

PENGARUH BERBAGI PENGETAHUAN TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF DENGAN VARIABEL INTERVENING KOMITMEN AFEKTIF (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang)

Engel Tekege

Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro
tihobutu@gmail.com

Intan Ratnawati

Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro
intanratnawati@lecturer.undip.ac.id

ABSTRACT

Knowledge sharing is the practice of individuals within an organisation exchanging information, skills, data, and experiences to build mutual understanding and improve organisational performance.

This study aims to analyse the effect of knowledge sharing on innovative work behaviour with affective commitment as a mediating variable. The study was conducted on permanent nurses at Roemani Muhammadiyah Hospital in Semarang using a quantitative approach. Data collection was carried out through a questionnaire distributed via Google Form to the entire population of 255 permanent nurses as respondents, using an accidental sampling technique, resulting in 100 samples, and analysed using the Structural Equation Modelling (SEM) method based on Partial Least Squares (PLS).

The results of the study indicate that knowledge-sharing activities have a positive and significant effect on both affective commitment and innovative work behaviour. Furthermore, affective commitment was proven to partially mediate the relationship between knowledge sharing and innovative work behaviour. These findings contribute to management efforts to promote a culture of knowledge sharing and enhance innovation within the organisational environment.

Keywords: knowledge sharing; affective commitment; innovative work behaviour; SEM PLS

PENDAHULUAN

Persaingan dalam dunia rumah sakit saat ini sangat kompetitif, menuntut peningkatan kualitas pelayanan dan efisiensi kerja dari seluruh staf, khususnya perawat. Inovasi menjadi faktor penting dalam menghadapi perubahan yang dinamis dan dalam menjawab kebutuhan pasien yang semakin kompleks. Oleh karena itu, perilaku kerja inovatif (*Innovative Work*

Behavior/IWB) dari perawat menjadi elemen penting dalam mendorong kemajuan rumah sakit.

Perilaku kerja inovatif merupakan kemampuan karyawan untuk menciptakan, memperkenalkan, dan menerapkan ide-ide baru yang berguna untuk peningkatan kinerja kerja, baik secara individu maupun organisasi. Salah satu pendorong utama perilaku inovatif tersebut adalah praktik berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) di lingkungan kerja.

Namun demikian, hasil penelitian terdahulu menunjukkan temuan yang bervariasi mengenai pengaruh *knowledge sharing* terhadap perilaku kerja inovatif. Beberapa penelitian menemukan adanya pengaruh positif yang signifikan, sementara lainnya tidak menemukan pengaruh langsung yang berarti. Perbedaan hasil ini menunjukkan bahwa terdapat variabel lain yang mungkin berperan dalam memperkuat hubungan tersebut. Salah satu variabel yang diduga memiliki peran penting sebagai perantara adalah komitmen afektif (*affective commitment*). Komitmen afektif merupakan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi yang ditunjukkan melalui rasa bangga, keinginan untuk bertahan, dan partisipasi aktif dalam aktivitas organisasi. Karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi cenderung memiliki motivasi lebih untuk berkontribusi secara inovatif dalam pekerjaannya.

Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang sebagai salah satu institusi pelayanan kesehatan yang berlandaskan nilai-nilai Islam dan profesionalisme, memiliki lebih dari 250 perawat tetap yang menjadi ujung tombak dalam pelayanan kepada pasien. Dalam realitasnya, rumah sakit ini menghadapi tantangan seperti tingkat *turnover* perawat yang cukup tinggi, yang disinyalir berdampak pada produktivitas dan inovasi layanan. Oleh karena itu, penting untuk mengevaluasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi dan perilaku inovatif perawat, termasuk *knowledge sharing* dan komitmen afektif.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh berbagi pengetahuan terhadap perilaku kerja inovatif dengan komitmen afektif sebagai variabel intervening. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di sektor kesehatan, khususnya dalam meningkatkan budaya inovatif melalui mekanisme *knowledge sharing* dan komitmen emosional karyawan.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap *Innovative Work Behavior*

Inovasi dalam sebuah bisnis menjadi hal yang penting dalam mewujudkan cita-cita sebuah perusahaan. Inovasi sangat berperan penting dalam persaingan yang terjadi dari berbagai kompetitor. Inovasi merupakan proses pengembangan layanan produk dan fasilitas menuju hal baru dengan mengikuti perkembangan zaman agar mendapatkan nilai yang baru dan baik. Menurut Phung et al., (2019) proses inovasi melibatkan penerapan ide melalui pengembangan model atau prototipe inovatif yang kemungkinan besar akan diuji dan digunakan dalam tim atau seluruh organisasi.

Berbagi pengetahuan sebuah cara yang mendasar bagi organisasi untuk menciptakan keunggulan dalam perusahaan, dengan berbagi pengetahuan setiap karyawan dapat meningkatkan skill dan inovasi baru dan dapat berkerja lebih efektif. Yu et al. (2013, p. 148, Vandavasi et al., 2020) menjelaskan bahwa berbagi pengetahuan terjadi ketika “orang-orang yang memiliki pengetahuan dan pengalaman siap untuk mentransfer pengalaman kerja, teknik, dan pendapatnya kepada orang lain dengan cara yang baik, benar dan berharap suatu saat orang lain dapat menerapkan pengetahuan tersebut dengan baik di tempat kerja. Tinjauan literatur yang dilakukan oleh Wang & Noe (2010) melaporkan bahwa praktik berbagi pengetahuan mendorong karyawan untuk menerapkan pengetahuan mereka, yang pada akhirnya mengarah pada inovasi dan pengembangan organisasi yang berkelanjutan. Melalui praktik berbagi pengetahuan, karyawan dapat mengembangkan pemahaman baru serta menggunakan pengetahuan yang dimiliki secara lebih inovatif.

H1: Knowledge Sharing berpengaruh positif signifikan terhadap Innovative Work Behavior

Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Komitmen Afektif

Knowledge sharing merujuk pada proses distribusi pengetahuan individu di dalam organisasi yang melibatkan interaksi sosial, serta pertukaran pengalaman, informasi, dan pemahaman., sehingga menghasilkan penciptaan pengetahuan bersama (Dwivediet al., 2020; Lin, 2007; Singh, 2008). van den Hooff dan van Weenen, 2004 dalam Singh, 2022). Berbagi informasi adalah suatu mekanisme dimana informasi ditransfer dari setidaknya satu pihak ke pihak lain.

Adanya Pertukaran pengetahuan seperti ini besar kemungkinan dapat meningkatkan perasaan komitmen afektif, karena akan mendapatkan lebih banyak penerimaan, kepercayaan, dan dukungan dalam organisasi. Toth et al., 2020 dalam Umar et al., 2023) berbagi pengetahuan dengan karyawan memberi mereka peluang untuk kemajuan, pengakuan dan pengembangan, yang penting untuk meningkatkan komitmen. Komitmen organisasi secara intrinsik dapat memotivasi orang untuk berbagi pengetahuannya dengan rekan kerja dan departemen lain dalam organisasi (Peltokorpi, 2004 dalam (Fayda-Kinik, 2022). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa

H2: Knowledge sharing berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif

Pengaruh komitmen afektif terhadap *innovative work behavior*

Komitmen yang kuat merupakan perasaan yang dirasakan pegawai terhadap institusi tempatnya bekerja. Ketika karyawan memiliki motivasi yang tinggi, mereka akan lebih loyal, lebih bertekad dan akan meningkatkan usaha dalam mewujudkan tujuan organisasi. Komitmen seperti ini seringkali merupakan akibat langsung dari praktik kepemimpinan dalam sebuah organisasi. Saat ini beberapa organisasi sedang menetapkan visi dan tujuan untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi dengan memfasilitasi IWB dan kreativitas karyawan. Karyawan dengan tingkat komitmen afektif yang tinggi lebih besar dalam melakukan IWB guna meraih sasaran organisasi dan mengoptimalkan performa secara menyeluruh untuk pengembangan organisasi yang berkelanjutan. (Bak, 2020). Karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi cenderung melakukan pekerjaan terbaiknya dala sebuah usaha, dan sikap ini mendorong karyawan untuk terlibat dalam aktivitas yang inovatif.

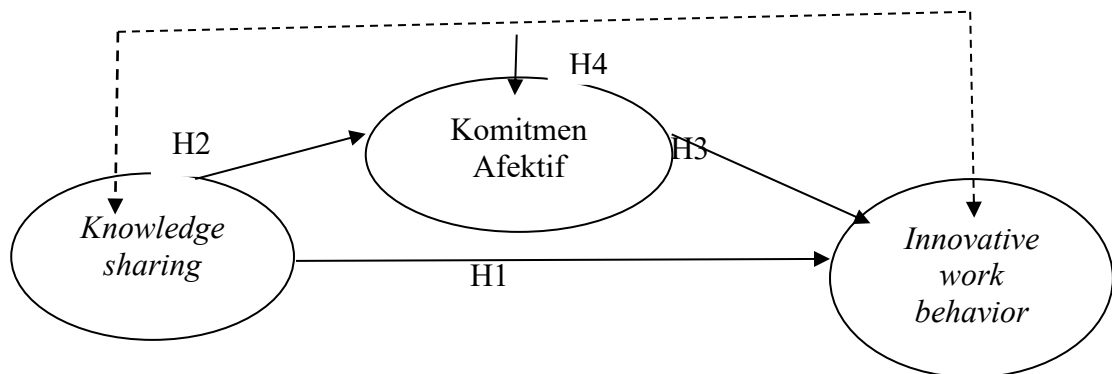
H3: Komitmen Afektif berpengaruh positif signifikan terhadap Innovative Work Behavior

Komitmen Afektif memediasi pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap *Innovative Work Behavior*

Seorang pekerja yang berkomitmen secara afektif biasanya mempunyai kegigihan untuk menyelesaikan pekerjaannya karena ia merasa bahwa pekerjaan itu adalah bagian dari dirinya. Berkaitan dengan hal tersebut, komitmen afektif antar pegawai sangat diperlukan sebagai jembatan untuk menghasilkan ide-ide terkini, mencapai kesuksesan dan selanjutnya dalam organisasi yang inovatif (Tajuddin et al., 2019). Meskipun beberapa penelitian terdahulu secara terpisah menegaskan adanya hubungan antara berbagi pengetahuan dan perilaku kerja inovatif, dan komitmen afektif. Namun demikian, masih belum banyak penelitian yang dapat mengkonfirmasi hubungan ketiga variabel tersebut, sehingga diajukan hipotesis keempat :

H4: Komitmen Afektif memediasi pengaruh dari hubungan antara Knowledge Sharing terhadap Innovative Work Behavior

Kerangka pemikiran



Sumber : Jin et al., (2022), Phung et al., (2019), Bak (2020), dan Singh (2022)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori, bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel melalui analisis statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat tetap di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang yang berjumlah 255 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan accidental sampling, dan diperoleh sampel sebanyak 100 responden. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner daring menggunakan Google Form. Kuesioner disusun berdasarkan indikator yang telah teruji dan menggunakan skala Likert 1 sampai 5.

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Knowledge Sharing: diukur berdasarkan lima indikator dari Chuang (2013), yaitu kemauan untuk berbagi pengetahuan tertentu, berbagi secara virtual, memberikan saran, berdiskusi dalam rapat, dan bertukar pengalaman.

2. Komitmen Afektif: diukur berdasarkan indikator dari Kaswan (2012) seperti rasa bangga terhadap organisasi, keterlibatan emosional, rasa memiliki, kesesuaian nilai, dan keinginan untuk bertahan.
3. Perilaku Kerja Inovatif: diukur berdasarkan indikator dari Janssen (2000), seperti menghasilkan ide baru, mencari metode kerja baru, mengembangkan solusi orisinal, mendukung dan menerapkan ide inovatif.

Teknik analisis data menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan Partial Least Square (PLS), yang dilakukan menggunakan software SmartPLS. Evaluasi model terdiri dari dua tahap: outer model (untuk menilai validitas dan reliabilitas indikator) dan inner model (untuk menilai hubungan antar variabel dan pengujian hipotesis).

Pengujian hipotesis dilakukan dengan memperhatikan nilai t-statistic (>1.96) dan p-value (<0.05) pada tingkat signifikansi 5%. Selain itu, uji mediasi dilakukan dengan melihat indirect effect dan total effect dalam model struktural.

Hasil analisis ini menjadi dasar untuk menarik kesimpulan dan memberikan rekomendasi manajerial serta implikasi teoretis terkait pentingnya knowledge sharing dan komitmen afektif dalam meningkatkan perilaku kerja inovatif perawat di lingkungan rumah sakit.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas konvergen dilakukan dengan melihat nilai outer loading dan AVE (Average Variance Extracted). Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS, semua indikator memiliki nilai outer loading $> 0,7$ dan AVE $> 0,5$. Hal ini menunjukkan bahwa indikator yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi kriteria validitas konvergen. Selain itu, nilai composite reliability dan Cronbach's alpha untuk semua konstruk berada di atas 0,7, yang menunjukkan bahwa konstruk tersebut reliabel.

Tabel 1.
Validitas dan Reliabilitas Konstruk

Konstruk	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE
Knowledge Sharing	0,881	0,908	0,534
Komitmen Afektif	0,885	0,914	0,641
Perilaku Kerja Inovatif	0,933	0,945	0,652

Uji Model Struktural (Path Coefficient)

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif ($p < 0,05$), dan komitmen afektif berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku kerja inovatif ($p < 0,05$). Selain itu, berbagi pengetahuan juga berpengaruh langsung secara signifikan terhadap perilaku kerja inovatif.

Tabel 2.
Hasil Path Coefficient

Hubungan	Koefisien Jalur	t-Statistic	p-Value
Knowledge Sharing → Komitmen Afektif	0,660	18,330	0,000
Komitmen Afektif → Perilaku Kerja Inovatif	0,522	6,482	0,000
Knowledge Sharing → Perilaku Kerja Inovatif	0,287	3,148	0,002

Uji Pengaruh Tidak Langsung (Mediasi)

Pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa komitmen afektif memediasi hubungan antara berbagi pengetahuan dan perilaku kerja inovatif.

Jalur Mediasi	Koefisien Indirek	t-Statistic	p-Value
Knowledge Sharing → Komitmen Afektif → Perilaku Kerja Inovatif	0,344	5,552	0,000

Interpretasi Hasil

Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Innovative Work Behavior

H1 : Knowledge Sharing berpengaruh positif signifikan terhadap Innovative Work Behavior karyawan

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan aplikasi Partial Least Square (PLS) versi 4.0, sebagaimana ditampilkan dan dijelaskan, diketahui bahwa hipotesis pertama (H1) menunjukkan nilai *path coefficient* (original sample) yang positif dan signifikan. Nilai *T-statistics* sebesar 6,760 melebihi batas minimum 1,96, dan *P-values* sebesar 0,000 berada di bawah ambang 0,05, sesuai dengan ketentuan (*rule of thumb*) yang berlaku. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (H1) diterima.

Temuan hasil dari Studi ini menunjukkan konsistensi dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Abukhait et al., 2019) searah, yang menyatakan bahwa berbagi pengetahuan berperan sebagai sumber potensial dalam menghasilkan ide-ide baru serta mendorong perilaku kerja inovatif pada karyawan. Proses saling berbagi informasi dan pengalaman yang secara aktif dilakukan dalam organisasi kepada karyawan dan antar karyawan, mendorong individu untuk mendapatkan informasi baru dan menggabungkan pengalaman -pengalaman individu, dan pada akhirnya menciptakan perilaku kerja inovatif dalam bentuk menciptakan sebuah ide – ide baru, eksperimen, dan peningkatan kinerja yang berkelanjutan untuk proses kerja.

Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Komitmen Afektif

H2 : Knowledge sharing berpengaruh positif signifikan komitmen afektif

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan melalui aplikasi Partial Least Square (PLS) versi 4.0, sebagaimana dijelaskan, diketahui bahwa hipotesis kedua (H2) menunjukkan nilai *path coefficient* (original sample) yang positif dan signifikan. Nilai *T-statistics* sebesar 6,901 melampaui ambang batas 1,96, serta nilai *P-values* sebesar 0,000 berada di bawah batas 0,05, sesuai dengan ketentuan (*rule of thumb*). Temuan ini menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *komitmen afektif*. Oleh karena itu, hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (H2) diterima.

Temuan dalam penelitian ini menunjukkan kesamaan arah dengan penelitian yang dilakukan oleh yang di lakukan menurut (Cabrera & Cabrera 2005), yang mengatakan bahwa berbagi pengetahuan yang efektif dapat meningkatkan komitmen afektif mengacu pada kedekatan emosional karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja, sebab proses ini dapat menciptakan rasa saling percaya, keterlibatan, dan pengakuan di antara rekan kerja. Dengan demikian, Berbagi pengetahuan menjadi salah satu elemen krusial dalam pembentukan dan memperkuat komitmen afektif di lingkungan organisasi.

Pengaruh Komitmen Afektif terhadap *Innovative Work Behavior*

H3 : Komitmen Afektif berpengaruh positif signifikan terhadap *Innovative Work Behavior*

Berlandaskan hasil analisis yang diperoleh dari pengujian, dengan menggunakan hasil analisis aplikasi Partial Least Square (PLS) versi 4.0 yang telah dijelaskan, diketahui bahwa hipotesis ketiga (H3) menunjukkan nilai *original sample (path coefficient)* yang positif dan signifikan. Nilai *T-statistics* sebesar 5,236 melebihi batas minimum 1,96, dan *P-values* sebesar 0,000 berada di bawah ambang 0,05, sesuai dengan kriteria (*rule of thumb*) yang berlaku. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen afektif memberikan kontribusi yang signifikan terhadap *innovative work behavior*, sehingga H0 ditolak dan H3 diterima.

Data yang dihasilkan yang diperoleh temuan dalam studi ini selaras dengan hasil penelitian (Carmeli et al., 2006) mengatakan bahwa komitmen afektif menciptakan rasa yang aman secara psikologis serta mendorong keterlibatan karyawan, yang merupakan prasyarat penting dalam menciptakan perilaku kerja yang inovatif.

Hasil pengujian bootstrapping pada model struktural menunjukkan bahwa pengaruh langsung *Knowledge Sharing* (KS) terhadap *Innovative Work Behavior* (IWB) memiliki nilai *original sample* sebesar 0.474, dengan nilai $p = 0.000$, yang mengindikasikan pengaruh yang signifikan. Sementara itu, pengaruh tidak langsung KS terhadap IWB melalui Komitmen Afektif (KA) menunjukkan hasil nilai *original sample* sebesar 0.201, dengan nilai $p = 0.000$, juga signifikan.

Walaupun keduanya penting, pengaruh langsung (0.474) lebih tinggi dibandingkan pengaruh tidak langsung (0.201). Hal ini menunjukkan bahwa Komitmen Afektif menjadi variabel yang berguna sebagai mediator parsial dalam hubungan antara *Knowledge Sharing* dan *innovative work behavior*. Dengan kata lain, selain berdampak melalui Komitmen Afektif, *Knowledge Sharing* juga secara langsung mampu meningkatkan *innovative work behavior* para karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian yang di bahas berjudul “pengaruh *knowledge sharing* terhadap *work innovation behavior* dengan komitmen afektif sebagai variabel intervening” yang di laksana di RS Roemani Muhammadiyah Semarang terhadap perawat tetap, dan mendapatkan hasil dari penelitian, sebagai berikut :

1. Uji hipotesis pertama (H1) mendapatkan hasil penelitian mengindikasikan bahwa pengaruh berbagi pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku

kerja inovatif perawat. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, Hal ini menunjukkan semakin besar kesempatan yang diberikan RS Roemani Muhammadiyah Semarang kepada perawat tetap untuk melakukan berbagi pengetahuan guna meningkatkan perilaku kerja inovatif. Ketika perawat saling bertukar pengetahuan, pengalaman, dan solusi inovatif dapat membuka ruang pemikiran yang baik bagi perawat dalam menciptakan inovasi baru, ide ide kreatif serta perilaku kerja yang mengedepankan hal hal inovasi dalam melakukan sebuah pekerjaan. Dengan demikian, bahwa budaya berbagi pengetahuan berkontribusi secara langsung membuat pengaruh positif signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Hal ini dapat membuat rumah sakit dapat lebih berkembang, dan lebih siap menghadapi setiap perubahan teknologi, serta lebih cepat merespon masalah melalui inovasi inovasi baru, dan perilaku kerja inovatif yang telah di peroleh dari hasil berbagi pengetahuan.

2. Uji hipotesis kedua (H2) menunjukan hasil bahwa ditemukan bahwa *knowledge sharing* secara positif dan signifikan memengaruhi komitmen afektif perawat. Dari perolehan hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin besar kesempatan yang diberikan RS Roemani Muhammadiyah Semarang terhadap perawat tetap untuk melakukan berbagi pengetahuan guna meningkatkan komitmen afektif perawat tetap agar tetap memiliki ikatan emosional dan rasa memiliki yang baik terhadap rumah sakit. Ketika perawat merasa mendapatkan kesempatan untuk berbagi pengetahuan terhadap rekan kerja dan organisasi mereka cenderung merasa di hargai dan di hormati, mereka akan merasa menjadi bagian penting yang di miliki organisasi, sehingga memunculkan komitmen afektif yang kuat terhadap organisasi. Rasa ini yang membuat nyaman terhadap pekerjaan yang sedang di geluti. Dengan demikian, perawat senantiasa melakukan semua pekerjaan dengan baik guna meningkatkan kinerja untuk diri sendiri dan organisasi.
3. Uji hipotesis ketiga (H3) menunjukan komitmen afektif terbukti memberikan dampak positif yang signifikan terhadap perilaku kerja inovatif perawat. Hal ini menjelaskan bahwa komitmen afektif memberikan dampak yang baik dalam melakukan pekerjaan dengan mengedepankan inovasi serta memberikan perawat tetap setia dalam menjalankan tugas sebagai pekerja yang inovatif yang mampu memberikan kinerja terbaik bagi rumah sakit. Rasa memiliki terhadap rumah sakit memberikan semangat perawat dalam memberikan ide ide kreatif dan gagasan baru guna meningkatkan kinerja bagi rumah sakit. RS Roemani Muhammadiyah Semarang menyadari bahwa komitmen afektif perlu di tanamkan terhadap perawat guna menciptakan perilaku kerja yang inovatif. Sebab dengan menanamkan komitmen afektif dapat membuat para perawat tetap bekerja dengan baik.

Selain dari beberapa kesimpulan yang telah dijelaskan diatas, berlandaskan hasil uji *t-statistic* yang di perlihatkan di *specific indirect effect* terdapat hasil kesimpulan yang lain yaitu tentang pengaruh secara tidak langsung melalui peran dari variabel komitmen afektif sebagai variabel mediasi. Didalam riset ini, telah di temukan menunjukkan bahwa komitmen afektif dapat memediasi hubungan antara berbagi pengetahuan dan perilaku kerja yang inovatif pada perawat tetap di RS Roemani Muhammadiyah Semarang. Hal tersebut

menunjukkan *knowledge sharing* berpengaruh terhadap *innovative work behavior* dengan peran mediasi dari komitmen afektif.

Hasil pengujian dengan memanfaatkan pendekatan *Partial Least Squares* dalam pemodelan persamaan struktural mengungkapkan bahwa variabel *Knowledge Sharing* (KS) memiliki dampak langsung pada *Innovative Work Behavior* (IWB) dengan hasil original sample 0,474, *T-statistics* 6,760, dan *p-value* 0,000. Nilai tersebut menandakan bahwa dampak KS terhadap IWB bersifat positif dan signifikan pada level signifikansi 0,05. Ini menunjukkan bahwa semakin banyak karyawan melakukan aktivitas berbagi pengetahuan, semakin tinggi pula inovasi dalam perilaku kerja mereka. Selain dampak langsung, variabel KS juga mempunyai dampak tidak langsung terhadap IWB melalui Komitmen Afektif (KA) sebagai variabel perantara. Nilai efek tidak langsung menunjukkan sampel asli sebesar 0,201, dengan *T-statistik* sebesar 4,150 dan *p-value* 0,000. Angka ini menunjukkan bahwa KS juga berkontribusi secara signifikan terhadap IWB melalui peningkatan KA. Dengan kata lain, KS mampu membangun komitmen emosional pegawai terhadap organisasi, yang pada akhirnya memicu peningkatan perilaku kerja yang inovatif. Jika dilihat, nilai pengaruh langsung (0,474) lebih tinggi dibandingkan nilai pengaruh tidak langsung (0,201). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Komitmen Afektif berperan sebagai mediator parsial dalam hubungan antara *Knowledge Sharing* dan Perilaku Kerja Inovatif. Oleh karena itu, eksistensi Komitmen Afektif memperkuat dampak KS terhadap IWB, tetapi KS tetap memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap IWB.

RS Roemani Muhamadiyah Semarang memberikan ruang, waktu, dan dukungan untuk berbagi pengetahuan dengan tujuan meningkatkan komitmen para perawat, yang dimana komitmen yang dimiliki setiap perawat dan keahlian yang sudah ada dapat berguna bagi rumah sakit sehingga membuat perawat lebih nyaman dan merasa puas dengan ide ide serta kemampuan dimiliki menjadi hal yang berguna bagi organisasi. Selain itu, semangat yang di dapatkan menciptakan ide ide dan kosep yang berbasis inovasi yang mendukung segala kelancaran target usaha organisasi agar dapat tercapai dengan baik.

Keterbatasan Penelitian

Setelah melalui tahapan pelaksanaan penelitian, walaupun sudah di lakukan semaksimal mungkin, akan tetapi masih terdapat beberapa keterbatasan yaitu teknik sampling yang diterapkan dalam penelitian ini yaitu *accidental sampling* (sampel kebetulan), di mana memiliki keterbatasan artinya tidak semua elemen perawat, yang termasuk dalam perawat tetap, belum tentu mengisi kuesioner yang telah di berikan dikarenakan responden yang didapat secara kebetulan bertemu dan bersedia mengisi saat pengambilan data sehingga tidak merepresentatif semua kalangan. Sehingga membuat hasil penelitian ini belum bisa menggambarkan pengaruh berbagi pengetahuan terhadap perilaku kerja inovatif dengan variabel intervening komitmen afektif terhadap elemen manajemen tertentu yang mungkin punya pemahaman yang berbeda pada penelitian ini

Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil perolehan penelitian yang sudah di lakukan, penelitian ini terdapat sejumlah dampak implikasi manajerial yang relevan dengan topik yang di angkat di dalam

penelitian yang dapat menjadi bahan atau unsur yang diperhitungkan dalam proses pengembangan, perilaku kerja inovatif perawat. Dari hasil penelitian yang telah di peroleh, variabel *knowledge sharing* terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *innovative work behavior*, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui komitmen afektif sebagai variabel intervening. Meskipun demikian, hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh langsung *knowledge sharing* terhadap *innovative work behavior* lebih kuat dibandingkan pengaruh tidak langsung yang dimediasi oleh komitmen afektif. Ini menunjukkan riset ini menyoroti bahwa dengan merekomendasikan adalah cara paling efektif untuk meningkatkan perilaku kerja inovatif melalui berbagi pengetahuan yang secara langsung memengaruhi perilaku kerja inovatif. Selanjutnya, sebagai dampak manajerial, perusahaan perlu mendorong berbagi pengetahuan atau proses. membagikan ilmu di antara perawat agar perawat terus berupaya untuk meningkatkan pengetahuannya dan meneruskannya kepada perawat yang lain.

Implikasi Teori

Desain model penelitian yang diterapkan studi ini, dibangun berdasarkan berbagai rancangan penelitian sebelumnya dan diharapkan dapat memperkaya bukti empiris dan mendukung pengembangan teori pada studi ini. Temuan studi ini memiliki implikasi teoritis yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Berlandaskan temuan hasil penelitian yang mengenai dampak *knowledge sharing* terhadap perilaku kerja inovatif karyawan, kita dapat mengetahui serta memahami bahwa *knowledge sharing* memiliki dampak terhadap pengaruh perilaku kerja inovatif. Tenaga kerja yang berpartisipasi dalam proses interaksi dalam melakukan berbagi pengetahuan yang terjalin di lingkungan kerja. Hal tersebut sesuai dengan, Lin (2007) yang memiliki hasil positif signifikan, dia juga menggaris bawahi bahwa suasana kerja yang mendukung proses berbagi pengetahuan dapat memacu perilaku inovatif melalui peningkatan kepercayaan dan kerja sama. Oleh sebab itu, proses interaksi sosial yang terbangun melalui berbagi pengetahuan menjadi dasar penting dalam membentuk perilaku kerja yang inovatif.
2. Dari hasil penelitian mengenai hubungan antara *knowledge sharing* dan komitmen afektif karyawan, dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing* memiliki peran dalam memengaruhi komitmen afektif karyawan.. Penemuan tersebut didukung oleh Meyer dan Allen (1991) menunjukan hasil positif signifikan yang menjelaskan bahwa keterlibatan dan kepercayaan merupakan faktor utama dalam pengembangan komitmen afektif karyawan. Sehingga, manajemen harus menciptakan suasana kerja yang mendukung kolaborasi dan pertukaran informasi sebagai strategi untuk membangun loyalitas emosional karyawan.
3. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh komitmen afektif terhadap perilaku kerja inovatif, kita dapat memahami bahwa komitmen afektif dapat memicu terwujudnya perilaku kerja inovatif pada karyawan. Hal ini diperkuat oleh Meyer dan Allen (1991) yang mengatakan positif signifikan, menyebutkan pegawai yang memiliki loyalitas emosional yang tinggi terhadap organisasi cenderung memperlihatkan perilaku kerja yang inovatif.

Saran Penelitian Mendatang

Penemuan dalam riset ini ditujukan untuk mendukung penelitian selanjutnya dan menjadi sumber panduan bagi kajian lebih mendalam di masa yang akan datang terkait dengan *knowledge sharing*, komitmen afektif, dan perilaku kerja inovatif. Penelitian ini diakui masih belum ideal, sehingga peneliti memberikan beberapa rekomendasi untuk penelitian di masa mendatang, yaitu :

- Penelitian lanjutan di waktu mendatang diharapkan dapat diperluas dengan menambahkan atau mengurangi variabel yang ada, karena pengetahuan mengenai isu ini masih terbuka lebar untuk dieksplorasi lebih lanjut dan memungkinkan untuk dieksplorasi lebih mendalam lagi.
- Penelitian berikutnya diharapkan dapat fokus pada objek yang lebih terperinci dalam divisi tertentu dan pada level manajemen tertentu, sehingga hasil penelitian mampu menawarkan pemecahan yang lebih spesifik atas permasalahan yang dihadapi perusahaan.

REFERENSI

Anselmann, V., & Mulder, R. H. (2020). Transformational leadership, knowledge sharing and reflection, and work teams' performance: A structural equation modelling analysis. *Journal of Nursing Management*, 28(7), 1627–1634.

Asbari, M., Santoso, P. B., & Purwanto, A. (2019). Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif pada industri 4.0. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 8(1), 7–15.

Bak, H. (2020). Supervisor feedback and innovative work behavior: the mediating roles of trust in supervisor and affective commitment. *Frontiers in Psychology*, 11, 559160.

Candra Susanto, P., Ulfah Arini, D., Yuntina, L., Panatap Soehaditama, J., & Nuraeni, N. (2024). Konsep Penelitian Kuantitatif: Populasi, Sampel, dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 3(1), 1–12.

Castaneda, D. I., & Cuellar, S. (2020). Knowledge sharing and innovation: A systematic review. *Knowledge and Process Management*, 27(3), 159–173.

Damayanti, D. W. P., & Kurniawan, J. E. (2023). Innovative Work Behaviour In Employed Homemakers: The Role of Work-Family Balance And Resilience. *Journal of Eastern European and Central Asian Research*, 10(2), 293–300

Darmastuti, I., & Rini, O. S. (2023). The Role of the Work Environment and Knowledge Sharing on Employee Performance. *International Research Journal of Innovations in Engineering and Technology*, 07(12), 89–95.

Fayda-Kinik, F. S. (2022). The role of organisational commitment in knowledge sharing amongst academics: an insight into the critical perspectives for higher education. *International Journal of Educational Management*, 36(2), 179–193.

Garson, G. D. (2016). PARTIAL LEAST SQUARES (PLS-SEM) 2016 Edition. www.statisticalassociates.com

Goga parinding, roberto. (2017). Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pengadaian (Persero) Cabang Ketapang. *Jurnal Ilmu Manajemen, Vol.1 No.2*, 1–20.

Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Squares (PLS): Vol. Edisi 4*.

Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik, Dan Aplikasi Smartpls 3.0 Untuk Penelitian Empiris (2nd ed.)*. Badan Penerbit-Undip

Han, G., Kim, J., & Joo, B. (2011). "Intellectual Leadership and Organizational Commitment: The Mediating Role of Psychological Empowerment and Job Satisfaction", *Journal of Leadership & Organizational Studies*

Harahap, L. K., & Pd, M. (2020). Analisis SEM (Structural Equation Modelling) dengan SMARTPLS (partial least square). *Fakultas Sains Dan Teknologi Uin Walisongo Semarang, 1(1)*, 1–11.

Jin, Y., Tan, Y., & Huang, J. (2022). Managing contributor performance in knowledge-sharing communities: A dynamic perspective. *Production and Operations Management, 31(11)*, 3945–3962.

Kimiz Dalkir,. (2011). *Knowledge management in theory and practice*. 2nd Edition. TMP. Cambridge

Kurniawati, E. F., & Suharnomo, S. (2023). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Perilaku Inovatif Islamic Melalui Work Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Pengrajin Batik di Desa Wisata Batik Lendah, Kulon Progo). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam, 9(2)*, 3066

Lee, C. C., Yeh, W. C., Yu, Z., & Luo, Y. C. (2023). Knowledge sharing and innovation performance: a case study on the impact of organizational culture, structural capital, human resource management practices, and relational capital of real estate agents. *Humanities and Social Sciences Communications, 10(1)*.

Malik, S. (2022). Emotional intelligence and innovative work behaviour in knowledge-intensive organizations: how tacit knowledge sharing acts as a mediator? *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems, 52(5)*, 650–669.

Munir, R., & Beh, L. S. (2019a). Measuring and enhancing organisational creative climate, knowledge sharing, and innovative work behavior in startups development. *Bottom Line, 32(4)*, 269–289.

Parinding, R. G. (2017). 477-Article Text-690-1-10-20171207. *Ilmu Manajemen, Vol. 1 No.2 Agustus*, 1–19.

Paul, L. (2011). *Manajemen Knowledge Sharing Berbasis Komunitas (edisi pertama)*. Knowledge Management Society Indonesia.

Phung, V. D., Hawryszkiewicz, I., & Chandran, D. (2019a). How knowledge sharing leads to innovative work behaviour: A moderating role of transformational leadership. *Journal of Systems and Information Technology, 21(3)*, 277–303.

Purwanza, sena wahyu, wardhana, aditya, mufidah, ainul, & renggo, yuniarti. (2022). *Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi (arif munandar, Ed.)*. Media Sains Indonesia.

Reynal, I., Piki, M., Ardimi, M. G., Suwandi, C. I., & Ferdinan, B. A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Entrepreneurial dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Perilaku Kerja Inovatif. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen, 7(1)*.

Ridha, N. (2017). Proses penelitian, masalah, variabel dan paradigma penelitian. *Hikmah*, 14(1), 62–70.

Sarfraz, M., Khawaja, K. F., Khalil, M., & Han, H. (2023). Knowledge-based HRM and business process innovation in the hospitality industry. *Humanities and Social Sciences Communications*, 10(1).

Singh, A. (2022). Work engagement, affective commitment, and career satisfaction: the mediating role of knowledge sharing in context of SIEs. *Benchmarking*, 29(10), 3302–3332.

Tajuddin, N., Arshad, R., Shamsudin, R. M., & Yunan, Y. S. M. (2019). Hubungan orientasi matlamat, pemantauan sendiri dan tingkah laku kerja inovatif: Komitmen afektif sebagai pengantara. *Jurnal Pengurusan*, 56, 47–57.

Ulfa, R. (2021). Variabel penelitian dalam penelitian pendidikan. *Al-Fathonah*, 1(1), 342–351.

Umar, M., Sial, M. H., Ali, S. A., Bari, M. W., & Ahmad, M. (2023). Trust and social network to boost tacit knowledge sharing with mediation of commitment: does culture moderate? *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 53(6), 1135–1158.

Vandavasi, R. K. K., McConville, D. C., Uen, J. F., & Yepuru, P. (2020a). Knowledge sharing, shared leadership and innovative behaviour: a cross-level analysis. *International Journal of Manpower*, 41(8), 1221–1233.

Vuong, B. N., Tushar, H., & Hossain, S. F. A. (2023). The effect of social support on job performance through organizational commitment and innovative work behavior: does innovative climate matter? *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 15(5), 832–854.

Yeşil, S., & Hirlak, B. (2013). An empirical investigation into the influence of knowledge sharing barriers on knowledge sharing and individual innovation behaviour. *International Journal of Knowledge Management*, 9(2), 38–61.

Zhang, Z., Wang, X., & Chun, D. (2022). The Effect of Knowledge Sharing on Ambidextrous Innovation: Triadic Intellectual Capital as a Mediator. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 8(1).

Zusnita, W. O., Titisari, andhita, & Sule, ernie T. (2018). Peran Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Telekomunikasi. *Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 1(3), 1–10.