



FACTORS AFFECTING INNOVATIVE WORK BEHAVIOR OF PRIVATE BANKING EMPLOYEES IN JAKARTA

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI INNOVATIVE WORK BEHAVIOR TERHADAP KARYAWAN PERBANKAN SWASTA DI JAKARTA

Haikal Arrayyan¹, Ilham Nanda Syaputra², Syarif Aqil Hibatullah³, Netania Emilisa⁴

^{1,2,3,4} Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trisakti

E-mail: 022002101034@std.trisakti.ac.id¹, 022002101070@std.trisakti.ac.id²,

022002101025@std.trisakti.ac.id³, netania@trisakti.ac.id⁴

ARTICLE INFO

Correspondent

Haikal Arrayyan

022002101034@std.trisakti.ac.id

Key words:

Innovative Work Behavior, private banking employees in Jakarta

Website:

<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

page: 925 – 944

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of High Commitment Work Practices and Organizational Psychological Ownership on Innovative Work Behavior, mediated by Knowledge Sharing. The research was conducted on 150 employees of private banks in Jakarta, with the majority of respondents being women aged 35-46 years, holding a bachelor's degree, and having 5-10 years of work experience. The findings support all seven proposed hypotheses, with the main results as follows: (1) Organizational Psychological Ownership has a positive influence on Innovative Work Behavior; (2) High Commitment Work Practices have a positive influence on Innovative Work Behavior; (3) Organizational Psychological Ownership has a positive influence on Knowledge Sharing; (4) High Commitment Work Practices have a positive influence on Knowledge Sharing; (5) Knowledge Sharing has a positive influence on Innovative Work Behavior; (6) Knowledge Sharing mediates the relationship between Organizational Psychological Ownership and Innovative Work Behavior; and (7) Knowledge Sharing mediates the relationship between High Commitment Work Practices and Innovative Work Behavior. These findings highlight the importance of high-commitment work practices and organizational psychological ownership in fostering innovative work behavior through knowledge sharing.

Copyright © 2024 JSER. All rights reserved.

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Koresponden Haikal Arrayyan 022002101034@std.trisakti.ac.id Kata kunci: <i>Innovative Work Behaviour, karyawan perbankan swasta di jakarta</i> Website: https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER hal: 925 – 944	Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh <i>High Commitment Work Practices</i> dan <i>Organizational Psychological Ownership</i> terhadap <i>Innovative Work Behavior</i> yang dimediasi oleh <i>Knowledge Sharing</i>. Penelitian dilakukan pada 150 karyawan perbankan swasta di Jakarta, dengan mayoritas responden berjenis kelamin perempuan, berusia 35-46 tahun, berpendidikan terakhir S1, dan memiliki masa kerja 5-10 tahun. Hasil penelitian mendukung tujuh hipotesis yang diajukan, dengan temuan utama sebagai berikut: (1) <i>Organizational Psychological Ownership</i> berpengaruh positif terhadap <i>Innovative Work Behavior</i>; (2) <i>High Commitment Work Practices</i> berpengaruh positif terhadap <i>Innovative Work Behavior</i>; (3) <i>Organizational Psychological Ownership</i> berpengaruh positif terhadap <i>Knowledge Sharing</i>; (4) <i>High Commitment Work Practices</i> berpengaruh positif terhadap <i>Knowledge Sharing</i>; (5) <i>Knowledge Sharing</i> berpengaruh positif terhadap <i>Innovative Work Behavior</i>; (6) <i>Knowledge Sharing</i> memediasi hubungan antara <i>Organizational Psychological Ownership</i> dan <i>Innovative Work Behavior</i>; dan (7) <i>Knowledge Sharing</i> memediasi hubungan antara <i>High Commitment Work Practices</i> dan <i>Innovative Work Behavior</i>. Temuan ini menegaskan pentingnya praktik kerja yang berkomitmen tinggi dan rasa kepemilikan psikologis organisasi dalam mendorong perilaku kerja inovatif melalui berbagi pengetahuan. Copyright © 2024 JSER. All rights reserved.

PENDAHULUAN

Dalam beberapa tahun terakhir, industri perbankan di Indonesia telah mengalami perubahan signifikan dalam menghadapi tantangan globalisasi dan perkembangan teknologi (Maksum, 2023). Oleh karena itu, organisasi perlu mendorong perilaku kerja inovatif (*Innovative Work Behaviour*) pada karyawannya. Menurut Janssen, Scott dan Bruce; Madrid *et al.*, dalam (Volery & Tarabashkina, 2021) Istilah "Perilaku Kerja Inovatif" (*Innovative Work Behaviour*) menggambarkan upaya sadar yang dilakukan oleh anggota staf untuk menghasilkan konsep baru, memajukan yang sudah ada, dan menyelesaikannya hingga tuntas demi memberi manfaat bagi tim atau kelompok dan perusahaan. Harapannya, karyawan yang menunjukkan perilaku inovatif akan berkontribusi pada organisasi dalam mengembangkan bisnisnya menjadi lebih baik dan lebih kontemporer seiring berjalannya waktu. Apalagi saat ini, lembaga keuangan, khususnya bank, perlu menyadari bahwa inovasi merupakan pendorong keberlanjutan bisnis dan operasional. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Hasan; *et al.* dalam (Siregar *et al.*, 2023) perkembangan teknologi keuangan yang sangat pesat telah memberikan dampak besar pada industri perbankan dalam 10 tahun terakhir, berkembang melalui teknologi keuangan yang mengikuti perkembangan zaman.

Dalam menjalankan usahanya bank memiliki produk-produk dan jasa-jasa untuk dapat di nikmati oleh nasabahnya. Produk dan jasa bank memiliki karakteristik yang berbeda-beda tergantung bank yang mengeluarkannya. Perkembangan teknologi yang pesat saat ini membuat pola hidup masyarakat berubah meninggalkan pola tradisional menuju kearah yang lebih modern dengan memanfaatkan teknologi informasi, telekomunikasi dan internet. Hal ini yang menjadi perhatian bank saat ini, bank harus memanfaatkan perkembangan teknologi untuk menunjang kegiatan perbankan efektif dan efisien. Inovasi-inovasi baru salah satunya dapat dicapai dengan cara mengembangkan produk dan jasa bank melalui proses digitalisasi.

Digitalisasi merupakan proses alih media dari bentuk tercetak menjadi bentuk elektronik (Patil *et al.*, 2020). Meskipun inovasi telah mendapat perhatian besar dalam literatur, penelitian gagal membahas berbagai jenis inovasi dalam hal tingkat kebaruannya dan cenderung memperlakukan inovasi sebagai satu dimensi (Thneibat & Sweis, 2023). Namun, sebagian besar penelitian tentang inovasi telah menegaskan bahwa sumber daya manusia (SDM) sangat penting untuk mendorongnya (Thneibat, 2024). Oleh karena itu, para akademisi telah mulai mengeksplorasi kemungkinan peran yang dapat dimainkan SDM dalam mendorong inovasi. Dalam hal ini, manajemen sumber daya manusia (SDM) berperan sebagai alat yang dapat membentuk, memodifikasi, dan mengatur upaya dan keterampilan karyawan untuk mendorong inovasi (Sanz-Valle dan Jimenez Jimenez, 2018). Inti dari hubungan HRM-inovasi terletak pada kemampuan karyawan untuk memperkenalkan ide-ide baru dan mengubah ide-ide ini menjadi produk dan layanan baru (Sanders et al., 2010; Than et al., 2023). Sederhananya, tanpa karyawan, inovasi tidak dapat didorong, dan organisasi gagal bersaing secara efektif.

Berdasarkan dari table yang di sajikan jumlah lembaga keuangan seperti perbankan di Jakarta cukup banyak dan beragam. Pada tahun 2023, bank swasta dan bank persero memiliki jumlah kantor paling banyak di Jakarta. Jumlah ini meliputi jumlah kantor pusat, kantor cabang, kantor cabang pembantu, dan kantor kas. Namun secara total jumlah kantor bank dan lembaga keuangan di Jakarta mengalami penurunan hingga 370 kantor karena saat ini tren menunjukkan peralihan operasional lembaga keuangan, termasuk perbankan, menuju layanan digital yang lebih efisien. Hal ini tentu berdampak pada jumlah kantor yang berada di Jakarta.

Innovative behavior karyawan merupakan faktor penting untuk kinerja organisasi dan kelangsungan hidup jangka panjang (Campo, Díaz, & Yagüe, 2014). Karyawan dengan innovative work behavior tinggi akan memiliki kemampuan memecahkan masalah, memberikan solusi lebih baik, dan meningkatkan job performance individu menjadi lebih baik (Leong & Rasli, 2014; Nasir, Halimatussakdiah, Suryani, Zuhra, Armia, & Mahdani, 2019). *Knowledge sharing* adalah bagian penting dari pengetahuan proses manajemen (Deng & Lu, 2022) dan struktur yang memastikan pemanfaatan sumber daya pengetahuan yang tersedia secara efektif untuk meningkatkan kinerja. Hal ini memungkinkan perusahaan untuk meningkatkan kemampuan strategis, inovatif, dan pemasaran mereka (Chatterjee *et al.*, 2022). Subramaniam dan Youndt (2005) menemukan bahwa kapasitas untuk berinovasi terletak pada kemampuan karyawan untuk mendeteksi masalah dan

menawarkan solusi baru, menjadikan *Knowledge Sharing* penting dalam meningkatkan kapasitas karyawan untuk berinovasi, mengurangi keengganan mereka untuk terlibat dalam tugas-tugas yang rumit, dan meningkatkan kesadaran mereka akan nilai informasi dan bagaimana informasi tersebut dapat diubah menjadi masukan yang bermakna.

Secara keseluruhan, penelitian empiris mengonfirmasi hubungan positif antara *Knowledge Sharing* dan *Innovative Work Behaviour* karyawan (misalnya Anser *et al.*, 2022; Camelo-Ordaz *et al.*, 2011; Jiang *et al.*, 2012; Nguyen *et al.*, 2019). *Organizational Physiological Ownership* memberikan pengaruh motivasional dan sikap untuk mendorong karyawan terlibat dalam berbagai perilaku organisasi. Misalnya, Pittino *et al.* (2018) menganggap bahwa *Organizational Physiological Ownership* dapat mendorong perilaku *Knowledge Sharing*. Leyer *et al.* (2021) dan Liu *et al.* (2019) menunjukkan bahwa *Organizational Psychological Ownership* individu memberikan dampak positif pada perilaku inovatif mereka dalam organisasi, karena perasaan “milik kita” memberikan motif intrinsik bagi karyawan individu untuk terlibat dalam aktivitas inovatif. Oleh karena itu, menumbuhkan *Organizational Psychological Ownership* karyawan menjadi cara penting untuk mempromosikan *Innovative Work Behaviour* karyawan individu. Perasaan kepemilikan terhadap suatu organisasi berhubungan positif dengan motivasi intrinsik, karena diri terus-menerus terjalin dengan organisasi tempat kepemilikan dirasakan. Dengan demikian, *Organizational Psychological Ownership* memberikan efek motivasi dan sikap untuk mendorong karyawan terlibat dalam berbagai perilaku organisasi. Misalnya, Pittino *et al.* (2018) menganggap bahwa *Organizational Psychological Ownership* dapat mendorong perilaku *Knowledge Sharing*.

Li *et al.* (2015) menunjukkan bahwa *Organizational Psychological Ownership* karyawan memberikan efek positif pada *Knowledge Sharing*. *Knowledge Sharing* dapat memberi karyawan lebih banyak peluang untuk menciptakan pengetahuan baru dan menggabungkan/menggabungkan kembali pengetahuan yang berbeda untuk pekerjaan inovatif (Cummings, 2004). Oleh karena itu, *Knowledge Sharing* dapat berfungsi sebagai mediator penting yang mengintervensi hubungan antara *Organizational Psychological Ownership* karyawan dan *Innovative Work Behaviour* mereka. Bos-Nehles *et al.* (2017) mengidentifikasi *High Commitment Work Practices* sebagai rangkaian praktik HRM yang paling penting dalam mendorong inovasi, dan Seeck dan Diehl (2017), dalam tinjauan pustaka sistematis mereka, juga menyimpulkan bahwa *High Commitment Work Practices* sangat penting untuk inovasi. Praktik-praktik ini cenderung memengaruhi lingkungan psikologis hubungan kerja melalui pengembangan keterikatan dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Menurut Sanz-Valle dan Jimenez-Jimenez (2018), praktik manajemen sumber daya manusia memberi sinyal kepada karyawan bahwa atasan mereka peduli dan menganggap mereka sebagai anggota organisasi yang berharga; sebagai hasilnya, karyawan akan membalasnya dengan mengerahkan upaya ekstra dan menguntungkan organisasi dalam bentuk *Innovative Work Behaviour* (Sanders *et al.*, 2018) dan inovasi (Barba-Aragon dan Jimenez-Jimenez, 2020). Karena *Innovative Work Behaviour* merupakan perilaku yang bersifat diskresioner, keterlibatan

karyawan di dalamnya memerlukan pengarahan diri dan motivasi (Prieto dan Perez-Santana, 2014).

Penerapan *High Commitment Work Practices* diharapkan dapat meningkatkan keterlibatan dan kemauan karyawan untuk berbagi pengetahuan mereka, sehingga memperbesar kapasitas mereka untuk terlibat dalam berbagai fase *Innovative Work Behaviour*. Hambatan kritis untuk *Knowledge Sharing* adalah keengganan karyawan untuk berbagi pengetahuan mereka, karena hal itu memberi mereka rasa kekuatan dan kendali (Ardichvili *et al.*, 2006); oleh karena itu, faktor-faktor yang dapat mendorong karyawan untuk berbagi pengetahuan mereka menjadi sangat penting. *High Commitment Work Practices* tampaknya mengarah pada *Knowledge Sharing* karena praktik HRM menandakan kepedulian, nilai, dan dukungan bagi karyawan.

Berdasarkan uraian di atas penelitian ini akan mengembangkan dari penelitian sebelumnya dengan melakukan perbedaan tempat penelitian, pada penelitian ini dilakukan pada Bank swasta di Jakarta . Selanjutnya penelitian ini juga memperdalam pembahasan yang telah diambil dari penelitian "Organizational psychological ownership and innovative work behavior: the roles of coexisting knowledge sharing and hiding across organizational" (Jin-Xing Hao, Zhiqiang Chen, 2024) dan penambahan variable dengan penentuan pemilihan variable yang dilihat dari jumlah beta terbesar yang diambil dari penelitian "The impact of high commitment work practices on radical innovation, innovative work behaviour and knowledge sharing as mediators" (Motasem M. Thneibat 2023) . Hal tersebut bertujuan agar penelitian ini dapat lebih bermanfaat dan efektif dengan mengangkat judul "**Faktor Faktor yang Mempengaruhi Innovative Work Behavior Terhadap Industri Karyawan Perbankan Swasta di Jakarta.**"

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Thanh Tiep Le and Duc Hieu Tham (2024) "Organizational psychological ownership and innovative work behavior the roles of coexisting knowledge sharing and hiding across organizational contexts". Penelitian ini menggunakan uji kuantitatif dan pengujian hipotesis (hypothesis testing) untuk menguji hipotesis yang dirumuskan dan membuktikan keterkaitan antar variabel. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis adalah Structural Equation Model (SEM) aplikasi AMOS versi 26, dan uji mediasi dengan menggunakan Sobel Test. Unit analisis yang digunakan merupakan individual, yaitu orang-orang yang bekerja di Perusahaan perbankan yang ada di Jakarta dan data didapatkan dari setiap individu yang memberikan tanggapan sebagai sumber data individu tersebut untuk dilakukan sebuah studi melalui kuesioner. Data yang dipakai bersifat cross sectional karena pengumpulan data hanya akan dilakukan sekali pada suatu periode yang sama untuk menjawab pertanyaan penelitian (Sekaran & Bougie, 2016).

Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, data dikumpulkan secara langsung untuk mendapatkan informasi yang akurat guna menjawab rumusan masalah penelitian dan mencapai tujuan penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini,

yaitu Data Primer. Penelitian ini menggunakan Data Primer yang diperoleh secara langsung sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan, yaitu respondennya adalah karyawan Perusahaan Bank swasta di Jakarta. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada responden yang diundang melalui tautan Google Form yang tersedia secara online, dan data kuesioner akan tersimpan secara otomatis setelah responden mengisi jawaban. Kuesioner terdiri atas 28 item yang mencakup 4 variabel untuk mendapatkan informasi yang relevan dari karyawan bank swasta di Jakarta.

Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini, pengambilan sampel menggunakan Google Form untuk merekrut partisipan, dengan fokus pada platform yang dianggap dapat memberikan data yang valid (Li *et al.*, 2022). Metode penarikan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling dengan teknik purposive sampling karena pengambilan sampel terbatas pada kriteria khusus dapat memberikan informasi yang diinginkan, baik karena hanya responden yang memilikinya, atau memenuhi beberapa kriteria yang ditetapkan peneliti (Sekaran & Bougie, 2016). Sampel ini diambil dari karyawan Perusahaan bank swasta di Jakarta. Menurut Hair *et al.* (2022), banyaknya sampel responden 5-10 kali jumlah item pernyataan.

Penelitian ini memiliki 28 item pernyataan, maka jumlah sampel minimum adalah 28×5 sama dengan 140 responden dan jumlah responden maksimum 28×10 sama dengan 280 responden. Sehingga, dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan adalah 150 responden yang merupakan karyawan bank swasta di Jakarta. Dengan kriteria responden sebagai berikut: 1. Karyawan bank swasta di Jakarta. 2. Berusia 18 tahun - 54 tahun. 3. Pendidikan terakhir minimal SMA/Sederajat 4.lama bekerja minimal kurang dari 1 tahun. 5. Lokasi bank anda bekerja saat ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif melalui perhitungan nilai mean, standar deviasi, nilai terendah dan nilai tertinggi digunakan untuk mengukur persepsi responden mengenai variabel penelitian. Hasil statistik deskriptif dari variabel Organizational Psychological Ownership, High Commitment Work Practices, Knowledge Sharing, dan Innovative Work Behavior dapat dilihat pada tabel di bawah.

Tabel 1. Organizational Psychological Ownership

No.	Item Pernyataan	N	Mean
1.	Saya yakin dengan kemampuan saya untuk berkontribusi pada keberhasilan organisasi saya	150	3,7533
2.	Saya yakin saya dapat membuat perbedaan positif dalam organisasi ini	150	3,7467
3	Saya yakin menetapkan tujuan kinerja tinggi di organisasi saya	150	3,6867
4.	Saya merasa keberhasilan organisasi ini adalah keberhasilan saya	150	3,7200
5.	Saya merasa menjadi anggota organisasi ini membantu mendefinisikan siapa saya	150	3,7133
6.	Saya merasa perlu membela organisasi saya ketika dikritik	150	3,7600
7.	Saya merasa saya termasuk dalam organisasi ini	150	3,6800

8.	Tempat ini adalah rumah bagiku	150	3,7000
9.	Saya benar-benar merasa nyaman berada di organisasi ini	150	3,7533
Rata-rata Deperesonalization			3.7237

Dari hasil statistik deskriptif untuk variabel *Organizational Psychological Ownership* diketahui bahwa total rata-rata sebesar 3.7237. Hasil dari rata-rata variabel *Organizational Psychological Ownership* menunjukkan bahwa responden memiliki tingkat kepemilikan psikologis yang positif terhadap organisasi mereka. Nilai ini mencerminkan persepsi karyawan tentang keterikatan emosional dan tanggung jawab yang mereka rasakan terhadap tempat kerja. Dari hasil statistik deskriptif untuk variabel *Organizational Psychological Ownership* diketahui bahwa total rata-rata sebesar 3.7237. Hasil dari rata-rata variabel *Organizational Psychological Ownership* menunjukkan bahwa responden memiliki tingkat kepemilikan psikologis yang positif terhadap organisasi mereka. Nilai ini mencerminkan persepsi karyawan tentang keterikatan emosional dan tanggung jawab yang mereka rasakan terhadap tempat kerja. Berdasarkan hasil pengolahan data di atas ditemukan bahwa nilai rata-rata tertinggi yaitu 3,7600 yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki rasa keterikatan emosional yang kuat membuat kritik terhadap organisasi terasa seperti serangan pribadi, mendorong individu untuk menunjukkan loyalitas dan komitmen. Sedangkan nilai rata-rata terendah 3,6800 yang menunjukkan bahwa individu merasa terhubung secara emosional dengan organisasi, yang dapat meningkatkan motivasi dan komitmen untuk berkontribusi.

1. Hasil Analisis Statistik Deskriptif *High Commitment Work Practices*

No	Item Pernyataan	N	Mean
1	Umpan balik yang saya terima membantu saya memahami strategi organisasi	150	3,7067
2	Umpan balik yang saya terima memberikan informasi yang jelas dan langsung tentang posisi saya sehubungan dengan tujuan departemen saya	150	3,7400
3	Saya mengetahui dengan baik kegiatan-kegiatan di perusahaan dan unit-unit lainnya	150	3,7333
4	Saya mendapat informasi yang baik tentang hasil bisnis perusahaan	150	3,7667
5	Saya merasa puas dengan jumlah pengakuan yang saya terima ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik.	150	3,7933
6	Saya siap bekerja karena pelatihan yang saya dapatkan dari bisnis saya	150	3,8200
7	Saya diberikan kesempatan yang cukup untuk pelatihan atau pengembangan	150	3,7667
8	Proses seleksi yang ketat digunakan untuk memilih rekrutan baru	150	3,7667
9	Saya merasa cukup dihargai atas jumlah usaha yang saya lakukan dalam pekerjaan saya	150	3,7400
	Rata-rata <i>High Commitment Work Practices</i>		3.7593

Sumber: Data olahan kuesioner menggunakan SPSS.

Dari hasil statistik deskriptif untuk variabel *High Commitment Work Practices* diketahui rata-rata sebesar 3,7593 Hasil dari rata-rata variabel *High Commitment Work Practices* menunjukkan bahwa karyawan cenderung memiliki pandangan positif terhadap praktik kerja yang berkomitmen tinggi di organisasi. Berdasarkan hasil pengolahan data di atas ditemukan bahwa nilai rata-rata terendah yaitu 3,7067 yang menunjukkan bahwa pendekatan yang diterapkan tidak hanya memberikan kejelasan terhadap tujuan perusahaan tetapi juga memastikan bahwa setiap langkah yang diambil selaras dengan nilai-nilai inti organisasi. Sedangkan nilai rata-rata tertinggi 3,8200 yang menunjukkan bahwa program pelatihan tersebut telah berhasil membekali saya dengan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang relevan.

2. Hasil Analisis Statistik Deskriptif *Knowledge Sharing*

Tabel 3. *Knowledge Sharing*

No	Item pernyataan	n	Mean
1	Ketika saya mempelajari sesuatu yang baru, saya memberi tahu rekan-rekan di departemen saya tentang hal itu	150	4,2000
2	Ketika mereka mempelajari sesuatu yang baru, rekan-rekan di departemen saya memberitahu saya tentang hal itu	150	3,9867
3	Ketika saya mempelajari sesuatu yang baru, saya memberi tahu rekan-rekan di luar departemen saya tentang hal itu	150	3,7400
4	Ketika mereka mempelajari sesuatu yang baru, rekan-rekan di luar departemen saya memberitahu saya tentang hal itu	150	3,4067
Rata-rata knowledge sharing			3.8334

Sumber: Data olahan kuesioner menggunakan SPSS

Dari hasil statistik deskriptif untuk variabel *knowledge sharing* diketahui rata-rata sebesar 3,8334. Hasil dari rata-rata variabel *knowledge sharing* menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa secara umum, responden memiliki persepsi yang cukup positif terhadap aktivitas berbagi pengetahuan dalam konteks yang diteliti. Mengindikasikan bahwa sebagian besar responden cenderung setuju atau mendukung adanya praktik *knowledge sharing*. Berdasarkan hasil pengolahan data di atas ditemukan bahwa nilai rata-rata terendah yaitu 3,4067 yang menunjukkan bahwa terdapat budaya *knowledge sharing* yang baik dalam organisasi. Hal ini mencerminkan adanya kolaborasi lintas departemen, di mana informasi dan pengetahuan baru dibagikan secara aktif untuk mendukung pembelajaran bersama, meningkatkan efektivitas kerja, serta memperkuat hubungan antarbagian dalam organisasi. Sedangkan nilai rata-rata tertinggi 4,2000 yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki sikap proaktif dalam berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*). Hal ini mencerminkan adanya komitmen untuk mendukung pengembangan tim, memperkuat kolaborasi internal, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertukaran informasi untuk meningkatkan kinerja bersama.

3. Hasil Analisis Deskriptif *Innovative Work Behavior*

Tabel 4. *Innovative Work Behaviour*

No	Item pernyataan	<i>n</i>	<i>Mean</i>
1	Saya mencari teknologi, proses, teknik, dan/atau ide produk baru	150	4,2533
2	Saya menghasilkan ide-ide kreatif	150	4,0800
3	Saya mempromosikan dan memperjuangkan ide-ide kepada orang lain	150	3,9267
4	Saya menyelidiki dan mengamankan dana yang dibutuhkan untuk menerapkan ide-ide baru	150	3,7733
5	Saya mengembangkan rencana dan jadwal yang memadai untuk penerapan ide-ide baru	150	3,5933
6	Saya inovatif di tempat kerja saya	150	3,4267
Rata-rata <i>Innovative Work Behaviour</i>			3.8422

Sumber: Data olahan kuesioner menggunakan SPSS

Dari hasil statistik deskriptif untuk variabel *Innovative Work Behaviour* diketahui rata-rata sebesar 3.8422. Hasil dari rata-rata variabel *Innovative Work Behaviour* menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif pada responden berada pada tingkat yang relatif tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan cenderung memiliki kemampuan untuk menghasilkan ide-ide baru, memperkenalkan inovasi, dan mengimplementasikan perubahan yang mendukung efisiensi dan efektivitas kerja di organisasi. Rata-rata ini juga mencerminkan budaya kerja yang mendukung kreativitas dan inovasi dalam lingkungan kerja. Berdasarkan hasil pengolahan data di atas ditemukan bahwa nilai rata-rata terendah yaitu 3.4267 yang menunjukkan bahwa Anda memiliki kemampuan untuk menghasilkan ide-ide baru, memecahkan masalah dengan cara yang kreatif, dan berkontribusi pada peningkatan proses atau hasil kerja. Hal ini juga mencerminkan bahwa Anda proaktif dalam mencari cara baru untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi di tempat kerja, serta memiliki sikap yang terbuka terhadap perubahan dan pembaruan. Sedangkan nilai rata-rata tertinggi 4,0800 yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki kemampuan berpikir inovatif dan orisinal, serta mampu memberikan kontribusi yang bernilai bagi penyelesaian masalah atau peningkatan proses di tempat kerja. Hal ini mencerminkan sikap proaktif dan keterampilan dalam menemukan solusi baru yang tidak hanya efektif tetapi juga unik, sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Analisis Data

1. Uji Hipotesis

Pengujian terhadap hipotesis penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *Single Regression*.

Adapun dasar pengambilan keputusan uji hipotesis menurut (Hair *et al.*,2010) adalah sebagai berikut:

- a) Jika $p\text{-value} < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima (Terdapat pengaruh)
- b) Jika $p\text{-value} > 0.05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak (Tidak terdapat pengaruh)

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	β	sig	keputusan
H1: <i>Organizational Psychological Ownership</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Innovative work behavior</i>	0,282	0,000	Didukung
H2: <i>High Commitment Work Practices</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Innovative Work Behaviour</i>	0,333	0,000	Didukung
H3: <i>Organizational Psychological Ownership</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Knowledge Sharing</i>	0,346	0,000	Didukung
H4: <i>High Commitment Work Practices</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Knowledge Sharing</i>	0,267	0,000	Didukung
H5: <i>Knowledge Sharing</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Innovative Work Behaviour</i>	0,467	0,000	Didukung
H6: <i>Knowledge Sharing</i> memediasi <i>Organizational Psychological Ownership</i> terhadap <i>Innovative Work Behaviour</i>	0,162	0,000	Didukung
H7: <i>Knowledge Sharing</i> memediasi <i>High Commitment Work Practices</i> terhadap <i>Innovative Work Behaviour</i>	0,125	0,000	Didukung

Sumber: Hasil pengelolaan data menggunakan AMOS

2. Analisis pengaruh *Organizational Psychological Ownership* terhadap *Innovative work behavior*

Tabel 6. Hasil uji Hipotesis H1

Hipotesis	β	sig	Keputusan
H1: <i>Organizational Psychological Ownership</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Innovative work behavior</i>	0,282	0,000	H1 Didukung

Hipotesis pertama menguji pengaruh *Organizational Psychological Ownership* terhadap *Innovative work behavior* dengan hipotesis sebagai berikut:

H_{01} : *Organizational Psychological Ownership* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Innovative work behavior*

H_{a1}: *Organizational Psychological Ownership* memiliki pengaruh positif terhadap *Innovative work behavior*

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 6 didapatkan nilai *estimate* sebesar 0,282 menunjukkan tanda beta sesuai dengan hipotesis yang diajukan, dimana *Organizational Psychological Ownership* memiliki pengaruh positif terhadap *Innovative work behavior*. Berdasarkan hasil pengujian di atas, didapatkan *p-value* sebesar $0,000 \leq 0,05$ (alpha 5%) sehingga H₀₁ tidak didukung atau H_{a1} didukung dan dapat disimpulkan bahwa secara statistik terdapat pengaruh positif antara *Organizational Psychological Ownership* terhadap *Innovative work behavior*, artinya semakin tinggi tingkat *Organizational Psychological Ownership* maka semakin tinggi juga tingkat *Innovative work behavior* pada karyawan.

3. Analisis pengaruh High Commitment Work Practices terhadap Innovative Work Behaviour

Tabel 7. Hasil uji Hipotesis H2

Hipotesis	β	sig	Keputusan
H2: <i>High Commitment Work Practices</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Innovative Work Behaviour</i>	0,333	0,000	H2 Didukung

Hipotesis kedua menguji pengaruh *High Commitment Work Practices* terhadap *Innovative Work Behaviour* dengan hipotesis sebagai berikut:

H₀₂: *High Commitment Work Practices* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Innovative Work Behaviour*

H_{a2}: *High Commitment Work Practices* memiliki pengaruh positif terhadap *Innovative Work Behaviour*

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 7 didapatkan nilai *estimate* sebesar 0,333 menunjukkan tanda beta sesuai dengan hipotesis yang diajukan, dimana *High Commitment Work Practices* memiliki pengaruh positif terhadap *Innovative Work Behaviour*. Berdasarkan hasil pengujian di atas, didapatkan *p-value* sebesar $0,000 \leq 0,05$ (alpha 5%) sehingga H₀₁ tidak didukung atau H_{a1} didukung dan dapat disimpulkan bahwa secara statistik terdapat pengaruh positif antara *High Commitment Work Practices* terhadap *Innovative Work Behaviour*, artinya semakin tinggi tingkat *High Commitment Work Practices* maka semakin tinggi juga tingkat *Innovative Work Behaviour* pada karyawan.

4. Analisis pengaruh Organizational Psychological Ownership terhadap Knowledge Sharing

Tabel 8.

Hipotesis	β	sig.	Keputusan
H3: <i>Organizational Psychological Ownership</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Knowledge Sharing</i>	0,346	0,000	H3 Didukung

Hipotesis ketiga menguji pengaruh *Organizational Psychological Ownership* terhadap *Knowledge Sharing* dengan hipotesis sebagai berikut:

H₀₃: *Organizational Psychological Ownership* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Knowledge Sharing*

H_{a3}: *Organizational Psychological Ownership* memiliki pengaruh positif terhadap *Knowledge Sharing*

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 8 didapatkan nilai *estimate* sebesar 0,346 menunjukkan tanda beta sesuai dengan hipotesis yang diajukan, dimana *Organizational Psychological Ownership* memiliki pengaruh positif terhadap *Knowledge Sharing*. Berdasarkan hasil pengujian di atas, didapatkan *p-value* sebesar $0,000 \leq 0,05$ (alpha 5%) sehingga H₀₁ tidak didukung atau H_{a1} didukung dan dapat disimpulkan bahwa secara statistik terdapat pengaruh positif antara *Organizational Psychological Ownership* terhadap *Knowledge Sharing*, artinya semakin tinggi tingkat *Organizational Psychological Ownership* maka semakin tinggi juga tingkat *Knowledge Sharing* pada karyawan.

5. Analisis *High Commitment Work Practices* terhadap *Knowledge Sharing*

Tabel 9.

Hipotesis	β	sig.	Keputusan
H4: <i>High Commitment Work Practices</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Knowledge Sharing</i>	0,267	0,000	H4 Didukung

Hipotesis keempat menguji pengaruh *High Commitment Work Practices* terhadap *Knowledge Sharing* dengan hipotesis sebagai berikut:

H₀₄: *High Commitment Work Practices* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Knowledge Sharing*

H_{a4}: *High Commitment Work Practices* memiliki pengaruh positif terhadap *Knowledge Sharing*

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 9 didapatkan nilai *estimate* sebesar 0,267 menunjukkan tanda beta sesuai dengan hipotesis yang diajukan, dimana *High Commitment Work Practices* memiliki pengaruh positif terhadap *Knowledge Sharing*. Berdasarkan hasil pengujian di atas, didapatkan *p-value* sebesar $0,000 \leq 0,05$ (alpha 5%) sehingga H₀₁ tidak didukung atau H_{a1} didukung dan dapat disimpulkan bahwa secara statistik terdapat pengaruh positif antara *High Commitment Work Practices* terhadap *Knowledge Sharing*, artinya semakin tinggi tingkat *High Commitment Work Practices* maka semakin tinggi juga tingkat *Knowledge Sharing* pada karyawan.

6. Analisis *Knowledge Sharing* terhadap *Innovative Work Behaviour*

Tabel 10

Hipotesis	β	sig.	Keputusan
H5: <i>Knowledge Sharing</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Innovative Work Behaviour</i>	0,467	0,000	H5 Didukung

Hipotesis kelima menguji pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap *Innovative Work Behaviour* dengan hipotesis sebagai berikut:

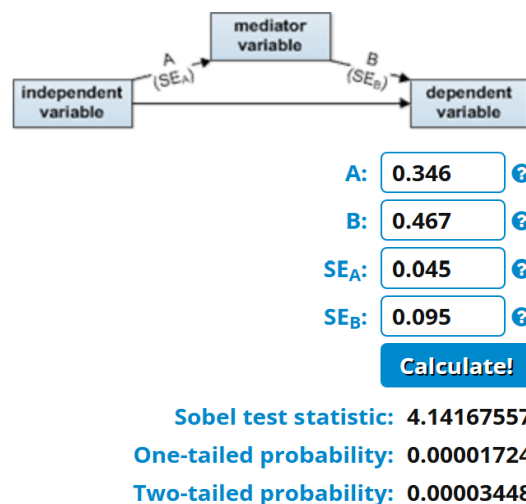
H_{05} : *Knowledge Sharing* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Innovative Work Behaviour*

H_{a5} : *Knowledge Sharing* memiliki pengaruh positif terhadap *Innovative Work Behaviour*

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada Tabel 9 didapatkan nilai *estimate* sebesar 0,467 menunjukkan tanda beta sesuai dengan hipotesis yang diajukan, dimana memiliki pengaruh positif *Knowledge Sharing* terhadap *Innovative Work Behaviour*. Berdasarkan hasil pengujian di atas, didapatkan *p-value* sebesar 0,000 $\leq$ 0,05 (alpha 5%) sehingga H_{01} tidak didukung atau H_{a1} didukung dan dapat disimpulkan bahwa secara statistik terdapat pengaruh positif antara *Knowledge Sharing* terhadap *Innovative Work Behaviour*, artinya semakin tinggi tingkat *Knowledge Sharing* maka semakin tinggi juga tingkat *Innovative Work Behaviour* pada karyawan.

7. Analisis pengaruh *Organizational Psychological Ownership* terhadap *Innovative Work Behaviour* yang dimediasi oleh *Knowledge Sharing*

Dari hasil pengujian hipotesis keenam menunjukkan *Organizational Psychological Ownership* sebagai *full mediation* hubungan antara terhadap *Innovative Work Behaviour* terhadap *Knowledge Sharing*.



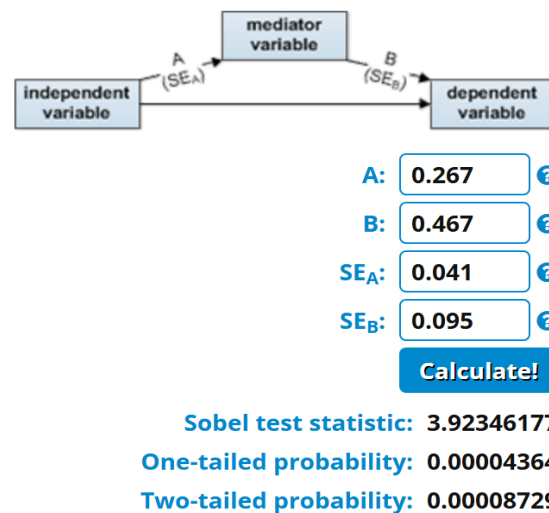
Gambar 1.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keenam dengan menggunakan *sobel test* ditemukan bahwa *Organizational Psychological Ownership* berpengaruh secara signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* yang dimediasi *Knowledge Sharing* berdasarkan nilai *p-value* sebesar 0,000 < 0,05. Nilai *estimate* sebesar 0,162 yang menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara *Organizational Psychological Ownership* terhadap *Innovative Work Behavior* yang dimediasi *Knowledge Sharing*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Knowledge Sharing* memediasi secara parsial dalam mempengaruhi *Organizational Psychological Ownership* terhadap *Innovative Work Behavior* karena pada nilai *estimate* pada pengaruh secara langsung sebesar 0,282 lebih besar jika dibandingkan nilai *estimate* pada model

indirect. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis keenam dari penelitian ini adalah didukung.

8. Analisis pengaruh *High Commitment Work Practices* terhadap *Innovative Work Behaviour* yang dimediasi oleh *Knowledge Sharing*

Dari hasil pengujian hipotesis ketujuh menunjukkan *High Commitment Work Practices* memediasi *full* hubungan antara *Innovative Work Behaviour* terhadap *Knowledge Sharing*.



Gambar 2.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketujuh dengan menggunakan *sobel test* ditemukan bahwa *High Commitment Work Practices* berpengaruh secara signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* yang dimediasi *Knowledge Sharing* berdasarkan nilai *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai *estimate* sebesar 0,125 yang menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara *High Commitment Work Practices* terhadap *Innovative Work Behavior* yang dimediasi *Knowledge Sharing*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Knowledge Sharing* memediasi secara parsial dalam mempengaruhi *High Commitment Work Practices* terhadap *Innovative Work Behavior* karena pada nilai *estimate* pada pengaruh secara langsung sebesar 0,333 lebih besar jika dibandingkan nilai *estimate* pada model *indirect*. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketujuh dari penelitian ini adalah didukung.

Pembahasan

Adapun hasil pembahasan dari setiap hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁: *Organizational Psychological Ownership* memiliki pengaruh positif terhadap *Innovative Work Behavior*

Hipotesis pertama dalam penelitian disimpulkan terdapat pengaruh positif yang antara *Organizational Psychological Ownership* terhadap *Innovative Work Behaviour*, hypotesis ini mendukung penelitaian sebelumnya oleh (Jin-Xing Hao et al., 2024). Dalam penelitiannya dinyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara *Organizational Psychological Ownership* terhadap *Innovative Work Behaviour*, yang

berarti semakin tinggi tingkat *Organizational Psychological Ownership* maka dapat meningkatkan *Innovative Work Behavior*.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan, ditemukan bahwa Karyawan yang merasakan organisasi sebagai bagian dari diri mereka cenderung memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap keberhasilan organisasi. Rasa kepemilikan psikologis ini mendorong mereka untuk lebih proaktif, berani mengambil inisiatif, serta mencari solusi kreatif. Dengan keterlibatan emosional yang kuat, karyawan lebih berkomitmen mendukung tujuan organisasi melalui perilaku inovatif, seperti memperbaiki proses, produk, atau layanan, yang memberikan nilai tambah bagi organisasi.

H₂: *High Commitment Work Practices* memiliki pengaruh positif terhadap *Innovative Work Behavior*

Hipotesis kedua dalam penelitian disimpulkan terdapat pengaruh positif yang antara *High Commitment Work Practices* terhadap *Innovative Work Behaviour*, hypotesis ini mendukung penelitaian sebelumnya oleh (Motasem M. Thneibat 2023). Dalam penelitiannya dinyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara *High Commitment Work Practices* terhadap *Innovative Work Behaviour*, yang berarti semakin tinggi tingkat *High Commitment Work Practices* maka dapat meningkatkan *Innovative Work Behaviour*

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan, ditemukan bahwa Karyawan yang merasakan penerapan *High Commitment Work Practices* (HCWP), seperti pelatihan berkualitas, penghargaan berbasis kinerja, dan pengelolaan karier yang terarah, mendapatkan rasa pemberdayaan dan dukungan dari organisasi. Praktik-praktik ini memotivasi mereka untuk mengambil inisiatif dan berkontribusi melalui ide-ide kreatif. Komitmen tinggi dari organisasi juga meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan, mendorong mereka untuk mencari solusi baru dan meningkatkan efisiensi. Selain itu, HCWP menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi dengan memberikan rasa aman bagi karyawan untuk mencoba pendekatan baru tanpa takut akan sanksi jika terjadi kegagalan, sehingga perilaku inovatif dapat berkembang secara optimal.

H₃: *Organizational Psychological Ownership* memiliki pengaruh positif terhadap *Knowledge Sharing*

Hipotesis ketiga dalam penelitian disimpulkan terdapat pengaruh positif yang antara *Organizational Psychological Ownership* terhadap *Knowledge Sharing*, hypotesis ini mendukung penelitaian sebelumnya oleh (Anser *et al.*, 2022). Dalam penelitiannya dinyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara *Organizational Psychological Ownership* terhadap *Knowledge Sharing*, yang berarti semakin tinggi tingkat *Organizational Psychological Ownership* maka dapat meningkatkan *Knowledge Sharing*

Berdasarkan hasil pengamatan, karyawan yang merasakan memiliki peran penting dalam organisasi cenderung lebih terbuka untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman. Rasa tanggung jawab yang kuat terhadap kesuksesan organisasi membuat mereka lebih aktif dalam berbagi informasi dengan rekan kerja. Hasil analisis pada variabel *Organizational Psychological Ownership* menunjukkan bahwa karyawan merasa terikat dengan organisasi, sehingga mereka lebih nyaman berbagi ide yang dapat meningkatkan kinerja tim. Selain itu, nilai pada variabel

Knowledge Sharing menunjukkan bahwa karyawan yang merasa memiliki organisasi lebih percaya diri dalam berbagi informasi, yang mempercepat alur komunikasi dan meningkatkan kolaborasi yang berdampak positif pada kinerja dan inovasi organisasi.

H₄: *High Commitment Work Practices* memiliki pengaruh positif terhadap *Knowledge Sharing*

Hipotesis keempat dalam penelitian disimpulkan terdapat pengaruh positif yang antara *High Commitment Work Practices* terhadap *Knowledge Sharing*, hipotesis ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (Motasem M. Thneibat 2023). Dalam penelitiannya dinyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara *High Commitment Work Practices* terhadap *Knowledge Sharing*, yang berarti semakin tinggi *High Commitment Work Practices* tingkat maka dapat meningkatkan *Knowledge Sharing*

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan, ditemukan bahwa karyawan yang bekerja di organisasi dengan *High Commitment Work Practices* cenderung merasa lebih dihargai dan didukung, yang meningkatkan rasa keterikatan mereka terhadap organisasi. Karyawan yang merasa diberdayakan dan terlibat dalam keputusan organisasi lebih termotivasi untuk berbagi pengetahuan dengan rekan kerja mereka. Hal ini tercermin dalam nilai mean variabel *High Commitment Work Practices*, yang menunjukkan bahwa karyawan merasa diberi perhatian khusus oleh organisasi, yang memperkuat komitmen mereka terhadap tugas dan organisasi secara keseluruhan.

Nilai mean pada variabel *Knowledge Sharing* menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasi terhadap karyawan, semakin besar keinginan karyawan untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman mereka. Karyawan merasa bahwa berbagi pengetahuan adalah bagian dari kontribusi mereka untuk kesuksesan organisasi. Sikap ini dapat mempercepat alur komunikasi internal, meningkatkan kolaborasi antar tim, serta mendorong inovasi yang lebih besar di dalam organisasi. Dengan demikian, *High Commitment Work Practices* terbukti berperan penting dalam menciptakan lingkungan yang mendukung berbagi pengetahuan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

H₅: *Knowledge Sharing* memiliki pengaruh positif terhadap *Innovative Work Behavior*

Hipotesis kelima dalam penelitian disimpulkan terdapat pengaruh positif yang antara *Knowledge Sharing* terhadap *Innovative Work Behaviour*, hipotesis ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (Anser *et al.*, 2024). Dalam penelitiannya dinyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara *Knowledge Sharing* terhadap *Innovative Work Behaviour*, yang berarti semakin tinggi tingkat *Knowledge Sharing* maka dapat meningkatkan *Innovative Work Behaviour*

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan, karyawan yang terlibat dalam budaya berbagi pengetahuan cenderung lebih terbuka terhadap ide-ide baru dan proaktif dalam mengembangkan solusi kreatif di tempat kerja. Mereka meyakini bahwa berbagi informasi dengan rekan kerja tidak hanya bermanfaat bagi individu, tetapi juga mendorong terciptanya ide-ide inovatif yang dapat meningkatkan kinerja tim dan organisasi secara keseluruhan. Hal ini tercermin dari nilai rata-rata pada

variabel *Knowledge Sharing*, yang menunjukkan bahwa semakin banyak pengetahuan yang dibagikan, semakin besar peluang untuk menghasilkan ide-ide baru yang dapat memberikan dampak positif bagi organisasi. Selain itu, nilai pada variabel *Innovative Work Behaviour* menunjukkan bahwa karyawan yang aktif berbagi pengetahuan lebih cenderung terlibat dalam perilaku inovatif, seperti menciptakan metode kerja baru, mengembangkan produk atau layanan inovatif, dan mencari cara-cara lebih efektif untuk menyelesaikan tugas. Dengan demikian, tingkat *Knowledge Sharing* yang tinggi dapat memicu munculnya inovasi yang berdampak positif pada daya saing dan keberlanjutan organisasi.

H₆: *Organizational Psychological Ownership* berpengaruh positif terhadap *Innovative Work Behavior* dimediasi oleh *Knowledge Sharing*

Hipotesis keenam dalam penelitian disimpulkan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Organizational Psychological Ownership* terhadap *Innovative Work Behavior* yang dimediasi oleh *Knowledge Sharing*. Hipotesis tersebut mendukung penelitian sebelumnya oleh Li *et al.* (2015) dalam penelitiannya dinyatakan bahwa terdapat pengaruh positif *Organizational Psychological Ownership* terhadap *Innovative Work Behavior*, yang artinya semakin tinggi *Knowledge Sharing* maka dapat meningkatkan *Organizational Psychological Ownership* terhadap *Innovative Work Behavior*.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan, ditemukan bahwa peran *Knowledge Sharing* mampu secara penuh meningkatkan pengaruh positif *Organizational Psychological Ownership* terhadap *Innovative Work Behavior* pada karyawan perbankan swasta di Jakarta. Karyawan yang merasakan kepemilikan psikologis terhadap organisasi merasa lebih bertanggung jawab dan terhubung, mendorong mereka untuk berbagi pengetahuan, pengalaman, dan ide dengan rekan kerja. Proses berbagi pengetahuan ini memperluas wawasan dan memperkaya ide, yang pada gilirannya meningkatkan perilaku inovatif. *Knowledge Sharing* menjadi penghubung antara rasa kepemilikan dan kreativitas, menciptakan budaya kolaboratif yang mendukung eksplorasi ide baru. Karyawan yang merasa dihargai lebih percaya diri dalam berbagi pengetahuan, mempercepat inovasi dan menciptakan lingkungan yang mendukung kolaborasi sehat dan inovasi.

H₇: *High Commitment Work Practices* berpengaruh positif terhadap *Innovative Work Behavior* dimediasi oleh *Knowledge Sharing*

Hipotesis ketujuh dalam penelitian disimpulkan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *High Commitment Work Practices* terhadap *Innovative Work Behaviour* yang dimediasi oleh *Knowledge Sharing*. Hipotesis tersebut mendukung penelitian sebelumnya oleh Motasem (M. Thneibat 2023) dalam penelitiannya dinyatakan bahwa terdapat pengaruh positif *High Commitment Work Practices* terhadap *Innovative Work Behaviour*, yang artinya semakin tinggi *Knowledge Sharing* maka dapat meningkatkan *High Commitment Work Practices* terhadap *Innovative Work Behaviour*.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan, ditemukan bahwa peran *Knowledge Sharing* mampu secara penuh meningkatkan pengaruh positif *High Commitment Work Practices* terhadap *Innovative Work Behavior* pada karyawan perbankan swasta di Jakarta. Hal tersebut dapat dilihat ketika Karyawan yang terlibat dalam praktik HCWP, seperti pelatihan dan penghargaan berbasis kinerja,

lebih termotivasi untuk berbagi pengetahuan. Proses berbagi pengetahuan ini meningkatkan kolaborasi, memperkaya ide, dan mempercepat munculnya perilaku inovatif di tempat kerja.

Tabel 10. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung terhadap *Innovative Work Behavior*

No.	Keterangan	β
1	<i>Innovative Work Behavior</i> $\leftarrow$ <i>Knowledge Sharing</i>	0,467
2	<i>Innovative Work Behavior</i> $\leftarrow$ <i>Knowledge Sharing</i> $\leftarrow$ <i>Organizational Psychological Ownership</i>	0,161

Sumber hasil: Pengolahan Data.

SIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh *High Commitment Work Practices* dan *Organizational Psychological Ownership* terhadap *Innovative Work Behavior* yang dimediasi oleh *Knowledge Sharing* dengan responden sebanyak 150 karyawan perbankan swasta di Jakarta mempunyai mayoritas gender wanita berusia 35-46 tahun yang berpendidikan terakhir S1 dengan lama kerja 5-10 tahun. Terdapat tujuh hipotesis, dimana ketujuh hipotesis didukung. Berdasarkan analisis penelitian ini, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Dari hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa *Organizational Psychological Ownership* memiliki pengaruh positif terhadap *Innovative Work Behaviour*
2. Dari hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan *High Commitment Work Practices* memiliki pengaruh positif terhadap *Innovative Work Behaviour*.
3. Dari hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan *Organizational Psychological Ownership* memiliki pengaruh positif terhadap *Knowledge Sharing*
4. Dari hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan *High Commitment Work Practices* memiliki pengaruh positif terhadap *Knowledge Sharing*
5. Dari hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan *Knowledge Sharing* memiliki pengaruh positif terhadap *Innovative Work Behaviour*
6. Dari hasil pengujian hipotesis keenam menunjukkan *Organizational Psychological Ownership* berpengaruh positif terhadap *Innovative Work Behaviour* dimediasi oleh *Knowledge Sharing*
7. Dari hasil pengujian hipotesis ketujuh menunjukkan *High Commitment Work Practices* berpengaruh positif terhadap *Innovative Work Behaviour* dimediasi oleh *Knowledge Sharing*

DAFTAR PUSTAKA

- Volery, T., & Tarabashkina, L. (2021). *The impact of organisational support, employee creativity and work centrality on innovative work behaviour*. *Journal of Business Research*, 129, 295–303. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.02.049>
- Siregar, R., Rohman, I., & Luviyanto, A. (2023). *Economic Bulletin-Issue 28 Siapa yang Mendapat Manfaat dari Inovasi Digital? Bank Besar atau Bank Kecil?*
- Patil, P., Tamilmani, K., Rana, N. P., & Raghavan, V. (2020). *Understanding consumer adoption of mobile payment in India: Extending Meta-UTAUT model*

- with personal innovativeness, anxiety, trust, and grievance redressal. International Journal of Information Management*, 54. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2020.102144>
- Thneibat, M. M., & Sweis, R. J. (2023). *The impact of performance-based rewards and developmental performance appraisal on innovation: the mediating role of innovative work behaviour*. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 72(6), 1646–1666. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2021-0117>
- Sanz-Valle, R. and Jimenez-Jimenez, D. (2018), “HRM and product innovation: does innovative work behaviour mediate that relationship?”, *Management Decision*, Vol. 56 No. 6, pp. 1417-1429, doi: 10.1108/md-04-2017-0404.
- Sanders, K., Moorkamp, M., Torka, N., Groeneveld, S. and Groeneveld, C. (2010), “How to support innovative behaviour? The role of LMX and satisfaction with HR practices”, *Technology and Investment*, Vol. 1 No. 1, pp. 59-68, doi: 10.4236/ti.2010.11007.
- Campo, S., Díaz, A.M. and Yagüe, M.J. (2014), “Hotel innovation and performance in times of crisis”, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 26 No. 8, pp. 1292-1311.
- (PDF) Determinants of employees' innovative behavior.
- Leong, C. T., & Rasli, A. (2014). *The Relationship between Innovative Work Behavior on Work Role Performance: An Empirical Study*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* (Vol. 129). Elsevier B.V. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.03.717>
- Chatterjee, S., Chaudhuri, R., & Vrontis, D. (2022). *Knowledge sharing in international markets for product and process innovation: Moderating role of firm's absorptive capacity*. *International Marketing Review*, 39(3), 706–733. <https://doi.org/10.1108/IMR-11-2020-0261>
- Anser, M.K., Yousaf, Z., Yasir, M., Sharif, M., Nasir, M.H., Rasheed, M.I., Waheed, J., Hussain, H. and Majid, A. (2022), “How to unleash innovative work behavior of SMEs' workers through knowledge sharing? Accessing functional flexibility as a mediator”, *European Journal of Innovation Management*, Vol. 25 No. 1, pp. 233-248, doi: 10.1108/ejim-11-2019-0332.
- Cummings, J.N. (2004), “Work groups, structural diversity, and knowledge sharing in a global organization”, *Management Science*, Vol. 50 No. 3, pp. 352-364.
- Barba-Aragon, M.I. and Jimenez-Jimenez, D. (2020), “HRM and radical innovation: a dual approach with exploration as a mediator”, *European Management Journal*, Vol. 38 No. 5, pp. 791-803, doi: 10.1016/j.emj.2020.03.007.
- Prieto, I.M. and Perez-Santana, M.P. (2014), “Managing innovative work behavior: the role of human resource practices”, *Personnel Review*, Vol. 43 No. 2, pp. 184-208, doi: 10.1108/pr-11-2012-0199.
- Ardichvili, A., Maurer, M., Li, W., Wentling, T. and Stuedemann, R. (2006), “Cultural influences on knowledge sharing through online communities of practice”, *Journal of Knowledge Management*, Vol. 10 No. 1, pp. 94-107, doi: 10.1108/13673270610650139

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Thousand Oaks: Sage.