



Peran Iklim Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dengan Perilaku Berbagi Pengetahuan Sebagai Mediasi (Studi Kasus Pada Industry Pariwisata)

Metha Aurum Zukhrufani Ainulisany¹, Tulus Budi Sulistyio Radikun²,

metha.aurum@ui.ac.id¹, tulus.radikun@gmail.com²

Universitas Indonesia^{1,2}

Abstract

This study aims to examine the predictive role of organizational climate in innovative work behavior (IWB) during the COVID-19 pandemic with knowledge sharing behavior as a mediator between the two. These variables were chosen because they are assumed to have an effect on business continuity in the tourism industry during the pandemic. This research method is a cross-sectional quantitative research on individuals who work in the tourism industry, both government and non-government institutions. The study was conducted on selected sample of 84 employees whose jobs are tourism-related across the country. The Hayes Macro Process mediation test was conducted to test the hypothesis. The results showed that knowledge-sharing behavior plays a significant role in mediating the relationship between organizational climate and innovative work behavior. It is suggested that the knowledge sharing behavior does not become a mediator between organizational climate and IWB because of the possibility that it can stand alone as a predictor variable. The process of examining employees' perceptions of their climate and its impact on innovation work behavior takes a relatively long time.

Keywords: *organizational climate, innovative work behavior, knowledge sharing behavior*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran prediksi iklim organisasi dalam innovative work behavior (IWB) atau perilaku kerja inovatif selama masa pandemi COVID-19 dengan knowledge sharing behavior atau perilaku berbagi pengetahuan sebagai mediator antara keduanya. Variabel-variabel tersebut dipilih karena diasumsikan berpengaruh terhadap kelangsungan usaha di industri pariwisata selama masa pandemi. Metode penelitian ini yaitu berupa penelitian kuantitatif cross-sectional pada individu yang bekerja di industri pariwisata baik lembaga pemerintah maupun non pemerintah. Studi ini dilakukan pada sampel yang dipilih sebanyak 84 karyawan yang pekerjaannya berkaitan dengan pariwisata di seluruh negeri. Uji mediasi Macro Process Hayes dilakukan untuk menguji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku berbagi pengetahuan berperan signifikan sebagai mediator pada hubungan antara iklim organisasi dan perilaku kerja inovatif. Disarankan bahwa PBP diteliti tidak menjadi mediator antara iklim organisasi dan IWB karena kemungkinan ia dapat berdiri sendiri sebagai variabel prediktor. Pemeriksaan proses persepsi karyawan tentang iklim mereka dan dampaknya terhadap perilaku inovatif membutuhkan waktu yang relatif lebih lama

Kata Kunci: iklim organisasi, perilaku kerja inovatif, perilaku berbagi pengetahuan.

Correspondensi Author *): Metha Aurum Zukhrufani Ainulisany

PENDAHULUAN

Industri pariwisata menjadi industri yang penting dalam menunjang perekonomian Indonesia. Seperti dikemukakan oleh Camisón, Forés, & Puig-Denia (2016), Lee & Brahmastrene, (2013), serta Su & Lin, (2014), pariwisata merupakan salah satu aspek penting untuk pertumbuhan perekonomian negara. Yakup (2019) menyebutkan bahwa pertumbuhan ekonomi Indonesia juga dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh pariwisata. Dikutip dari Media Kompas Online, kenaikan pengunjung pariwisata menyebabkan peningkatan devisa negara (Gewati, 2019). Indonesia.go. d (2019) mencatat data wisatawan yang setiap tahunnya mengalami kenaikan. Wisatawan mancanegara berjumlah 9 juta pada tahun 2014, kemudian meningkat hingga 10 juta di tahun 2015. Pada tahun 2016 meningkat kembali hingga 11 juta wisatawan. Peningkatan terjadi cukup signifikan menjadi 14 juta di tahun 2017, dan pada tahun 2018 meningkat hingga 15 juta wisatawan. Di samping itu, ditemukan penurunan angka kemiskinan yang dipengaruhi secara positif oleh kegiatan pariwisata (LPEM FEB UI, 2019). Presiden Republik Indonesia menetapkan dalam Nawacita bahwa sektor yang menjadi prioritas pembangunan nasional dan akan dikembangkan industrinya adalah sektor pariwisata (Indonesia.go. d, 2019).

Industri pariwisata merupakan sektor yang menjadi pusat perhatian sejak beberapa tahun lalu, namun mengalami penurunan sejak adanya pandemi. Berbagai negara menutup lokasi yang biasanya berisi banyak orang atau menimbulkan keramaian sebagai bentuk social distancing atau di Indonesia dikenal sebagai PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) dan hal ini menimbulkan dampak pada beberapa sektor industri seperti pariwisata, perhotelan, manufaktur, dan lainnya karena harus menghentikan aktivitas (Putra, 2020). Contoh kasus dampak Covid-19 terhadap pariwisata terjadi di Jawa Timur yaitu jumlah pengunjung pariwisata yang menurun secara signifikan (Sidoarjoterkini.com, 2020). Perubahan-perubahan yang terjadi sejak pandemi Covid-19 turut memberikan dampak pada sektor pariwisata. Trisno Nugroho, Kepala Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bali, memprediksi bahwa perilaku wisatawan akan berubah orientasinya ke arah kesehatan, kebersihan, dan keamanan atau yang disebut dengan New Normal (Antara, 2020).

Selain terdampak pandemi, industri pariwisata di Indonesia juga masih menghadapi permasalahan maupun tantangan terkait inovasi. Permasalahan mengenai inovasi turut menjadi perhatian dari komunitas generasi muda di bidang pariwisata yaitu Generasi Pariwisata Indonesia atau Genpi yang menyebutkan bahwa inovasi pariwisata sangat dibutuhkan untuk bisa menembus pasar wisata lokal maupun mancanegara (Azhar, 2019). Sebelum memasuki pandemi, sektor pariwisata tidak mencapai target jumlah wisatawan mancanegara di tahun 2019 yang seharusnya 18 juta pengunjung namun tercatat hanya 16,4 juta (Haryanto, 2020). Inovasi pariwisata harus dilakukan dengan tujuan menambah tingkat kunjungan wisatawan secara keseluruhan seperti yang dikemukakan oleh Rizki Handayani, Deputy Bidang Pemasaran Kementerian Pariwisata (Azhar, 2019). Tjahjo Kumolo, Menteri Dalam Negeri, mengemukakan lambannya peningkatan inovasi di sektor pariwisata Indonesia diduga karena masih rumitnya birokrasi yang ada (Sihombing, 2019).

Belum meratanya pengembangan pariwisata di tiap daerah menunjukkan pula tingkat inovasi yang masih fluktuatif. Eksplorasi potensi sumber pendapatan tiap daerah perlu dikembangkan dengan kreasi dan inovasi dari masyarakatnya (Bahrudin, 2017). Meskipun demikian, industri pariwisata lokal cenderung menghadapi tantangan dalam menciptakan inovasi pariwisata. Terlihat dari data Badan Pusat Statistik bahwa tingkat pendapatan di sektor pariwisata cukup bervariasi di tiap daerahnya yang menandakan adanya perbedaan pengembangan pariwisata antardaerah. Hanya beberapa daerah atau lembaga yang melaporkan memfasilitasi terciptanya inovasi pariwisata, contohnya kegiatan Focus Group Discussion (FGD) Dinas Pariwisata Padang Panjang yang membahas solusi dan inovasi perbaikan pariwisata (Utusanindo.com, 2020). Selanjutnya, Pemerintah Kota Madiun, Jawa Timur memiliki proyek smart branding untuk memperkenalkan ikon daerah yang dapat menjadi potensi wisata (Liputan6.com, 2020). Inovasi lainnya dikutip dari Katadata.co.id yaitu perjalanan pariwisata secara

online untuk menelusuri keindahan Yogyakarta yang dilakukan oleh PT Kereta Api Pariwisata / Kawisata (Fadliansyah, 2020).

Permasalahan yang terjadi di industri pariwisata dapat mempengaruhi kondisi ekonomi negara terutama dengan adanya pandemi. Dikutip dari Media Bisnis Indonesia, pandemi yang terjadi menyebabkan hilangnya potensi penghasilan hingga 90 triliun di industri pariwisata (Andriani, 2020). Selain itu, konsisten dengan tahun 2019 yang merupakan awal terjadinya kemerosotan di industri pariwisata, ditemukan juga penurunan jumlah wisatawan mancanegara hingga 11,8% di awal tahun 2020 (Andriani, 2020). Jumlah wisatawan mancanegara mengalami penurunan hingga 45% pada Maret 2020 (Pink, 2020). Dikutip dari media Republika.co. id, penurunan di industri pariwisata akan berdampak pada sektor lainnya terutama industri pendukung seperti transportasi, penginapan, maupun food & beverages (Mansur, 2020). Menurut Haryanto (2020) dalam Investor.id, diperlukan terobosan dan inovasi dalam mengatasi dampak penurunan industri pariwisata.

Permasalahan yang dihadapi industri pariwisata dapat diatasi dengan meningkatkan inovasi. Menurut Andrew (2020) inovasi dalam pariwisata harus diimplementasikan segera mengingat pengaruh dari pandemi sangat terasa di industri pariwisata. Inovasi pariwisata perlu fokus mengedepankan aspek lingkungan, fasilitas, serta pelayanan yang bersih, sehat, dan aman (Andrew, 2020). Inovasi ditemukan sebagai faktor penting yang menjadikan organisasi unggul, kompetitif, sukses dan bertahan lama (Akram, Lei, & Haidera, 2016; Alsughayir, 2017; Kremer, Villamor, & Aguinis, 2019). Meningkatkan perilaku inovasi pada individu di industri pariwisata merupakan sebuah solusi untuk menghadapi tantangan pariwisata saat ini. Terciptanya inovasi dapat didukung oleh perilaku kerja inovatif. Menurut Anderson, Potočnik, & Zhou (2014), perilaku inovasi karyawan adalah faktor penting untuk menghasilkan inovasi. Karyawan dengan perilaku inovatif di tempat kerja memiliki cara berpikir yang visioner, senang berbagi pengetahuan, berkomitmen menghasilkan ide, serta mandiri (Carlucci, et al 2020).

Perilaku kerja inovatif dibutuhkan bagi perusahaan maupun organisasi agar dapat meningkatkan kemampuan perusahaan dalam bidang kreatifitas dan mampu menjadikan karyawannya untuk terus menghasilkan terobosan-terobosan baru (Afsar and Umrani, 2019; Edghiem and Mouzugh, 2018). Perilaku kerja inovatif merupakan semua tindakan individu yang mengarah pada generasi, pengenalan, dan penerapan ide baru yang bermanfaat atau memberi keuntungan bagi organisasi (Sheila & Zahra, 2020). Diperlukan usaha lebih dalam mencapai keberhasilan perilaku kinerja inovatif seperti pemberian promosi dan dukungan bagi para individu (Shanker et al., 2017). Perilaku kerja inovatif juga berkaitan dengan ide atau pengembangan teknologi baru pada produk dan/atau prosedur kerja guna peningkatan performa individu (Nurjaman, et al, 2019). Tantangan di industri pariwisata saat ini berkaitan dengan teknologi, sekaligus permintaan pasar. Menurut Meneses & Teixeira (2011), kemajuan teknologi dapat memicu inovasi di industri pariwisata, namun pada kenyataannya tetap dipengaruhi oleh permintaan pasar.

Penelitian terdahulu mengeksplorasi faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif individu yang mengacu pada tiga tingkat analisis, yaitu, individu, kelompok kerja, dan organisasi. Carlucci, et al (2020) menjabarkan hal-hal yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif meliputi karakteristik, sikap proaktif, kepercayaan diri, orisinalitas, motivasi, dan kemampuan kognitif di tingkat individu. Pada tingkat pekerjaan terdiri dari otonomi dan tuntutan pekerjaan (Carlucci, et al, 2020). Pada tingkat kelompok meliputi struktur, komposisi, iklim, mood states, karakteristik anggota, proses kelompok, dan gaya kepemimpinan (Carlucci, et al, 2020). Sedangkan di tingkat organisasi cenderung lebih beragam mulai dari karakteristik individu hingga organisasi seperti struktur pengetahuan, ukuran, strategi, sumber daya, budaya, dan iklim organisasi (Carlucci, et al, 2020).

Iklim organisasi dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif ditinjau dari tingkat analisis organisasi. Iklim organisasi telah menjadi perhatian utama bagi para peneliti di beberapa tahun terakhir (Shen & Zhang, 2019). Iklim organisasi dianggap sangat penting dalam keberadaan organisasi terutama pada kegiatan pengawasan (Anthony, et al, 2021). Iklim organisasi adalah lingkungan kerja

organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan. Lingkungan yang baik membuat karyawan senang, puas, dan bersemangat, dan oleh karena itu karyawan bersemangat untuk bekerja lebih banyak untuk perusahaan (Damianus, et al, 2021). Patterson, et al (2005) konsisten menggambarkan iklim organisasi sebagai persepsi karyawan terhadap organisasi. Patterson, et al (2005) mengajukan empat dimensi iklim organisasi antara lain Human Relation, Internal Process, Open Systems, dan Rational Goal. Penelitian ini akan berfokus pada dimensi Open Systems Model karena berkaitan dengan inovasi. Open Systems Model membahas hubungan antara inovasi, norma, dan kesiapan untuk berubah dengan adaptasi, kreativitas, dan pertumbuhan organisasi, serta terdiri dari empat aspek yaitu flexibility, innovation, outward focus dan reflexivity (Patterson, et al, 2005). Flexibility adalah arah menuju perubahan; Innovation adalah dukungan pada ide dan penciptaan baru; Outward focus. Outward focus yaitu bagaimana organisasi menanggapi permintaan konsumen; Reflexivity yaitu memberikan fokus pada tujuan, strategi, dan proses kerja guna menyesuaikan dengan lingkungan (Patterson, et al, 2005).

Berdasarkan studi sebelumnya ditemukan bahwa iklim organisasi mempengaruhi perilaku kerja inovatif secara positif. Iklim organisasi adalah faktor organisasi yang mendorong karyawan menjadi inovatif (Shanker et al., 2017). Menurut Carlucci, et al (2020), perilaku kerja inovatif cenderung terjadi pada iklim organisasi yang positif karena individu akan fokus pada pekerjaan, berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, berpikir secara bebas, berpendapat secara terbuka, serta budaya knowledge sharing yang menstimulasi inovasi. Iklim organisasi adalah indikator utama dalam mempromosikan kreativitas dan inovasi di lingkungan kerja (Hawryszkiewicz & Binsawad, 2018). Shanker, et al. (2017) menyimpulkan jika iklim organisasi dinilai positif oleh individu, maka komitmen, motivasi, dan engagement meningkat sehingga memicu perilaku inovatif. Temuan-temuan penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa hubungan iklim organisasi dan perilaku kerja inovatif tidak terlalu besar (Carlucci, et al 2020; Widiyanti & Sawitri, 2018), namun keduanya memiliki hubungan dengan Perilaku Berbagi Pengetahuan (PBP), sehingga peneliti menduga adanya peran mediasi dari PBP.

Perilaku Berbagi Pengetahuan (*Knowledge sharing behavior*) ditemukan memiliki hubungan positif dengan perilaku kerja inovatif (Aldabbas, Pinnington, & Lahrech, 2021; Khorakian, Shahroodi, Jahangir, & Farkhani, 2019; Munir & Beh, 2020). Perilaku Berbagi Pengetahuan atau PBP dapat mendorong atau memicu individu dalam memiliki perilaku kerja inovatif (Munir dan Beh, 2020); (Supriyanto, Sujianto, dan Ekowati, 2020); (Aldabbas, et al, 2021). PBP merupakan sumber daya strategis bagi keberhasilan perusahaan (Kim & Lee, 2013; Fatima, et al, 2015). Menurut Phung, et al, (2017), kemampuan individu untuk mentransfer dan memanfaatkan pengetahuan dapat mendorong tingkat inovasinya. Penelitian sebelumnya menemukan pentingnya PBP untuk meningkatkan perilaku kerja inovatif (Islam, et al, 2018; Rasiah & Yap, 2015; Akhavan, et al 2015; Radaelli, et al, 2014). Qammach (2016) mengatakan PBP adalah faktor penting yang mempengaruhi inovasi perusahaan. Pengetahuan eksplisit (berbentuk tertulis atau lisan: peraturan, prosedur organisasi, dll) secara langsung mempengaruhi kecepatan inovasi sementara pengetahuan tacit (mendukung secara implisit berbentuk keyakinan, nilai-nilai, keterampilan dan pengalaman karyawan) mempengaruhi kualitas inovasi (Wang & Wang, 2012; Hassan, et al, 2018). Seperti disebutkan Kuo, et al., (2014), perilaku kerja inovatif dipengaruhi secara positif oleh perilaku berbagi pengetahuan. Namun, Mura et al., (2013) menganggap berbagi pengetahuan terbatas pada "sharing best practice" dan perilaku kerja inovatif hanya di tahap "idea generation".

Perilaku berbagi pengetahuan ditemukan memiliki peran mediasi pada perilaku kerja inovatif. Penelitian Kim & Lee (2013) menemukan PBP memediasi hubungan goal orientation dan perilaku inovatif karyawan di sektor pelayanan. PBP berperan juga sebagai mediator pada hubungan functional diversity dan inovasi kelompok (Cheung, et al., 2016). Studi yang dilakukan oleh Akram, et al (2018) menyimpulkan bahwa knowledge sharing dalam bentuk knowledge donating dan knowledge collecting merupakan prediktor potensial dari perilaku kerja inovatif karyawan di industri telekomunikasi China. Beberapa penelitian sebelumnya juga mengemukakan bahwa knowledge sharing secara signifikan berhubungan dengan perilaku kerja yang inovatif di tempat kerja (Asurakkody & Kim, 2020; Hassan,

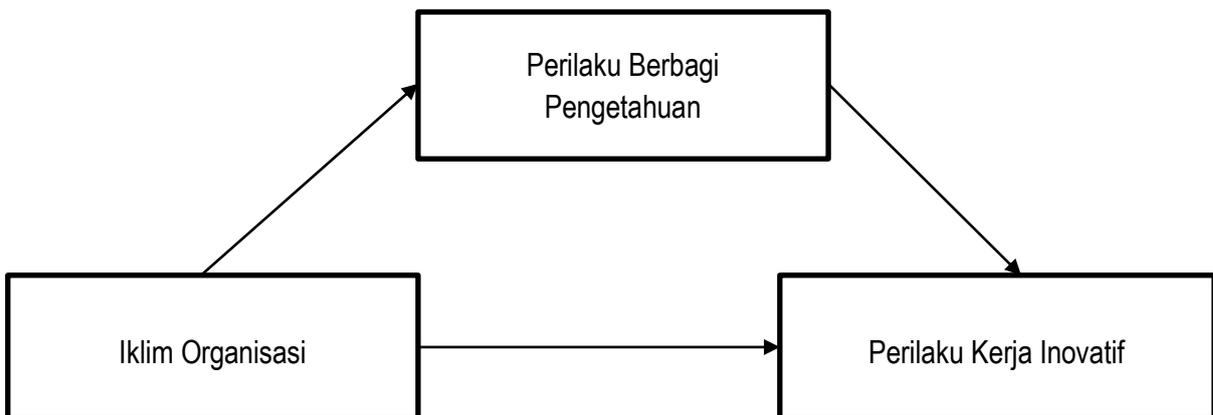
Asif, Waqar, & Abbas, 2018; Phuong, Phuong, & Linh, 2019; Munir & Beh, 2020). Peneliti menduga bahwa individu akan menunjukkan perilaku kerja inovatif ketika berada dalam iklim organisasi yang positif melalui proses berbagi pengetahuan di organisasi. Dengan demikian, peneliti melakukan studi mediasi PBP pada hubungan iklim organisasi dan perilaku kerja inovatif karyawan industri pariwisata.

Studi sebelumnya menemukan bahwa perilaku berbagi pengetahuan memediasi hubungan iklim organisasi dan perilaku kerja inovatif. Iklim organisasi secara signifikan berhubungan positif dengan PBP (Damianus, et al, 2021); (Tang & Xiao, 2019); (Supriyati et al., 2019). Temuan tersebut memperkuat temuan sebelumnya bahwa jika iklim organisasi positif, maka PBP akan lebih tinggi kemunculannya. Hasil penelitian Erfan, Siadat, & Erfan (2014) juga menemukan persepsi umum karyawan tentang kebiasaan dan metode kebijakan, baik formal maupun informal (iklim organisasi) memiliki hubungan langsung dengan kecenderungan untuk mentransfer maupun menerima pengetahuan. Namun, studi mengenai peran mediasi dari PBP pada hubungan iklim organisasi dan perilaku kerja inovatif masih belum ditemukan di Indonesia. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini adalah perilaku berbagi pengetahuan memediasi hubungan iklim organisasi dan perilaku kerja inovatif.

Terdapat beberapa manfaat penelitian untuk bidang akademis maupun praktis bagi pihak organisasi. Penelitian ini bermanfaat sebagai tambahan wawasan tentang perilaku kerja inovatif khususnya pada individu yang bekerja di bidang pariwisata. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan lembaga-lembaga di sektor pariwisata baik pemerintah maupun non pemerintah, dapat membangun iklim organisasi yang positif yang akan memunculkan perilaku berbagi pengetahuan sebagai upaya meningkatkan perilaku kerja inovatif pegawainya. Manfaat penelitian yang memperbaharui penelitian sebelumnya yaitu studi perilaku kerja inovatif yang menelaah faktor organisasi sekaligus individu sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih menyeluruh. Kelebihan lainnya yaitu penelitian ini dilakukan dalam situasi pandemi Covid-19 sehingga dapat memberikan gambaran perilaku kerja inovatif para pekerja di industri pariwisata selama pandemi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif *cross-sectional* pada individu yang bekerja di industri pariwisata baik lembaga pemerintah maupun non pemerintah. Berdasarkan latar belakang penelitian, berikut adalah kerangka model penelitian (Gambar 1).



Gambar 1. Model Penelitian

Partisipan

Penelitian ini melibatkan partisipasi dari 84 individu yang aktif di industri pariwisata Indonesia baik di sektor pemerintah maupun non pemerintah. Pada sektor pemerintah, partisipan merupakan pegawai di Dinas Pariwisata di Provinsi dan Kota/Kabupaten, maupun Duta Pariwisata yang berada di

bawah naungan pemerintah. Sedangkan partisipan di sektor non pemerintah berasal dari organisasi, komunitas, maupun asosiasi yang bergerak di bidang pariwisata.

Jumlah partisipan penelitian ini telah memenuhi minimal sampel sebesar 81 partisipan yang telah berkenan membantu penelitian ini secara sukarela dan tanpa adanya paksaan. berdasarkan hasil analisis effect size dengan menggunakan G*Power (Irawan, Rukmigarsari & Walida, 2021) pada tingkat effect size sedang (0.3), memiliki tingkat signifikansi 0.05 dan kekuatan statistik 95%. Peneliti menggunakan teknik sampling *convenient* yaitu pemilihan sampel berdasarkan kemudahan peneliti dalam menemukan partisipan. *Convenient sampling* adalah salah satu jenis dari non-probability sampling (Kumar, 2014). Karakteristik partisipan penelitian dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1 . Karakteristik Subjek (N = 84)

| Karakteristik Subjek Penelitian | | Persentase |
|---------------------------------|-------------------------|------------|
| Jenis Kelamin | Laki-laki | 57,1 |
| | Perempuan | 42,9 |
| Usia | 18 – 23 | 45 |
| | 24 – 29 | 45 |
| | 35 – 38 | 8 |
| Pendidikan Terakhir | D3 | 3,6 |
| | S1 | 67,9 |
| | S2 | 4,8 |
| | S3 | 1,2 |
| | SMA/Sederajat | 22,6 |
| Jabatan di Organisasi | Anggota Komunitas | 20,2 |
| | Duta Pariwisata | 26,2 |
| | Ketua Bagian/Organisasi | 8,4 |
| | Koordinator | 13 |
| | Media | 4,8 |
| Organisasi | Staf/Pegawai | 27,4 |
| | Komunitas Pariwisata | 29,7 |
| | Asosiasi/Perhimpunan | 1,3 |
| | Pemerintah Pusat/Daerah | 40,4 |
| | Swasta | 16,6 |

Instrumen Penelitian

Peneliti akan menggunakan beberapa instrumen untuk mengumpulkan data terkait iklim organisasi, PBP, dan perilaku kerja inovatif dari partisipan penelitian. Instrumen yang digunakan telah melalui prosedur adopsi ke bahasa Indonesia yaitu translate-back translate oleh Expert Judgement dan telah diujicobakan di lapangan. Hasil uji coba alat ukur telah menunjukkan angka reliabilitas yang cukup tinggi.

Instrumen perilaku kerja inovatif menggunakan *Innovative Work Behavior Scale* (IWBS) dari Janssen (2000) yang terdiri dari sembilan item. Etikariena & Muluk telah mengadopsi instrumen ini di tahun 2014 dengan koefisien Alpha sebesar 0,8. IWBS merupakan skala unidimensional yang tersusun dari tiga dimensi perilaku inovatif yaitu idea generalization, idea promoting, dan idea realization serta tiap-tiap dimensi terdiri dari tiga item. Format skala yang digunakan yaitu skala Likert poin 1 sampai 6 dari “Tidak Pernah” sampai “Selalu”. Contoh pernyataan skala perilaku kerja inovatif antara lain “Mencari metode kerja yang baru di pekerjaan saya” (Etikariena & Muluk, 2014).

Iklim organisasi akan diukur menggunakan *Organizational Climate Measures* (OCM) dari Patterson, et al (2005). Octara & Salendu di tahun 2013 telah mengadopsi instrumen ini dan menghasilkan koefisien Alpha yakni 0.915. Penelitian ini menggunakan adaptasi instrumen OCM yang terdiri dari enam belas item dengan rincian dimensi flexibility & innovation sebanyak enam item, outward focus sebanyak lima item dan *reflexity* sebanyak lima item. Menurut Imran, et al (2010), perilaku

inovasi dapat dijelaskan oleh dua dimensi tersebut. Instrumen menggunakan skala Likert poin 1 sampai 6 dari mulai “Sangat Tidak Sesuai” (STS) sampai “Sangat Sesuai” (SS). Contoh item dalam skala ini yaitu “Karyawan memiliki pemahaman yang baik mengenai apa yang akan dilakukan perusahaan”.

Kemudian untuk mengukur PBP akan digunakan *Knowledge Sharing Behavior Scale* (KSBS) dari Chennamaneni (2006). Etikariena pada tahun 2019 telah mengadaptasi instrumen yang terdiri dari tujuh belas item ini ke dalam bahasa Indonesia dan melakukan uji coba dengan hasil koefisien Alpha yaitu 0.85. Alat ukur KSBS ini disusun berdasarkan penelitian Bock (2002; 2005). Instrumen ini berbentuk unidimensional yang akan menjelaskan PBP. Terdapat tujuh item tentang *knowledge sharing behavior*, lima item untuk *attitude towards knowledge sharing behavior*, dan lima item dimensi *subjective norm*. Skala Likert digunakan dengan rentang 1–6 mulai dari “Sangat Tidak Setuju” hingga “Sangat Setuju”. Contoh pernyataan skala *Knowledge Sharing Behavior Scale* antara lain “Saya telah membagi pengalaman kerja saya dengan teman-teman saya”.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas (n = 84)

| Variabel | Item | Pearson Correlation | Sig. (2-tailed) |
|------------------------------|------|---------------------|-----------------|
| PERILAKU KERJA INOVATIF | 1 | 0.852 | .000 |
| | 2 | 0.840 | .000 |
| | 3 | 0.883 | .000 |
| | 4 | 0.905 | .000 |
| | 5 | 0.886 | .000 |
| | 6 | 0.833 | .000 |
| | 7 | 0.828 | .000 |
| | 8 | 0.791 | .000 |
| | 9 | 0.892 | .000 |
| PERILAKU BERBAGI PENGETAHUAN | 1 | 0.847 | .000 |
| | 2 | 0.448 | .000 |
| | 3 | 0.455 | .000 |
| | 4 | 0.265 | .000 |
| | 5 | 0.636 | .000 |
| | 6 | 0.616 | .000 |
| | 7 | 0.638 | .000 |
| | 8 | 0.617 | .000 |
| | 9 | 0.552 | .000 |
| | 10 | 0.477 | .000 |
| | 11 | 0.742 | .000 |
| | 12 | 0.633 | .000 |
| | 13 | 0.595 | .000 |
| | 14 | 0.730 | .000 |
| | 15 | 0.691 | .000 |
| | 16 | 0.759 | .000 |
| | 17 | 0.693 | .000 |
| IKLIM ORGANISASI | 1 | 0.644 | .000 |

| | | | |
|--|----|-------|------|
| | 2 | 0.660 | .000 |
| | 3 | 0.714 | .000 |
| | 4 | 0.652 | .000 |
| | 5 | 0.647 | .000 |
| | 6 | 0.621 | .000 |
| | 7 | 0.437 | .000 |
| | 8 | 0.400 | .000 |
| | 9 | 0.349 | .000 |
| | 10 | 0.392 | .000 |
| | 11 | 0.573 | .000 |
| | 12 | 0.629 | .000 |
| | 13 | 0.531 | .000 |
| | 14 | 0.617 | .000 |
| | 15 | 0.537 | .000 |
| | 16 | 0.599 | .000 |

TEKNIK ANALISIS DATA

Dalam penelitian ini, proses terakhir yang dilakukan untuk membuktikan hipotesis adalah analisis data statistik. Analisis yang pertama adalah analisis deskriptif baik untuk variabel ataupun untuk karakteristik subjek penelitian. Dalam menganalisis hipotesis terdapat langkah-langkah sebelum analisis regresi berganda yaitu uji asumsi klasik untuk mengetahui persebaran dan normalitas data. Uji asumsi klasik yang dilakukan adalah uji normalitas, uji linearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan data yang diolah dalam penelitian ini terdistribusi secara normal. Untuk analisis hipotesis, digunakan teknik uji mediasi untuk mendapatkan hasil yang membuktikan apakah hipotesis diterima atau ditolak. Dilakukan uji Macro Process Hayes versi 4.0 model 4 (mediasi) dengan SPSS versi 25 untuk melihat peran mediasi perilaku berbagi pengetahuan pada hubungan antara iklim organisasi dan perilaku kerja inovatif.

HASIL ANALISIS DATA

Tabel 3. Stastistik Deskriptif (N = 84)

| | Jenis Kelamin (%) | | Usia (%) | | | Jenis Organisasi (%) | | | |
|-----------------|-------------------|----|----------|----|---|----------------------|----|----|----|
| | 0 | 1 | 1 | 2 | 3 | 0 | 1 | 2 | 3 |
| IWB-IWBS | | | | | | | | | |
| Rendah | 20 | 20 | 17 | 14 | 2 | 12 | 15 | 6 | 7 |
| Sedang | 28 | 16 | 21 | 24 | 6 | 13 | 19 | 5 | 7 |
| Tinggi | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| KSB-KSBS | | | | | | | | | |
| Rendah | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Sedang | 22 | 18 | 19 | 17 | 4 | 13 | 13 | 6 | 8 |
| Tinggi | 26 | 17 | 18 | 21 | 4 | 11 | 21 | 5 | 6 |
| OC-OCM | | | | | | | | | |
| Rendah | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Sedang | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Tinggi | 48 | 36 | 38 | 38 | 8 | 25 | 34 | 11 | 14 |

Catatan : Jenis kelamin (1 = laki-laki, 0 = perempuan); Usia (1= 18-23 tahun, 2 = 24-29 tahun, 3 = 35-38 tahun); Jenis Organisasi (0 = komunitas pariwisata, 1 = pemerintah kabupaten/kota/provinsi, 2 = perhimpunan/asosiasi, 3 = swasta); IWB = *Innovative Work Behavior*; KSB = *Knowledge Sharing Behavior*; OC = *Organizational Climate*

Statistik Deskriptif

Berdasarkan Tabel 2, tingkat IWB pada karyawan yang bekerja pada sektor pariwisata berada pada tingkat rata-rata sedang, dimana sebagian jumlah yang lebih kecil mengarah pada tingkat rendah mendekati pada skor sedang Untuk PBP, para karyawan yang berada pada tingkat tinggi lebih banyak 4,4% dibanding dengan yang berada pada tingkat sedang. Untuk variabel prediktor utama, iklim organisasi membawa hasil mengejutkan yaitu seluruh partisipan menganggap bahwa iklim organisasi yang mereka alami sepenuhnya baik, terlihat dari seluruh partisipan yang berada pada kategori tinggi untuk tingkat iklim organisasi.

Uji Asumsi Klasik

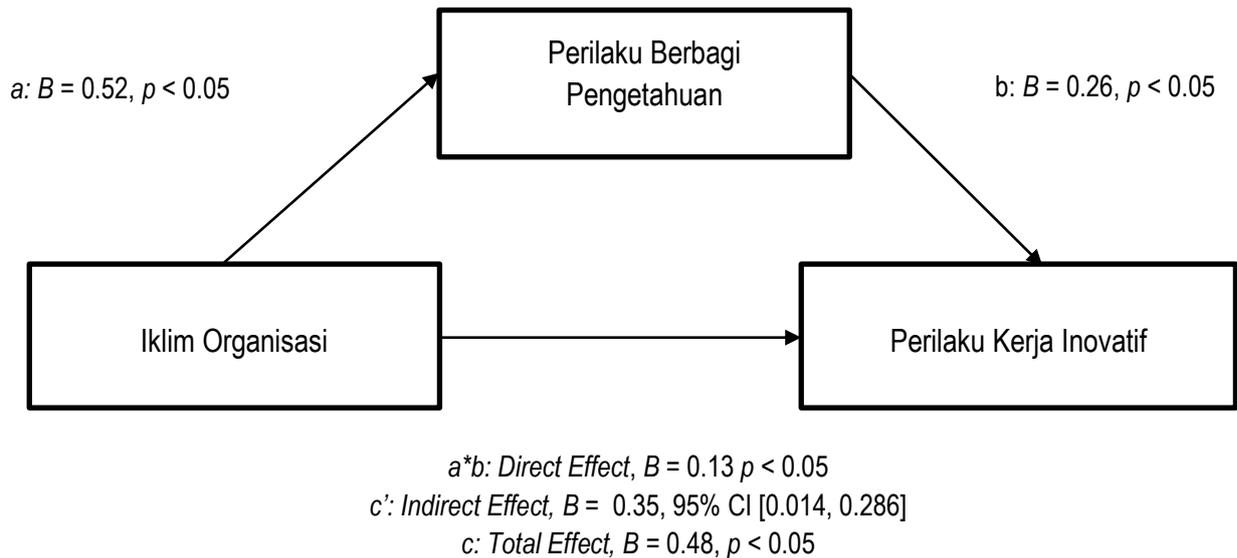
Hasil dari uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,865 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Sedangkan untuk hasil uji heterokedastisitas diketahui nilai Sig. untuk variabel X adalah 0,930, untuk variabel Mediator adalah 0,690. Karena nilai Sig. ketiga variabel di atas lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada data yang ada. Selanjutnya uji linearitas Sig. bernilai 0,465 dan lebih besar dari 0,05, maka kesimpulannya adalah ditemukan hubungan linear yang signifikan antara variabel Y dengan variable mediator bernilai 0,581 dan lebih besar dari 0,05, sehingga kesimpulannya adalah ditemukan pula hubungan linear secara signifikan antara variabel Y dengan variabel mediator. Hasil analisis uji autokorelasi Durbin Watson adalah 2.023. Selanjutnya nilai ini dibandingkan dengan nilai table durbin Watson pada signifikansi 5% dengan rumus $(k ; N)$. Ada pun $k =$ variable independent, yang berjumlah 3, dan $N =$ sampel, yang berjumlah 84. Maka dari $(3 ; 84)$, didapatkan nilai $dL = 1.573$, $dU = 1.720$. Nilai DW sebesar 2.023 lebih besar dari batas atas (dU) yaitu 1.720 dan kurang dari ($4-du$) yaitu $4 - 1.573 = 2.427$. Maka dari itu berdasarkan data ini, tidak ada autokorelasi pada data yang diteliti.

Uji Hipotesis

Berdasarkan uji mediasi ditemukan efek total (*total effect*) dari iklim organisasi ke perilaku kerja inovatif adalah sebesar $B = 0.48$, $P < 0.05$ signifikan. Efek total ini terdiri dari efek langsung dan efek tidak langsung. Efek langsung (*direct effect*) dari iklim organisasi ($a: B = 0.52$, $p < 0.05$) dan perilaku berbagi pengetahuan ($b: B = 0.26$, $p < 0.05$) secara signifikan memprediksi perilaku kerja inovatif sebesar $B = 0.13$, $p < 0.05$. Kemudian terdapat efek tidak langsung secara parsial antara iklim organisasi terhadap perilaku kerja inovatif yang dimediasi oleh perilaku berbagi pengetahuan ($c': B = 0.35$, BCa CI [0.014;0.286]). Hasil efek tidak langsung / *indirect effect* tersebut menunjukkan nilai $p < 0.05$ dan rentang antara BootLLCI dan BootULCI tidak melewati angka 0. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa perilaku berbagi pengetahuan secara signifikan berperan sebagai mediator hubungan antara iklim organisasi dan perilaku kerja inovatif pada pegawai di industri pariwisata. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima. Hasil analisis peran mediasi dapat dilihat pada Tabel 3 dan Gambar 2

Tabel 4. Hasil Uji Macro Process Hayes

| | Consequent | | | | | | | | |
|----------------------------------|----------------------------------|---------------------------|------|------|-----------------------------|---------------------------|------|------|--|
| | Perilaku Berbagi Penegtahuan (M) | | | | Perilaku Kerja Inovatif (Y) | | | | |
| | | Coeff | SE | p | | Coeff | SE | p | |
| Iklm Organisasi (X) | A | 0.52 | 0.11 | 0.00 | c' | 0.35 | 0.11 | 0.00 | |
| Perilaku Berbagi Penegtahuan (M) | | - | - | - | b | 0.26 | 0.1 | 0.00 | |
| Konstan | iM | 37.86 | 7.43 | 0.00 | iY | -2.36 | 7.45 | 0.75 | |
| | | R ² = 0.23 | | | | R ² = 0.54 | | | |
| | | F(1,82) = 24.35, p = 0.00 | | | | F(2,81) = 16.96, p = 0.00 | | | |



Gambar 2. Model Mediasi Perilaku Berbagi Pengetahuan dalam hubungan antara Iklim Organisasi dan Perilaku Kerja Inovatif.

PEMBAHASAN

Iklim organisasi terbukti mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kerja inovatif atau *innovative work behavior* (IWB) dimana para karyawan yang bekerja pada industri pariwisata ini memiliki rata-rata pengalaman iklim organisasi yang tinggi, dan juga memiliki tingkat IWB dalam tingkat sedang pula. Maksudnya adalah, karyawan yang mengalami iklim organisasi baik maka akan cenderung memiliki IWB yang baik pula. Apabila iklim organisasi tidak mendukung, hasilnya adalah karyawan yang kurang memunculkan inovasi dalam pekerjaannya (Damianus, et al, 2021; Tang & Xiao, 2019; Supriyati et al., 2019). Hal ini terlihat pada hasil uji deskriptif dimana tingkat IWB pada karyawan yang bekerja pada sektor pariwisata berada pada tingkat rata-rata sedang, dimana sebagian jumlah yang lebih kecil mengarah pada tingkat rendah mendekati pada skor sedang Untuk PBP, para karyawan yang berada pada tingkat tinggi lebih banyak 4,4% dibanding dengan yang berada pada tingkat sedang. Untuk variabel prediktor utama, iklim organisasi membawa hasil mengejutkan yaitu seluruh partisipan menganggap bahwa iklim organisasi yang mereka alami sepenuhnya baik, terlihat dari seluruh partisipan yang berada pada kategori tinggi untuk tingkat iklim organisasi. Menurut penelitian dari Imran, Saeed, dan Fatima (2010), Iklim organisasi ditentukan oleh interaksi individu dengan orang lain. Studi tentang iklim organisasi dan inovasi telah difokuskan pada tingkat organisasi atau tim serta pada inovasi tingkat individu. Pada fitur kepribadian tingkat individu, kemampuan kognitif dan kemunculan ide-ide baru tidak akan terdorong atau berkembang pada iklim organisasi tidak sehat (Imran dkk., 2010).

PBP dan iklim organisasi secara simultan dapat mempengaruhi tingkat IWB individu dengan faktor pribadi dan organisasi mempengaruhi bagaimana karyawan akan berbagi pengetahuan dan inovasi. Hasil penelitian tentang PBP dan *innovative work behavior* dari perspektif satu tingkat juga memiliki pengaruh yang cukup pada inovasi karyawan tingkat organisasi (Asurakkody & Kim, 2020; Hassan, Asif, Waqar, & Abbas, 2018; Phuong, Phuong, & Linh, 2019; Munir & Beh, 2020). Artinya, meskipun PBP merupakan mediator, akan tetapi pengaruh langsungnya juga memprediksi dengan baik. Pada saat ini, industri pariwisata sedang ditantang dengan keadaan pandemi sehingga karyawan dituntut untuk memiliki banyak ide baru supaya industri tetap berjalan dengan beradaptasi atas kondisi yang terjadi. Keadaan mendesak dan pressure dapat menjadi faktor knowledge sharing behavior memprediksi IWB seperti yang dinyatakan Akhavan dkk., (2015) bahwa tekanan dan masa sulit dapat mendorong antar individu melakukan PBP. Individu berkontribusi pada inovasi karena mereka senang membantu orang lain. Kuantitas dan kualitas pengetahuan bersama meningkat ketika individu

mempertimbangkan peningkatan reputasi untuk saling mendukung ketika terjadi pressure (Akhavan dkk., 2015).

Organisasi bukanlah pemilik aset intelektual karyawannya ini, dan PBP mengandalkan aset intelektual tersebut. Organisasi tidak dapat memaksa karyawan untuk berbagi pengetahuan dengan rekan kerja dan hanya dapat mendorong atau memfasilitasi karyawan untuk secara sukarela berbagi pengetahuan (Utami, 2020). Iklim organisasi merupakan cerminan dari apa yang karyawan rasakan tentang perlakuan organisasi. Penelitian dari Andretto & Periotto (2019) menyatakan bahwa konflik dan dukungan organisasi, sebagai aspek dari iklim organisasi, menunjukkan hasil berpengaruh yang signifikan dalam intensi PBP, sehingga menunjukkan bahwa semakin karyawan merasa didukung dan semakin baik persekutuan umum di antara anggota tim, semakin banyak mereka berbagi pengetahuan satu sama lain. Oleh karena itu, penulis menyimpulkan bahwa karyawan berbagi lebih banyak pengetahuan ketika mereka menyadari saling mendukung antara rekan kerja dan iklim organisasi sehat. Joseph dan Jacob (2011) menemukan iklim organisasi sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi niat individu untuk berbagi pengetahuan di antara rekan-rekan mereka (Andretto & Periotto, 2019). Hal ini membuktikan alasan dari mengapa peran dari PBP sebagai variabel mediator berhasil menjembatani antara iklim organisasi dan IWB.

Di masa pandemi COVID, (Tsui, 2021) mengatakan dalam penelitiannya bahwa pandemi tidak berdampak pada iklim organisasi. Para pekerja dalam penelitian tersebut masih mengalami iklim organisasi yang baik sehingga produktivitas dan pelayanan tidak menurun. Hal ini juga didukung oleh penelitian ini dimana sebagian besar partisipan berada pada tingkat penilaian iklim organisasi yang tinggi. Meskipun di masa pandemi, iklim organisasi yang masih terbilang baik dapat memelihara kualitas pelayanan dan produktivitas karyawan terutama dalam hal inovasi.

Dalam tingkat PBP selama masa pandemi COVID-19, Montani & Stagliano (2021) memiliki hasil penelitian yang menunjukkan bahwa stres kerja yang disebabkan COVID-19 tidak terkait dengan inovasi karyawan, interaksinya dengan PBP secara signifikan tetap terkait dengan keterlibatan individu dalam IWB sehingga perilaku ini meningkat sebagai respons terhadap bentuk ketegangan kerja, sehingga tingkat PBP tinggi (Montani & Stagliano, 2021). Dengan demikian, PBP ditemukan sebagai salah satu pendorong inovasi karyawan meskipun dalam keadaan pandemi COVID-19.

Ketika PBP rendah, hal itu akan menurunkan inovasi karyawan, tetapi ketika PBP tinggi, IWB akan bergerak pada arah menjadi positif dan semakin meningkat. Temuan kami ini sejalan dengan beberapa penelitian yang menyoroti pentingnya faktor pelindung untuk PBP dan *innovative work behavior* yang mana menghasilkan peningkatan efektivitas organisasi seperti menciptakan pengetahuan baru, berinovasi, meningkatkan kinerja, mencapai keberlanjutan dan kesuksesan jangka panjang, dan mempercepat pembelajaran individu (Aldabbas, Pinnington, & Lahrech, 2021; Khorakian, Shahroodi, Jahangir, & Farkhani, 2019; Munir & Beh, 2020).

SIMPULAN

Penelitian yang berfokus pada pengaruh tingkat iklim organisasi terhadap IWB memiliki hasil yang saling mendukung dengan penelitian lainnya. Iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap inovasi karyawan pada sektor pariwisata dan perilaku berbagi pengetahuan mampu memediasi hubungan iklim organisasi dan perilaku kerja inovatif.

Disarankan bahwa PBP diteliti tidak menjadi mediator antara iklim organisasi dan IWB karena kemungkinan ia dapat berdiri sendiri sebagai variabel prediktor. Keterbatasan lain untuk penelitian ini adalah jumlah sampel penelitian yang tergolong sedikit yakni 84 partisipan dan desain penelitian kuantitatif secara daring yang tidak dapat dipantau keakuratan masing-masing partisipannya. Pemeriksaan proses persepsi karyawan tentang iklim mereka dan dampaknya terhadap perilaku inovatif membutuhkan waktu yang relatif lebih lama. Desain longitudinal akan menangkap sifat dinamis dari proses persepsi dan hasilnya secara lebih komprehensif. Selanjutnya, studi berikutnya mungkin juga memiliki perbandingan dengan organisasi yang beragam secara budaya dan replikasi lintas budaya dari

studi saat ini. Demikian pula validasi temuan saat ini dapat dilakukan di sektor lain seperti pendidikan, perbankan dan sektor telekomunikasi.

DAFTAR RUJUKAN

- Akhavan, P., Hosseini, S. M., Abbasi, M., & Manteghi, M. (2015). Knowledge-sharing determinants, behaviors, and innovative work behaviors: An integrated theoretical view and empirical examination. *Aslib Journal of Information Management*, 67(5), 562–591. <https://doi.org/10.1108/AJIM-02-2015-0018>
- Akram, T., Lei, S., & Haider, M. J. (2016). The impact of relational leadership on employee innovative work behavior in IT industry of China. *Arab Economic and Business Journal*, 11(2), 153–161. <https://doi.org/10.1016/j.aebj.2016.06.001>
- Akram, T., Lei, S., Haider, M. J., & Hussain, S. T. (2018). Exploring the Impact of Knowledge Sharing on the Innovative Work Behavior of Employees: A Study in China. *International Business Research*, 11(3), 186. <https://doi.org/10.5539/ibr.v11n3p186>
- Alsughayir, A. (2017). The Effect of Leader-Member Exchange on Innovative Work Behavior in the Saudi Hospitality. *International Journal of Business and Management*, 12(6), 189. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v12n6p189>
- Anderson, N., Potočnik, K., & Zhou, J. (2014). Innovation and Creativity in Organizations: A State-of-the-Science Review, Prospective Commentary, and Guiding Framework. *Journal of Management*, 40(5), 1297–1333. <https://doi.org/10.1177/0149206314527128>
- Abun, D., Menor, R. I., Catabagan, N. C., Magallanes, T., & Ranay, F. B. (2021). Organizational climate and work engagement of employees of divine word colleges in Ilocos Region, Philippines. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, 10(1), 107–121. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i1.1017>
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 103–118. <https://doi.org/10.1002/job.4030140202>
- Camisón, C., Forés, B., & Puig-Denia, A. (2016). Return on capital in Spanish tourism businesses: A comparative analysis of family vs non-family businesses. *European Journal of Management and Business Economics*, 25(3), 91–110. <https://doi.org/10.1016/j.redeen.2016.04.002>
- Carlucci, D., Mura, M., & Schiuma, G. (2020). Fostering Employees' Innovative Work Behaviour in Healthcare Organisations. *International Journal of Innovation Management*, 24(2). <https://doi.org/10.1142/S1363919620500140>
- Chen, S. S., Chuang, Y. W., & Chen, P. Y. (2012). Behavioral intention formation in knowledge sharing: Examining the roles of KMS quality, KMS self-efficacy, and organizational climate. *Knowledge-Based Systems*, 31, 106–118. <https://doi.org/10.1016/j.knosys.2012.02.001>
- Cheung, S. Y., Gong, Y., Wang, M., Zhou, L. (Betty), & Shi, J. (2016). When and how does functional diversity influence team innovation? The mediating role of knowledge sharing and the moderation role of affect-based trust in a team. *Human Relations*, 69(7), 1507–1531. <https://doi.org/10.1177/0018726715615684>
- Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 26(3), 435–462. <https://doi.org/10.1177/014920630002600304>
- Campbell, R. J., Gill, S. S., ten Hove, M., El-Defrawy, S. R., Strube, Y. N. J., Whitehead, M., Campbell, E. de L. P., & Bell, C. M. (2015). Strabismus Surgical Subspecialization. In *JAMA Ophthalmology* (Vol. 133, Issue 5). <https://doi.org/10.1001/jamaophthalmol.2015.38>
- Erfan, A., Siadat, S. A., & Erfan, A. (2013). The study of the relation between organizational climate and knowledge sharing behavior among employees at Isfahan university of medical sciences. *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, 2(3), 1114–1119.

- Etikariena, A. (2020). Pengaruh Knowledge Sharing Behavior terhadap Perilaku Inovatif di Tempat Kerja pada Karyawan PT X dan PT Y. *Journal Psikogenesis*, 7(2), 116–128. <https://doi.org/10.24854/jps.v7i2.1126>
- Fitri, I., Khasanah, N., & Himam, F. (2018). *Kepemimpinan Transformasional, Kepribadian Proaktif, dan* 4(2), 143–157.
- Hassan, H. A., Asif, J., Waqar, N., Khalid, S., & Abbas, S. K. (2018). The Impact of Knowledge Sharing On Innovative Work Behavior. *Asian Journal of Multidisciplinary Studies*, 6(5), 2348–7186. <https://ssrn.com/abstract=3509708>
- Hitt, M. A., & Morgan, C. P. (1977). Organizational Climate as a Predictor of Organizational Practices. *Psychological Reports*, 40(3_suppl), 1191–1199. <https://doi.org/10.2466/pr0.1977.40.3c.1191>
- Hosseini, S., & Haghghi Shirazi, Z. R. (2021). Towards teacher innovative work behavior: A conceptual model. *Cogent Education*, 8(1). <https://doi.org/10.1080/2331186X.2020.1869364>
- Islam, M. A., Jantan, A. H., Khan, A. M., Rahman, M. H., & Monshi, O. (2018). Impact of motivational factors on knowledge sharing behaviour of managers in Ready Made Garments (RMG) Industry of Bangladesh. *Journal of Business & Retail Management Research*, 13(01), 179–189. <https://doi.org/10.24052/jbrmr/v13is01/art-18>
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287–302. <https://doi.org/10.1348/096317900167038>
- Khan, M. M., Mubarik, M. S., Islam, T., Rehman, A., Ahmed, S. S., Khan, E., & Sohail, F. (2021). How servant leadership triggers innovative work behavior: exploring the sequential mediating role of psychological empowerment and job crafting. *European Journal of Innovation Management*. <https://doi.org/10.1108/EJIM-09-2020-0367>
- Kaewchur, O., Anussornnitisarn, P., & Pastuszak, Z. P. (2013). The Mediating Role of Knowledge Sharing on Information Technology and Innovation. *International Journal of Management, Knowledge and Learning*, 2(2), 227–242.
- Kim, T. T., & Lee, G. (2013). Hospitality employee knowledge-sharing behaviors in the relationship between goal orientations and service innovative behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 34(1), 324–337. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2013.04.009>
- Kremer, H., Villamor, I., & Aguinis, H. (2019). Innovation leadership: Best-practice recommendations for promoting employee creativity, voice, and knowledge sharing. *Business Horizons*, 62(1), 65–74. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2018.08.010>
- Kuo, Y. K., Kuo, T. H., & Ho, L. A. (2014). Enabling innovative ability: Knowledge sharing as a mediator. *Industrial Management and Data Systems*, 114(5), 696–710. <https://doi.org/10.1108/IMDS-10-2013-0434>
- Lee, J. W., & Brahasrene, T. (2013). Investigating the influence of tourism on economic growth and carbon emissions: Evidence from panel analysis of the European Union. *Tourism Management*, 38, 69–76. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2013.02.016>
- Lin, H. F. (2007). Effects of extrinsic and intrinsic motivation on employee knowledge sharing intentions. *Journal of Information Science*, 33(2), 135–149. <https://doi.org/10.1177/0165551506068174>
- Meneses, O. a. M., & Teixeira, A. a. C. (2011). The innovative behaviour of tourism firms. *Economics and Management Research Projects: An International Journal*, 1(1), 25–35.
- Aliereza Mooghali. (2012). The impact of collaborative work climate on knowledge sharing intention. *African Journal of Business Management*, 6(19), 6114–6116. <https://doi.org/10.5897/ajbm11.2862>
- Mura, M., Lettieri, E., Radaelli, G., & Spiller, N. (2013). Promoting professionals' innovative behaviour through knowledge sharing: The moderating role of social capital. *Journal of Knowledge Management*, 17(4), 527–544. <https://doi.org/10.1108/JKM-03-2013-0105>

- Naranjo-Valencia, J. C., Jiménez-Jiménez, D., & Sanz-Valle, R. (2011). Innovation or imitation? The role of organizational culture. *Management Decision*, 49(1), 55–72. <https://doi.org/10.1108/00251741111094437>
- Nurjaman, K., Marta, M. S., Eliyana, A., Kurniasari, D., & Kurniasari, D. (2019). Proactive work behavior and innovative work behavior: Moderating effect of job characteristics. *Humanities and Social Sciences Reviews*, 7(6), 373–379. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7663>
- Octara, I., & Salendu, A. (2013). *Hubungan antara Iklim Organisasi dan Perilaku Inovatif di Tempat Kerja pada Karyawan Relationships between Organizational Climate and Innovative Work Behavior among Employees.*
- Obeng, A. F., Zhu, Y., Azinga, S. A., & Quansah, P. E. (2021). Organizational Climate and Job Performance: Investigating the Mediating Role of Harmonious Work Passion and the Moderating Role of Leader–Member Exchange and Coaching. *SAGE Open*, 11(2). <https://doi.org/10.1177/21582440211008456>
- Parker, S. K., & Collins, C. G. (2010). Taking stock: Integrating and differentiating multiple proactive behaviors. *Journal of Management*, 36(3), 633–662. <https://doi.org/10.1177/0149206308321554>
- Patterson, M. G., West, M. A., Shackleton, V. J., Dawson, J. F., Lawthom, R., Maitlis, S., Robinson, D. L., & Wallace, A. M. (2005). Validating the organizational climate measure: Links to managerial practices, productivity and innovation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 379–408. <https://doi.org/10.1002/job.312>
- Phung, V. D., Hawryszkiewicz, I., Chandran, D., & Ha, B. M. (2017). Knowledge sharing and innovative work behaviour: A case study from vietnam. *Proceedings of the 28th Australasian Conference on Information Systems, ACIS 2017*, 1–11.
- Phung, V. D., & Hawryszkiewicz, I. (2018). *Knowledge Sharing and Innovative Work Behavior*. 2, 71–102. <https://doi.org/10.4018/978-1-5225-4200-1.ch005>
- Pons, F. J., Ramos, J., & Ramos, A. (2016). Antecedent variables of innovation behaviors in organizations: Differences between men and women. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée*, 66(3), 117–126. <https://doi.org/10.1016/j.erap.2016.04.004>
- Qammach, N. I. J. (2016). The Mediating Role of Knowledge Sharing on Relationship between IT Capability and IT Support as Predictors of Innovation Performance: An Empirical Study on Mobile Companies in Iraq. *Procedia Economics and Finance*, 39(November 2015), 562–570. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(16\)30300-8](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(16)30300-8)
- Radaelli, G., Lettieri, E., Mura, M., & Spiller, N. (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. <https://doi.org/10.1111/caim.12084>
- Reyes, M. M. V., & Zapata, D. I. C. (2014). Relation between organizational climate and its dimensions and knowledge-sharing behavior among knowledge workers. *International Journal of Psychological Research*, 7(2), 64–75. <https://doi.org/10.21500/20112084.659>
- Sari, S. M., Psikologi, F., & Psikologi, P. S. (2015). *KEMANDIRIAN BELAJAR PADA MAHASISWA.*
- Shanker, R., Bhanugopan, R., van der Heijden, B. I. J. M., & Farrell, M. (2017). Organizational climate for innovation and organizational performance: The mediating effect of innovative work behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 67–77. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.02.004>
- Su, Y. W., & Lin, H. L. (2014). Analysis of international tourist arrivals worldwide: The role of world heritage sites. *Tourism Management*, 40, 46–58. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2013.04.005>
- Taştan, S. B. (2013). The Influences of Participative Organizational Climate and Self-Leadership on Innovative Behavior and the Roles of Job Involvement and Proactive Personality: A Survey in the Context of SMEs in Izmir. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 75, 407–419. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.04.045>
- Wang, Z., & Wang, N. (2012). Knowledge sharing, innovation and firm performance. *Expert Systems with Applications*, 39(10), 8899–8908. <https://doi.org/10.1016/j.eswa.2012.02.017>