Square* value of 34,6%. The significance value of the simultaneous test is 0,000, which means it is smaller than 0,05. There is also the most dominant variable affecting the *Innovative Work Behaviour* of employees is *Person Job-Fit*.

Keywords: *Innovative Work Behaviour* (Y), *Knowledge Sharing* (X1), *Organizational Support* (X2), *Person Job-Fit* (X3)

PENDAHULUAN

Inovasi menjadi isu penting bagi suatu perusahaan dalam menghasilkan barang maupun jasa, karena setiap perusahaan saling bersaing untuk menghasilkan produk yang memiliki keunikan sehingga membedakan dengan kompetitor. Inovasi juga diperlukan ketika menghadapi suatu

keadaan yang mengharuskan perusahaan melakukan perubahan, karena perusahaan dituntut untuk selalu responsive tidak hanya dari faktor internal perusahaan saja akan tetapi juga faktor eksternal perusahaan. Dengan demikian, perusahaan dapat adaptif dalam segala kondisi yang dapat memengaruhi keberlangsungan perusahaan. Menurut (West dan Farr, 1990) di dalam studi penelitiannya sering kali istilah inovasi digunakan secara bergantian dengan kreativitas, yang mana perbedaan keduanya hanya ditentukan berdasarkan substansinya.

Untuk dapat menghasilkan inovasi baru perusahaan harus memiliki individu yang memiliki perilaku inovatif kerja tinggi sehingga dapat menguntungkan perusahaan. Perilaku inovatif menjadi aset penting bagi perusahaan, sehingga perusahaan harus dapat mengelola aset yang dimilikinya karena hal tersebut merupakan sebuah kekuatan dari perusahaan. Oleh karena itu, perilaku inovatif karyawan sangat diperhatikan oleh perusahaan yang diharapkan mampu menghasilkan ide-ide baru baik untuk melahirkan produk baru, pemecahan masalah, dan perbaikan kualitas produk.

Dalam penelitiannya, (Rizana, 2017) menjelaskan beberapa hal yang memengaruhi terciptanya perilaku inovatif kerja karyawan, pertama yaitu *Knowledge Sharing*. *Knowledge Sharing* merupakan budaya interaksi sosial, yang melibatkan pertukaran pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan karyawan melalui perusahaan (Lin, 2007). *Knowledge Sharing* juga dipandang sebagai proses manajemen pengetahuan. Perilaku tersebut dinilai berperan penting bukan sekedar sebagai faktor yang mendorong terciptanya perilaku inovatif saja, tetapi juga berperan untuk memanfaatkan sumber daya manusia dimiliki perusahaan (Alavi & Leidner, 2001). Melalui *Knowledge Sharing*, antar karyawan akan terbiasa untuk melakukan kerja sama tidak hanya memberi tapi juga menerima segala informasi yang dimilikinya demi kepentingan perusahaan. Dengan cara ini, karyawan dapat menciptakan perilaku kerja inovatif dan perusahaan dapat mengoptimalkan potensi sumber daya manusia agar dapat melahirkan ide-ide kreatif sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Faktor selanjutnya yang dapat memengaruhi terciptanya perilaku kerja inovatif yaitu *Organizational Support*. Dukungan organisasi merupakan persepsi karyawan terkait dengan sejauh mana perusahaan dapat menghargai kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan, sehingga karyawan membalas dukungan tersebut melalui peningkatan komitmen, loyalitas, dan kinerja (Rhoades dan Eisenberger, 2002). Karyawan yang merasa diperhatikan akan selalu memberikan kontribusi yang positif terhadap perusahaan dalam pembentukan inovasi dan berusaha untuk melaksanakan inovasi tersebut (Pettersson & Roissard, 2009).

Selanjutnya, faktor lain yang memengaruhi perilaku kerja inovatif yaitu *Person Job-Fit*. Seorang karyawan akan merasakan puas dan nyaman dalam bekerja, apabila kepribadian karyawan sejalan dengan pekerjaan yang dilakukannya saat ini. Kesesuaian antara kepribadian dan tuntutan pekerjaan tersebut akan meningkatkan perilaku inovatif karyawan dengan sendirinya karena karyawan termotivasi untuk terus belajar hal baru berkaitan dengan pekerjaannya tersebut. Berbeda halnya dengan karyawan yang tidak memiliki kesesuaian antara kepribadiannya dengan pekerjaannya, maka akan merasa kesulitan untuk menciptakan perilaku kerja inovatif. Hal ini dapat terjadi karena karyawan tidak merasa antusias dalam menjalani pekerjaannya, sehingga karyawan tersebut hanya bekerja sesuai apa yang harus dikerjakan tanpa ingin melahirkan inovasi baru dalam pekerjaannya.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Kitchenette Lestari Jakarta yang berdiri di bawah naungan Manajemen Ismaya Group yang bergerak di bidang restoran dan *creperie*. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2010 yang berkantor pusat di Jakarta. Saat ini perusahaan tersebut telah memiliki restoran cabang yang tersebar di beberapa kota di Indonesia. Ismaya saat ini menjadi *market leader* dalam *industry hospitality* yang telah memiliki 22 *brand* unik dan inovatif dan beberapa di antaranya telah mendapat berbagai penghargaan, salah satu kategorinya adalah "*Best Restaurant Design Of The Year*" dari *Asia Pacific Design Award* tahun 2015. Masing-masing *brand* sudah dikonsept sesuai segmen pasar yang dituju, sehingga Ismaya mampu

melayani berbagai jenis segmen. Untuk dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan unggul dalam bersaing, perilaku kerja inovatif karyawan sangat penting. Perilaku kerja inovatif karyawan akan dapat menciptakan produk-produk baru, teknologi baru, strategi baru, ataupun solusi untuk memecahkan permasalahan yang ada. Sehingga perusahaan dapat melayani kebutuhan konsumen lebih baik dibandingkan competitor. Dengan demikian, perusahaan dapat mempertahankan posisinya sebagai *market leader* dan juga tercapainya visi perusahaan. Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang "Pengaruh *Knowledge Sharing*, *Organizational Support*, dan *Person Job-Fit* Terhadap *Innovative Work Behaviour* karyawan PT. Kitchenette Lestari". Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki pengaruh *Knowledge Sharing*, *Organizational Support*, dan *Person Job-Fit* terhadap *Innovative Work Behaviour* karyawan PT. Kitchenette Lestari. Baik secara parsial maupun secara simultan.

TINJAUAN LITERATUR

Innovative Work Behaviour

Menurut (West dan Farr, 1990) "Perilaku inovatif merupakan perilaku manusia atau individu dalam mempromosikan atau merealisasikan ide-ide baru pada suatu kelompok kerja atau organisasi yang bermanfaat langsung kinerja organisasi". (Farr dan Ford, 1990) mendefinisikan *Innovative Work Behaviour* adalah perilaku individu dengan tujuan untuk mencapai inisiasi dan mengenalkan ide, proses, produk atau prosedur baru yang disengaja dan berguna bagi organisasi. Berdasarkan penjelasan beberapa ahli dapat kita ketahui bahwa, *Innovative Work Behaviour* merupakan suatu aktivitas individu yang bertujuan untuk melahirkan ide-ide baru dan kemudian diimplementasikan secara langsung dalam organisasi.

Terdapat 4 (empat) dimensi perilaku *Innovative Work Behaviour* menurut (De Jong dan Hartog, 2010) yaitu:

1. Eksplorasi Ide (*Idea Exploration*): Merupakan dimensi proses awal dari perilaku inovatif kerja di mana karyawan dapat menemukan penyebab timbulnya masalah dan peluang untuk memperbaiki keadaan.
2. Generasi Ide (*Idea Generation*): Merupakan dimensi tahap kedua dari perilaku inovatif kerja di mana karyawan dapat membangkitkan ide yang berkaitan dengan penciptaan produk, layanan atau proses baru, masuk ke pasar baru, perbaikan dalam proses kerja saat ini.
3. Memperjuangkan Ide (*Idea Championing*): Merupakan dimensi tahap ketiga dari perilaku inovatif kerja di mana karyawan dapat memperjuangkan ide menjadi relevan setelah ide berhasil diciptakan. Memperjuangkan dalam hal ini juga termasuk mencari dukungan dan membangun koalisi dengan mengekspresikan antusiasme dan keyakinan tentang keberhasilan inovasi, gigih, dan melibatkan orang yang tepat (Howell, Shea dan Higgins, 2005).
4. Mengimplementasikan Ide (*Idea Implementation*): Merupakan dimensi tahap terakhir dari perilaku inovatif kerja di mana karyawan dapat mengimplementasikan ide tersebut sebagai bagian dari proses kegiatan kerja.

Knowledge Sharing

(Wang dan Noe, 2010) berpendapat bahwa *Knowledge Sharing* lebih mengacu pada ketersediaan informasi mengenai tugas dan pengetahuan, untuk memudahkan dan berkolaborasi dengan orang lain dalam hal pemecahan masalah, mengembangkan ide-ide baru, atau menerapkan kebijakan atau prosedur dalam organisasi. Untuk menciptakan inovasi baru di dalam organisasi antar karyawan, tim, departemen atau divisi dapat belajar tidak hanya dari pengalaman pribadi, tetapi juga dapat belajar dari pengalaman orang lain. Dari aktivitas yang dilakukan tersebut, pengetahuan yang dikumpulkan oleh satu orang dapat ditransfer ke rekan-rekannya melalui umpan balik berupa, penjelasan, bantuan, atau nasihat (Hutzschenreuter & Horstkotte, 2010).

Menurut (Lin, 2007), indikator *Knowledge Sharing* yaitu:

1. Memberi Pengetahuan
 - a. Ketika saya berhasil mempelajari hal baru, saya memberitahu tentang hal baru tersebut kepada rekan kerja.
 - b. Saya bertanya kepada rekan kerja tentang hal baru yang berhasil mereka pelajari.
 - c. Saling berbagi ilmu di antara rekan kerja adalah hal yang biasa.
2. Mengumpulkan Pengetahuan
 - a. Saya membagikan informasi yang saya miliki ketika rekan kerja meminta tentang hal tersebut.
 - b. Saya membagikan keahlian saya kepada rekan kerja ketika mereka meminta tentang hal tersebut.
 - c. Saya bertanya dan meminta rekan kerja untuk berbagi ilmu dan pengetahuan mereka.
 - d. Saya bertanya dan meminta rekan kerja untuk berbagi keahlian dan pengetahuan mereka.

Organizational Support

(Rhoades dan Eisenberger, 2000) menyimpulkan bahwa dukungan organisasi merupakan sebuah persepsi karyawan berkaitan dengan sejauh mana organisasi dapat menilai dan menghargai kontribusi karyawan terhadap organisasi, serta kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan. Sehingga karyawan akan membalas dukungan tersebut melalui peningkatan komitmen, loyalitas dan kinerja. *Organizational Support* berpengaruh terhadap perilaku inovatif karyawan (Rizana, 2017). *Organizational Support* merupakan sebuah persepsi sejauh mana organisasi dapat memperhatikan kesejahteraan karyawannya, sehingga karyawan akan bekerja secara maksimal sesuai dengan apa yang telah diberikan perusahaan terhadap karyawan tersebut.

Menurut (Eisenberger *et. al.*, (1986), indikator *Organizational Support* yaitu:

1. Keadilan: Keadilan dalam hal ini adalah keadilan prosedural yang berkaitan dengan cara yang harus digunakan oleh organisasi untuk menentukan pendistribusian sumber daya yang ada dalam organisasi. Keadilan dalam memberikan keputusan tentang distribusi sumber daya yang dilakukan secara berulang, akan memberikan efek yang kuat pada persepsi dukungan organisasi dengan menunjukkan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan.
2. Dukungan Supervisor: Sama halnya seperti karyawan dalam membentuk persepsi secara umum tentang penilaian karyawan terhadap organisasi, sejauh mana atasan dapat menghargai kontribusi karyawan dan peduli akan kesejahteraan karyawannya. Selain itu, juga karyawan dapat menilai, apakah atasan mereka menguntungkan atau tidak menguntungkan terhadap mereka.
3. Penghargaan Organisasi dan Kondisi Kerja: Praktik-praktik sumber daya manusia harus berhubungan positif terhadap persepsi dukungan organisasi, karena dapat menunjukkan pengakuan atas kontribusi karyawan terhadap organisasi. Berbagai penghargaan yang terkait dengan persepsi dukungan organisasi misalnya: gaji, promosi, pengekuan, keamanan kerja, dan pelatihan.

Person Job-Fit

Menurut (Widyastuti dan Ratnaningsih, 2018) "*Person Job-Fit* merupakan penilaian individu mengenai kesesuaian antara kemampuan karyawan terhadap tuntutan pekerjaan". Ketika kepribadian karyawan sesuai dengan karakteristik pekerjaan, akan meningkatkan kepuasan kerja dengan sendirinya (Rizana, 2017). Dengan adanya *Person Job-Fit*, maka individu akan lebih memahami berkaitan dengan pekerjaannya sehingga dapat memunculkan inovasi-inovasi baru.

Menurut (Brkich, Jeffs, and Carless, 2002), indikator *Person Job-Fit* yaitu:

1. Pekerjaan saya saat ini tidak mencerminkan saya yang sebenarnya.
2. Pekerjaan ini tidak benar-benar ingin saya lakukan.
3. Semua hal terkait dengan pekerjaan cocok dengan saya.

4. Saya merasa ini bukan jenis pekerjaan yang tepat untuk saya.
5. Semua hal terkait dengan pekerjaan cocok dengan saya.
6. Saya merasa ini bukan jenis pekerjaan yang tepat untuk saya.
7. Saya merasa bahwa tujuan dan kebutuhan saya terpenuhi dalam pekerjaan ini.
8. Pekerjaan ini memotivasi saya.
9. Kemampuan, keterampilan, dan bakat saya tepat untuk pekerjaan ini.
10. Saya yakin pasti ada pekerjaan lain yang lebih cocok untuk saya. Saya dapat menggunakan bakat, keterampilan, dan kompetensi saya dalam pekerjaan saya saat ini.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap *Innovative Work Behaviour*

Berdasarkan teori yang telah dipelajari dalam penelitian (Phung *et. al.*, 2017) menjelaskan bahwa *Knowledge Sharing* memiliki pengaruh yang positif terhadap *Innovative Work Behaviour*. Selanjutnya dalam (Rizana, 2017) menyatakan bahwa perilaku inovatif karyawan dapat ditingkatkan melalui *Knowledge Sharing*. Pernyataan tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tore dan Yolal, 2017) bahwa *Innovative Work Behaviour* dipengaruhi oleh *Knowledge Sharing*. (Hassan *et. al.*, 2018) menjelaskan bahwa perilaku membagi dan menerima pengetahuan dapat memengaruhi perilaku kerja inovatif karyawan. Dalam proses *Knowledge Sharing* perlu juga dilakukan transfer pengetahuan berkaitan dengan kegagalan, karena melalui diskusi yang dilakukan antar individu atau team akan memunculkan perilaku kerja yang inovatif (Rahmahthia & Etikariena, 2019). Penelitian tersebut semakin diperkuat dengan adanya penelitian dari (Helmy, Rabiatul, dan Banani, 2019) yang menyatakan bahwa *Knowledge Sharing* berdampak positif terhadap *Innovative Work Behaviour*. Berdasarkan teori dan bukti penelitian terdahulu di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behaviour* karyawan PT. Kitchenette Lestari Jakarta.

Pengaruh *Organizational Support* Terhadap *Innovative Work Behaviour*

Teori telah menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap perilaku inovatif karyawan (Rizana, 2017). *Organizational Support* merupakan sebuah persepsi sejauh mana organisasi dapat memperhatikan kesejahteraan karyawannya, sehingga karyawan akan bekerja secara maksimal sesuai dengan apa yang telah diberikan perusahaan terhadap karyawan tersebut. Pendapat tersebut semakin diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Setyawati dan Satiningsih, 2020) terdapat hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan perilaku inovatif pada karyawan di PT X. Semakin tinggi tingkat *Organizational Support* yang dirasakan karyawan, maka semakin meningkat pula perilaku *Innovative Work Behaviour* (Setyawati dan Satiningsih, 2020). Berdasarkan teori dan bukti penelitian terdahulu di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H2: *Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behaviour* karyawan PT. Kitchenette Lestari Jakarta.

Pengaruh *Person Job-Fit* Terhadap *Innovative Work Behaviour*

Teori telah menyatakan bahwa *Person Job-Fit* berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif, artinya semakin tinggi tingkat *Person Job-Fit* akan sebanding dengan peningkatan perilaku *Innovative Work Behaviour* (Rizana, 2017). Ketika kepribadian karyawan sesuai dengan karakteristik pekerjaan, akan meningkatkan kepuasan kerja dengan sendirinya (Rizana, 2017). (Rizana, 2017) menambahkan, dengan adanya *Person Job-Fit* maka individu akan lebih memahami berkaitan dengan pekerjaannya. Pendapat tersebut selaras dengan teori yang disampaikan oleh (Huang, Yuan, dan Li, 2019). *Person Job-Fit* memiliki hubungan positif terhadap *Innovative Work Behaviour*. Berdasarkan teori dan bukti penelitian terdahulu di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H3: *Person Job-Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behaviour* karyawan PT. Kitchenette Lestari Jakarta.

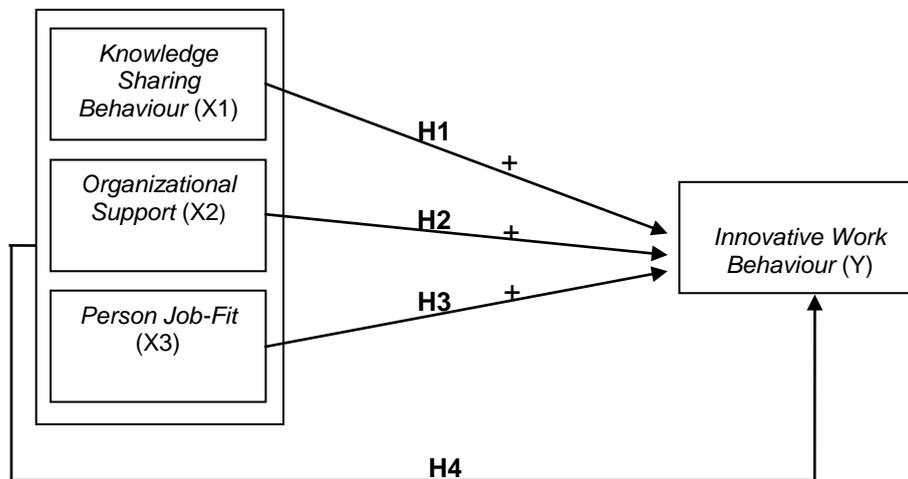
Pengaruh *Knowledge Sharing*, *Organizational Support* dan *Person Job-Fit* Terhadap *Innovative Work Behaviour*

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan *Innovative Work Behaviour* penelitian dari (Helmy, Rabiatal, dan Banani, 2019) memberikan bukti bahwa *Knowledge Sharing* berdampak positif terhadap *Innovative Work Behaviour*. Kemudian penelitian selanjutnya berkaitan dengan *Organizational Support* hasil penelitian yang dilakukan oleh (Setyawati dan Satiningsih, 2020) membuktikan bahwa terdapat hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan perilaku inovatif pada karyawan di PT X. Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan *Person Job-Fit* yang disampaikan oleh (Huang, Yuan, dan Li, 2019) membuktikan bahwa *Person Job-Fit* memiliki hubungan positif terhadap *Innovative Work Behaviour*. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti menduga bahwa ketiga variabel independen tersebut, secara simultan memengaruhi *Innovative Work Behaviour*. Dengan demikian, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H4: *Knowledge Sharing*, *Organizational Support*, dan *Person Job-Fit* secara simultan berpengaruh terhadap *Innovative Work Behaviour* karyawan PT. Kitchenette Lestari Jakarta

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan telaah pustaka tentang pengaruh *Knowledge Sharing*, *Organizational Support*, dan *Person Job-Fit* terhadap *Innovative Work Behaviour*, maka kerangka pemikiran penelitian adalah sebagai berikut:



Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran

- H1 : *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behaviour* karyawan PT. Kitchenette Lestari Jakarta.
- H2 : *Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behaviour* karyawan PT. Kitchenette Lestari Jakarta.
- H3 : *Person Job-Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behaviour* karyawan PT. Kitchenette Lestari Jakarta.
- H4 : *Knowledge Sharing*, *Organizational Support*, dan *Person Job-Fit* secara simultan berpengaruh terhadap *Innovative Work Behaviour* karyawan PT. Kitchenette Lestari Jakarta.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Kitchenette Lestari Jakarta yang berjumlah 1.776 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 75 responden. Informasi mengenai jumlah karyawan bersumber dari *Head Of Human Resources* PT. Kitchenette Lestari Jakarta. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel menggunakan *Purposive Sampling* atau pengambilan sampel dengan menggunakan pertimbangan tertentu, di

mana dalam penyebaran kuesioner tersebut Manajer HRD PT. Kitchenette Lestari Jakarta sendiri yang menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Kitchenette Lestari Jakarta berdasarkan pertimbangan Manajer HRD tersebut. Karena peneliti tidak diberikan akses untuk menyebarkan kuesioner secara langsung kepada responden, sehingga peneliti hanya memberikan *link google form* kepada manajer HRD, kemudian manajer HRD yang mendistribusikan kepada karyawan PT. Kitchenette Lestari Jakarta yang sudah ditentukan dan berdasarkan kebijakan perusahaan hanya memberikan data sebanyak 75 responden.

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data tersebut didapatkan langsung saat di lapangan dari responden yang menjadi sampel dalam penelitian. Data primer yang didapatkan tersebut merupakan tanggapan dari responden mengenai *Knowledge Sharing*, *Organizational Support* dan *Person Job-Fit* terhadap *Innovative Work Behavior* karyawan PT. Kitchenette Lestari. Untuk mendapatkan objek penelitian, peneliti mencari informasi dari *web Ismaya Group*. Selanjutnya peneliti mengirimkan *soft file* proposal dan lampiran surat ijin penelitian kepada Manajer HRD Ismaya Group, kemudian manajer HRD tersebut menghubungi peneliti untuk memberikan informasi terkait aturan perusahaan dalam penelitian.

Teknik Pengambilan Data

Teknik pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *google form* yang berisikan seperangkat pernyataan secara tertulis berkaitan dengan *Innovative Work Behavior* sebagai variabel dependen dan terkait dengan *Knowledge Sharing*, *Organizational Support* dan *Person Job-Fit* sebagai variabel independen. Untuk mengukur persepsi dari responden menggunakan metode skala *likert* dengan skor 1 sampai dengan 5.

Alat Ukur

Dalam penelitian ini, *Innovative Work Behaviour* diukur menggunakan alat ukur yang dikembangkan oleh (Scott dan Bruce, 1994). Terdiri dari 6 item pernyataan. Contoh: "Saya orang yang inovatif". *Knowledge Sharing* diukur menggunakan alat ukur yang dikembangkan oleh (Van den Hooff dan Van Weenen, 2004). Terdiri dari 7 item pernyataan. Contoh: "Ketika saya berhasil mempelajari hal baru, saya memberitahu tentang hal baru tersebut kepada rekan kerja." *Organizational Support* diukur menggunakan alat ukur yang dikembangkan oleh (Eisenberger *et al.*, 1986). Terdiri dari 10 item pernyataan. Contoh: "Perusahaan sangat peduli dengan kesejahteraan saya." *Person Job-Fit* diukur menggunakan alat ukur yang dikembangkan oleh (Brkich, Jeffs and Carless, 2002). Terdiri dari 9 item pernyataan. Contoh: "Semua hal terkait dengan pekerjaan cocok dengan saya."

Metode Analisis

Untuk menguji pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, digunakan Analisis Regresi Linier Berganda dengan SPSS 20 sebagai alat uji statistiknya.

Model persamaan Regresi Linier Berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \beta_0 + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \beta_3.X_3 + e \quad (1)$$

Keterangan:

- Y : *Innovative Work Behaviour*
- β_0 : Konstanta
- X_1 : *Knowledge Sharing*
- X_2 : *Person Job-Fit*
- X_3 : *Organizational Support*
- β_1 : Koefisien Regresi Variabel *Knowledge Sharing*
- β_2 : Koefisien Regresi Variabel *Person Job-Fit*
- β_3 : Koefisien Regresi Variabel *Organizational Support*
- e : *Error*

Untuk menguji apakah instrumen dalam penelitian memenuhi syarat alat ukur yang baik, maka digunakan uji validitas dan reliabilitas. Dalam uji instrumen, digunakan sampel sebanyak 30. Sehingga, didapatkan $(df) = 30 - 2 = 28$. Hasil uji tersebut dianalisis menggunakan *Correlation*

Coefficient Pearson dengan *alpha* 5%. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan keseluruhan variabel dinyatakan valid, kecuali item pernyataan ke-8 dari variabel *Person Job-Fit*. Seluruh pernyataan yang valid memiliki r-hitung lebih besar dari r-tabel (0,374). Hal tersebut berarti bahwa item pernyataan yang digunakan untuk mengukur keempat variabel adalah valid, atau layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Sementara hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi syarat reliabilitas yang dibuktikan dengan nilai *Cronbach's Alpha* variabel *Innovative Work Behaviour* = 0,853, variabel *Knowledge Sharing* = 0,863, variabel *Organizational Support* = 0,953, dan variabel *Person Job-Fit* = 0,777, yang berarti lebih besar dari 0,60.

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan oleh Manager SDM PT. Kitchenette Lestari Jakarta, sebanyak 75 data responden dapat kembali secara keseluruhan kepada peneliti. Dari 75 kuesioner yang kembali, terdapat 2 kuesioner yang tidak memenuhi kriteria. Sehingga total kuesioner yang siap dianalisis adalah sebanyak 73 kuesioner.

Tabel 1 Deskripsi Responden

Kategori	Keterangan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Pria	49	67,12
	Wanita	24	32,88
	Total	73	100
Usia	<25 Tahun	12	16,43
	25-35 Tahun	45	61,64
	36-45 Tahun	15	20,54
	46-50 Tahun	1	1,39
	>50 Tahun	0	0
	Total	73	100
Pendidikan Terakhir	SLTA	39	53,42
	D3	8	10,95
	S1	25	34,24
	S2	1	1,39
	S3	0	0
	Total	73	100
Lama Bekerja	<3 Tahun	31	42,47
	3-5 Tahun	21	28,77
	6-10 Tahun	13	17,81
	11-15 Tahun	7	9,59
	>15 Tahun	1	1,36
	Total	73	100
Status	Belum Menikah	36	49,31
	Sudah Menikah	35	47,95
	Pernah Menikah	2	2,73
	Total	73	100

Sumber: Data Primer 2020

1. Komposisi responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa responden pria yang lebih dominan yaitu 67,12% dari total responden. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden pada PT. Kitchenette Lestari Jakarta adalah berjenis kelamin pria.
2. Komposisi responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa responden berusia 25-35 tahun yang lebih dominan yaitu 61,64% dari total responden.
3. Komposisi responden berdasarkan pendidikan terakhir menunjukkan bahwa responden berpendidikan SLTA yang lebih dominan yaitu 53,42% dari total responden.
4. Komposisi responden berdasarkan lama bekerja menunjukkan bahwa responden yang telah bekerja kurang dari 3 tahun yang lebih dominan yaitu 42,47% dari total responden.
5. Komposisi responden berdasarkan status menunjukkan bahwa responden berstatus belum

menikah yang lebih dominan yaitu 49,31% dari total responden.

Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan uji t dan uji F. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (*Knowledge Sharing*, *Organizational Support*, dan *Person Job-Fit*) terhadap variabel dependen (*Innovative Work Behaviour*) secara parsial. Apabila nilai signifikan < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima yang berarti ada pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Apabila nilai signifikan > 0,05, maka H0 diterima dan Ha ditolak yang berarti tidak ada pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Ada pun hasil uji regresi secara parsial (uji t) adalah sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized		Standardized	T	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,065	0,526		2,024	0,047
	KSB	0,262	0,111	0,244	2,363	0,021
	OS	-0,024	0,084	-0,031	-0,289	0,774
	PJF	0,486	0,115	0,473	4,220	0,000

Sumber: data olahan, 2020

Berdasarkan hasil tabel 2, tersebut di atas, diketahui bahwa nilai t-hitung *Knowledge Sharing* sebesar 2,363. Sedangkan nilai signifikan (P. 0,021) lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ (0,05). Karena nilai signifikan < 0,05, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behaviour* karyawan. Nilai t-hitung *Organizational Support* sebesar -0,289. Sedangkan nilai signifikan (P. 0,774) lebih besar dari $\alpha = 5\%$ (0,05). Karena nilai signifikan > 0,05, maka H0 diterima dan H2 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa *Organizational Support* tidak berpengaruh terhadap *Innovative Work Behaviour* karyawan. Nilai t-hitung *Person Job-Fit* sebesar 4,220. Sedangkan nilai signifikan (P. 0,000) lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ (0,05). Karena nilai signifikan < 0,05, maka H0 ditolak dan H3 diterima. Dapat disimpulkan bahwa *Person Job-Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behaviour*.

Berdasarkan hasil koefisien regresi pada tabel 1.2, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,065 + 0,262(X1) - 0,024(X2) + 0,486(X3) + e$$

Dari persamaan regresi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi *Innovative Work Behaviour* (Y) sebesar 1,065, merupakan nilai konstanta. Jika nilai *Knowledge Sharing* (X1), *Organizational Support* (X2), dan *Person Job-Fit* (X3) dianggap 0, maka *Innovative Work Behaviour* (Y) nilainya sebesar 1,065. Koefisien regresi *Knowledge Sharing* (X1) sebesar 0,262, menyatakan bahwa setiap kenaikan nilai *Knowledge Sharing* (X1) dan nilai dari variabel lainnya tetap (konstan), maka *Innovative Work Behaviour* (Y) akan naik sebesar 0,262 satuan. Koefisien regresi *Organizational Support* (X2) sebesar -0,024, menyatakan bahwa setiap penurunan nilai *Organizational Support* (X2) dan nilai dari variabel lainnya tetap (konstan), maka *Innovative Work Behaviour* (Y) akan turun sebesar 0,024 satuan. Koefisien regresi *Person Job-Fit* (X3) sebesar 0,486, menyatakan bahwa setiap kenaikan nilai *Person Job-Fit* dan nilai dari variabel lainnya tetap (konstan), maka *Innovative Work Behaviour* (Y) akan naik sebesar 0,486 satuan.

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (*Knowledge Sharing*, *Organizational Support*, dan *Person Job-Fit*) terhadap variabel dependen (*Innovative Work Behaviour*) secara simultan. Apabila nilai signifikan < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Apabila nilai signifikan > 0,05, maka H0 diterima dan Ha ditolak. Ada pun hasil uji secara simultan (uji F) adalah sebagai berikut:

Tabel 3 Tabel Anova

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	6,782	3	2,261	12,184	0,000 ^b
	Residual	12,802	69	0,186		
	Total	19,584	72			

Sumber: Data olahan, 2020

Berdasarkan hasil tabel 3, tersebut di atas, diketahui bahwa nilai F-hitung sebesar 12,184. Sedangkan nilai signifikan (P. 0,000) lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ (0,05). Karena nilai signifikan $< 0,05$, maka H0 ditolak dan H4 diterima. Dapat disimpulkan bahwa *Knowledge Sharing*, *Organizational Support*, dan *Person Job-Fit* secara simultan berpengaruh terhadap *Innovative Work Behaviour* karyawan PT. Kitchenette Lestari Jakarta.

Koefisien Determinasi (R Square)

Koefisien determinasi (R Square) digunakan untuk mengukur sejauh mana model mampu menerangkan variasi variabel terikat (dependen). Rentang nilai koefisien determinasi antara nol dan satu (Kuncoro, 2013). Semakin kecil nilai koefisien determinasi, maka semakin kecil kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin besar pula kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 4 Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,588 ^a	0,346	0,318	0,43073

Sumber: data olahan, 2020

Berdasarkan hasil tabel 4 tersebut di atas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,346 (34,6%). Hal tersebut berarti bahwa sebesar 34,6% *Innovative Work Behaviour* karyawan pada PT. Kitchenette Lestari Jakarta dijelaskan oleh *Knowledge Sharing*, *Organizational Support*, dan *Person Job-Fit*. Sedangkan 65,4% sisanya, dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian.

Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behaviour*. Hal ini berarti bahwa tingginya *Knowledge Sharing* yang dilakukan karyawan PT. Kitchenette Lestari Jakarta, menyebabkan meningkatnya *Innovative Work Behaviour*, hal tersebut sangat berarti bagi perusahaan.

Pengetahuan karyawan semakin bertambah ketika saling berinteraksi dan berdiskusi. Karena melalui kegiatan tersebut, karyawan saling belajar bersama untuk memecahkan masalah. Sehingga karyawan dapat saling belajar dari pengalaman karyawan lain, kegagalan yang pernah dialami sebagai bahan evaluasi, dan cara menemukan solusi untuk menyelesaikan masalah. Dengan demikian, dari kegiatan diskusi tersebut akan merangsang perilaku inovatif karyawan untuk munculkan ide-ide baru terkait dengan pekerjaan. Dalam penelitian ini, *Knowledge Sharing* menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan, sehingga hasil tersebut dapat dijadikan acuan dalam menentukan kebijakan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Rizana, 2017), (Phung *et. al.*, 2017); (Hasan *et. al.*, 2018), (Helmy, Rabiatul, dan Banani, 2019), (Rahmahthia dan Etikariena, 2019) yang menyatakan bahwa *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap *Innovative Work Behaviour*.

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa *Organizational Support* tidak berpengaruh terhadap *Innovative Work Behaviour*. Hal ini berarti bahwa tingginya *Organizational Support* yang dilakukan PT. Kitchenette Lestari Jakarta menyebabkan meningkatnya *Innovative Work Behaviour*, hal tersebut tidak berarti bagi perusahaan. Dalam penelitian ini, *Organizational Support* menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan terhadap *Innovative Work Behaviour*.

Organizational Support merupakan sebuah persepsi sejauh mana organisasi memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Kesejahteraan karyawan bukan hanya terbatas pada upah dan promosi jabatan saja, akan tetapi memiliki cakupan yang luas. Misalnya: kesehatan, keamanan,

dan keselamatan kerja (K3), otonomi atau kemandirian, karyawan diberikan kepercayaan untuk dapat mengambil keputusan terkait dengan pekerjaan, pelatihan, karyawan diikutsertakan berbagai macam pelatihan untuk meningkatkan *knowledge*; *skill*; dan *ability* karyawan, dan ukuran organisasi. Semakin besar ukuran suatu organisasi, maka semakin sedikit pula perhatian yang diberikan kepada karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa perusahaan memperhatikan kesejahteraannya, maka karyawan akan berusaha memaksimalkan potensi dalam dirinya. Sehingga karyawan tersebut akan memberikan kontribusi kepada perusahaan sesuai dengan apa yang mereka dapat dari perusahaan. Dalam penelitian ini, *Organizational Support* menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan, artinya karyawan PT. Kitchenette merasa bahwa dukungan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan belum maksimal. Sehingga kurang memotivasi karyawan untuk berkontribusi secara maksimal terhadap perusahaan. Besarnya volume perusahaan juga membuat dukungan organisasi semakin kecil. Selain itu, tidak adanya *feedback* dari bawahan kepada pimpinan, sehingga para pembuat keputusan tidak dapat melakukan evaluasi terhadap kebijakan perusahaan yang sudah diambil. Dengan demikian, hasil tersebut tidak dapat dijadikan acuan dalam menentukan kebijakan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Rizana, 2017), (Setyawati dan Satiningsih, 2020) yang menyatakan bahwa *Organizational Support* berpengaruh terhadap *Innovative Work Behaviour*.

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa *Person Job-Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behaviour*. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *Person Job-Fit* yang dilakukan PT. Kitchenette Lestari Jakarta, akan menyebabkan *Innovative Work Behaviour* pada karyawan tinggi.

Dalam merekrut calon karyawan, perusahaan telah melakukan identifikasi mengenai kesesuaian kepribadian individu dengan karakteristik pekerjaan berkaitan dengan *knowledge*, *skill*, *ability*, serta faktor lain yang berkaitan untuk menunjang perilaku kerja yang unggul. *Person Job-Fit* sangat bermanfaat bagi organisasi untuk mengurangi biaya yang harus dikeluarkan untuk melakukan *training* bagi individu. Hal tersebut dikarenakan organisasi berasumsi bahwa individu tersebut sudah memiliki *knowledge*, *skill*, *ability* yang sesuai untuk melakukan suatu pekerjaan. Dengan demikian, karyawan akan merasa nyaman karena bekerja sesuai dengan bidangnya, sehingga karyawan akan lebih mengeksplor kemampuan nya untuk dapat menghasilkan ide baru, strategi dan solusi untuk keunggulan kompetitif. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Rizana, 2017), dan (Huang, Yuan, Li, 2019) yang menyatakan bahwa *Person Job-Fit* berpengaruh terhadap *Innovative Work Behaviour*.

Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa bahwa *Knowledge Sharing* (X1), *Organizational Support* (X2) dan *Person Job-Fit* (X3) secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap *Innovative Work Behaviour*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behaviour* karyawan PT. Kitchenette Lestari Jakarta.
2. *Organizational Support* tidak berpengaruh terhadap *Innovative Work Behaviour* karyawan PT. Kitchenette Lestari Jakarta.
3. *Person Job-Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behaviour* karyawan PT. Kitchenette Lestari Jakarta.
4. *Knowledge Sharing*, *Organizational Support* dan *Person Job-Fit* secara simultan berpengaruh terhadap *Innovative Work Behaviour* karyawan PT. Kitchenette Lestari Jakarta.

Saran

Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, penelitian ini dapat memberikan informasi

kepada perusahaan untuk meningkatkan *Innovative Work Behaviour* melalui *Knowledge Sharing*, *Person Job-Fit*, dan *Organizational Support*. Berikut ini terdapat beberapa saran yang dapat digunakan untuk menentukan kebijakan perusahaan dengan meningkatkan *Innovative Work Behaviour* karyawan. Pertama, yaitu dengan lebih meningkatkan *Knowledge Sharing* di antaranya melalui kegiatan diskusi dan presentasi. Karena melalui kegiatan tersebut, karyawan dapat lebih mudah melakukan transfer *knowledge*, dan lebih efektif sampai kepada diri karyawan. Kedua, yaitu melalui *Person Job-Fit*. Ketika perusahaan merekrut karyawan, maka harus menyesuaikan karakter calon karyawan dengan karakteristik pekerjaan yang akan dilakukan. Sehingga dapat meminimalisir biaya yang harus dikeluarkan untuk melakukan *training*. Dengan demikian, karyawan yang merasa sesuai dengan karakter pekerjaan yang mereka isi dapat mengeksplor segala kemampuannya secara positif. Ketiga, yaitu melalui *Organizational Support*. Untuk meningkatkan *Organizational Support*, perusahaan harus lebih menghargai kontribusi karyawan terhadap kesejahteraan perusahaan, memperhatikan segala keluhan yang disampaikan oleh karyawan, dan mengevaluasi komunikasi dari *bottom up* hingga *top down* supaya pimpinan mendapatkan *feedback* dari bawahan. Sehingga pimpinan dapat mengambil keputusan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan. Secara parsial, *Organizational Support* tidak berpengaruh terhadap *Innovative Work Behaviour*. Akan tetapi jika manajer akan membuat suatu kebijakan berkaitan dengan *Knowledge Sharing* dan *Person Job-Fit*, maka *Organizational Support* perlu dipertimbangkan. Hal ini dikarenakan secara bersama-sama *Organizational Support* dapat memengaruhi *Knowledge Sharing* karyawan PT. Kitchenette Lestari Jakarta. Sedangkan apabila perusahaan keterbatasan sumber daya, maka manajer dapat memilih untuk meningkatkan *Knowledge Sharing* atau *Person Job-Fit*.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadikan tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya dengan mengembangkan variabel-variabel lain yang dapat meningkatkan *Innovative Work Behaviour* seperti Komitmen Organisasi, Kepemimpinan, *Organizational Innovative Climate*, Iklim Organisasi, *Cyberloafing*, Transformasional *Leadership*, Stress Kerja, Lingkungan Kerja, dan lain sebagainya. Penelitian ini juga dapat dilakukan di perusahaan lain dengan bidang sejenis.

REFERENSI

- Alavi, M., & Leidner, D. E. 2001. Review: Knowledge management and knowledge management system: Conceptual foundations and research issues. *MIS Quarterly*, 25(1), 107-136.
- Hassan, H. A., Asif, J., Waqar, N., Khalid, S., & Abbas, S. K. 2018. The Impact of Knowledge Sharing On Innovative Work Behavior. *Asian Journal of Multidisciplinary Studies*, 22-25.
- Brkich, M. J., & Carless, S. A. 2002. A Global self-report measure of Person-Job Fit. *European Journal of Psychological Assessment*, 43-51.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Farr, J. L., & Ford, C. M. 1990. Individual Innovation. In M. A. West, dan J. L. Farr, *Innovation and Creativity At Work: Psychological and Organizational Strategies* (pp. 63-80).
- Helmy, I., Rabiatul, W. A., & Banani, A. 2019. Linking Psychological Empowerment, Knowledge Sharing, and Employees Innovative Behaviour in Indonesian SMEs. *The Journal of Behavioural Science*, 66-79.

- Howell, J. M., Shea, C. M., & Higgins, C. A. 2005. Champions of Product Innovations: Defining, Developing, and Validating a Measure of Champion Behaviour. *Journal of Business Venturing*, 20, 641–61.
- Huang, H. n.d. *Perbedaan Korelasi Pearson Product Moment Dan Rank Spearman*. Retrieved November 13, 2020, from Globalstatistik Academic: <https://www.globalstatistik.com/>
- Hutzschenreuter, T., & Horstkotte, J. 2010. Knowledge transfer to partners: A firm level perspective. *Journal of Knowledge Management*, 428–448.
- Jong, J. D., & Hartog, D. D. 2010. Measuring Innovative Work. *Creativity And Innovation Management*, 19(1), 23-36.
- Kuncoro, M. (2013). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Lin, H. F. 2007. Knowledge Sharing and Firm Innovation Capability: A Empirical Study. *International Journal of Manpower*, 28, 315-332.
- Neves, P., & Eisenberger, R. 2014. Perceived Organizational Support and Risk Taking. *Journal of Managerial Psychology*, 29(2), 187-205.
- Petterson, & Roissard. 2009. Organizational Culture and Innovative Work Behaviour: A Case Study of a Manufacturer of Packaging Machines. *American Journal of Industrial and Business Management*, 5(4).
- Phung, V. D., Hawryskiewicz, I., Chandran, D., & Ha, B. M. 2017. Knowledge Sharing and Innovative Work Behaviour: A Case Study from Vietnam. *ACIS Proceedings*, 1-11.
- Rahmahthia, S. E., & Etikariena, A. 2019. The Effect of Knowledge Sharing on Innovative Work Behaviour among Employee at PT x and PT y. *Jurnal Psikogenesis*, 7(2), 116-128.
- Rahmahthia, S. E., & Etikariena, A. 2019. Pengaruh Knowledge Sharing Behavior terhadap Perilaku Inovatif di Tempat Kerja pada Karyawan PT X dan PT Y. *Journal Psikogenesis*.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. 2002. Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 698–714.
- Rizana, D. 2017. Pengaruh Perilaku Berbagi Pengetahuan, Presepsi Dukungan Organisasi dan Person Job Fit Terhadap Perilaku Inovatif. *Jurnal Fokus Bisnis*, 16(02), 99.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. 1994. Determinants of innovative Behaviour: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal* 37, 580-607.
- Setyawati, L., & Satiningsih. 2020. Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Perilaku Inovatif Pada Karyawan Di PT X. *Jurnal Psikologi*, 185-195.
- Tore, E., & Yolal, M. 2017. The Effects Of Knowledge Sharing, Internal Locus Of Control and Self-Efficacy On Innovative Work Behavior. *Revista Turismo dan Desenvolvimento*, 391-393.
- Wang, S., & Noe, R. A. 2010. Knowledge Sharing: A Review and Directions for Future Research. *Human Resource Management Review*, 20(1), 115-13.
- Widyastuti, T., & Ratnaningsih, I. Z. 2018. Hubungan Antara Person Job-Fit Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Kantor Pusat Bank Jateng Semarang. *Jurnal Empati Volume*, 7(3), 73-79.