

PENGARUH BERBAGI PENGETAHUAN, KETERLIBATAN KERJA, DAN
DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Tegal)

TRIANA SARASWATI
NIM. 22232515

Program Magister Manajemen Universitas BPD
Email: saraswatitriana@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh berbagi pengetahuan, keterlibatan kerja, dan dukungan organisasi terhadap perilaku kerja inovatif dan kepuasan kerja, serta menguji peran mediasi kepuasan kerja. Data diperoleh dari 94 ASN yang memenuhi kriteria, dan dianalisis menggunakan SEM-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, namun tidak terhadap kepuasan kerja. Keterlibatan kerja dan dukungan organisasi tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif, sementara dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif serta memediasi penuh pengaruh berbagi pengetahuan dan keterlibatan kerja, namun tidak memediasi pengaruh dukungan organisasi.

Kata Kunci : Perilaku Kerja Inovatif; Kepuasan Kerja; Berbagi Pengetahuan; Keterlibatan Kerja; Dukungan Organisasi

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of knowledge sharing, work engagement, and organizational support on innovative work behavior and job satisfaction, as well as examine the mediating role of job satisfaction. Data were collected from 94 civil servants (ASN) who met the criteria and were analyzed using SEM-PLS. The results show that knowledge sharing has a positive and significant effect on innovative work behavior, but not on job satisfaction. Work engagement and organizational support do not affect innovative work behavior, while organizational support has a positive and significant effect on job satisfaction. Job satisfaction positively and significantly influences innovative work behavior and fully mediates the effect of knowledge sharing and work engagement, but does not mediate the effect of organizational support.

Keywords: Innovative Work Behavior; Job Satisfaction; Knowledge Sharing; Work Engagement; Organizational Support

1 Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi informasi yang semakin pesat dan meningkatnya ekspektasi masyarakat terhadap pelayanan publik telah mendorong pemerintah daerah untuk terus berbenah. Pemerintahan daerah sebagai ujung tombak pelayanan langsung kepada masyarakat dituntut untuk tidak hanya menjalankan fungsi administratif secara konvensional, tetapi juga mampu berinovasi guna menjawab dinamika kebutuhan publik. Perilaku kerja inovatif pegawai pada konteks ini merupakan aspek yang sangat penting dalam mendukung transformasi birokrasi menuju organisasi yang adaptif, responsif, dan berorientasi pada hasil. Inovasi dalam kerja tidak hanya mencakup penciptaan ide baru, tetapi juga keberanian untuk mencoba pendekatan yang berbeda, meningkatkan efisiensi, serta mengatasi hambatan dengan solusi kreatif (Kurniawan, 2024).

Penerapan perilaku kerja inovatif di lingkungan pemerintahan daerah pada praktiknya masih menghadapi berbagai kendala. Budaya kerja birokratis yang cenderung kaku, hierarkis, dan menekankan pada kepatuhan terhadap prosedur seringkali menjadi penghambat bagi munculnya ide-ide baru dari pegawai. Selain itu, kurangnya dukungan struktural dan psikologis dari pimpinan serta minimnya penghargaan terhadap inisiatif inovatif menyebabkan pegawai cenderung enggan mengambil risiko atau mencoba hal-hal baru. Akibatnya, upaya reformasi birokrasi sering terhambat oleh resistensi terhadap perubahan dan rendahnya kreativitas dalam pelaksanaan tugas (Ruki, 2024).

Perilaku kerja inovatif di lingkungan pemerintahan daerah semakin krusial dalam menghadapi dinamika kebutuhan masyarakat dan tuntutan pelayanan publik yang berkualitas. Pemahaman terhadap berbagai elemen pendukung menjadi langkah penting dalam menciptakan iklim kerja yang mendorong inovasi. Elemen tersebut meliputi aspek individu, seperti motivasi intrinsik, kepercayaan diri, dan kompetensi, serta aspek organisasi, seperti dukungan pimpinan, lingkungan kerja yang terbuka, dan sistem insentif yang adil. Ketika unsur-unsur ini berjalan selaras, potensi inovatif pegawai akan berkembang secara optimal. Kondisi ini memperkuat kapasitas birokrasi daerah dalam beradaptasi, merespons segala perubahan, dan meningkatkan kinerja pelayanan secara berkelanjutan (Cahyaningrum, 2025).

Penelitian ini berfokus pada evaluasi kinerja sektor pertanian di Kabupaten Tegal, dengan menyoroti berbagai indikator utama seperti produktivitas pertanian, serangan hama dan penyakit, ketahanan pangan, stabilitas harga, pemanfaatan lahan tidur, efektivitas pelatihan petani, adopsi teknologi, kepuasan masyarakat terhadap layanan dinas, serta penerimaan investasi. Berdasarkan hasil observasi tertera data yang menunjukkan adanya tren penurunan capaian pada sebagian besar aspek tersebut selama tahun 2023 hingga 2024. Kondisi ini mengindikasikan adanya tantangan yang perlu segera diatasi, salah satunya melalui peningkatan kualitas kerja aparatur dinas, khususnya dalam upaya mendorong penerapan strategi dan pendekatan yang berbasis pada perilaku inovatif di sektor pertanian. Beberapa aspek yang berhasil dihimpun dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 1
Capaian Indikator Sektor Pertanian Kabupaten Tegal Tahun 2023–2024

Aspek	Target	Tahun 2023	Tahun 2024
		Realisasi	Realisasi
Produktivitas Pertanian	345,00 ribu ton GKG	322,36 ribu ton GKG	305,92 ribu ton GKG
Serangan Hama & Penyakit	Serangan < 5% tanaman	Serangan 10% tanaman	Serangan 9% tanaman

Ketahanan Pangan (stok beras lokal)	195,00 ribu ton	185,37 ribu ton	175,92 ribu ton
Harga Pangan di Pasar Tradisional	Stabil Rp 12.000/kg	Naik menjadi Rp 12.500/kg	Naik menjadi Rp 13.320/kg
Pemanfaatan Lahan Tidur	80% lahan tidur termanfaatkan	60% lahan tidur dimanfaatkan	65% lahan tidur dimanfaatkan
Jumlah Pelatihan & Pendampingan Petani/Tahun	12 kali	7 kali	5 kali
Jumlah Petani yang Menggunakan Teknologi Moderen	70% petani	47,30% petani	63,50% petani
Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Dinas (Survei)	≥ 85% puas	81,90 puas	80,00 puas
Penerimaan Investasi Sektor Pertanian	Rp 200 Miliar	Rp 172 Miliar	Rp 163 Miliar

Sumber: Data Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Tegal

Tabel 1 menunjukkan realisasi kinerja Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Tegal pada tahun 2023 dan 2024 dibandingkan target yang ditetapkan. Beberapa aspek seperti produktivitas pertanian, pengendalian hama, stok pangan, dan pemanfaatan lahan tidur masih belum mencapai target meskipun terdapat sedikit perbaikan. Misalnya, produktivitas pertanian menurun dari 322,36 ribu ton GKG menjadi 305,92 ribu ton GKG, jauh dari target 345 ribu ton GKG. Serangan hama dan penyakit menurun dari 10% menjadi 9%, namun tetap belum sesuai target <5%. Begitu pula stok beras lokal yang terus menurun, dan harga pangan yang cenderung naik, dari Rp 12.500/kg menjadi Rp 13.320/kg, melampaui harga stabil yang ditargetkan.

Beberapa indikator lain menunjukkan tren penurunan, seperti jumlah pelatihan dan pendampingan petani yang menurun dari 7 kali menjadi 5 kali. Meskipun penggunaan teknologi modern oleh petani meningkat dari 47,3% menjadi 63,5%, capaian ini masih di bawah target 70%. Kepuasan masyarakat terhadap layanan dinas menurun dari 81,90% menjadi 80%, belum mencapai target ≥85%. Selain itu, penerimaan investasi di sektor pertanian juga menurun dari Rp 172 miliar menjadi Rp 163 miliar. Capaian kinerja secara keseluruhan menunjukkan bahwa kurang optimalnya perilaku kerja inovatif masih menjadi hambatan utama dalam pencapaian target pembangunan pertanian di daerah ini.

Landasan utama pelaksanaan Kompetisi Inovasi Pelayanan Publik (KIPP) di Indonesia adalah peraturan yang menggantikan Permen No. 5 Tahun 2019, yang mewajibkan setiap instansi pemerintah, baik di tingkat pusat, daerah, maupun BUMN/BUMD, untuk mengikutsertakan minimal satu inovasi pelayanan publik setiap tahunnya. Tujuan dari regulasi ini adalah untuk mendorong budaya inovatif di kalangan aparatur sipil negara (ASN) dan meningkatkan kualitas layanan publik melalui keterlibatan aktif pegawai dalam menciptakan solusi kreatif dan berdampak. Pemerintah berupaya membentuk ekosistem birokrasi yang adaptif, responsif, dan berorientasi pada hasil nyata bagi masyarakat. Selain itu, peraturan ini juga memberikan penghargaan dan insentif kepada instansi dan individu yang berhasil mengembangkan inovasi terbaik, sehingga memacu semangat kompetisi dan peningkatan kinerja secara berkelanjutan (Permen PAN & RB, 2021).

Beberapa penelitian terdahulu terkait perilaku kerja inovatif pada dasarnya telah banyak dibahas dalam berbagai konteks penelitian. Berbagai pengetahuan memiliki peran sangat penting dalam mendorong perilaku kerja inovatif di lingkungan organisasi. Berbagai

pengetahuan menjadi alat penting untuk merangsang pemikiran kritis, mendorong kreativitas, serta menerjemahkan ide-ide menjadi inovasi nyata di tempat kerja (Rafique et al., 2022; Arsawan et al., 2022; Islam et al., 2024).

Keterlibatan kerja berperan sebagai pendorong dalam upaya meningkatkan perilaku kerja inovatif. Keterikatan ini mendorong mereka lebih proaktif, terbuka terhadap perubahan, serta berani mengeksplorasi dan menerapkan ide-ide baru yang bermanfaat bagi organisasi (Gayatri & Supartha, 2023; Nathaniel & Dewi, 2024; Jamal et al., 2023).

Dukungan organisasi yang dirasakan pegawai berperan penting dalam membentuk perilaku inovatif di tempat kerja. Dukungan organisasi adalah fondasi yang memperkuat motivasi dan kemampuan pegawai untuk berinovasi, sehingga meningkatkan kinerja dan daya saing organisasi secara keseluruhan (Ekmekcioglu & Oner, 2024; Cardina & Negara, 2022; Jamal et al., 2023).

Berbagi pengetahuan berdampak signifikan pada peningkatan kepuasan pegawai. Karyawan akan merasa puas karena mereka dapat memperoleh akses terhadap ide, informasi, dan pengalaman baru yang dapat menginspirasi cara-cara kerja yang lebih kreatif dan efisien melalui berbagi pengetahuan (Fischer & Doring, 2022; Soelton et al., 2023; Abduraimi et al., 2023).

Keterlibatan kerja mampu meningkatkan kepuasan kerja. Keterlibatan kerja menciptakan hubungan emosional antar karyawan dan pekerjaannya, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa terlibat, mereka cenderung lebih termotivasi, merasa dihargai, dan berkomitmen untuk memberikan kinerja terbaik bagi organisasi (Yildiz & Yildiz, 2022; Mascarenhas et al., 2022; Wei et al., 2023).

Dukungan organisasi berdampak pada tingkat kepuasan kerja yang lebih optimal. Dukungan organisasi bagi karyawan dapat menjadi faktor penting yang membuat mereka merasa puas dan tetap bertahan di perusahaan. Rasa dihargai dan adanya perhatian dari organisasi mendorong karyawan untuk bekerja lebih antusias dan menunjukkan komitmen yang tinggi (Pithaloka, 2024; Khair et al., 2024; Bellou & Dimou, 2022).

Kepuasan kerja dapat menjadi faktor utama dalam memengaruhi perilaku kerja inovatif karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan cenderung lebih termotivasi. Karyawan lebih percaya diri, dan memiliki dorongan intrinsik untuk memberikan kontribusi lebih, termasuk dengan menghasilkan beberapa ide baru dan mencari solusi kreatif (Nguon, 2022; Ani & Arijanto, 2024; Mustafa et al., 2021).

Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh berbagi pengetahuan terhadap perilaku kerja inovatif. Berbagi pengetahuan berdampak signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja dan perilaku kerja inovatif pegawai (Fischer & Doring, 2022; Nguon, 2022; Soelton et al., 2023; Ani & Arijanto, 2024).

Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh keterlibatan kerja terhadap perilaku kerja inovatif. Keterlibatan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja dan perilaku kerja inovatif yang lebih optimal (Mascarenhas et al., 2022; Ani & Arijanto, 2024; Wei et al., 2023; Mustafa et al., 2021).

Kepuasan kerja mampu memediasi pada pengaruh dukungan organisasi terhadap perilaku kerja inovatif. Dukungan organisasi dapat memperkuat hubungan positif dengan organisasi dan mendorong kepuasan kerja dan perilaku kerja inovatif karyawan yang lebih optimal (Khair et al., 2024; Nguon, 2022; Bellou & Dimou, 2022; Ani & Arijanto, 2024).

Penelitian ini sangat menarik untuk dikaji kembali. Hal ini mengingat masih terdapat hasil penelitian yang belum konsisten pada beberapa penelitian terdahulu. Oleh karena itu, sangat diperlukan analisis yang lebih mendalam dan kontekstual guna memperoleh pemahaman yang lebih utuh mengenai dinamika dan faktor-faktor yang memengaruhi perilaku kerja inovatif. Uraian perbedaan hasil penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Perbedaan Penelitian Terdahulu

Nama dan Tahun Penelitian	Keterkaitan Variabel	Hasil Penelitian
Rafique et al., (2022)	Berbagi pengetahuan terhadap perilaku kerja inovatif	Berpengaruh positif
Arsawan et al., (2022)		Berpengaruh positif
Islam et al., (2024)		Berpengaruh positif
Lestari, (2023)		Tidak berpengaruh
Gayatri & Supartha, (2023)	Keterlibatan kerja terhadap perilaku kerja inovatif	Berpengaruh positif
Nathaniel & Dewi, (2024)		Berpengaruh positif
Jamal et al., (2023)		Berpengaruh positif
Indra (2023)		Tidak berpengaruh
Ekmekcioglu & Oner, (2024)	Dukungan organisasi terhadap perilaku kerja inovatif	Berpengaruh positif
Cardina & Negara, (2022)		Berpengaruh positif
Jamal et al., (2023)		Berpengaruh positif
Hakim (2023)		Tidak berpengaruh

Sumber: Hasil Temuan Beberapa Penelitian Terdahulu Yang Diolah

Tabel 2 menjelaskan perbedaan hasil penelitian terdahulu terkait pengaruh berbagi pengetahuan, keterlibatan kerja, dan dukungan organisasi terhadap perilaku kerja inovatif. Sebagian besar penelitian menunjukkan pengaruh positif dari ketiga variabel tersebut. Namun, terdapat pula hasil yang tidak konsisten, dimana beberapa studi penelitian menemukan bahwa variabel-variabel tersebut tidak berpengaruh. Ketidakkonsistenan ini menunjukkan bahwa hubungan antar variabel bersifat kontekstual dan masih perlu dikaji lebih lanjut.

Penelitian ini memiliki nilai orisinalitas yang signifikan karena mengkaji bagaimana perilaku kerja inovatif (*innovative work behavior*) melalui pendekatan multidimensional yang komprehensif. Dalam studi ini, perilaku kerja inovatif dianalisis dari perspektif berbagai faktor penting, yakni berbagi pengetahuan, keterlibatan kerja, dan dukungan organisasi. Selain itu, fokus penelitian pada aparaturnya Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian juga menjadi pembeda, karena konteks ini masih jarang dijadikan sebagai objek studi, meskipun pada dasarnya memiliki peran strategis dalam pembangunan daerah.

Studi ini dicetuskan dari penelitian Mustafa et al., (2021) yang mengkaji tentang dampak kepuasan kerja karyawan terhadap perilaku kerja inovatif melalui efek moderasi kepribadian dengan objek studi pada UKM di wilayah Aargau Swiss.

Studi ini mengembangkan model dengan mengkaji berbagi pengetahuan, keterlibatan kerja, dan dukungan organisasi, serta menempatkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi terhadap perilaku inovatif.

Berbagi pengetahuan sangat penting dalam mendorong inovasi dengan merangsang kreativitas dan pemikiran kritis, serta meningkatkan kepuasan kerja. Keterlibatan kerja mendorong karyawan menjadi lebih proaktif dan terbuka terhadap perubahan, yang juga meningkatkan kepuasan kerja. Dukungan organisasi dapat memperkuat motivasi dan rasa aman karyawan untuk berinovasi, sekaligus meningkatkan kepuasan kerja. Disisi lain kepuasan kerja berperan sebagai mediator utama yang menghubungkan faktor-faktor tersebut dengan perilaku kerja inovatif. Karyawan yang puas cenderung lebih termotivasi dan memiliki dorongan intrinsik untuk menghasilkan ide-ide baru dan solusi kreatif.

1.2 Perumusan Masalah

Perumusan masalah dapat didefinisikan sebagai proses atau langkah awal dalam penelitian yang bertujuan untuk merumuskan secara jelas dan spesifik mengenai masalah yang

akan diteliti. Beberapa pertanyaan perumusan masalah pada penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh berbagi pengetahuan terhadap perilaku kerja inovatif?
2. Bagaimana pengaruh keterlibatan kerja terhadap perilaku kerja inovatif?
3. Bagaimana pengaruh dukungan organisasi terhadap perilaku kerja inovatif?
4. Bagaimana pengaruh berbagi pengetahuan terhadap kepuasan kerja?
5. Bagaimana pengaruh keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja?
6. Bagaimana pengaruh dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja?
7. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku kerja inovatif?
8. Bagaimana kemampuan mediasi kepuasan kerja pada pengaruh berbagi pengetahuan terhadap perilaku kerja inovatif?
9. Bagaimana kemampuan mediasi kepuasan kerja pada pengaruh keterlibatan kerja terhadap perilaku kerja inovatif?
10. Bagaimana kemampuan mediasi kepuasan kerja pada pengaruh dukungan organisasi terhadap perilaku kerja inovatif?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dapat didefinisikan sebagai alasan utama atau sasaran yang ingin dicapai oleh peneliti melalui proses penelitian. Beberapa pernyataan pada tujuan penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh berbagi pengetahuan terhadap perilaku kerja inovatif
2. Menganalisis pengaruh keterlibatan kerja terhadap perilaku kerja inovatif
3. Menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap perilaku kerja inovatif
4. Menganalisis pengaruh berbagi pengetahuan terhadap kepuasan kerja
5. Menganalisis pengaruh keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja
6. Menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja
7. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku kerja inovatif
8. Menganalisis kemampuan mediasi kepuasan kerja pada pengaruh berbagi pengetahuan terhadap perilaku kerja inovatif
9. Menganalisis kemampuan mediasi kepuasan kerja pada pengaruh keterlibatan kerja terhadap perilaku kerja inovatif
10. Menganalisis kemampuan mediasi kepuasan kerja pada pengaruh dukungan organisasi terhadap perilaku kerja inovatif

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi perilaku kerja inovatif di lingkungan organisasi publik. Selain itu penelitian ini juga diharapkan dapat memperkaya literatur yang ada serta menguji relevansi teori-teori seperti teori *Social Exchange Theory* dan *Job Demands-Resources (JD-R) Model* dalam konteks instansi pemerintahan. Temuan dari penelitian ini juga dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya dalam mengembangkan model-model perilaku kerja inovatif di sektor publik.

1.4.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar pemikiran bagi Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Tegal dalam merumuskan strategi peningkatan perilaku kerja inovatif pegawai. Dengan memahami peran penting berbagi pengetahuan, keterlibatan kerja, dan dukungan organisasi, serta kepuasan kerja sebagai faktor mediasi, pihak

manajemen dapat merancang program kerja yang lebih efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi. Penelitian ini juga dapat memberikan masukan bagi instansi pemerintahan lain yang memiliki karakteristik serupa dalam upaya peningkatan kinerja dan inovasi aparatur sipil negara.

2 Telaah Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

2.1 Telaah Pustaka

2.1.1 *Social Exchange Theory* (Teori Pertukaran Sosial)

Social Exchange Theory atau teori pertukaran sosial adalah kerangka teori dalam ilmu sosial yang menjelaskan interaksi sosial sebagai proses pertukaran sumber daya yang melibatkan biaya dan keuntungan. Teori ini dicetuskan oleh George Homans pada tahun 1958 dan kemudian dikembangkan lebih lanjut oleh Peter Blau dan Richard Emerson. Dalam teori ini, individu berperilaku secara rasional dengan tujuan memaksimalkan keuntungan dan meminimalkan biaya dalam hubungan sosial mereka. Setiap tindakan atau interaksi dianggap sebagai transaksi yang menilai imbal balik, di mana orang cenderung mempertahankan hubungan yang memberikan nilai positif dan mengakhiri hubungan yang dirasa merugikan (Ramadhani, 2024).

2.1.2 *Job Demands-Resources (JD-R) Model*

Job Demands-Resources (JD-R) Model dikembangkan Arnold Bakker dan Evangelia Demerouti pada awal 2001. Model ini digunakan untuk memahami keseimbangan antara tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan sumber daya pekerjaan (*job resources*) dalam memengaruhi kesejahteraan dan kinerja karyawan. Tuntutan pekerjaan meliputi aspek-aspek yang membutuhkan usaha fisik, emosional, atau mental yang tinggi dan dapat menyebabkan stres. Disisi lain sumber daya pekerjaan merupakan elemen yang membantu karyawan dalam mengatasi tuntutan tersebut, meningkatkan motivasi, dan mencapai tujuan kerja. Model ini menekankan bahwa tingginya tuntutan tanpa dukungan sumber daya yang memadai dapat menyebabkan kelelahan dan stres. Sementara faktor ketersediaan sumber daya yang cukup dapat meningkatkan keterlibatan kerja dan produktivitas (Meilani, 2024).

2.1.3 Perilaku Kerja Inovatif

Perilaku kerja inovatif didefinisikan sebagai tindakan-tindakan individu dalam lingkungan kerja yang bertujuan untuk menghasilkan, memperkenalkan, dan menerapkan ide-ide baru yang bermanfaat bagi peningkatan proses, produk, atau layanan organisasi. Perilaku ini mencakup tidak hanya penciptaan ide (kreativitas), tetapi juga keberanian untuk mempromosikan serta merealisasikan ide tersebut dalam praktik kerja. Perilaku kerja inovatif menuntut kombinasi antara kemampuan berpikir kreatif dan kemampuan bertindak untuk mewujudkan perubahan positif di tempat kerja (Setyowati, 2023).

Pegawai pemerintah daerah dapat menunjukkan perilaku inovatif melalui upaya menciptakan solusi baru untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik, mempercepat proses birokrasi, serta memanfaatkan teknologi informasi dalam kegiatan administrasi. Inovasi yang dilakukan tidak selalu dalam bentuk program besar, melainkan juga bisa berupa penyederhanaan prosedur, optimalisasi penggunaan anggaran, atau strategi baru untuk memperluas jangkauan layanan kepada masyarakat. Lingkungan kerja yang mendukung, seperti kepemimpinan yang visioner, budaya organisasi yang terbuka terhadap ide baru, dan sistem penghargaan yang adil, berperan penting dalam menumbuhkan semangat inovasi di kalangan aparatur sipil negara (Fadli, 2024).

Tantangan birokrasi pemerintahan daerah seperti regulasi yang kompleks, keterbatasan sumber daya, dan resistensi terhadap perubahan sering menghambat perilaku kerja inovatif. Namun, dengan dukungan pimpinan, ruang untuk bereksperimen, serta sistem

yang mendorong kolaborasi dan gagasan baru, potensi inovasi pegawai dapat berkembang. Membangun kultur kerja inovatif menjadi langkah strategis untuk menciptakan tata kelola yang adaptif, responsif, dan berorientasi pada pelayanan publik. Inovasi bukan lagi sekadar opsi, melainkan kebutuhan penting dalam mendorong reformasi birokrasi yang berkelanjutan dan meningkatkan kepercayaan masyarakat (Nuralam, 2023).

2.1.4 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai kondisi emosional positif yang dirasakan pegawai ketika harapan mereka terhadap pekerjaan sesuai dengan kenyataan yang dialami, termasuk dalam hal tugas, lingkungan kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, serta sistem penghargaan yang diterima. Kepuasan kerja pada pemerintahan daerah menjadi indikator penting sebagai upaya menilai kenyamanan dan motivasi aparatur sipil negara dalam menjalankan tugas-tugas pelayanan publik (Susita, 2025).

Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai di pemerintahan daerah mencakup kejelasan tugas dan wewenang, kepemimpinan yang adil dan komunikatif, kesempatan pengembangan karier, transparansi sistem penilaian kinerja, serta budaya kerja yang kondusif. Selain itu, keterlibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan serta penghargaan atas kontribusi juga berperan besar dalam membangun rasa puas dan memiliki terhadap organisasi. Ketika pegawai merasa dihargai dan diberi ruang untuk berkembang, mereka cenderung menunjukkan loyalitas dan semangat kerja yang lebih tinggi (Qomariah, 2023).

Tingkat kepuasan kerja yang tinggi di lingkungan pemerintah daerah dapat berdampak langsung terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik, efisiensi birokrasi, dan rendahnya tingkat perpindahan atau pengunduran diri pegawai. Sebaliknya ketidakpuasan memicu turunnya produktivitas, lemahnya koordinasi, dan munculnya sikap pasif atau resistensi terhadap perubahan. Pimpinan daerah perlu secara aktif menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis dan profesional pegawai sebagai bagian dari strategi membangun tata kelola pemerintahan yang efektif dan berkelanjutan (Ruki, 2024).

2.1.5 Berbagi Pengetahuan

Berbagi pengetahuan dapat didefinisikan sebagai sebuah proses dimana individu pegawai menyampaikan, mentransfer, atau mendistribusikan informasi, keterampilan, pengalaman, atau wawasan yang dimilikinya kepada orang lain dalam suatu organisasi. Proses ini mencakup baik pengetahuan eksplisit (yang terdokumentasi dan mudah dibagikan) maupun pengetahuan *tacit* (yang bersifat personal dan sulit diformalkan). Tujuan utama berbagi pengetahuan adalah untuk meningkatkan efektivitas kerja, memperkuat pembelajaran secara kolektif, dan menciptakan nilai tambah bagi organisasi (Anatan, 2024).

Pegawai yang aktif berbagi pengetahuan di lingkungan pemerintahan daerah berkontribusi terhadap penguatan kapasitas birokrasi, peningkatan kualitas pelayanan publik, serta percepatan dalam menyelesaikan masalah. Berbagi pengetahuan juga membantu mencegah terjadinya duplikasi pekerjaan dan memastikan bahwa informasi penting tidak hanya bergantung pada individu tertentu. Faktor-faktor seperti kepercayaan antarpegawai, komunikasi yang terbuka, kepemimpinan yang mendukung, dan pemanfaatan teknologi informasi sangat berpengaruh terhadap keberhasilan proses ini (Irwansyah, 2021).

Kendala dalam proses berbagi pengetahuan dapat muncul akibat budaya organisasi yang kompetitif, kurangnya rasa saling percaya, atau belum adanya sistem penghargaan yang mendorong keterbukaan informasi. Jika tidak ditangani, kondisi ini dapat menghambat aliran informasi dan menurunkan efektivitas organisasi. Oleh karena itu, penting bagi pemerintah daerah untuk membangun lingkungan kerja yang mendorong kolaborasi, menyediakan

platform berbagi yang efektif, serta mengakui kontribusi setiap individu dalam menyebarkan pengetahuan guna menciptakan birokrasi adaptif dan berkelanjutan (Wuryaningrat, 2022).

2.1.6 Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja dapat didefinisikan sebagai kondisi psikologis dimana karyawan merasa terikat secara emosional, mental, dan fisik terhadap pekerjaannya. Karyawan yang terlibat secara penuh menunjukkan antusiasme, dedikasi, dan energi dalam menjalankan tugasnya. Keterlibatan kerja mencerminkan tingginya tingkat motivasi dan komitmen, sehingga membuat individu merasa pekerjaannya bermakna dan sejalan dengan nilai-nilai pribadinya (Febriana, 2023).

Karyawan dengan keterlibatan kerja yang tinggi biasanya menunjukkan produktivitas yang lebih baik, kreativitas, serta sikap positif dalam menghadapi tantangan di tempat kerja. Mereka lebih cenderung berinisiatif, berkontribusi dalam tim, dan bertahan dalam organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja antara lain dukungan pimpinan, lingkungan kerja yang kondusif, kesempatan pengembangan diri, serta pengakuan atas prestasi kerja (Setyawasih, 2023).

Pentingnya keterlibatan kerja pegawai sangat dirasakan dalam upaya peningkatan kualitas pelayanan publik dan efektivitas birokrasi pada pemerintahan daerah. Pegawai yang terlibat secara aktif cenderung lebih responsif terhadap kebutuhan masyarakat serta lebih inovatif dalam menyelesaikan permasalahan administrasi. Oleh karena itu, pimpinan daerah perlu menciptakan kondisi kerja yang mendukung, memberikan penghargaan, serta membangun komunikasi yang terbuka agar keterlibatan kerja pegawai dapat terus ditingkatkan demi tercapainya tata kelola pemerintahan yang efektif dan berkelanjutan (Wasistiono, 2023).

2.1.7 Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi dapat didefinisikan sebagai persepsi karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan serta kebutuhan mereka. Hal ini mencakup pemberian sumber daya, bantuan, serta lingkungan kerja yang kondusif agar karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Dukungan yang dirasakan ini meningkatkan rasa memiliki dan loyalitas karyawan terhadap organisasi (Susita, 2025).

Berbagai bentuk dukungan organisasi meliputi dukungan emosional dari atasan dan rekan kerja, ketersediaan pelatihan dan pengembangan keterampilan, serta kebijakan yang adil dan transparan. Saat organisasi mampu memenuhi harapan karyawan melalui bantuan konkret maupun dukungan moral. Hal ini dapat memotivasi karyawan untuk lebih berkomitmen dan produktif dalam pekerjaannya. Lingkungan kerja suportif juga membantu mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan (Febriana, 2023).

Peranan dukungan organisasi semakin terlihat dalam konteks pemerintahan daerah, di mana pegawai memerlukan motivasi dan sumber daya untuk menghadapi berbagai tantangan birokrasi dan pelayanan publik. Organisasi yang memberikan dukungan efektif mampu menciptakan budaya kerja yang positif dan mendorong keterlibatan pegawai secara maksimal. Pimpinan daerah perlu memastikan adanya mekanisme dukungan yang berkelanjutan agar kinerja dan kepuasan kerja pegawai dapat terus ditingkatkan (Qomariah, 2023).

2.2 Pengembangan Hipotesis

2.2.1 Pengaruh Berbagi Pengetahuan Terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Teori pertukaran sosial menjelaskan bahwa individu akan terlibat dalam perilaku positif, seperti berbagi pengetahuan, jika mereka merasa mendapatkan dukungan, kepercayaan, atau manfaat dari lingkungan sosialnya. Aktivitas berbagi pengetahuan ini kemudian menjadi salah satu faktor penting yang mendorong munculnya perilaku kerja inovatif (Ramadhani, 2024). Model *Job Demands Resources* (JD-R) juga menjelaskan bahwa perilaku kerja inovatif

dapat muncul ketika karyawan memiliki sumber daya yang memadai untuk menghadapi tuntutan pekerjaan. Berbagi pengetahuan berperan sebagai salah satu sumber daya pekerjaan (*job resources*) yang mendukung motivasi, keterlibatan, dan kapasitas individu dalam menyelesaikan tugas secara kreatif (Meilani, 2024).

Berbagi pengetahuan memiliki peran penting dalam mendorong perilaku kerja inovatif di lingkungan organisasi. Melalui proses berbagi pengetahuan, tercipta komunikasi yang efektif, rasa saling percaya, dan kolaborasi antarpegawai, yang pada akhirnya dapat memperkuat kapasitas karyawan untuk menciptakan ide-ide baru serta solusi inovatif (Rafique et al., 2022).

Berbagi pengetahuan memiliki hubungan erat dan positif terhadap peningkatan perilaku kerja inovatif. Pengetahuan dapat dipandang sebagai aset strategis dan eksklusif organisasi yang mendukung keunggulan kompetitif dan praktik inovatif. Berbagi pengetahuan menjadi alat penting untuk merangsang pemikiran kritis, mendorong kreativitas, serta menerjemahkan ide-ide menjadi inovasi nyata di tempat kerja (Arsawan et al., 2022).

Berbagi pengetahuan memiliki hubungan langsung dengan peningkatan perilaku kerja inovatif karena memungkinkan pertukaran keahlian, keterampilan, dan informasi antar karyawan. Proses ini mencakup baik pengumpulan maupun donasi pengetahuan, yang bersama-sama mendorong terciptanya pengetahuan baru dalam organisasi (Islam et al., 2024).

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diajukan pengembangan hipotesis dengan uraian sebagai berikut:

H₁ : Berbagi pengetahuan berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif

2.2.2 Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Teori pertukaran sosial (*social exchange theory*) menjelaskan bahwa keterlibatan kerja terhadap perilaku kerja inovatif didasarkan pada prinsip timbal balik, dimana karyawan yang merasa dihargai dan didukung oleh organisasi akan membalasnya dengan keterlibatan yang tinggi serta kontribusi positif, termasuk perilaku inovatif (Ramadhani, 2024). Sejalan dengan itu, *model job demands resources* (JD-R) juga memperkuat pemahaman ini dengan menyatakan bahwa keterlibatan kerja timbul ketika karyawan memiliki sumber daya yang memadai, seperti dukungan sosial, otonomi, dan kesempatan berkembang, yang tidak hanya meningkatkan motivasi kerja tetapi juga mendorong munculnya perilaku inovatif dalam menghadapi tuntutan pekerjaan (Meilani, 2024).

Keterlibatan kerja berperan sebagai pendorong dalam upaya meningkatkan perilaku kerja inovatif. Keterlibatan kerja dapat menumbuhkan inovasi karena menciptakan kondisi psikologis yang positif bagi karyawan, seperti antusiasme, dedikasi, dan fokus pada pekerjaan. Ketika karyawan merasa terlibat secara emosional dan kognitif, mereka lebih termotivasi untuk berkontribusi secara aktif, mengeksplorasi ide-ide baru, serta berani mengambil inisiatif dan risiko yang diperlukan dalam proses inovatif (Gayatri & Supartha, 2023).

Karyawan yang memiliki keterikatan kerja tinggi cenderung menunjukkan perilaku kerja yang positif dan inovatif. Mereka merasa termotivasi, berkomitmen, dan terhubung secara emosional dengan pekerjaannya. Keterikatan ini mendorong mereka lebih proaktif, terbuka terhadap perubahan, serta berani mengeksplorasi dan menerapkan ide-ide baru yang bermanfaat bagi organisasi. Selain itu, karyawan yang terikat secara kuat dengan pekerjaannya juga lebih antusias dalam berkolaborasi, dan mencari solusi kreatif untuk menghadapi berbagai tantangan di lingkungan kerja (Nathaniel & Dewi, 2024).

Keterlibatan kerja memiliki hubungan yang kuat dengan perilaku kerja inovatif. Keterlibatan mencerminkan kondisi mental positif karyawan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan penuh terhadap pekerjaan. Dimensi semangat memberikan energi dan ketahanan dalam menghadapi tantangan, dedikasi menciptakan rasa bangga dan makna dalam pekerjaan, sedangkan penyerapan memungkinkan fokus dalam menjalankan tugas (Jamal et al., 2023)

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diajukan pengembangan hipotesis dengan uraian sebagai berikut:

H₂ : Keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif

2.2.3 Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Teori pertukaran sosial (*social exchange theory*) menyatakan bahwa dukungan organisasi mendorong perilaku kerja inovatif karena karyawan merasa perlu membalas perlakuan positif dengan kontribusi lebih (Ramadhani, 2024). *Model job demands resources* menekankan bahwa dukungan organisasi merupakan salah satu sumber daya pekerjaan (*job resources*) yang dapat meningkatkan faktor keterlibatan kerja dan motivasi intrinsik karyawan. Ketika sumber daya ini tersedia, karyawan cenderung lebih mampu mengatasi tuntutan pekerjaan dan terdorong untuk menunjukkan perilaku kerja inovatif sebagai respons terhadap lingkungan kerja yang mendukung (Meilani, 2024).

Dukungan organisasi yang dirasakan pegawai berperan sangat penting dalam membentuk perilaku inovatif di tempat kerja. Seorang karyawan yang telah merasa bahwa organisasi telah memberikan dukungan, seperti sumber daya yang memadai, bantuan dari atasan dan rekan kerja, serta lingkungan kerja yang kondusif, hal ini menciptakan rasa aman dan kepercayaan diri untuk bereksperimen dan mengembangkan ide-ide baru (Ekmekcioglu & Oner, 2024). Dukungan ini tidak hanya memberikan motivasi intrinsik, tetapi juga mengurangi kekhawatiran terhadap risiko kegagalan yang sering kali melekat pada proses inovasi. Pegawai terdorong untuk berpartisipasi aktif dalam proses penciptaan dan penerapan solusi kreatif, sehingga perilaku inovatif dapat tumbuh dan berkembang secara optimal ketika merasa dihargai dan diperhatikan organisasi (Cardina & Negara, 2022).

Dukungan organisasi meningkatkan komitmen karyawan dan merupakan faktor kunci dalam mendorong inovasi yang berkelanjutan di lingkungan kerja. Dukungan organisasi berfungsi sebagai fondasi yang memperkuat motivasi dan kemampuan pegawai untuk berinovasi, sehingga meningkatkan kinerja dan daya saing organisasi secara keseluruhan (Jamal et al., 2023).

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diajukan pengembangan hipotesis dengan uraian sebagai berikut:

H₃ : Dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif

2.2.4 Pengaruh Berbagi Pengetahuan Terhadap Kepuasan Kerja

Teori pertukaran sosial (*social exchange theory*) menyatakan bahwa berbagi pengetahuan terhadap kepuasan kerja didorong oleh prinsip timbal balik, di mana karyawan yang merasa dihargai, dipercaya, dan mendapatkan manfaat dari lingkungan kerja cenderung membalasnya dengan perilaku yang lebih positif, termasuk berbagi pengetahuan (Ramadhani, 2024). *Model job demands-resources* (JD-R) melengkapi pandangan ini dengan cara menempatkan berbagi pengetahuan sebagai salah satu sumber daya sosial (*job resources*) yang dapat meningkatkan motivasi dan kesejahteraan psikologis karyawan (Meilani, 2024).

Berbagi pengetahuan berdampak signifikan pada peningkatan kepuasan pegawai. Berbagi pengetahuan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, terbuka, dan saling mendukung. Pegawai akan merasa lebih dihargai, terlibat, dan memiliki peran penting dalam tim, ketika mereka dapat berbagi dan menerima informasi yang bermanfaat (Fischer & Doring, 2022). Proses berbagi pengetahuan ini dapat memperkuat hubungan antarpegawai, mengurangi hambatan dalam upaya menyelesaikan tugas, dan meningkatkan rasa percaya diri serta kompetensi individu. Hal ini berdampak pada kepuasan kerja yang lebih optimal dalam suatu organisasi (Soelton et al., 2023). Berbagi pengetahuan berdampak signifikan pada peningkatan kepuasan pegawai. Karyawan akan merasa puas karena mereka dapat memperoleh akses

terhadap ide, informasi, dan pengalaman baru yang dapat menginspirasi cara-cara kerja yang lebih kreatif dan efisien melalui berbagi pengetahuan (Abduraimi et al., 2023).

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diajukan pengembangan hipotesis dengan uraian sebagai berikut:

H₄ : Berbagi pengetahuan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

2.2.5 Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Teori pertukaran sosial menyatakan bahwa keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja didasari oleh prinsip timbal balik, di mana karyawan yang merasa mendapatkan dukungan, kepercayaan, dan perlakuan adil dari organisasi akan menunjukkan keterlibatan tinggi sebagai bentuk balasan atas perlakuan positif tersebut. Keterlibatan ini, yang tercermin dalam semangat, dedikasi, dan fokus pada pekerjaan, pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan merasa pekerjaannya bermakna dan dihargai (Ramadhani, 2024). Model *job demands resources* melengkapi pandangan ini dengan menekankan bahwa keterlibatan kerja muncul ketika karyawan memiliki sumber daya yang memadai, seperti dukungan sosial, umpan balik, dan peluang pengembangan (Meilani, 2024).

Hubungan keterlibatan kerja dan peningkatan kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam perilaku organisasi yang banyak dibahas dalam berbagai penelitian. Keterlibatan kerja merujuk pada kondisi psikologis positif yang ditandai dengan energi, dedikasi, dan penyerapan (*absorption*) dalam pekerjaan. Karyawan yang terlibat secara aktif biasanya menunjukkan antusiasme, komitmen, serta fokus yang tinggi dalam menyelesaikan tugasnya (Yildiz & Yildiz, 2022).

Keterlibatan kerja menciptakan hubungan emosional yang kuat antara karyawan dan pekerjaannya, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa terhubung secara emosional dengan tugas dan lingkungan kerja, mereka cenderung merasakan makna, motivasi, serta rasa puas yang lebih tinggi dalam menjalankan pekerjaannya. Hubungan emosional ini membantu karyawan merasa dihargai dan berkontribusi secara nyata, sehingga mendorong kepuasan kerja yang berkelanjutan (Mascarenhas et al., 2022). Keterlibatan kerja berperan penting sebagai pendorong internal yang meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Organisasi yang mampu menciptakan kondisi yang mendukung upaya keterlibatan, seperti menyediakan sumber daya, penghargaan, dan otonomi kerja, cenderung akan memiliki karyawan yang lebih puas, loyal, dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka (Wei et al., 2023).

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diajukan pengembangan hipotesis dengan uraian sebagai berikut:

H₅ : Keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

2.2.6 Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Teori pertukaran sosial menjelaskan bahwa dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja didasarkan pada prinsip timbal balik, dimana karyawan yang merasa mendapatkan perhatian, penghargaan, dan bantuan dari organisasi cenderung membalas dengan sikap positif dan rasa puas dalam bekerja. Perlakuan yang adil dan dukungan yang konsisten menciptakan hubungan saling menguntungkan antara karyawan dan organisasi, sehingga meningkatkan kepuasan kerja (Ramadhani, 2024). Selaras dengan hal ini, *model job demands-resources* menekankan bahwa dukungan organisasi merupakan salah satu sumber daya pekerjaan (*job resources*) yang penting dalam membantu karyawan mengatasi tuntutan pekerjaan. Karyawan merasa lebih termotivasi dan mampu menjalankan tugas dengan baik, sehingga kepuasan kerja meningkat sebagai hasil dari keseimbangan antara tuntutan dan sumber daya yang tersedia (Meilani, 2024).

Dukungan organisasi bagi karyawan dapat menjadi faktor penting yang membuat mereka merasa puas dan tetap bertahan di perusahaan. Ketika karyawan merasakan perhatian,

penghargaan, serta bantuan dari organisasi, baik dalam bentuk dukungan emosional, fasilitas kerja, maupun kesempatan pengembangan diri, mereka akan merasa dihargai dan dianggap penting. Perasaan ini menciptakan ikatan positif antara karyawan dan organisasi, yang tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja tetapi juga memperkuat loyalitas (Pithaloka, 2024). Dukungan organisasi yang dirasakan mengacu pada persepsi karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan memprioritaskan kesejahteraan mereka, baik secara fisik, emosional, maupun profesional. Dukungan semacam ini tidak hanya memperkuat hubungan positif antara karyawan dan organisasi, tetapi juga dapat mendorong munculnya kepuasan kerja (Khair et al., 2024).

Persepsi dukungan organisasi mampu meningkatkan kepuasan karyawan. Karyawan merasa bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka, muncul rasa aman, dihargai, dan diperhatikan, sehingga mereka merasa puas. Perasaan ini memperkuat hubungan emosional antara karyawan dan organisasi, sehingga karyawan lebih termotivasi dan puas dengan pekerjaan mereka. Dukungan yang dirasakan, baik dalam bentuk perhatian dari atasan, fasilitas kerja yang memadai, maupun peluang pengembangan diri, menciptakan lingkungan kerja yang positif (Bellou & Dimou, 2022).

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diajukan pengembangan hipotesis dengan uraian sebagai berikut:

H₆ : Dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

2.2.7 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Teori pertukaran sosial merupakan dasar penting dalam menjelaskan hubungan antara kepuasan kerja dan perilaku kerja inovatif. Dalam teori ini, karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya. karena merasa dihargai, didukung, dan diperlakukan dengan adil oleh organisasi, sehingga akan terdorong untuk membalas perlakuan positif tersebut melalui perilaku inovatif (Ramadhani, 2024). Penjelasan ini diperkuat oleh *model job demands-resources* (JD-R), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh ketersediaan sumber daya pekerjaan seperti dukungan sosial, umpan balik, dan otonomi. Sumber daya ini tidak hanya meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan karyawan, tetapi juga memotivasi mereka untuk terlibat dalam aktivitas inovatif sebagai bentuk respons positif terhadap lingkungan kerja yang mendukung (Meilani, 2024).

Kepuasan kerja dapat menjadi faktor utama dalam memengaruhi perilaku inovasi opsional. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi intrinsik yang lebih tinggi untuk berkontribusi secara sukarela di luar tugas pokok mereka, termasuk dalam bentuk inovasi (Nguon, 2022). Kepuasan kerja merupakan komponen penting yang dimiliki pekerja pada tataran mental dan internal karena hal ini menciptakan kondisi emosional yang stabil dan positif, yang mendorong munculnya perilaku inovatif. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi, percaya diri, dan memiliki dorongan intrinsik untuk memberikan kontribusi lebih, termasuk dengan menghasilkan beberapa ide baru dan mencari solusi kreatif (Ani & Arijanto, 2024).

Kepuasan kerja berhubungan positif dengan perilaku kerja inovatif dan masing-masing subdimensinya, yaitu pembangkitan ide, promosi ide, dan realisasi ide. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki dorongan intrinsik yang lebih kuat untuk berpikir kreatif, mencari solusi baru, serta mengembangkan gagasan yang bermanfaat bagi organisasi (pembangkitan ide). Kepuasan kerja juga dapat mendorong keberanian dan kepercayaan diri untuk menyampaikan dan mempromosikan ide-ide tersebut kepada rekan kerja atau atasan (promosi ide) (Mustafa et al., 2021).

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diajukan pengembangan hipotesis dengan uraian sebagai berikut:

H₇ : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif

2.2.8 Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Berbagi Pengetahuan Terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Teori pertukaran sosial (*social exchange theory*) merupakan landasan yang kuat dalam menjelaskan hubungan antara berbagi pengetahuan terhadap kepuasan kerja dan perilaku kerja inovatif. Dalam perspektif teori ini, ketika karyawan merasakan lingkungan kerja yang mendukung dan saling menghargai, mereka terdorong untuk membalas perlakuan positif tersebut melalui perilaku prososial, salah satunya adalah berbagi pengetahuan (Ramadhani, 2024). *Model job demands resources* memperkuat penjelasan ini dengan menempatkan berbagi pengetahuan sebagai bagian dari sumber daya pekerjaan yang mendukung kesejahteraan dan kinerja karyawan. Berbagi pengetahuan memperkaya kapasitas individu dan tim dalam menyelesaikan tugas, yang pada akhirnya mendorong kepuasan kerja dan membuka peluang bagi munculnya inovasi (Meilani, 2024).

Berbagi pengetahuan berdampak signifikan pada peningkatan kepuasan pegawai karena menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, saling mendukung, dan terbuka. Pegawai merasa bebas untuk membagikan informasi, pengalaman, dan keahlian kepada rekan kerja, mereka tidak hanya merasa dihargai, tetapi juga merasakan kontribusi nyata terhadap keberhasilan organisasi (Fischer & Doring, 2022). Kepuasan yang dihasilkan dari aktivitas berbagi pengetahuan ini selanjutnya mendorong peningkatan perilaku kerja inovatif. Pegawai yang puas dengan lingkungan kerja mereka cenderung memiliki motivasi intrinsik yang lebih tinggi untuk mencari solusi baru, mengembangkan ide kreatif, dan mengambil inisiatif dalam menciptakan perbaikan (Nguon, 2022).

Proses berbagi pengetahuan berdampak positif pada kepuasan kerja. Proses berbagi pengetahuan menciptakan lingkungan kerja yang lebih terbuka, kolaboratif, dan suportif. Karyawan saling bertukar informasi, pengalaman, dan keterampilan, sehingga memperkuat hubungan sosial antarpegawai, membangun kepercayaan, serta dapat menciptakan rasa kebersamaan dalam mencapai tujuan organisasi (Soelton et al., 2023). Peningkatan kepuasan kerja yang muncul dari proses berbagi pengetahuan selanjutnya berdampak pada meningkatnya perilaku kerja inovatif. Karyawan yang merasa puas, percaya diri, dan didukung lingkungan kerja cenderung lebih terbuka dalam mengeksplorasi ide baru, mengambil inisiatif, dan berani menerapkan solusi kreatif (Ani & Arijanto, 2024).

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diajukan pengembangan hipotesis dengan uraian sebagai berikut:

H₈ : Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh berbagi pengetahuan terhadap perilaku kerja inovatif

2.2.9 Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Teori pertukaran sosial (*social exchange theory*) merupakan landasan yang menjelaskan bagaimana keterlibatan kerja dapat mendorong kepuasan kerja dan perilaku kerja inovatif. Dalam teori ini, keterlibatan kerja dipandang sebagai respons positif atas perlakuan adil, dukungan, dan penghargaan dari organisasi. Ketika karyawan merasa bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka, mereka akan membalasnya dengan keterlibatan yang tinggi sehingga berdampak pada peningkatan kepuasan kerja dan mendorong munculnya perilaku inovatif seperti penciptaan dan penerapan ide-ide baru (Ramadhani, 2024). *Model job demands resources* memperkuat pemahaman ini dengan menyatakan bahwa keterlibatan kerja dipengaruhi oleh keseimbangan tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia. Sumber daya seperti dukungan sosial, otonomi, dan peluang pengembangan berperan sebagai faktor motivasional yang tidak hanya meningkatkan keterlibatan, tetapi juga memperkuat kepuasan kerja dan mendorong karyawan untuk terlibat dalam perilaku kerja inovatif (Meilani, 2024).

Keterlibatan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja yang lebih optimal karena mencerminkan sejauh mana karyawan merasa antusias, berdedikasi, dan sepenuhnya terlibat secara mental dan emosional dalam pekerjaannya. Keterlibatan ini menciptakan hubungan emosional yang kuat antara karyawan dan pekerjaannya, sehingga muncul rasa memiliki, tanggung jawab, dan kepuasan yang mendalam terhadap apa yang mereka lakukan (Mascarenhas et al., 2022). Pengaruh positif dari kepuasan kerja ini juga berdampak langsung pada peningkatan perilaku kerja inovatif. Karyawan yang merasa puas cenderung memiliki motivasi dan komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya (Ani & Arijanto, 2024).

Keterlibatan kerja berperan penting sebagai pendorong internal yang meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena mencerminkan sejauh mana individu merasa terhubung secara emosional, termotivasi, dan bersemangat dalam menjalankan tugas-tugasnya. Karyawan yang terlibat menunjukkan dedikasi tinggi, fokus, dan energi positif yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi maksimal (Wei et al., 2023). Di sisi lain, kepuasan kerja juga menjadi pemicu penting bagi munculnya perilaku kerja inovatif. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya, baik karena lingkungan kerja yang kondusif, hubungan sosial yang positif, maupun penghargaan atas kontribusi mereka muncul dorongan intrinsik untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi (Mustafa et al., 2021).

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diajukan pengembangan hipotesis dengan uraian sebagai berikut:

H₉ : Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh keterlibatan kerja terhadap perilaku kerja inovatif

2.2.10 Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Teori pertukaran sosial merupakan landasan teoritis yang menjelaskan bagaimana dukungan organisasi dapat mendorong kepuasan kerja dan perilaku kerja inovatif. Dalam kerangka teori ini, ketika karyawan merasakan perhatian, dari organisasi, baik dari atasan, rekan kerja, maupun sistem kerja secara keseluruhan, mereka akan merasa dihargai (Ramadhani, 2024). Penjelasan ini diperkuat oleh *model job demands resources*, yang menyatakan bahwa dukungan organisasi merupakan salah satu sumber daya penting yang dapat mengurangi dampak negatif dari tuntutan pekerjaan serta meningkatkan motivasi karyawan (Meilani, 2024).

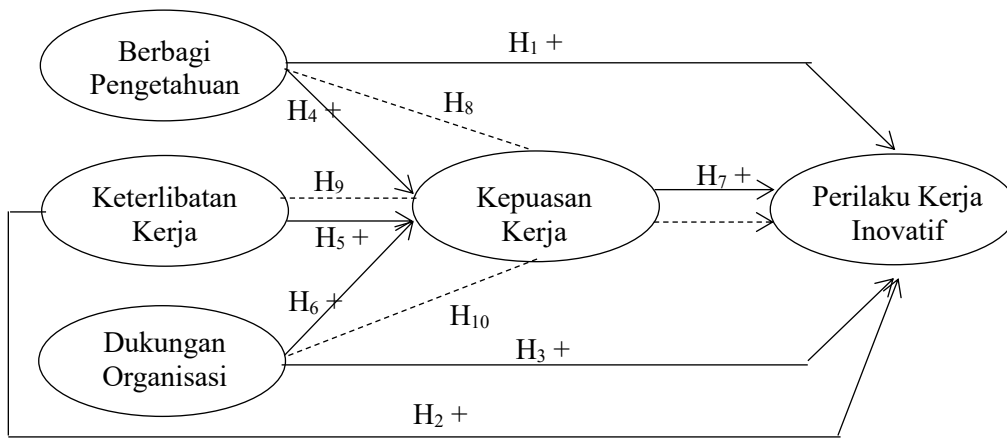
Dukungan organisasi yang dirasakan adalah persepsi karyawan bahwa kontribusi dan kesejahteraan mereka dihargai. Dukungan ini memperkuat hubungan positif dengan organisasi dan mendorong kepuasan kerja (Khair et al., 2024). Di sisi lain kepuasan kerja dapat menjadi faktor utama dalam memengaruhi perilaku inovasi opsional. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi intrinsik untuk berinovasi (Nguon, 2022). Persepsi dukungan organisasi mampu meningkatkan kepuasan karyawan. Perasaan ini memperkuat hubungan emosional antara karyawan dan organisasi, sehingga karyawan lebih termotivasi dan puas dengan pekerjaan mereka (Bellou & Dimou, 2022). Di sisi lain kepuasan merupakan komponen yang mendorong munculnya perilaku inovatif. Karyawan yang merasa puas cenderung lebih termotivasi, percaya diri, dan memiliki dorongan intrinsik untuk mencari solusi kreatif (Ani & Arijanto, 2024).

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diajukan pengembangan hipotesis dengan uraian sebagai berikut:

H₁₀ : Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh dukungan organisasi terhadap perilaku kerja inovatif

2.3 Model Penelitian

Model penelitian dapat didefinisikan sebagai kerangka konseptual yang menggambarkan hubungan antarvariabel yang diteliti, baik secara teoritis maupun empiris (Sugiarto, 2022). Model penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1
Model Penelitian

3 Metode Penelitian

3.1 Jenis dan Sumber Data Penelitian

Penelitian ini merupakan studi kuantitatif dengan desain eksplanatori yang bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan hubungan kausal antara variabel yang diteliti (Hermawan, 2021). Hubungan kausal yang dimaksud mencakup pengaruh berbagi pengetahuan, keterlibatan kerja, dan dukungan organisasi terhadap perilaku kerja inovatif, dengan kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh langsung dari pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Tegal melalui penyebaran kuesioner sebagai sumber data utama.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan objek atau individu yang menjadi fokus penelitian dan memiliki karakteristik tertentu yang ingin dipelajari oleh peneliti. (Jaya, 2021). Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Tegal sebanyak 185 (uraian jumlah pegawai terdiri dari 147 pegawai ASN dan 38 pegawai THL). Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* (sampel kriteria). Kriteria yang diambil sebagai sampel adalah pegawai ASN (lebih diprioritaskan dalam perilaku kerja inovatif), pegawai dengan lama bekerja lebih dari 2 tahun, serta mau menjadi responden. Berdasarkan pemilihan sampel dengan kriteria diatas ditemukan sampel sebanyak 94 ASN.

3.3 Definisi Konseptual Variabel

3.3.1 Perilaku Kerja Inovatif

Perilaku kerja inovatif didefinisikan sebagai tindakan-tindakan individu dalam lingkungan kerja yang bertujuan untuk menghasilkan, memperkenalkan, dan menerapkan ide-ide baru yang bermanfaat bagi peningkatan proses, produk, atau layanan organisasi. Perilaku ini mencakup penciptaan ide, mempromosikan serta merealisasikan ide tersebut dalam praktik kerja (Setyowati, 2023).

3.3.2 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai kondisi emosional positif yang dirasakan pegawai ketika harapan mereka terhadap pekerjaan sesuai kenyataan yang dialami, termasuk

dalam hal tugas, lingkungan kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, serta sistem penghargaan yang diterima. Kepuasan kerja pada pemerintahan daerah menjadi indikator penting sebagai upaya menilai kenyamanan dan motivasi aparatur sipil negara dalam menjalankan tugas (Susita, 2025).

3.3.3 Berbagi Pengetahuan

Berbagi pengetahuan dapat didefinisikan sebagai proses dimana individu pegawai dapat menyampaikan, mentransfer, atau mendistribusikan informasi, keterampilan, pengalaman, atau wawasan yang dimilikinya kepada orang lain dalam suatu organisasi. Proses ini mencakup baik pengetahuan eksplisit (yang terdokumentasi dan mudah dibagikan) maupun pengetahuan *tacit* (yang bersifat personal dan sulit diformalkan) (Anatan, 2024).

3.3.4 Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja dapat didefinisikan sebagai kondisi psikologis dimana karyawan merasa terikat secara emosional, mental, dan fisik terhadap pekerjaannya. Karyawan yang terlibat secara penuh menunjukkan antusiasme, dedikasi, dan energi dalam menjalankan tugasnya. Keterlibatan kerja mencerminkan tingginya tingkat motivasi dan komitmen, sehingga membuat individu merasa pekerjaannya bermakna dan sejalan dengan nilai-nilai pribadinya (Febriana, 2023).

3.3.5 Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi didefinisikan sebagai persepsi karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan serta kebutuhan mereka. Hal ini mencakup pemberian sumber daya, bantuan, serta lingkungan kerja yang kondusif agar karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Dukungan yang dirasakan ini meningkatkan rasa memiliki dan loyalitas karyawan terhadap organisasi (Susita, 2025).

3.4 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3
Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Indikator	Skala Pengukuran
Perilaku Kerja Inovatif (Mustafa et al., 2021)	<i>Opportunity Exploration</i>	Skala Likert 1 - 5
	<i>Critical Thinking</i>	
	<i>Experimentation</i>	
	<i>Collaboration for Innovation</i>	
Kepuasan Kerja (Mustafa et al., 2021)	Pekerjaan Itu Sendiri	Skala Likert 1 - 5
	Atasan	
	Rekan Kerja	
	Penghargaan	
Berbagi Pengetahuan (Rafique et al., 2022)	Pengetahuan Eksplisit	Skala Likert 1 - 5
	Pengetahuan Tersirat	
	Inisiatif Berbagi	
	Kesediaan Membantu	
	Kolaborasi Pemecahan Masalah	
Keterlibatan Kerja (Gayatri & Supartha, 2023)	Semangat (<i>Vigor</i>)	Skala Likert 1 - 5
	Dedikasi	
	Keterlibatan Mendalam	
	Antusiasme Kerja	

Dukungan Organisasi (Ekmekcioglu & Oner, 2024)	Penghargaan atas Kontribusi	Skala Likert 1 - 5
	Kesejahteraan Karyawan	
	Dukungan saat Kesulitan	
	Keadilan dan Perlakuan Setara	
	Pengakuan dan Apresiasi	

3.5 Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data berupa kuesioner tertutup. Kuesioner tertutup merupakan jenis kuesioner yang pertanyaannya disertai dengan pilihan jawaban yang telah ditentukan sebelumnya, sehingga responden hanya perlu memilih salah satu jawaban yang dianggap paling sesuai menurut dirinya. Kuesioner ini bertujuan untuk mengumpulkan data yang lebih sistematis, memudahkan proses dalam olah data, dan memungkinkan dilakukannya analisis kuantitatif secara lebih efektif (Hermawan, 2021).

3.6 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah *Structural Equation Modeling* dengan pendekatan *Partial Least Square* (SEM-PLS). Metode adalah teknik analisis statistik yang digunakan untuk menguji hubungan kausal antara variabel laten dan variabel terukur secara simultan dengan fokus pada pemaksimalan varians variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen. SEM-PLS sering diterapkan untuk tujuan prediksi, pengembangan teori, fleksibel dalam menguji model pengukuran dan model struktural secara bersamaan, serta kemampuannya dalam mengatasi multikolinearitas (Supriadi & Artanti, 2023).

3.6.1 Pendekatan *Outer Model* (Pendekatan Model Pengukuran)

Pendekatan *outer model* merupakan suatu pendekatan dalam analisis SEM-PLS, yang digunakan untuk menjelaskan hubungan antara konstruk laten dengan indikator-indikator yang dapat diukur secara langsung (variabel manifest). Alat uji pada pendekatan model terdiri dari (Ghozal & Latan, 2021).

1. Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Validitas konvergen bertujuan untuk menilai sejauh mana indikator-indikator yang digunakan benar-benar merefleksikan konstruk yang sama. Validitas konvergen dianggap terpenuhi apabila nilai *outer loading* $\geq 0,7$. Nilai ambang batas yang disarankan memberi kesimpulan bahwa indikator-indikator yang digunakan memiliki validitas konvergen yang baik. Namun demikian, dalam konteks penelitian tahap awal atau pengembangan awal skala pengukuran, nilai korelasi yang sedikit di bawah 0,7 masih dapat diterima, mengingat proses pengembangan instrumen masih dalam tahap eksploratif dan penyempurnaan (Ghozal & Latan, 2021).

2. Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Validitas diskriminan merupakan ukuran yang digunakan untuk memastikan bahwa suatu konstruk benar-benar bersifat unik dan berbeda dari konstruk lain dalam model, berdasarkan bukti empiris. Salah satu metode yang umum digunakan untuk menguji validitas diskriminan adalah *Fornell-Larcker criterion*, yang membandingkan akar kuadrat dari *Average Variance Extracted* (AVE) suatu konstruk dengan nilai korelasi antara konstruk tersebut dan konstruk lainnya. Validitas diskriminan dianggap terpenuhi apabila nilai akar kuadrat AVE dari suatu konstruk lebih tinggi dibandingkan dengan nilai korelasinya terhadap konstruk lain dalam model. Hal ini menunjukkan bahwa konstruk tersebut memiliki kejelasan konsep dan tidak tumpang tindih dengan konstruk lain (Ghozal & Latan, 2021).

3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada konstruk dengan indikator reflektif dapat dilakukan melalui dua pendekatan, yaitu *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Pengujian ini bertujuan untuk memastikan konsistensi internal dari indikator-indikator dalam mengukur konstruk yang sama. Suatu konstruk akan dapat dikatakan reliabilitas yang baik, maka *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* $> 0,7$. Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa indikator-indikator yang digunakan cukup handal dan konsisten dalam merepresentasikan suatu konstruk laten (Ghozal & Latan, 2021).

3.6.2 Pendekatan *Inner Model* (Pendekatan Model Struktural)

Pengujian terhadap model struktural dilakukan dengan menganalisis hubungan antar konstruk laten. Hubungan ini dibuktikan melalui nilai signifikansi serta *R-Square* (R^2) yang menunjukkan seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dalam model (Ghozal & Latan, 2021).

1. Koefisien Determinasi (R^2)

R-Square atau koefisien determinasi digunakan untuk mengevaluasi konstruk endogen dalam model. Nilai R^2 menunjukkan proporsi varians dari konstruk endogen yang dapat dijelaskan oleh konstruk eksogen. Nilai R^2 di atas 0,67 menunjukkan kualitas prediksi yang kuat, nilai antara 0,33 hingga 0,67 tergolong sedang (moderate), dan nilai di bawah 0,33 dianggap memiliki kekuatan prediktif yang lemah (Ghozal & Latan, 2021).

2. Uji Kecocokan Model (*Goodness of Fit* / GoF)

Penilaian kesesuaian model yang dibangun (fit), dapat digunakan beberapa indikator kecocokan model. Model dianggap fit jika nilai SRMR (*Standardized Root Mean Square Residual*) berada di bawah 0,10, dan disebut *perfect fit* apabila $SRMR \leq 0,08$. Selain itu, nilai NFI (*Normed Fit Index*) yang menunjukkan kecocokan model dikatakan baik jika nilainya mencapai 0,90 atau lebih (Ghozal & Latan, 2021).

3.6.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam suatu penelitian didasarkan pada nilai p value, yang menunjukkan tingkat signifikansi dari suatu hubungan atau pengaruh antar variabel. Dalam konteks ini, ambang batas signifikansi yang digunakan adalah 0,05 (5%). Apabila p value kurang dari atau sama dengan 0,05, maka hasilnya dianggap signifikan secara statistik, sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Sebaliknya, apabila p value lebih besar dari 0,05, maka hasilnya dianggap tidak signifikan, dan hipotesis nol (H_0) diterima, sementara hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Dengan demikian, nilai p value menjadi acuan penting dalam menentukan apakah suatu hipotesis dalam penelitian dapat diterima atau tidak (Ghozal & Latan, 2021).

3.6.4 Pengujian Mediasi

Uji efek mediasi dilakukan untuk mengetahui peran variabel mediasi yang menghubungkan antara variabel eksogen dengan variabel endogen. VAF menjadi ukuran seberapa besar variabel pemediasi mampu menyerap pengaruh langsung yang sebelumnya signifikan dari model tanpa pemediasi. Nilai VAF $< 80\%$ menunjukkan peran mediasi sebagai pemediasi penuh (*full mediation*), nilai VAF di antara 20% hingga 80% dapat dikategorikan sebagai pemediasi parsial (*partial mediation*), serta nilai VAF $< 20\%$ berarti tidak ada efek mediasi (Supriadi & Artanti, 2023). Rumus VAF dalam pengujian mediasi adalah sebagai berikut:

$$VAF = \frac{\text{Pengaruh Tidak Langsung}}{\text{Pengaruh Total}} \quad (\text{Supriadi \& Artanti, 2023})$$