

## **Pengaruh Keadilan Interaksional, Kepemimpinan Transformasional dan Modal Sosial Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dimediasi oleh Knowledge Sharing pada Perusahaan Telekomunikasi di Sumbagsel**

**Rooshi Maya Kurnia<sup>1</sup>, Trisninawati<sup>2\*</sup>**

<sup>1,2</sup>Master of Management Study Program, Universitas Bina Darma, Indonesia

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh keadilan interaksional, kepemimpinan transformasional, knowledge sharing, dan modal sosial terhadap perilaku kerja inovatif karyawan kontrak di PT. Indosat Tbk di Sumatera bagian selatan. Metode penelitian menggunakan desain survei. Sampel terdiri dari karyawan kontrak PT. Indosat Tbk yang memenuhi sejumlah kriteria, termasuk pengalaman kerja minimal 3 tahun, usia antara 19 hingga 40 tahun, pendidikan minimal SMA, dan berbagai latar belakang divisi pekerjaan. Untuk menganalisis data, digunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) dengan Partial Least Squares (PLS) sebagai alat analisisnya. Dalam konteks penelitian ini, jumlah sampel minimal yang dibutuhkan adalah sebanyak 50 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan interaksional, kepemimpinan transformasional, dan knowledge sharing tidak berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan kontrak. Namun, knowledge sharing berperan sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Penelitian ini memberikan wawasan bagi organisasi untuk meningkatkan produktivitas dan inovasi di lingkungan kerja mereka.

**Kata Kunci:** *keadilan interaksional, kepemimpinan transformasional, modal sosial, knowledge sharing.*

### **Abstract**

This research aims to investigate the influence of interactional justice, transformational leadership, knowledge sharing, and social capital on the innovative work behavior of contract employees at PT. Indosat Tbk in southern Sumatra. The research method uses a survey design. The sample consists of contract employees of PT. Indosat Tbk that meets a number of criteria, including work experience of at least 3 years, age between 19 and 40 years, minimum high school education, and various work division backgrounds. To analyze the data, the Structural Equation Modeling (SEM) method with Partial Least Squares (PLS) was used as the analysis tool. In the context of this research, the minimum sample size required is 50 respondents. The research results show that interactional justice, transformational leadership, and knowledge sharing do not significantly influence the innovative work behavior of contract employees. However, knowledge sharing acts as a mediator in this relationship. This research provides insights for organizations to increase productivity and innovation in their work environment.

**Keywords:** *interactional justice, transformational leadership, social capital, knowledge sharing.*

Copyright (c) 2023 Rooshi Maya Kurnia

---

\*Corresponding author :

Email Address : trisninawati@binadarma.ac.id (Jl. Jenderal Ahmad Yani No.3, 9/10 Ulu, Kecamatan Seberang Ulu I, Kota Palembang, Sumatera Selatan)

## PENDAHULUAN

Pada era bisnis yang penuh dengan persaingan dan dinamika yang tinggi, penting bagi organisasi untuk terus mendorong kreativitas karyawan sebagai salah satu sumber daya yang krusial untuk mencapai keunggulan kompetitif. Minat terhadap perilaku organisasi yang mempromosikan kreativitas di tempat kerja semakin meningkat, dengan penelitian sebelumnya memfokuskan pada faktor-faktor yang memengaruhi kreativitas karyawan (Aeni & Kuswanto, 2021; Sihite et al., 2020). Organisasi yang berhasil menghadapi tantangan perubahan sebagai bagian dari budaya mereka mengenali pentingnya inovasi dan mobilisasi potensi inovatif dari seluruh karyawan. Kepala sumber daya manusia berhadapan dengan tugas penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang memfasilitasi perkembangan dan eksploitasi potensi inovatif (Sihite et al., 2020). Perilaku kerja inovatif individu memiliki dampak langsung pada kesuksesan dan daya saing organisasi dalam ekonomi global yang kompetitif (Abdulsamad et al., 2020). Keadilan organisasi adalah faktor motivasi penting yang memengaruhi perilaku kerja inovatif karyawan (Zapata-Cantu, 2020). Kepercayaan bahwa karyawan diperlakukan dengan adil dalam keputusan dan prosedur organisasi mendorong mereka untuk menunjukkan perilaku inovatif (Kemp et al., 2019). Oleh karena itu, hubungan antara keadilan organisasi dan perilaku kerja inovatif memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan secara keseluruhan. Kepemimpinan transformasional, terutama pemimpin yang memotivasi dan memupuk hubungan positif di tempat kerja, juga diakui sebagai faktor penting dalam mempromosikan perilaku inovatif. Dalam lingkungan kerja yang mendukung, karyawan cenderung lebih termotivasi untuk berkontribusi dengan ide-ide kreatif dan inovatif.

Modal psikologis individu, seperti ketahanan dan optimisme, juga berperan dalam memengaruhi perilaku kerja inovatif. Pelatihan, pendidikan, dan intervensi kepemimpinan dapat membentuk modal psikologis yang positif, yang memotivasi karyawan untuk berinovasi (Enzing et al., 2011). Selain itu, modal sosial dalam organisasi, yang melibatkan interaksi sosial dan berbagi pengetahuan, juga memengaruhi perilaku kerja inovatif (Hanggeraeni & Sinamo, 2021). Organisasi dengan modal sosial yang tinggi cenderung memiliki knowledge sharing yang lebih luas dan berkualitas tinggi.

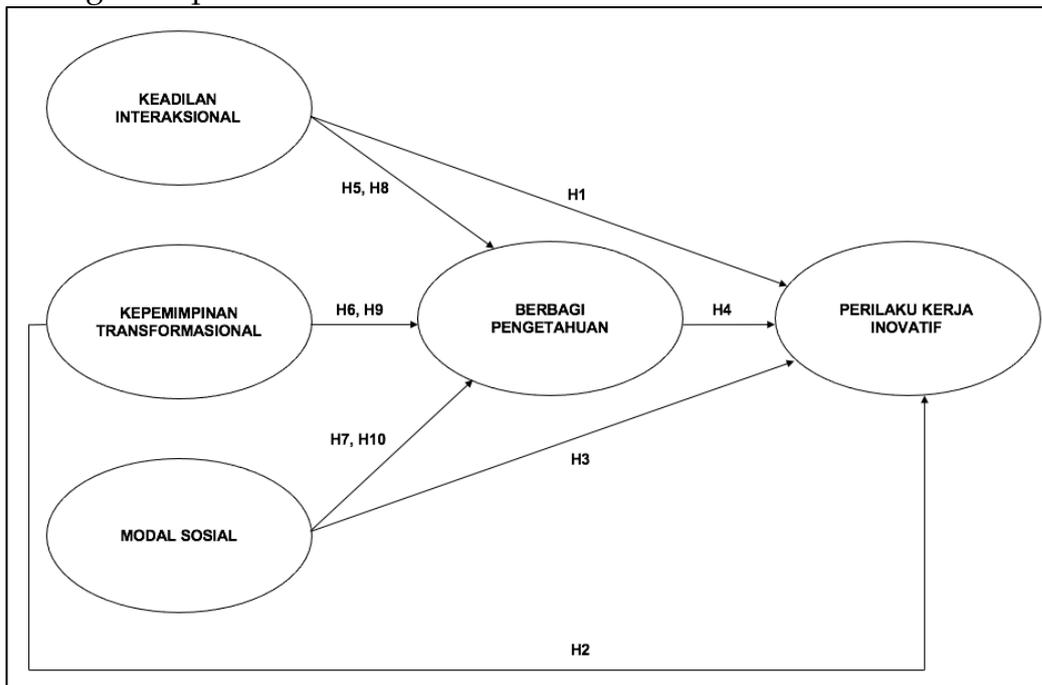
Novelty dari penelitian ini terletak pada pendekatan yang berfokus pada peran knowledge sharing sebagai elemen kunci dalam menjelaskan bagaimana faktor-faktor seperti keadilan organisasi, kepemimpinan, dan modal sosial memengaruhi perilaku kerja inovatif. Dalam konteks PT. Indosat Tbk di Sumatera bagian selatan, di mana perusahaan memiliki berbagai jenis karyawan, termasuk karyawan kontrak, penelitian ini juga akan membantu mengidentifikasi peluang dan tantangan unik dalam mempromosikan perilaku kerja inovatif di antara berbagai jenis karyawan.

Kontribusi dari penelitian ini adalah memberikan wawasan berharga bagi manajer dan pemimpin organisasi, terutama di perusahaan telekomunikasi seperti PT. Indosat Tbk, untuk mengembangkan strategi yang lebih efektif dalam menggali potensi inovatif karyawan mereka. Dengan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana keadilan interaksional, kepemimpinan transformasional, dan modal sosial

dapat memengaruhi knowledge sharing dan akhirnya perilaku kerja inovatif, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung perkembangan kreativitas dan inovasi. Tujuan akhir penelitian ini adalah memberikan pandangan yang lebih holistik dan komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi perilaku kerja inovatif dalam konteks PT. Indosat Tbk di Sumatera bagian selatan.

### Kerangka Pikir

Untuk menggambarkan secara garis besar penelitian ini mengenai “Pengaruh keadilan interaksional, kepemimpinan transformasional, dan modal sosial terhadap perilaku kerja inovatif dimediasi oleh knowledge sharing” dapat dilihat pada gambar kerangka berpikir berikut ini:.



Gambar 1. Kerangka Pikir

## METODE

Penelitian ini menggunakan desain survei potong lintang atau desain penelitian survei sampel. Desain ini dipilih karena memungkinkan pengumpulan informasi dilakukan sekali saja (Creswell & Clark, 2011). Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Indosat Tbk di Sumatera bagian selatan. Kriteria responden yang digunakan sebagai sampel adalah karyawan kontrak PT. Indosat Tbk di Sumatera bagian selatan, yang memiliki pengalaman kerja selama 3 tahun atau lebih, baik pria maupun wanita, berusia antara 19 hingga 40 tahun, dengan pendidikan minimal SMA, dan berasal dari berbagai divisi pekerjaan di PT. Indosat Tbk di Sumatera bagian selatan. Untuk memenuhi persyaratan analisis SEM-PLS, jumlah sampel minimal yang diperlukan adalah 10 kali jumlah variabel dalam model penelitian (J. F. J. Hair et al., 2022). Dalam penelitian ini, terdapat 5 variabel dalam model penelitian, sehingga jumlah sampel minimal yang harus dipenuhi adalah sebanyak 50 responden. Tabel variabel konstruknya dapat dilihat lebih detail dibawah ini.

Tabel 1. Konstruk Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Keadilan Interaksional	Keadilan interaksional didefinisikan sebagai sejauh mana persepsi karyawan tentang perilaku interpersonal yang dilakukan selama representasi keputusan dan prosedur	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keputusan tentang pekerjaan berdasarkan kebaikan dan pertimbangan</li> <li>2. Keputusan tentang pekerjaan berdasarkan perlakuan hormat dan bermartabat</li> <li>3. Keputusan tentang pekerjaan berdasarkan kebutuhan pribadi</li> <li>4. Keputusan tentang pekerjaan berdasarkan dengan cara yang jujur</li> <li>5. Keputusan tentang pekerjaan berdasarkan hak-hak saya sebagai karyawan</li> <li>6. Keputusan tentang pekerjaan berdasarkan diskusi hasil keputusan</li> <li>7. Pembeneran yang memadai untuk keputusan yang dibuat tentang pekerjaan saya</li> <li>8. Pemimpin yang memberikan penjelasan yang masuk akal</li> <li>9. Pemimpin yang menjelaskan dengan sangat jelas setiap keputusan yang dibuat tentang pekerjaan</li> </ol>
2.	Kepemimpinan Transformasional	Kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai sejauh mana pemimpin memberikan dukungan individual kepada staf dan stimulasi intelektual	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Komunikasi visi masa depan yang jelas dan positif</li> <li>2. Perlakuan staf sebagai individu, mendukung dan mendorong perkembangan</li> <li>3. Kepercayaan, keterlibatan, dan kerja sama di antara anggota tim</li> <li>4. Pemikiran tentang masalah dengan cara baru dan mempertanyakan asumsi</li> <li>5. Nilai-nilainya dan Praktik kerja</li> <li>6. Kebanggaan dan rasa hormat serta inspirasi untuk orang lain</li> </ol>
3.	Modal Sosial	Modal sosial didefinisikan sebagai sejauh mana tingkat kontak dan aksesibilitas suatu karyawan dengan rekan lainnya	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kesepakatan bersama rekan kerja</li> <li>2. Berbagi ambisi dan visi yang sama di tempat kerja</li> <li>3. Antusiasme tujuan bersama rekan kerja</li> <li>4. Budaya dan gaya manajemen organisasi</li> </ol>
4	Knowledge Sharing	Knowledge sharing didefinisikan sebagai sejauh mana proses individu saling bertukar pengetahuan (tacit dan eksplisit) mereka dan bersama-sama menciptakan pengetahuan baru	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Berbagi hal baru dengan rekan kerja</li> <li>2. Berbagi informasi yang dimiliki dengan rekan kerja</li> <li>3. Rekan kerja mengetahui apa yang dilakukan rekan lain</li> <li>4. Secara teratur memberi tahu rekan kerja saya apa yang dilakukan</li> <li>5. Bertanya pengetahuan tertentu kepada rekan kerja</li> <li>6. Perasaan senang mendapatkan informasi dari rekan</li> <li>7. Bertanya tentang kemampuan rekan kerja untuk mempelajari sesuatu</li> <li>8. - Meminta rekan kerja untuk mengajari hal yang tidak dipahami</li> </ol>

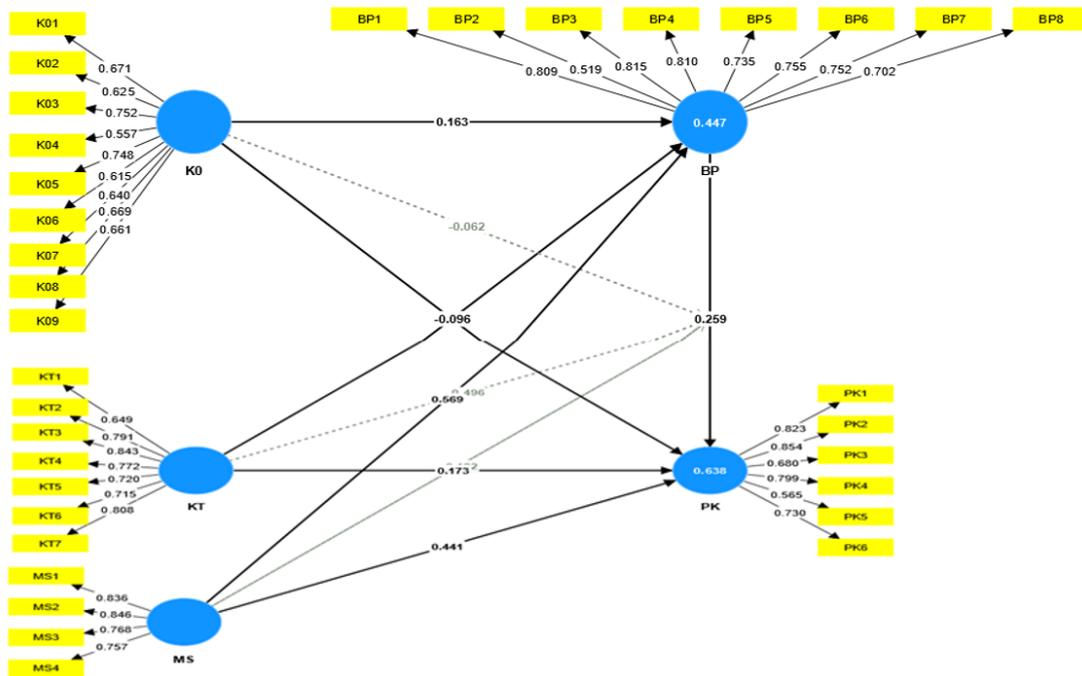
No	Variabel	Definisi	Indikator
5	Perilaku Kerja Inovatif	Perilaku kerja inovatif didefinisikan sebagai sejauh mana perilaku individu yang diarahkan pada inisiasi dan pengenalan yang disengaja dari ide-ide, proses, atau prosedur baru dan berguna, dan untuk mengimplementasikan ide-ide tersebut	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ide-ide yang inovatif dan kreatif</li> <li>2. Menyarankan dan meyakinkan orang lain tentang ide-ide kreatif</li> <li>3. Usaha dalam mencari teknik, metode, atau teknik layanan baru</li> <li>4. Rencana yang sesuai untuk mengembangkan ide-ide baru</li> <li>5. Implementasikan inovasi</li> <li>6. - Anggota kreatif didalam tim kerja</li> </ol>

Analisis data yang digunakan adalah Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). PLS-SEM adalah metode statistik multivariat yang sangat fleksibel dan cocok digunakan dalam berbagai bidang ilmu, terutama dalam ilmu sosial dan bisnis (Hair et al., 2017). Keunggulan utama PLS-SEM adalah kemampuannya untuk mengatasi hambatan seperti data yang tidak memenuhi asumsi distribusi normal, sampel yang relatif kecil, dan model yang rumit dengan banyak variabel (AM et al., 2022). Proses analisis PLS-SEM dimulai dengan pembentukan model konseptual yang mencerminkan hubungan antar variabel dalam penelitian. Data empiris dikumpulkan melalui berbagai metode pengumpulan data. Analisis kemudian dilakukan dengan mengukur sejauh mana model tersebut cocok dengan data empiris, menguji hubungan antar variabel, mengeksplorasi pengaruh langsung dan tidak langsung, serta menguji mediasi dan moderasi (Hair et al., 2019). Walaupun PLS-SEM memiliki fleksibilitas yang besar, penting untuk memilih dan menggunakannya secara hati-hati, dengan pertimbangan yang matang, untuk memastikan hasil yang valid dan dapat dipercaya. Teknik analisis data seperti PLS-SEM telah menjadi alat yang sangat berharga dalam menyelidiki fenomena yang kompleks di berbagai bidang ilmu, memungkinkan peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian dengan lebih mendalam dan komprehensif.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

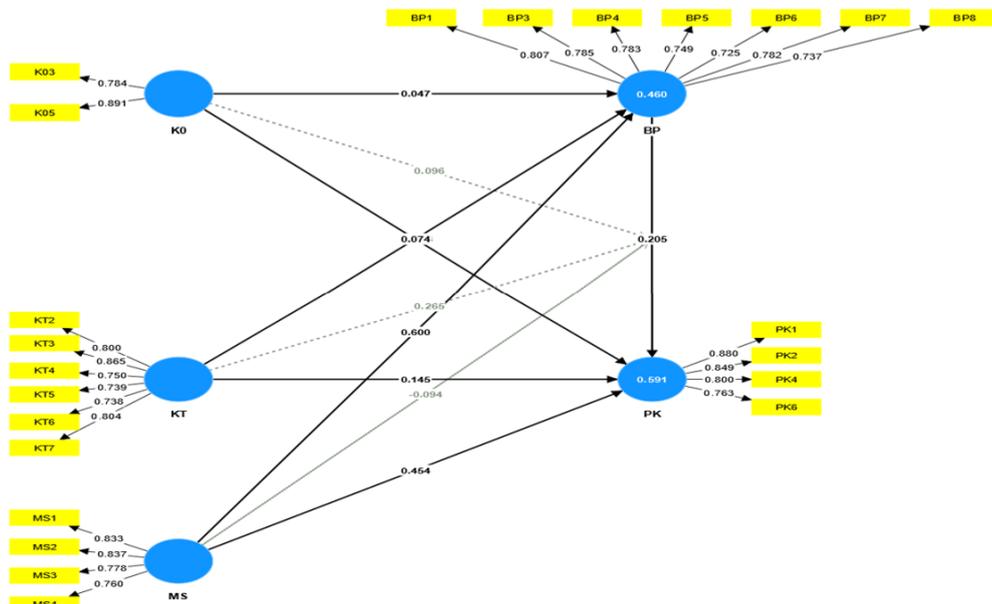
### Model Pengukuran atau Outer Model

Analisis Model Outer atau Measurement Model dilakukan untuk menggambarkan hubungan antara blok indikator dengan variabel laten. Terdapat tiga kriteria pengukuran untuk menilai Model Outer, yaitu Convergent Validity, Discriminant Validity, dan Composite Reliability. Model penelitian struktural selanjutnya dilakukan outlier sebagai berikut.



Gambar 2. Outer Model Sebelum Dioutlier

Outlier dilakukan supaya memenuhi asumsi validitas dan reliabilitas pada model outer. Outlier dilakukan dengan menghilangkan satu atau bahkan lebih indikator yang tidak memiliki hubungan yang kuat dengan variabel laten. Pada penelitian ini, dilakukan outlier pada indikator KO yang ke-1, 2, 4, 6, 7, 8, 9, indikator KT yang ke-1, pada indikator PB yang ke-2, dan indikator PK yang ke-3 dan 5. Karena memiliki nilai paling kecil yang menggambarkan variabel laten dan tidak memenuhi asumsi validitas. Setelah dilakukan estimasi outlier pada data, maka model penelitian dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 3. Outer model Sesudah Dimodifikasi

Penilaian outer model untuk penguji validitas dan reabilitas setelah dilakukan outlier sebagai berikut.

**Construct Reability & Validity**

**Tabel 2.** Construct Reability & Validity

Variable	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
BP	0.886	0.894	0.909	0.589
K0	0.588	0.625	0.826	0.704
KT	0.875	0.884	0.905	0.615
MS	0.816	0.822	0.879	0.645
PK	0.843	0.856	0.894	0.680

Berdasarkan tabel diatas sudah memenuhi uji validitas dan reabilitas dengan nilai composite reability (rho\_c) 0,7 dan nilai AVE diatas 0,5.

### Discriminant Validity

Untuk menguji apakah indikator-indikator dalam konstruk tertentu tidak memiliki korelasi yang tinggi dengan indikator dari konstruk lain, kita mengukur validitas diskriminan dari model pengukuran dengan melihat sejauh mana indikator tersebut berhubungan dengan konstruk yang sesuai (AM et al., 2023). Validitas diskriminan dari model pengukuran dinilai berdasarkan cross-loading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi antara konstruk itu sendiri lebih besar daripada korelasi antara konstruk lainnya, maka dapat disimpulkan bahwa konstruk laten memprediksi indikator pada blok tersebut lebih baik daripada indikator blok lainnya. Metode lain untuk mencari validitas diskriminan adalah dengan membandingkan nilai kuadrat dari AVE dari setiap konstruk dengan nilai korelasi antara konstruk tersebut dan konstruk lainnya (korelasi variabel laten).

**Tabel 3.** Discriminant validity

Code	BP	K0	KT	MS	PK	K0 x BP	KT x BP	MS x BP
BP								
K0	0.524							
KT	0.537	1.024						
MS	0.753	0.703	0.775					
PK	0.660	0.549	0.651	0.848				
K0 x BP	0.099	0.312	0.162	0.193	0.315			
KT x BP	0.109	0.265	0.230	0.085	0.258	0.680		
MS x BP	0.270	0.194	0.117	0.216	0.121	0.391	0.715	

Berdasarkan data validitas diskriminan di atas, nilai diagonal yang merupakan akar kuadrat AVE pada tabel di atas lebih tinggi daripada korelasi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model ini valid karena memenuhi kriteria validitas diskriminan. Cara lain untuk mengukur validitas diskriminan adalah dengan melihat nilai akar kuadrat rata-rata ekstraksi (AVE), dan nilai yang disarankan adalah di atas 0,50. Untuk nilai AVE dari BP 0.589, KO 0.704, KT 0.615, MS 0.645, dan PK 0.680. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai AVE ini dianggap valid karena semuanya lebih besar dari 0,50.

### Inner Model

#### R Square

R Squared ( $R^2$ ) dalam analisis regresi linear adalah ukuran yang digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana variabel endogen dapat dijelaskan oleh variabel eksogen dalam sebuah model. Nilai  $R^2$  berkisar antara 0 hingga 1, dan kriteria pengukurannya dapat digunakan untuk menilai kekuatan hubungan antara variabel-variabel tersebut. Jika nilai  $R^2$  mencapai 0,67 atau lebih, hal ini menunjukkan bahwa variabel eksogen memiliki pengaruh yang substansial dan kuat terhadap variabel

endogen, sehingga dapat dianggap sebagai hubungan yang signifikan. Sementara itu, jika nilai R<sup>2</sup> berada di kisaran 0,33, maka hubungan antara kedua variabel tersebut dianggap moderat atau sedang. Namun, jika nilai R<sup>2</sup> hanya sekitar 0,19 atau kurang, hal ini mengindikasikan bahwa variabel eksogen hanya memiliki pengaruh yang lemah atau kecil terhadap variabel endogen, dan hubungannya cenderung tidak signifikan.

**Tabel 4.** Inner Model

	R-square	R-square adjusted
BP	0.460	0.425
PK	0.591	0.525

**Path Coefficients**

Analisis direct effect bertujuan untuk menguji hipotesis pengaruh langsung antara variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Terdapat dua kriteria utama dalam mengukur analisis ini: koefisien jalur (Path Coefficient) dan nilai probabilitas (P-Value). Koefisien jalur (Path Coefficient) digunakan untuk menilai arah dan kekuatan hubungan antara variabel eksogen dan endogen (Purwanto & Sudargini, 2021). Jika nilai koefisien jalur positif, maka pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen bersifat searah, artinya jika nilai variabel eksogen meningkat, maka nilai variabel endogen juga akan meningkat. Sebaliknya, jika nilai koefisien jalur negatif, maka pengaruhnya bersifat berlawanan arah, yang berarti jika nilai variabel eksogen meningkat, nilai variabel endogen akan menurun.

Selain itu, nilai probabilitas atau P-Value digunakan untuk mengukur tingkat signifikansi dari hubungan tersebut. Jika nilai P-Value kurang dari 0,05 (0,5), maka hubungan antara variabel eksogen dan endogen dianggap signifikan. Sebaliknya, jika nilai P-Value lebih besar dari 0,05, maka hubungan tersebut dianggap tidak signifikan. Dengan menggunakan kedua kriteria ini, analisis direct effect dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana variabel eksogen memengaruhi variabel endogen dalam suatu model atau hipotesis penelitian.

**Tabel 5.** Nilai Probabilitas

Hipotesis	T statistics ( O/STDEV )	P values	Keterangan
BP -> PK	1.218	0.112	Tidak Signifikan
K0 -> BP	0.280	0.390	Tidak Signifikan
K0 -> PK	0.246	0.403	Tidak Signifikan
KT -> BP	0.394	0.347	Tidak Signifikan
KT -> PK	0.623	0.267	Tidak Signifikan
MS -> BP	4.899	0.000	Signifikan
MS -> PK	2.438	0.007	Signifikan
K0 x BP -> PK	0.465	0.321	Tidak Signifikan
KT x BP -> PK	0.873	0.191	Tidak Signifikan
MS x BP -> PK	0.438	0.331	Tidak Signifikan

**H1: Pengaruh keadilan interaksional terhadap perilaku kerja inovatif**

Berdasarkan analisis pada penelitian ini akan membahas mengenai hasil hipotesis sekaligus menerangkan rumusan yang ke 1 yaitu “H1: pengaruh keadilan interaksional terhadap perilaku kerja inovatif” dari hasil analisis yang telah dilakukan diatas sebelumnya menunjukkan P value > 0.05 berarti model penelitian ini antara pengaruh keadilan interaksional terhadap perilaku inovasi positif tapi tidak signifikan (H1 ditolak). Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien jalur sebesar 0,047 dengan p

value sebesar 0.403. Hasil penelitian ini tidak berpengaruh signifikan, kemungkinan bahwa nilai negatif menyatakan bahwa jika keadilan interaksional terhadap perilaku inovasi tidak terpenuhi.

Hasil penelitian diatas tidak menudung penelitian (Abdulsamad et al., 2020) menyatakan bahwa perilaku kerja yang inovatif merupakan factor penentu untuk kelangsungan hidup organisasi dan daya saing dalam ekonomi global. Perilaku kerja inovatif karyawan adalah perilaku motivasi yang digerakkan oleh pribadi, dan diharapkan keadilan interaksional ,jika ada, dapat menjadi elemen dari proses motivasi ini yang memengaruhi perilaku kerja inovatif. Yang hasilnya Keadilan Interaksional berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif.

## **H2: Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif**

Berdasarkan analisis pada penelitian ini akan membahas mengenai hasil hipotesis sekaligus menerangkan rumusan yang ke 2 yaitu "H2: pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif" dari hasil analisis yang telah dilakukan diatas sebelumnya menunjukkan P value > 0.05 berarti model penelitian ini antara pengaruh Keadilan Interaksional terhadap perilaku kerja inoatif positif tapi tidak signifikan (H2 ditolak). Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien jalur sebesar 0,145 dengan p value sebesar 0.267. Hasil penelitian ini tidak berpengaruh signifikan, kemungkinan bahwa nilai negatif menyatakan bahwa jika kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif tidak terpenuhi.

Hasil diatas tidak mendukung penelitian (Park et al., 2021) menyatakan kepemimpinan transformasional membuat pengikut antusias untuk melampaui keuntungan demi organisas, dan memotivasi pengikut untuk merangkul metode kreati untuk menghadapi kondisi kerja yang beragam. Yang hasilnya Kepemimpinan tranformasional berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif

## **H3: Pengaruh modal sosial terhadap perilaku kerja inovatif**

Berdasarkan analisis pada penelitian ini akan membahas mengenai hasil hipotesis sekaligus menerangkan rumusan yang pertama yaitu "H3: pengaruh modal sosial terhadap perilaku kerja inovatif" dari hasil analisis yang telah dilakukan diatas sebelumnya menunjukkan P value < 0.05 berarti model penelitian ini antara pengaruh modal sosial terhadap perilaku inovasi positif atau signifikan signifikan (H3 diterima). Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien jalur sebesar 0,454 dengan p value sebesar 0.007.

Hasil penelitian ini berpengaruh signifikan, oleh karena itu, semakin tinggi modal sosial maka akan semakin tinggi pula perilaku kerja inovatif. Begitupun sebaliknya, semakin rendah modal sosial maka semakin rendah pula perilaku kerja inovatif. Penelitian ini sejalan dengan (Akram et al., 2018) menjelaskan bahwa konsep modal sosial sangat terkait dengan konsep timbal balik. Disarankan bahwa modal social dapat mempengaruhi penilaian individu tentang manfaat yang dapat dicapai terkait dengan knowledge sharing dan perilaku serta sikap mereka.

## **H4 : Pengaruh *knowledge sharing* terhadap perilaku kerja inovatif**

Berdasarkan analisis pada penelitian ini akan membahas mengenai hasil hipotesis sekaligus menerangkan rumusan yang ke 4 yaitu "H4: pengaruh *knowledge sharing* terhadap perilaku kerja inovatif" dari hasil analisis yang telah dilakukan diatas sebelumnya menunjukkan P value > 0.05 berarti model penelitian ini antara pengaruh *knowledge sharing* terhadap perilaku kerja inovatif positif tapi tidak signifikan (H4 ditolak). Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien jalur sebesar 0,205 dengan p value sebesar 0.112. Hasil penelitian ini tidak berpengaruh signifikan, kemungkinan bahwa

nilai negatif menyatakan bahwa jika knowledge sharing terhadap perilaku kerja inovatif tidak terpenuhi.

Hasil diatas tidak mendukung penelitian (Bouncken & Barwinski, 2021) berpendapat bahwa ada norma knowledge sharing yang berlaku di organisasi. Akibatnya, para pemimpin memiliki lebih banyak kesempatan untuk menerima saran, pendapat, dan informasi praktis yang mengarahkan mereka kesolusi komprehensif untuk masalah. Selain itu, dalam proses knowledge sharing, para peserta yang terlibat dalam knowledge sharing terlebih dahulu menerjemahkan pengetahuan tersebut kedalam bentuk yang dapat dipahami, kemampuan ini meningkatkan kemampuan kontributor untuk menghasilkan ide-ide baru, yang merupakan dasar dari perilaku kerja inovatif (Sidik, 2012). Yang hasilnya knowledge sharing berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif.

#### **H5: Pengaruh keadilan interaksional terhadap knowledge sharing**

Berdasarkan analisis pada penelitian ini akan membahas mengenai hasil hipotesis sekaligus menerangkan rumusan yang pertama yaitu "H5: pengaruh Keadilan Interaksional terhadap knowledge sharing" dari hasil analisis yang telah dilakukan diatas sebelumnya menunjukkan  $P \text{ value} > 0.05$  berarti model penelitian ini antara pengaruh Keadilan Interaksional terhadap knowledge sharing positif tapi tidak signifikan (H5 ditolak). Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien jalur sebesar 0,047 dengan p value sebesar 0.390. Hasil penelitian ini tidak berpengaruh signifikan, kemungkinan bahwa nilai negatif menyatakan bahwa jika Keadilan Interaksional terhadap knowledge sharing tidak terpenuhi.

#### **H6: Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap knowledge sharing**

Berdasarkan analisis pada penelitian ini akan membahas mengenai hasil hipotesis sekaligus menerangkan rumusan yang ke 6 yaitu "H6: pengaruh keadilan transformasional terhadap knowledge sharing" dari hasil analisis yang telah dilakukan diatas sebelumnya menunjukkan  $P \text{ value} > 0.05$  berarti model penelitian ini antara pengaruh Keadilan Interaksional terhadap knowledge sharing positif tapi tidak signifikan (H6 ditolak). Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien jalur sebesar 0,074 dengan p value sebesar 0.347. Hasil penelitian ini tidak berpengaruh signifikan, kemungkinan bahwa nilai negatif menyatakan bahwa jika kepemimpinan transformasional terhadap knowledge sharing tidak terpenuhi.

Pada hasil penelitian diatas tidak sejalan dengan penelitian (Afsar & Badir, 2017), menyatakan kepemimpinan transformasional menciptakan iklim yang menguntungkan bagi *knowledge sharing* dan memengaruhi perilaku *knowledge sharing* individu. Yang hasilnya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *knowledge sharing*.

#### **H7: Pengaruh modal sosial terhadap knowledge sharing**

Berdasarkan analisis pada penelitian ini akan membahas mengenai hasil hipotesis sekaligus menerangkan rumusan yang ke 7 yaitu "H7: pengaruh modal sosial terhadap knowledge sharing" dari hasil analisis yang telah dilakukan diatas sebelumnya menunjukkan  $P \text{ value} < 0.05$  berarti model penelitian ini antara pengaruh modal sosial terhadap knowledge sharing atau signifikan signifikan (H7 diterima). Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien jalur sebesar 0,600 dengan p value sebesar 0.000.

Hasil penelitian ini berpengaruh signifikan, oleh karena itu, semakin tinggi modal sosial maka akan semakin tinggi pula knowledge sharing. Begitupun sebaliknya, semakin rendah modal sosial maka semakin rendah pula knowledge sharing. Penelitian ini sejalan dengan Nastiti et al. (2020) modal social secara signifikan

memberikan kontribusi untuk knowledge sharing, khususnya pengetahuan yang kompleks. Individu bertukar pengetahuan diam-diam melalui mekanisme pertukaran yang melibatkan sosialisasi yang membutuhkan pengalaman dan pemahaman bersama (Hasbolah, 2021). Gaya konversi pengetahuan melibatkan pengalaman bersama dan proses berpikir satu sama lain. Proses sosialisasi konversi pengetahuan menuntut konteks bersama, pengalaman dan pemahaman anggota yang melibatkan skema kognitif bersama dan tujuan bersama (Curtis & Taylor, 2018). Oleh karena itu, modal social memengaruhi knowledge sharing. Yang hasilnya modal usaha berpengaruh terhadap knowledge sharing.

#### **H8 : Pengaruh mediasi knowledge sharing pada hubungan keadilan interaksional dan perilaku kerja inovatif**

Berdasarkan analisis pada penelitian ini akan membahas mengenai hasil hipotesis sekaligus menerangkan rumusan yang ke 8 yaitu "H8: pengaruh mediasi knowledge sharing pada hubungan keadilan internasional dan perilaku kerja inovatif" dari hasil analisis yang telah dilakukan diatas sebelumnya menunjukkan P value > 0.05 berarti model penelitian ini antara pengaruh mediasi knowledge sharing pada hubungan keadilan internasional dan perilaku kerja inovatif positif tapi tidak signifikan (H8 ditolak). Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien jalur sebesar 0,096 dengan p value sebesar 0.321. Hasil penelitian ini tidak berpengaruh signifikan, kemungkinan bahwa nilai negatif menyatakan bahwa jika mediasi knowledge sharing pada hubungan keadilan internasional dan perilaku kerja inovatif tidak terpenuhi.

#### **H9: Pengaruh mediasi knowledge sharing pada hubungan kepemimpinan transformasional dan perilaku kerja inovatif**

Berdasarkan analisis pada penelitian ini akan membahas mengenai hasil hipotesis sekaligus menerangkan rumusan yang ke 9 yaitu "H9: pengaruh mediasi knowledge sharing pada hubungan kepemimpinan transformasional dan perilaku kerja inovatif" dari hasil analisis yang telah dilakukan diatas sebelumnya menunjukkan P value > 0.05 berarti model penelitian ini antara pengaruh mediasi knowledge sharing pada hubungan transformasional dan perilaku kerja inovatif positif tapi tidak signifikan (H9 ditolak). Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien jalur sebesar 0,265 dengan p value sebesar 0.191. Hasil penelitian ini tidak berpengaruh signifikan, kemungkinan bahwa nilai negatif menyatakan bahwa jika mediasi knowledge sharing pada hubungan kepemimpinan transformasional dan perilaku kerja inovatif tidak terpenuhi.

#### **H 10: Pengaruh mediasi knowledge sharing pada hubungan modal sosial dan perilaku kerja inovatif**

Berdasarkan analisis pada penelitian ini akan membahas mengenai hasil hipotesis sekaligus menerangkan rumusan yang ke 10 yaitu "H10: pengaruh mediasi knowledge sharing pada modal sosial transformasional dan perilaku kerja inovatif" dari hasil analisis yang telah dilakukan diatas sebelumnya menunjukkan P value > 0.05 berarti model penelitian ini antara pengaruh mediasi knowledge sharing pada hubungan modal sosial dan perilaku kerja inovatif positif tapi tidak signifikan (H10 ditolak). Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien jalur sebesar -0.094 dengan p value sebesar 0.331. Hasil penelitian ini tidak berpengaruh signifikan, kemungkinan bahwa nilai negatif menyatakan bahwa jika mediasi knowledge sharing pada hubungan modal usaha dan perilaku kerja inovatif tidak terpenuhi.

Dari hasil penelitian di atas tidak sejalan dengan penelitian Turang et al. (2015) menyatakan interaksi yang efisien dengan pelaku pasar lainnya menghasilkan

pengetahuan yang lebih berkualitas dan andal. Misalnya, perusahaan dengan modal sosial yang unggul cenderung knowledge sharing dengan membentuk aliansis strategis dan menempa perjanjian pengembangan bersama teknologi. Pendekatan semacam itu memungkinkan mereka untuk saling melengkapi dan memperkuat sumber daya dengan mitra mereka. Berdasarkan definisi modal sosial, perusahaan dengan modal sosial yang sangat baik dapat dengan cepat knowledge sharing yang heterogen dengan mitra mereka. Yang hasilnya knowledge sharing memediasi pengaruh modal sosial terhadap perilaku kerja inovatif

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, beberapa simpulan dapat ditarik. Pertama, dapat disimpulkan bahwa keadilan interaksional, kepemimpinan transformasional, dan knowledge sharing tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan kontrak. Kedua, keadilan interaksional dan kepemimpinan transformasional juga tidak berpengaruh signifikan terhadap knowledge sharing karyawan kontrak. Ketiga, dalam konteks ini, knowledge sharing berperan sebagai mediator (perantara) antara keadilan interaksional dan perilaku kerja inovatif karyawan kontrak, serta antara kepemimpinan transformasional dan perilaku kerja inovatif. Namun, perlu dicatat bahwa modal sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan kontrak.

Keterbatasan dari penelitian ini adalah pertama, penelitian ini terbatas pada karyawan kontrak dalam satu industri tertentu, sehingga generalisasi temuan ini mungkin terbatas pada konteks tersebut. Ketiga, variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini dapat berpotensi memengaruhi perilaku kerja inovatif karyawan kontrak, dan penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel-variabel tersebut. Oleh karena itu, penelitian longitudinal atau eksperimen mungkin diperlukan untuk memahami lebih dalam dinamika variabel-variabel tersebut dalam jangka waktu yang lebih panjang.

Rekomendasi untuk penelitian selanjutnya adalah mengkaji lebih lanjut aspek-aspek yang berkaitan dengan knowledge sharing, keadilan interaksional, dan kepemimpinan transformasional dalam konteks peningkatan inovasi karyawan. Menambahkan variabel-variabel tambahan yang relevan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi tingkat inovasi. Selain itu, penelitian juga perlu fokus pada peningkatan efektivitas proses knowledge sharing melalui peningkatan keadilan interaksional. Hal ini akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang mendorong karyawan untuk berbagi pengetahuan dan ide-ide inovatif.

## Referensi :

- Abdulsamad, A., Ali, N. A., Mahomed, A. S. B., Hashim, H., Jandab, A., & Al-Sharif, A. M. (2020). The importance of entrepreneurial orientation's dimensions in influencing the organizational performance of food and beverage SMEs. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 7(12), 81-99. <https://doi.org/10.14738/assrj.712.9289>
- Aeni, N., & Kuswanto, H. G. (2021). The influence of leadership style, motivation and work discipline on employee performance. *International Journal of Management Science and Information Technology*, 1(2), 20-24. <https://doi.org/10.35870/ijmsit.v1i2.352>
- Afsar, B., & Badir, Y. (2017). Workplace spirituality, perceived organizational support and

- innovative work behavior: The mediating effects of person-organization fit *Journal of Workplace Learning* Article information: *Journal of Workplace Learning*, 29(2), 95–109. <https://doi.org/10.1108/JWL-11-2015-0086>
- Akram, U., Hui, P., Kaleem Khan, M., Tanveer, Y., Mehmood, K., & Ahmad, W. (2018). How website quality affects online impulse buying: Moderating effects of sales promotion and credit card use. *Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics*, 30(1), 235–256. <https://doi.org/10.1108/APJML-04-2017-0073>
- AM, M. A., Helmi, S., Kassymova, G. K., Retnawati, H., Hadi, S., & Istiyono, E. (2022). Effect of job satisfaction on service quality mediated by lecturer performance at state universities. *Materials of International Practical Internet Conference "Challenges of Science," V*, 62–71. <https://doi.org/10.31643/2022.08>
- AM, M. A., Setiawati, F. A., Hadi, S., & Istiyono, E. (2023). Psychometric properties career of commitment instrument using classical test theory and graded response model. *Journal of Pedagogical Sociology and Psychology*, 5(2), 26–40. <https://doi.org/10.33902/jpsp.202320018>
- Bouncken, R., & Barwinski, R. (2021). Shared digital identity and rich knowledge ties in global 3D printing—A drizzle in the clouds? *Global Strategy Journal*, 11(1), 81–108. <https://doi.org/10.1002/gsj.1370>
- Creswell, J. W., & Clark, V. L. P. (2011). Choosing a mixed methods design. In *Designing and Conducting Mixed Methods Research* (pp. 53–106). Sage Publications, Inc.
- Curtis, M. B., & Taylor, E. Z. (2018). Developmental mentoring, affective organizational commitment, and knowledge sharing in public accounting firms. *Journal of Knowledge Management*, 22(1), 142–161. <https://doi.org/10.1108/JKM-03-2017-0097>
- Enzing, C., Pascucci, S., Janszen, F., & Omta, O. (2011). Role of open innovation in the short- and long-term market success of new products: Evidence from the Dutch food and beverages industry. *Journal on Chain and Network Science*, 11(3), 235–250. <https://doi.org/10.3920/JCNS2011.x197>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2017). Multivariate data analysis. In *Pearson* (Seventh). <https://doi.org/10.1002/9781118895238.ch8>
- Hair, J. F. J., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (Eighth). Annabel Ainscow.
- Hair, J. F. J., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (Third). SAGE Publications Inc.
- Hanggeraeni, D., & Sinamo, T. (2021). Quality of entrepreneurship and micro-, small-and medium-sized enterprises' (msmes) financial performance in indonesia\*. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(4), 897–907. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no4.0897>
- Hasbolah, F. (2021). The digital accounting entrepreneurship competency for sustainable performance of the rural micro, small and medium enterprises (msmes): An empirical review. *International Journal of Small and Medium Enterprises*, 4(1), 12–25. <https://doi.org/10.46281/ijsmes.v4i1.1471>
- Kemp, A., Randon McDougal, E., & Syrdal, H. (2019). The matchmaking activity: an experiential learning exercise on influencer marketing for the digital marketing classroom. *Journal of Marketing Education*, 41(2), 141–153. <https://doi.org/10.1177/0273475318803415>
- Nastiti, N., Hartono, A., & Ulfah, I. F. (2020). Pengaruh Religiusitas, Pengetahuan Perbankan, Pengetahuan Produk Perbankan, Pengetahuan Pelayanan Perbankan, Dan Pengetahuan Bagi Hasil Terhadap Preferensi Menggunakan Jasa Perbankan Syariah. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 15–25. <https://doi.org/10.24269/asset.v1i1.2554>
- Park, S., Park, G., Lee, S. M., Kim, W., Park, H., Jung, K., & Seo, J. B. (2021). Deep learning-based differentiation of invasive adenocarcinomas from preinvasive or minimally invasive lesions among pulmonary subsolid nodules. *European Radiology*, 31(8), 6239–

6247. <https://doi.org/10.1007/s00330-020-07620-z>
- Purwanto, A., & Sudargini, Y. (2021). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) analysis for social and management research: A literature review. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 2(4), 114–123.
- Sidik, I. G. (2012). Conceptual framework of factors affecting sme development: Mediating factors on the relationship of entrepreneur traits and sme performance. *Procedia Economics and Finance*, 4(1), 373–383. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(12\)00351-6](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(12)00351-6)
- Sihite, O. B., Andika, C. B., & Prasetya, A. B. (2020). A Literature Review: Does Transformational Leadership impact and Effective in the Public Bureaucratic. *International Journal of Social, Policy and Law*, 1(1), 44–50. <https://ijospl.org/index.php/ijospl/article/view/16>
- Turang, R. C., Kindangen, P., & Tumiwa, J. (2015). Influence of leadership style, motivation, and work discipline on employee performance in PT. Dayana Cipta. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(04), 505–516. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/view/9650>
- Zapata-Cantu, L. (2020). Boosting innovation in emerging markets: the moderating role of human capital. *International Journal of Emerging Markets*, 16(3), 604–624. <https://doi.org/10.1108/IJOEM-01-2019-0015>