

KAJIAN TENTANG INNOVATIVE BEHAVIOUR DITINJAU DARI KNOWLEDGE SHARING DAN KEADILAN ORGANISASI

Muhammad Sukron Djazilan¹, Didit Darmawan²

Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya¹

Universitas Sunan Giri Surabaya²

syukrondjazilan@unusa.ac.id¹

dr.diditdarmawan@gmail.com²

ABSTRAK

Pemberdayaan karyawan merupakan salah satu cara perusahaan untuk memperoleh manfaat dari seseorang yang kemudian akan ditukar dengan pemberian kompensasi. Karyawan distimulus untuk memberikan manfaat lebih bagi perusahaan di luar pekerjaan yang menjadi tugasnya. Salah satunya adalah dengan innovative behaviour. Karyawan dengan inovasi memberikan perusahaan kesempatan untuk selalu berkembang dengan ide-ide yang inovatif. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari knowledge sharing dan keadilan organisasi terhadap innovative behaviour. Sampel penelitian merupakan karyawan yang bekerja pada usaha transportasi yang berada di Kota Surabaya, Jawa Timur. Data penelitian yang didapatkan dari penyebaran kuesioner dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Penelitian membuktikan bahwa knowledge sharing memberikan pengaruh signifikan pada innovative behaviour. Selanjutnya innovative behaviour juga dipengaruhi oleh keadilan organisasi. Secara bersama-sama knowledge sharing dan keadilan organisasi memengaruhi Innovative behaviour.

Kata Kunci: knowledge sharing, keadilan organisasi, innovative behaviour.

PENDAHULUAN

Sumber daya yang dimiliki perusahaan dimanfaatkan agar dapat memajukan perusahaan. Efektifitas perusahaan untuk memanfaatkan sumber daya dapat menjadi faktor tambahan agar dapat bertahan pada dunia pasar. Karyawan sebagai salah satu sumber daya perusahaan selalu dikembangkan dan dimanfaatkan agar perusahaan dapat berjalan dengan baik (Jamaluddin *et al.*, 2013). Setiap perusahaan pasti menerapkan metode peningkatan kemampuan karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai (Ishak *et al.*, 2016; Fatimah *et al.*, 2018). Perusahaan membutuhkan karyawan pada operasional perusahaannya (Razali, 2006). Hubungan perusahaan dan karyawan yang terjalin baik dapat memberikan manfaat di masa yang akan datang (Ahmad *et al.*, 2014).

Cara perusahaan untuk mengembangkan karyawan diketahui dengan kinerja karyawan yang dihasilkan. Metode yang dilakukan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan menjadi salah satu aset perusahaan yang perlu diperhatikan, dievaluasi, dan dikembangkan. Karyawan perlu memberikan inovasi saat bekerja (Khasanah *et al.*, 2010; Felin *et al.*, 2015). Perilaku untuk inovasi kerja karyawan dapat membuat perusahaan memiliki sumber kekuatan untuk bersaing dengan perusahaan lain (Kiley *et al.*, 2015). Innovative behaviour membuat sebuah perusahaan berkembang dengan baik (Park *et al.*, 2014).

Innovative behaviour merupakan pemikiran kreatif untuk dapat bekerja dengan cara yang lebih mudah. Karyawan berinovasi untuk membuat metode kerja yang lebih efektif dan efisien agar lebih memudahkan pekerjaan (Hunter *et al.*, 2007). Innovative behaviour dapat dilihat dengan adanya ide-ide kreatif untuk memecahkan masalah pekerjaan (Rosing *et al.*, 2011). Innovative behaviour akan berdampak positif pada perusahaan karena dapat menurunkan biaya. Keuntungan yang diperoleh perusahaan dan karyawan membuat innovative behaviour perlu selalu dikembangkan sesuai dengan teknologi baru yang digunakan (Hammond *et al.*, 2011). Pada aplikasi peningkatan innovative behaviour, manajemen perlu meningkatkan faktor-faktor pendukung innovative behaviour pada karyawan.

Untuk mengembangkan innovative behaviour perlu dikembangkan knowledge sharing (Mura *et al.*, 2013; Afsar, 2016; Radaelli *et al.*, 2014). Knowledge sharing merupakan hubungan yang dimiliki seseorang untuk berbagi informasi atau pengetahuan mengenai permasalahan yang ada seperti permasalahan untuk menyelesaikan kerja. Memiliki kelompok yang dapat knowledge sharing membuat karyawan merasa lebih percaya diri untuk menyampaikan ide kreatif saat menyelesaikan pekerjaan. Knowledge sharing tidak hanya

berlaku bagi rekan kerja di satu perusahaan yang sama tetapi juga karyawan dari perusahaan lain.

Pengembangan innovative behaviour juga didorong dengan keadilan organisasi (Agarwal, 2014; Jnaneswar & Ranjit, 2021; Khaola & Coldwell, 2019). Penting bagi karyawan untuk merasakan keadilan di tempat karyawan tersebut bekerja (Irfan, 2022). Perusahaan telah menerapkan keadilan organisasi jika karyawan merasa diperlakukan sama sesuai dengan hak dan kewajibannya (Rao Jada *et al.*, 2019). Hal ini juga terlihat dari kondisi di tempat kerja yang dirasakan oleh karyawan (Lestari *et al.*, 2020; Sinambela & Lestari, 2021; Arifin & Mardikaningsih, 2022). Kehidupan kerja yang berkualitas juga dirasakan oleh karyawan (Hariani & Sinambela, 2021; Purnamasari *et al.*, 2021; Naufalia *et al.*, 2022) dan komunikasi di tempat kerja yang tercipta berjalan dengan baik (Sinambela *et al.*, 2019). Keadilan yang dirasakan oleh karyawan akan membuat karyawan ingin memberikan inovasi kerja untuk menunjukkan dukungannya pada perusahaan (Karkoulian *et al.*, 2016). Menerapkan keadilan organisasi sebagai budaya organisasi menjadi sangat penting bagi karyawan dan perusahaan (Xerri, 2014).

Innovative behaviour membuat perusahaan dengan mudah mengetahui sistem kerja yang sesuai dan dapat diaplikasikan pada perusahaannya. Innovative behaviour akan berdampak pada kualitas hasil kerja yang akan menguntungkan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh knowledge sharing dan keadilan organisasi terhadap inovasi kerja. .

TINJAUAN PUSTAKA

Knowledge sharing

Panahi *et al.* (2012) menjelaskan knowledge sharing sebagai bentuk sosialisasi yang dilakukan seseorang untuk saling bertukar pengalaman dan informasi yang berguna untuk masing-masing individu. Menurut Gurteen (1999), knowledge sharing merupakan gambaran komunikasi sebagai interaksi seseorang yang dilakukan agar mampu mengembangkan diri. Ini menjadi lebih kuat yang disertai dengan keterampilan interpersonal yang baik (Darmawan & Mardikaningsih, 2021). Kompetensi karyawan turut mendukung terjadinya hal ini (Darmawan *et al.*, 2016; Arifin *et al.*, 2019; Darmawan *et al.*, 2021; Sinambela, 2022). Knowledge sharing sangat penting karena memungkinkan orang untuk menggunakan seluruh informasi terbaru yang dapat memberikan stimulus pada ide karyawan agar mengembangkan platform baru untuk pengembangan dan pengenalan produk dan layanan baru (Wang & Noe, 2010). Perilaku terkait ini dapat memberikan kontribusi berarti bagi organisasi (Sinambela & Darmawan, 2021).

Keadilan Organisasi

Dukungan organisasi ditunjukkan dengan keadilan perlakuan untuk karyawan dan itu termasuk juga dalam konsistensi penerapan kebijakan (Retnowati, 2020; Arifin & Darmawan, 2022). Menurut Colquitt (2001), keadilan organisasi merupakan konstruksi multidimensi yang berurusan dengan segala sesuatu mulai dari pembayaran hingga perlakuan oleh atasan seseorang. Silva & Caetano (2014) menjelaskan keadilan organisasi merupakan penilaian dari karyawan mengenai keberpihakan perusahaan pada aturan yang diterapkan. Fitriyani *et al.* (2011) menjelaskan bahwa perasaan adil pada karyawan berkaitan dengan perlakuan organisasi pada pekerjaan atau masalah yang terjadi saat aktivitas kerja. Menurut Gibson *et al.* (2003), keadilan organisasi dijelaskan sebagai perasaan karyawan yang selalu diperlakukan sama oleh organisasi. Kehidupan sosial yang baik di tempat kerja merupakan salah satu indikasi bahwa organisasi telah menegakkan keadilan (Putra *et al.*, 2022; Hariani, 2022; Mardikaningsih & Darmawan, 2022). Ini akan menjadi modal social bagi kemajuan organisasi (Issalillah *et al.*, 2021; Werdati *et al.*, 2020). Keadilan sosial benar-benar media menuju perkembangan organisasi (Rusman *et al.*, 2007; Mendrika *et al.*, 2021).

Innovative behaviour

Shane (2012) menjelaskan bahwa innovative behaviour merupakan gabungan antara kreativitas dengan sumber daya yang dimiliki agar dapat menghasilkan sistem kerja baru. Menurut Putra dan Mardikaningsih (2020), perilaku inovatif memberikan peran terhadap kinerja. De Jong dan Kemp (2003) menjelaskan innovative behaviour merupakan perilaku karyawan yang memberikan dukungan pada perusahaan melalui ide-ide yang membuat perusahaan lebih maju. Perilaku seperti ini merupakan indikasi karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi (Darmawan, 2019; Ernawati *et al.*, 2020; Putra & Mardikaningsih, 2022). Adanya komitmen memudahkan perilaku inovatif muncul pada diri karyawan (Hariani & Irfan, 2019; Al Hakim, 2022). Pekerja yang berkomitmen memiliki inisiatif yang inovatif (Andayani, 2011; Mardikaningsih & Darmawan, 2021). Organisasi harus mendorong kepemilikan komitmen pada diri setiap karyawan dengan

menunjukkan keadilan bagi mereka (Darmawan *et al.*, 2020; Jahroni *et al.*, 2021) agar muncul perilaku lain yang positif selain perilaku inovatif (Putra & Darmawan; Ernawati *et al.*, 2022). Ini agar memperkuat pembentukan kualitas sumber daya manusia (Mardikaningsih, 2020). Perilaku inovasi kerja juga dapat dijelaskan sebagai pencapaian karyawan untuk menginisiasi diri agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cara-cara yang efektif (Kheng *et al.*, 2013). Karyawan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dengan memiliki Innovative behaviour (Janssen, 2000). Perusahaan akan mendapatkan keuntungan dari ide-ide yang mampu membuat sistem kerja lebih efektif dan efisien (Kleysen & Street, 2001).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kota Surabaya Jawa Timur. Populasi penelitian ini merupakan karyawan yang bekerja pada usaha jasa transportasi. Peneliti menyebar seratus kuesioner dengan tanggapan sebesar 70% yang menunjukkan jumlah sampel 70%. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode purposive sampling. Penelitian ini menggunakan tiga variabel penelitian yaitu knowledge sharing (X,1), keadilan organisasi (X.2) dan Innovative behaviour (Y).

Kessel (2012) menjelaskan knowledge sharing sebagai hubungan saling bergantung antara individu di sebuah kelompok kerja melalui komunikasi serta pertukaran informasi untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Carmeli *et al.* (2013) untuk mengukur knowledge sharing dapat digunakan empat aspek yaitu 1) kemampuan untuk memimpin; 2) kemampuan untuk memberikan informasi dari dalam dan luar perusahaan; 3) kemampuan untuk menangkap informasi; 4) kemampuan untuk memberikan solusi masalah.

Whitman *et al.* (2012) menjelaskan keadilan organisasi sebagai persepsi karyawan tentang tingkat keadilan yang diperlakukan oleh otoritas organisasi. Untuk mengukur keadilan organisasi, Colquitt (2001) menyebutkan empat aspek yaitu: (1) keadilan distributif; (2) keadilan prosedural; (3) keadilan interpersonal; dan (4) keadilan informasional.

Farr dan Ford (1990) mendefinisikan Innovative behaviour sebagai perilaku individu yang bertujuan untuk mencapai inisiasi dan pengenalan yang disengaja. Menurut De Jong & Den Hartog (2010) untuk mengukur innovative behaviour dapat digunakan empat aspek yaitu (1) eksplorasi ide; (2) Peningkatan ide; (3) dukungan ide; dan (4) implementasi ide.

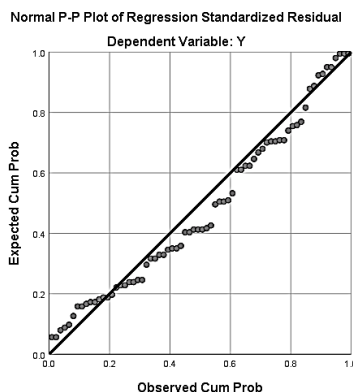
Tanggapan kuesioner akan diukur menggunakan skala likert dengan rentang nilai satu untuk tanggapan sangat tidak setuju dan lima untuk tanggapan sangat setuju. Data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Untuk itu, sebelum dianalisis maka data akan diuji menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik agar keabsahan hasil regresi dapat dipertanggungjawabkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan tanggapan kuesioner diketahui responden penelitian semua adalah pria. Sebanyak 53 responden merupakan lulusan SMA sedangkan sisanya merupakan lulusan SD dan SMP. Mayoritas responden merupakan karyawan yang berusia 31-40 tahun sedangkan yang paling sedikit merupakan karyawan yang berusia lebih dari 50 tahun. Sebanyak 46 responden telah bekerja selama 4-6 tahun, 15 responden bekerja selama 1-3 tahun, dan sebanyak 9 responden bekerja kurang dari satu tahun.

Pengujian data penelitian dilakukan dengan uji validitas. Dasar nilai yang digunakan sebagai acuan pada uji validitas merupakan uji corrected item yang nilainya tidak kurang dari 0,4. Dari pengolahan data diketahui nilai corrected item untuk delapan pernyataan yang mewakili knowledge sharing memperoleh hasil di atas 0,4 untuk itu seluruh pernyataan dinyatakan valid. Nilai corrected item untuk delapan pernyataan keadilan organisasi memperoleh nilai tidak lebih dari 0,4 sehingga dinyatakan valid. Untuk nilai corrected item delapan pernyataan yang mewakili innovative behaviour memperoleh nilai melebihi 0,4 maka terbukti seluruh pernyataan valid.

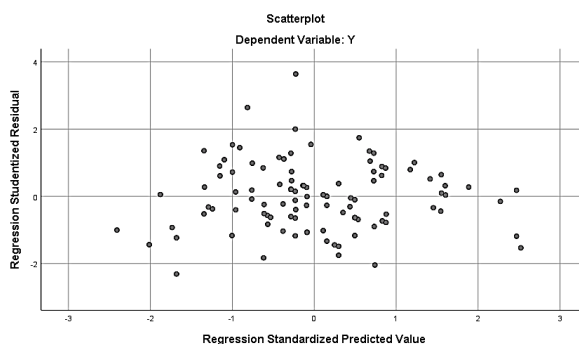
Data penelitian selanjutnya diuji menggunakan uji reliabilitas. Hasil pengujian ditunjukkan pada nilai alpha Cronbach dengan dasar nilai tidak kurang dari 0,6. Pengolahan data yang telah dilakukan menunjukkan knowledge sharing memperoleh nilai 0,718. Untuk nilai variabel keadilan organisasi diketahui sebesar 0,698. Nilai alpha cronbach yang diperoleh variabel innovative behaviour sebesar 0,721. Hasil yang diperoleh menunjukkan variabel penelitian reliabel. Selanjutnya data penelitian diuji menggunakan uji normalitas.



Gambar 1. Uji Normalitas
Sumber : Output SPSS

Grafik yang ditampilkan pada gambar 1 merupakan hasil dari uji normalitas. Sebaran data terlihat pada sekitar garis diagonal. Grafik menunjukkan bahwa penelitian berdistribusi normal.

Data yang diperoleh dari tanggapan kuesioner diuji menggunakan uji autokorelasi. Output uji autokorelasi ditunjukkan pada nilai Durbin Watson dengan standar nilai antara positif dua sampai negatif dua. Nilai DW diketahui sebesar 1,271 sehingga dinyatakan tidak terjadi autokorelasi. Selanjutnya dilakukan uji multilinearitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas karena nilai VIF yang dihasilkan tidak lebih besar dari sepuluh serta nilai toleransi melebihi 0,1.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Output SPSS

Data penelitian diolah dengan menggunakan uji heteroskedastisitas. Hasil pengolahan data disajikan pada gambar 2. Pada grafik, 70 data berada pada sumbu Y yaitu di bawah dan di atas garis nol. Grafik menunjukkan bahwa penelitian ini tidak mengalami heteroskedastisitas. Data penelitian yang dapat diyakinkan kualitasnya dianalisis menggunakan regresi linear berganda.

Tabel 1. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	12.533	4.237		2.958	.004
	X.1	3.900	.626	.489	6.227	.000
	X.2	3.852	.642	.471	5.996	.000

Sumber : Output SPSS

Analisis regresi menunjukkan model regresi yaitu $Y = 12.533 + 3.900X.1 + 3.852X.2$. Model regresi menunjukkan bahwa nilai dari innovative behaviour sebesar 12.533 dengan syarat bahwa nilai knowledge sharing dan keadilan organisasi adalah nol. Pengujian juga dilakukan dengan uji t. Standar nilai yang digunakan yaitu nilai signifikan yang dihasilkan dengan nilai tidak lebih besar dari 0,05. Hasil pengolahan data yang ditunjukkan pada tabel 1 menunjukkan knowledge sharing memiliki nilai signifikan 0,000. Nilai signifikan knowledge sharing telah membuktikan innovative behaviour dipengaruhi oleh knowledge sharing secara signifikan. Nilai signifikan untuk keadilan organisasi sebesar 0,000 membuktikan adanya pengaruh signifikan dari keadilan organisasi untuk innovative behaviour.

Tabel 2. ANOVA^a(Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2607.027	2	1303.513	71.007	.000 ^b
	Residual	1229.959	67	18.358		
	Total	3836.986	69			

Sumber : Hasil olah SPSS

Data penelitian juga diuji menggunakan uji F untuk mengetahui peran kedua variabel secara bersama. Nilai signifikan digunakan sebagai dasar penilaian. Pada uji F nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 yang berarti masih di bawah nilai 0,05. Penelitian ini membuktikan bahwa knowledge sharing dan keadilan organisasi memberikan pengaruh signifikan pada innovative behaviour secara bersama-sama.

Tabel 3. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.824 ^a	.679	.670	4.285	1.271

Sumber : Hasil olah SPSS

Tahapan berikutnya dilakukan uji koefisien determinasi. Penelitian ini memiliki variabel penelitian yang memiliki hubungan kuat. Terbukti dengan hasil R sebesar 0,824 yang artinya lebih besar dari 50%. Nilai R Square yang dihasilkan sebesar 0,679. Artinya knowledge sharing memberikan kontribusi sebesar 67,9% pada innovative behaviour. Untuk variabel yang memengaruhi innovative behaviour namun tidak terlibat pada penelitian ini memberikan kontribusi sebesar 32,1%.

Analisis data menunjukkan bahwa knowledge sharing dapat meningkatkan innovative behaviour (Mura *et al.*, 2013; Afsar, 2016; Radaelli *et al.*, 2014; Baskoro *et al.*, 2021). Memiliki hubungan dengan orang lain dapat membantu seseorang untuk menstimulus ide kreatif yang dimiliki. Bertukar informasi dan pengalaman membuat seseorang mengambil keputusan yang tepat untuk memecahkan masalah. Informasi yang diperoleh dari orang lain dapat menjadi faktor pendorong seseorang menemukan cara kerja yang lebih efektif dan efisien (Wang & Noe, 2010). Mereka memiliki motivasi tertentu untuk melakukan sesuatu yang baik demi kemajuan perusahaan (Lestari & Arifin, 2021; Retnowati *et al.*, 2021; Darmawan, 2022; Mardikaningsih & Arifin, 2022). Selain itu dengan melakukan diskusi secara rutin untuk mengetahui masalah pekerjaan dan menemukan jalan keluar dari masalah akan membantu karyawan meningkatkan innovative behaviour. Meski demikian, perilaku inovatif memerlukan pengawasan agar tetap sesuai dengan tujuan semula (Putra *et al.*, 2017; Djaelani & Retnowati, 2022). Perilaku ini adalah potensi besar pada diri karyawan dan bila terabaikan atau tidak dihargai malah akan menjadi tindakan merugikan perusahaan seperti karyawan memutuskan berhenti bekerja dan memilih tindakan kewirausahaan karena perilaku inovasi merupakan ciri utama dari perilaku wirausaha (Mardikaningsih & Putra, 2021; Retnowati & Putra, 2021; Darmawan, 2019). Oleh karena itu dengan perhatian terhadap perilaku inovatif memungkinkan karyawan merasakan kepuasan kerja (Munir *et al.*, 2022).

Penelitian menunjukkan bahwa innovative behaviour dipengaruhi signifikan oleh keadilan organisasi (Ningwulan *et al.*, 2012; Agarwal, 2014; Jnaneswar & Ranjit, 2021; Khaola & Coldwell, 2019). Perasaan karyawan yang diperlakukan sama oleh perusahaan akan membuat karyawan loyal dengan memberikan inovasi kerja yang membuat perusahaan menerapkan sistem kerja yang lebih efisien. Karyawan akan merasa nyaman di tempat kerja dengan adanya keadilan organisasi (Novrianda *et al.*, 2012; Freddy *et al.*, 20115; Djaelani *et al.*, 2021; Radjawane, 2022). Keadilan organisasi membuat karyawan merasa dihargai atas peran yang diberikan Xerri (2014). Untuk itu karyawan akan memilih memberikan innovative behaviour yang baik sehingga dapat memberikan peran lebih pada perusahaan. Perusahaan perlu menerapkan keadilan organisasi saat membentuk budaya organisasi yang ingin diterapkan. Keadilan organisasi yang tidak dirasakan oleh karyawan dapat memberikan dampak buruk bagi karyawan (Ramadhan *et al.*, 2013). Mereka memungkinkan akan mengalami stres kerja (Darmawan & Putra, 2022; Issalillah, 2022) dan bahkan memutuskan untuk meninggalkan perusahaan (Irfan & Putra, 2021; Arifin *et al.*, 2022; Hariani, 2022).

PENUTUP

Simpulan

Penelitian membuktikan bahwa knowledge sharing memberikan pengaruh signifikan pada innovative behaviour. Selanjutnya innovative behaviour juga dipengaruhi oleh keadilan organisasi. Secara bersama-sama knowledge sharing dan keadilan organisasi memengaruhi innovative behaviour.

Saran

Untuk meningkatkan innovative behaviour, manajemen perusahaan dapat membentuk kelompok kecil pada setiap bidang di perusahaannya untuk bertukar pendapat mengenai cara kerja dan cara untuk memecahkan masalah kerja. Manajemen perlu melibatkan karyawan untuk penetapan budaya organisasi agar karyawan merasa mendapat perlakuan yang sesuai dengan yang diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afsar, B. 2016. The impact of person-organization fit on innovative work behavior: the mediating effect of knowledge sharing behavior. *International Journal of Health Care Quality Assurance*, 29(2), 104-122.
- Agarwal, U.A. 2014. Linking justice, trust and innovative work behaviour to work engagement. *Personnel Review*, 43(1), 41-73.
- Ahmad, N., Z. Yue, R. Saeed, D. Darmawan, M. Jaykumar & A. A. Mohamed. 2014. Effective Implementation of Strategic Plans and Actions in Modern Corporate Management. *The Business & Management Review*, 4(2), 295-312.
- Al Hakim. Y. R. 2022. Analisis Pengaruh Iklim Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)*, 3(3), 456-460.
- Andayani, D. & D. Darmawan. 2011. Determinan Variabel Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan Sebagai Kontributor Perilaku dan Kinerja Organisasi Berbasis Keunggulan Bersaing, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(2), 35-54.
- Arifin, S., A. R. Putra., C. F. B. Hartanto. 2019. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)*, 1(1), 22-29.
- Arifin, S., R. Mardikaningsih, R., & E. A. Sinambela. 2022. Determinan Adaptasi Karir, Pedoman Mencegah Turn Over Bagi Pekerja dari Pendidikan Sarjana. *RELASI: JURNAL EKONOMI*, 18(2), 186-197.
- Arifin, S., & D. Darmawan. 2022. Studi tentang Pengalaman Kerja, Komitmen Kerja, Dukungan Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), 33-43.
- Arifin, S. & R. Mardikaningsih. 2022. Pencapaian Kepuasan Kerja bagi Karyawan melalui Kondusivitas Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 5 (2), 98-106.
- Baskoro, B. D., E. A. Sinambela., & R. Mardikaningsih. 2021. Hubungan Kecerdasan Emosional, Tacit Knowledge Sharing, dan Perilaku Kerja Inovatif pada Pekerja Konstruksi di Jakarta. *Jurnal Manajemen Teknologi* 20(2), 157-172.
- Carmeli, A., R. Gelbard., & R. Reiter-Palmon. 2013. Leadership, Creative Problem-Solving Capacity, and Creative Performance: The Importance of Knowledge Sharing. *Human Resource Management*, 52(1), 95-121.
- Colquitt, J. A. 2001. On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386-400.
- De Jong, J & R. Kemp. 2003. Determinants of co-worker's innovative behaviour: An investigation into knowledge intensive services. *International Journal of Innovation Management*. 7(2), 189-212.
- De Jong, J., & D. den Hartog. 2010. Measuring Innovative Work Behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23-36.
- Darmawan, D., E. A. Sinambela., & N. I. Mauliyah. 2016. The Effect of Competence, Independence and Workload on Audit Quality, *JARES (Journal of Academic Research and Sciences)*, 1(2), 47 - 57.
- Darmawan, D. 2019. Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan dan Efikasi Diri terhadap Intensi Berwirausaha. *Jurnal Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)*, 1(1), 16-21.
- Darmawan, D. 2019. Profesionalisme, Motivasi Berprestasi, Komitmen Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Intensi Berwirausaha. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan (EKUITAS)*, 3(3), 344-364.
- Darmawan, D., E. A. Sinambela., M. Hariani., & M. Irfan. 2020. Analisis Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen (JBKSM)*, 4(1), 58-70.
- Darmawan, D., R. Mardikaningsih., S. Arifin., E. A. Sinambela., A. R. Putra. 2021. Studi tentang Peranan Variabel Kompetensi, Penilaian Kinerja, dan Kondisi Kerja terhadap Perwujudan Kepuasan Kerja Guru. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 9(2), 516-530.
- Darmawan, D., & R. Mardikaningsih. 2021. Pengaruh Keterampilan Interpersonal, Pengalaman Kerja, Integritas dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian. *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (Ekuitas)*, 3(2), 290-296.
- Darmawan, D., & Djaelani, M. 2022. Hubungan Stres dan Strategi Coping bagi Mahasiswa Fakultas Teknik di

- Masa Pandemi Covid-19. *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)*, 3(3), 429–433.
- Darmawan, D. & A. R. Putra. 2022. Pencapaian Efektivitas Kerja Melalui Optimalisasi Kecerdasan Emosional Dan Pemberian Beban Kerja Secara Tepat Kepada Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 5(1), 8-16
- Darmawan, D. 2022. Motivasi, Kemampuan, Pengalaman, Keterlibatan, Kedisiplinan Sebagai Faktor Internal Karyawan dan Pembentukan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 5(1), 18-29.
- Djaelani, M., E. A. Sinambela, D. Darmawan, & R. Mardikaningsih. 2021. Strengthening the Culture of Occupational Safety and Health as a Contributor to the Formation of Construction Project Performance, *Journal of Marketing and Business Research*, 1(2), 59-70.
- Djaelani, M., & E. Retnowati. 2022. Pengaruh Pengawasan Kerja dan Penerapan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Pekerja Proyek Konstruksi. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 5(2), 32-38.
- Ernawati, E., E. A. Sinambela., R. Mardikaningsih., & D. Darmawan. 2020. Pengembangan Komitmen Organisasi Melalui Profesionalisme Karyawan dan Kepemimpinan yang Efektif. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 520-528.
- Ernawati., E. A. Sinambela., R. Mardikaningsih., & D. Darmawan. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Edunomika*, 6(1), 10-17.
- Farr, J. & C. Ford. 1990. Individual Innovation. In West, M. and Farr, J. (eds.), *Managing Innovation*. Sage, London.
- Fatimah, S., A.K. Wahyudi, E. Retnowati, D. Darmawan, R. Mardikaningsih & M. Kemarauwana. 2018. The Importance of Scale in Attention Organizations to Issues, *Academy of Management Review*, 43(2), 217–241.
- Felin, T., N. J. Foss. & R. E. Ployhart. 2015. The Microfoundations Movement in Strategy and Organization Theory. *Academy of Management Annals*, 9(1), 575–632.
- Fitriyani, F. I., D. Lembong, I. Zaidi & D. Darmawan. 2011. Pengaruh Hubungan Kerja dan Kompleksitas Kerja terhadap Niat Berpindah Kerja melalui Stres Kerja. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 1(1), 23-36.
- Freddy, H. I., R. Mardikaningsih, D. Darmawan & E. Supriyadi. 2015. Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja: Studi untuk Mengembangkan Kualitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 5(1), 35-48.
- Gibson, J. L., J. H. Donnelly Jr., J. M. Ivancevich. & R. Konopaske. 2003. *Organizations Behavior, Structure and Processes*. Irwin McGraw-Hill. New York.
- Gurteen, D. 1999. Creating a Knowledge Sharing Culture Knowledge. *Management Magazine*. 2(5), 1-4.
- Hammond, M.M., N. L. Neff., J. L. Farr., A. R. Schwall. & X. Zhao. X. 2011. Predictors of individual-level innovation at work: A meta-analysis. *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*. 5(1), 90–105.
- Hariani, M., & M. Irfan. 2019. Pengaruh Penilaian Kinerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Penyuluh Pertanian. *Jurnal Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)*, 1(1), 30-36.
- Hariani, M., & E. A. Sinambela. 2021. Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Integritas Akuntan Publik. *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (Ekuitas)*, 3(2), 297-301.
- Hariani. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja, Modal Sosial, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja. *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)*, 3(3), 440–444.
- Hariani, M. 2022. Pengaruh Organization Citizenship Behavior dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 3(1), 6-11.
- Hunter, S.T. K. E. Bedell. & M. D. Mumford. 2007. Climate for creativity: A quantitative review, *Creativity Research Journal*, 19(1), 69-90.
- Irfan, M., & A. R. Putra. 2021. Dampak Kepemimpinan dan Rotasi Kerja terhadap Turnover Intention. *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (Ekuitas)*, 3(2), 302-306.
- Irfan, M. 2022. Peran Lingkungan Kerja, Keadilan Organisasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)*, 3(3), 429–433.
- Ishak, M., I. Zaidi, D. Darmawan & Z. Yang. 2016. Conceptualizing Cultural Organization Studies, *Management Review*, 9(2), 146-158.
- Issalillah, F., R. K. Khayru., D. Darmawan & M. W. Amri. 2021. Hubungan Modal Sosial, Modal Psikologi, Modal Diri Karyawan dan Stres Kerja. *Jurnal Baruna Horizon*, 4(2), 84-88.
- Issalillah, F. 2022. Pengaruh Stres Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 5(1), 48-56.

- Jahroni, J., D. Darmawan., R. Mardikaningsih., & E. A. Sinambela. 2021. Peran Insentif, Perilaku Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Penguatan Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1389-1397.
- Jamaluddin, A., L. C. Hoe, A. A. Mohamed, D. Darmawan, A.T. Hannan, M. Ismail & N. Ahmad. 2013. Human resource management implications of technology-based organizational forms. *Academy of Management Journal*, 23(2), 83-94.
- Janssen, O. 2000. Job demands, perceptions of effort–reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 73(1), 287–302.
- Janeswar, K., & Ranjit, G. 2021. Organisational justice and innovative behaviour: Is knowledge sharing a mediator?. *Industrial and Commercial Training*, 53(1), 77-91
- Karkoulian, S., G. Assaker, R. Hallak . 2016. An empirical study of 360-degree feedback, organizational justice, and firm sustainability. *Journal of Business Research*, 69(5), 1862-1867
- Kessel, M., J. Kratzer., & C. Schultz. 2012. Psychological safety, knowledge sharing, and creative performance in healthcare teams. *Creativity and Innovation Management*, 21(2), 147–157.
- Khaola, P. & D. Coldwell. 2019. Explaining how leadership and justice influence employee innovative behaviours. *European Journal of Innovation Management*, 22(1), 193-212.
- Khasanah, H., S. Arum, & D. Darmawan. 2010. *Pengantar Manajemen Bisnis*, Spektrum Nusa Press, Jakarta.
- Kheng, Y., & S. June., & R. Mahmood. 2013. The Determinants of Innovative Work Behavior in the Knowledge Intensive Business Services Sector in Malaysia. *Asian Social Science*. 9(15), 47-59.
- Kiley, A.M., B. Evans, M. Ismail, R. Saeed, D. Darmawan, L. C. Hoe & A.T. Hannan. 2015. Strategic Flexibility and the Virtue of Innovation in Responding to the Dynamics of Change. *The Journal of Management Studies*, 31(3), 865-878.
- Kleysen, R. & C. Street. 2001. Toward a Multi-Dimensional Measure of Individual Innovative Behavior. *Journal of Intellectual Capital*, 2(3). 284-296.
- Lestari, U. P., E. A. Sinambela., R. Mardikaningsih., & D. Darmawan. 2020. Pengaruh Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 529-536.
- Lestari, U. P., & S. Arifin. 2021. Regulasi Diri dan Motivasi Berprestasi: Analisis Korelasi dan Pengamatan kepada Perilaku Kerja Penyuluh Pertanian. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 3(2), 312-316.
- Mardikaningsih, R. 2020. Sebuah Penelitian Empiris tentang Hubungan Masa Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasi. *AKUNTABILITAS: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Ekonomi*, 13(1), 43-54.
- Mardikaningsih, R. & D. Darmawan. 2021. Hubungan Manajemen Karir dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 1 (3), 89-102.
- Mardikaningsih, R., & A. R. Putra. 2021. Minat Berwirausaha Mahasiswa Ditinjau dari Konsep Diri. *Jurnal Pendidikan, Sosial, Budaya (IDEAS)*, 7(3), 173-178.
- Mardikaningsih, R., & S. Arifin. 2022. Studi Empiris Tentang Pengawasan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Kemampuan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Motivasi Berprestasi Karyawan. *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 18(1), 80-100.
- Mardikaningsih, R., & D. Darmawan. 2022. Dukungan Sosial dan Keterikatan Kerja serta Pengaruhnya Kepuasan Kerja Perawat. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Pelayanan Kesehatan*, 5(1).
- Mendrika, V., D. Darmawan, T.S. Anjanarko, Jahroni, M. Shaleh, & B. Handayani. 2021. The Effectiveness of the Work from Home (WFH) Program during the Covid-19 Pandemic, *Journal of Social Science Studies*, 1(2), 44-46.
- Munir, M., F. Issalillah., D. Darmawan., E. A. Sinambela., & R. Mardikaningsih. 2022. Pengembangan Kepuasan Kerja Karyawan yang Ditinjau dari Kebijakan Kompensasi dan Sistem Pengembangan Karir. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 717-724.
- Mura, M., E. Lettieri., G. Radaelli. & N. Spiller. 2013. Promoting professionals' innovative behavior through knowledge sharing: the moderating role of social capital. *Journal of Knowledge Management*, 17(4), 527-544.
- Naufalia, S., D. Darmawan, Jahroni, T. S. Anjanarko, M. Munir, & S. Arifin. 2022. Pengaruh Quality of Work Life, Total Kualitas Manajemen dan Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 2(4), 114-120.
- Ningwulan, E. P., D. Akhmal & D. Darmawan. 2012. Studi tentang Kesan Dukungan Organisasi dan Keseimbangan Kehidupan Kerja untuk Membentuk Perilaku Inovatif Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis*

- dan Manajemen, 2(2), 103-116.
- Novrianda, D., T. Agustin & D. Darmawan. 2012. Kontribusi Norma Subjektif dan Lingkungan Kerja untuk Mengembangkan Profesionalisme. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 2(1), 47-58.
- Panahi S., J. Watson., & H. Partridge., 2012. Towards Tacit Knowledge sharing over Social Web Tools. *Journal of Knowledge Management*, 17(3), 379--397
- Park, S.H., J. N. Kim. A. Krishna. 2014. Bottom-up building of an innovative organization: motivating employee intrapreneurship and scouting and their strategic value. *Management Communication Quarterly*, 28(4), 531-560.
- Purnamasari, E., S. Arum, A. Muis & D. Darmawan. 2021. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Keterikatan Kerja. *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan*, 1(2), 183–196.
- Putra, A. R. & R. Mardikaningsih. 2020. Pengaruh Perilaku Inovatif dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3 (1), 186-197. Putra, A. R., D. Darmawan, & E. A. Sinambela. 2017. Pengawasan dan Koordinasi Kerja serta Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, *AKUNTABILITAS: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Ekonomi*, 10(2), 12-24.
- Putra, A. R. & R. Mardikaningsih. 2020. Pengaruh Perilaku Inovatif dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3 (1), 186-197.
- Putra, A. R., D. Darmawan, M. Djaelani, F. Issalillah, & R. K. Khayru. 2022. Pengaruh Tuntutan Pekerjaan, Modal Psikologis dan Kematangan Sosial terhadap Profesionalisme Karyawan. *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 18(2), 157-172.
- Putra, A. R., & R. Mardikaningsih. 2022. Kompensasi dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), 44-53.
- Putra, A. R. & D. Darmawan. 2022. Penguatan Komitmen Organisasi melalui Kebijakan Pengembangan Karir dan Profesionalisme Karyawan. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 5(2), 45-55.
- Radaelli, G., E. Lettieri., M. Mura. & N. Spiller. 2014. Knowledge sharing and innovative work behaviour in healthcare: a micro-level investigation of direct and indirect effects. *Creativity and Innovation Management*, 23(4), 400-414.
- Radjawane, L.E. & D. Darmawan. 2022. Construction Project Worker Satisfaction Reviewing from the Role of the Work Environment and Leadership, *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 2(1), 36–40.
- Razali, M. N. & D. Darmawan. 2006. Kepemimpinan dan Kepercayaan Diri: Kajian tentang Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 6(2), 145-160.
- Ramadhan, I., F Nuzulia, D. Darmawan & S. Hutomo. 2013. Dampak Karakteristik Individu dan Keadilan Organisasi terhadap Intensi Berpindah Kerja. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 37-46.
- Rao Jada, U., S. Mukhopadhyay. & R. Titiyal. 2019. Empowering leadership and innovative work behavior: a moderated mediation examination. *Journal of Knowledge Management*, 23(5), 915-930,
- Retnowati, E. 2020. Pengaruh Kesan dukungan organisasi dan Keterampilan interpersonal terhadap Motivasi Berprestasi Karyawan PT Gloster Furniture. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 498-505.
- Retnowati, E., A. R. Putra. 2021. Analisis Hubungan Antara Efikasi Diri dan Intensi Berwirausaha Mahasiswa. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 9(2), 591-602.
- Retnowati, E., U. P. Lestari, Jahroni, D. Darmawan, & A. R. Putra. 2021. Retensi Karyawan yang ditinjau dari Kepercayaan dan Motivasi Kerja. *Jurnal Manajemen, Bisnis, dan Kewirausahaan*, 1(1), 65-76.
- Rosing, K., M. Frese. & A. Bausch. 2011. Explaining the heterogeneity of the leadershipinnovation relationship: Ambidextrous leadership. *Leadership Quarterly*, 22(5), 956-974.
- Rusman, N. S., D. Darmawan, & N. Othman. 2007. The Study of Organizational Citizenship Behavior: The Role of Professionalism and Experience. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 7(1), 21-34.
- Shane, S. 2012. Reflections on the 2010 AMR decade award: delivering on the promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy of Management Review*, 37(1), 10–20.
- Silva, M. R., & A. Caetano. 2014. Organizational justice: What changes, what remains the same? *Journal of Organizational Change Management*, 27 (1), 23-40.
- Sinambela, E. A., Y. R. Al Hakim., & M. Irfan. 2019. Pengaruh Kedisiplinan dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 15(2), 308-320.
- Sinambela, E. A. & D. Darmawan. 2021. Pengaruh Total Quality Management dan Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Organisasi. *Cemerlang: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, 1 (4), 01–12.

- Sinambela, E. A., & U. P. Lestari. 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 10(1), 178-190.
- Sinambela, E. A., & D. Darmawan. 2022. Peran Integritas dan Kompetensi terhadap Kualitas Audit. *Realible Accounting Journal*, 1(2), 8-15.
- Wang, S., & Noe, R. A. 2010. Knowledge sharing: A review and directions for future research. *Human Resource Management Review*, 20(2), 115–131.
- Werdati, F., D. Darmawan & N. R. Solihah. 2020. The Role of Remuneration Contribution and Social Support in Organizational Life to Build Work Engagement, *Journal of Islamic Economics Perspectives*, 1(2), 20-32.
- Whitman, D. S., S. Caleo, N.C. Carpenter, M.T. Horner, & J.B. Bernerth. 2012. Fairness at the collective level: A meta-analytic examination of the consequences and boundary conditions of organizational justice climate *The Journal of Applied Psychology*, 9(4), 776-791.
- Xerri, M. J. 2014. Examining the relationship between organisational justice, job satisfaction and the innovative behaviour of nursing employees. *International Journal of Innovation Management*, 18(1), 1-22.