

THE EFFECT OF KNOWLEDGE SHARING AND ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT ON EMPLOYEE INNOVATION THROUGH ORGANIZATIONAL COMMITMENT PT. DI

PENGARUH BERBAGI PENGETAHUAN DAN PENGEMBANGAN ORGANISASI TERHADAP INOVASI KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI PT. DI

Nada Kamiliya¹, Raniasari Bimanti Esthi²

Program Studi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pelita Bangsa^{1,2}
nadakamiliya61@gmail.com¹, raniasari@pelitabangsa.ac.id²

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of knowledge sharing and organizational development on employee innovation through organizational commitment at PT. DI. Employee innovation is considered an important factor in improving company performance and competitiveness, and this study focuses on how knowledge sharing and organizational development can affect organizational commitment, which in turn has an impact on employee innovation. This study uses a quantitative method with a descriptive approach. The research sample consisted of 183 employees selected using random sampling techniques at PT. DI. Data were collected through a questionnaire measuring the variables of knowledge sharing, organizational development, organizational commitment, and employee innovation. Data analysis was carried out using SmartPLS 4.0 with the Partial Least Square (PLS) model. The results showed that knowledge sharing has a positive and significant effect on employee organizational commitment and innovation. Organizational development, although it has a positive effect on organizational commitment, was not proven to be significant on employee innovation. In addition, organizational commitment was proven to be a significant mediator in the relationship between knowledge sharing and employee innovation. This study provides practical contributions to the management of PT. DI in developing strategies to encourage employee innovation through increasing knowledge sharing and organizational development, as well as strengthening employee organizational commitment.

Keywords: Knowledge Sharing, Organizational Development, Organizational Commitment, Employee Innovation, PT. DI.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh berbagi pengetahuan dan pengembangan organisasi terhadap inovasi karyawan melalui komitmen organisasi di PT. DI. Inovasi karyawan dianggap sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja dan daya saing perusahaan, dan penelitian ini berfokus pada bagaimana berbagi pengetahuan serta pengembangan organisasi dapat mempengaruhi komitmen organisasi, yang pada gilirannya berdampak pada inovasi karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Sampel penelitian terdiri dari 183 karyawan yang dipilih menggunakan teknik *random sampling* di PT. DI. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang mengukur variabel berbagi pengetahuan, pengembangan organisasi, komitmen organisasi, dan inovasi karyawan. Analisis data dilakukan menggunakan SmartPLS 4.0 dengan model *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan inovasi karyawan. Pengembangan organisasi, meskipun berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, tidak terbukti signifikan terhadap inovasi karyawan. Selain itu, komitmen organisasi terbukti menjadi mediator yang signifikan dalam hubungan antara berbagi pengetahuan dan inovasi karyawan. Penelitian ini memberikan kontribusi praktis bagi manajemen PT. DI dalam mengembangkan strategi untuk mendorong inovasi karyawan melalui peningkatan berbagi pengetahuan dan pengembangan organisasi, serta memperkuat komitmen organisasi karyawan.

Kata Kunci: Berbagi Pengetahuan, Pengembangan Organisasi, Komitmen Organisasi, Inovasi Karyawan, PT. DI.

PENDAHULUAN

Di era yang terus berkembang, persaingan industri menjadi semakin

ketat. Kunci keberhasilan perusahaan terletak pada pengaruh dari inovasi karyawan. Inovasi karyawan dalam

perusahaan manufaktur sangat penting untuk meningkatkan efisiensi dan daya saing. Karyawan yang diberdayakan untuk mengajukan ide-ide baru dapat menghasilkan pengetahuan yang meningkatkan pengembangan proses produksi dan kualitas produk. Lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan komunikasi terbuka mendorong inovasi, sehingga memfasilitasi berbagi pengetahuan di antara tim. Selain itu, perusahaan yang menghargai kontribusi karyawan cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang berdampak positif pada produktivitas.

Pengetahuan di dalam organisasi memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja dan inovasi. Ketika karyawan saling bertukar informasi, mereka dapat memperluas pemahaman dan keterampilan, yang pada gilirannya meningkatkan efisiensi kerja. Proses berbagi pengetahuan mendorong kolaborasi, memungkinkan tim untuk mengatasi tantangan dengan solusi yang lebih kreatif dan efektif. Selain itu, budaya berbagi pengetahuan dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, karena karyawan merasa lebih terlibat dan dihargai. Dengan menciptakan lingkungan yang mendukung pertukaran pengetahuan, organisasi tidak hanya meningkatkan daya saing, tetapi juga membangun fondasi yang kuat untuk pertumbuhan dan inovasi berkelanjutan. Menurut Hikmah dkk., (2021) Knowledge sharing adalah budaya yang melibatkan interaksi sosial di mana para karyawan bertukar pengetahuan. Pengalaman, serta kemampuan melalui seluruh departemen ataupun organisasi. Karena berbagi pengetahuan dapat memperkuat hubungan antar karyawan, oleh karena itu berkontribusi pada pengembangan organisasi yang lebih baik.

Menurut Wenner dan DeSimone dalam kaswan Fadilla Fahiem & Gilang, (2020) pengembangan organisasi ialah aplikasi pengetahuan ilmu perilaku keseluruhan yang meliputi keseluruhan sistem pengembangan, perbaikan/peningkatan, dan penguatan yang telah disusun terhadap strategi, struktur, dan proses yang membawa kepada keberhasilan sebuah organisasi pada perusahaan. Proses pengembangan organisasi ini melibatkan analisis mendalam terhadap kebutuhan organisasi serta pelibatan karyawan dalam setiap tahap perubahan, sehingga menciptakan rasa memiliki dan komitmen yang lebih tinggi.

Menurut Robert Kreitner (2011) bahwa komitmen organisasi adalah cerminan dimana seorang karyawan dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang memiliki komitmen diharapkan dapat menunjukkan ketersediaannya untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan. Komitmen organisasi merujuk pada tingkat keterikatan dan kesetiaan karyawan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi tempat mereka bekerja. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih termotivasi untuk mencapai target, berkontribusi aktif dalam tim, dan mempertahankan kualitas kerja yang baik. Komitmen ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, berbagi pengetahuan dan pengembangan organisasi.

Penulis akan melaksanakan penelitian PT. DI. PT. DI adalah pemasok terkemuka teknologi, sistem, dan komponen kendaraan roda dua dan empat. Berbagai macam produk yang dihasilkan oleh PT. Denso Indoneisa meliputi AC mobil/bus, filter, radiator,

kompresor, magneto, air cleaner, dan masih banyak lagi produk kompleks yang diproduksi oleh PT. DI di era digital saat ini. Hal ini terlihat dari visi PT. DI sendiri, berharap dapat terus menerapkan teknologi yang dapat menunjang kesejahteraan kehidupan masyarakat sehari-hari dengan kemampuan kelas dunia. PT. DI juga menyebutkan bahwa salah satu janji yang terkandung di dalam adalah selalu mengutamakan kualitas dan kepuasan konsumen, sehingga tidak heran jika PT. DI semakin mengikuti perkembangan era digital yang sangat pesat saat ini. Bahkan banyak sekali kompetitor dengan produk yang sama. Meskipun perusahaan ini memiliki potensi besar dalam inovasi dan peningkatan efisiensi, fenomena yang terjadi menunjukkan bahwa tidak semua karyawan aktif terlibat dalam praktik berbagi pengetahuan.

Raharjo (2023) Komitmen organisasi merupakan bentuk keterlibatan karyawan pada organisasi, sehingga komitmen organisasi menunjukkan tingkat keyakinan karyawan, serta keterikatannya terhadap organisasi. Ditafsir dari pengertian tersebut bahwa pengembangan organisasi saling berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian Ghorbanhosseini et al., (2013) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi, kerja sama tim, dan pengembangan organisasi memiliki dampak langsung dan signifikan terhadap modal manusia.

Menurut Setiawan, (2018) menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara komitmen dan perilaku inovatif pada karyawan, dengan mengidentifikasi proses inovasi dapat diatasi dengan peningkatan komitmen organisasi seiring dengan berbagai hambatan internal. Menurut Gusmayanti, dkk (2023) menunjukkan

bahwa Komitmen organisasi berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif. Komitmen organisasi yang meningkat akan berpengaruh positif dan peningkatan perilaku inovatif akan dapat dilakukan.

Menurut Fikri, (2022) menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan dan inovasi karyawan memiliki pengaruh yang signifikan pada kecepatan dan kualitas inovasi. Zohoor, (2013) dalam penerapan berbagi pengetahuan juga dapat meningkatkan inovasi karyawan sehingga dapat menghasilkan dan menerapkan ide atau pokok pikiran dalam proses kerja dari hasil bertukar pengetahuan. Andre, et al., (2015) juga menemukan hasil yang sama, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara berbagi pengetahuan terhadap inovasi karyawan. Berdasarkan hasil statistika diperoleh Meiadi Edi, (2023) bahwa dengan berbagi pengetahuan akan menghasilkan sebuah inovasi karyawan dengan dimediasi oleh komitmen organisasi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Putri & Amalia, (2018) yang mengemukakan bahwa berbagi pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan inovasi karyawan

Pengembangan organisasi berpengaruh terhadap inovasi. Pengembangan organisasi mencakup aplikasi luas dan transfer pengetahuan yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Dengan menciptakan lingkungan yang mendukung, organisasi dapat memperkuat perilaku inovatif di antara anggotanya, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Menurut hasil penelitian Hamid dkk., (2021) Pengembangan organisasi melalui komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap inovasi karyawan. Pengembangan organisasi yang efektif

dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan menciptakan budaya yang mendorong inovasi. Dengan adanya dukungan dari manajemen dan struktur yang jelas, karyawan dapat lebih mudah berkolaborasi dan berbagi ide, yang merupakan kunci untuk menciptakan inovasi. Secara keseluruhan, pengembangan organisasi yang berfokus pada peningkatan komitmen karyawan dapat menghasilkan peningkatan dalam perilaku inovatif, yang pada gilirannya berkontribusi pada efektivitas dan daya saing organisasi.

Pentingnya berbagi pengetahuan dan pengembangan organisasi dalam meningkatkan inovasi karyawan di PT. DI. Dalam konteks persaingan industri yang semakin ketat, inovasi karyawan menjadi kunci untuk meningkatkan efisiensi dan daya saing perusahaan. Lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan komunikasi terbuka dapat mendorong proses berbagi pengetahuan. Komitmen organisasi berperan penting dalam memfasilitasi inovasi. Karyawan yang merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkembang cenderung lebih berkomitmen. Penelitian menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan dan pengembangan organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi serta inovasi karyawan. Maka dari itu peneliti mengambil judul “Pengaruh Berbagi Pengetahuan Dan Pengembangan Organisasi Terhadap Inovasi Karyawan Melalui Komitmen Organisasi.”

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menekankan pada hasil yang objektif serta menggunakan pengolahan data secara statistik, guna menghasilkan informasi berupa angka (Sahir, 2021).

Metode penelitian yang tepat membantu menciptakan kerangka penelitian yang jelas dan memastikan bahwa data yang telah dikumpulkan dapat mendukung tujuan penelitian yang ditentukan. Metode penelitian memiliki peran penting untuk memastikan bahwa kesimpulan yang diambil dari penelitian memiliki dasar yang kuat dan dapat diandalkan. Ada empat kata kunci yang harus diperhatikan yaitu metode penelitian, data, tujuan, dan kegunaan. Hal ini karena metode penelitian adalah cara ilmiah guna mengumpulkan data untuk tujuan yang diperlukan (Sugiyono, 2021).

Dalam penyusunan tugas akhir ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif karena berdasarkan pada permasalahan yang akan diteliti, penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Perumusan masalah, hipotesis, penentuan variabel, pemilihan populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, analisis data, dan interpretasi hasil adalah semua bagian dari penelitian. Untuk memastikan bahwa penelitian dilakukan dengan baik, masing-masing dari fase ini memerlukan perencanaan yang tepat dan hati-hati (Amelia dkk., 2023). Dalam penelitian ini akan mengukur pengaruh berbagi pengetahuan pengembangan organisasi terhadap inovasi karyawan melalui komitmen organisasi di PT. DI.

Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Jl. Kalimantan No.2 Blok E1, Gandamekar, Kecamatan Cikarang Barat, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat 17530 dan waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Oktober sampai bulan Februari 2024.

Populasi dan Metode Pengambilan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan produksi di PT. DI berjumlah 337 orang karyawan. Sampel dihitung berdasarkan rumus Slovin, sehingga diperoleh jumlah sampel adalah 183 orang. Metode penentuan sampel menggunakan teknik random sampling. Metode ini dipakai dengan asumsi bahwa setiap sub divisi produksi, seharusnya dapat berinovasi untuk memperbaiki proses produksi. Misal di bagian moulding, pernah dilakukan inovasi berupa *cycle time*, seperti yang sebelumnya ada sedikit kesulitan saat melakukan proses produksi saat ini jadi lebih mudah karena ada penambahan *cycle time*. Selain itu ada proses input data setelah selesai produksi yang awalnya menggunakan tulis tangan atau secara manual saat ini sudah input data dengan komputer yang dilakukan secara *online* yang sudah disediakan aplikasinya.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian Eksplanatori dimana penulis ingin mengetahui adakah hubungan antara berbagi pengetahuan, pengembangan organisasi, dan komitmen organisasi terhadap inovasi karyawan. Penelitian Eksplanatori adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh maupun hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih.

Menurut sugiyono dalam (Suryani et al. 2023) Dalam penelitian kuantitatif, populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel yaitu sejumlah individu yang dipilih dari populasi dan merupakan bagian yang mewakili keseluruhan anggota populasi. Dalam

penelitian ini, karena jumlah populasi secara pasti tidak diketahui, maka penentuan ukuran sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin, yang digunakan ketika populasi tidak diketahui secara pasti:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n : Ukuran Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Kesalahan dalam mengambil sampel yang ditetapkan sebesar 0.05%

Mengacu pada rumus slovin di atas, maka proporsional sampling dalam penelitian ini diperoleh sebagai berikut:

$$n = \frac{337}{1 + 337 \times (0.05)^2}$$

$$n = \frac{337}{1 + 0.8425}$$

$$n = \frac{337}{1.8425}$$

$$n = 182.87 \text{ di bulatkan } 183$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, jumlah sampel minimum yang dibutuhkan adalah 183 responden (dibulatkan ke atas). Sampel ini dianggap cukup untuk mewakili populasi dalam penelitian dengan *margin of error* 5% dan tingkat kepercayaan 95%.

Metode Pengumpulan Data

Penyusunan skripsi memerlukan sebuah metode untuk menyusun dan melengkapi data penelitian yang sudah ada. Tahapan metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi, dengan melakukan pengamatan langsung ke PT. Denso Indonesia
2. Studi Pustaka, dengan membaca, mengutip, dan juga membuat catatan yang bersumber dari bahan-bahan pustaka yang berkaitan dengan

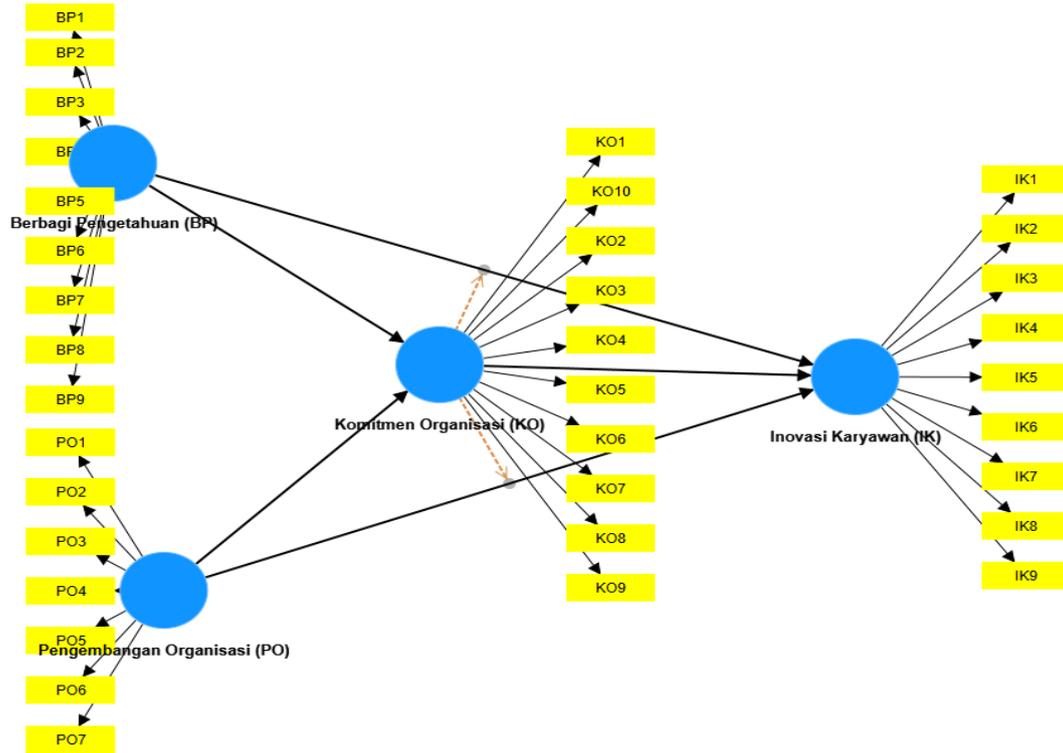
berbagi pengetahuan, pengembangan organisasi, dan komitmen organisasi terhadap inovasi karyawan.

3. Kuesioner, dengan cara menyebarkan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada karyawan dengan skala ukur digunakan yaitu skala Likert

Hasil Dan Analisa Penelitian Merancang Path Outer Model

Rancangan Path Outer Model berfungsi untuk menghubungkan variabel independent, mediasi, dan juga dependent. Rancangan Path Outer Model pada penelitian ini dapat digambarkan dalam gambar berikut:

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN



Gambar 1. Path Outer Model

Sumber: Output SmartPLS 4.0, data primer diolah (2025)

Uji Validitas

Convergent Validity

Indikator dinilai berdasarkan pengujian individual item reliability digunakan *standardized loading factor* yang menggambarkan besarnya korelasi antar setiap indikator dengan konstraknya. Nilai *loading factor* di atas

0,70 dinyatakan sebagai ukuran yang ideal atau valid sebagai indikator yang mengukur konstruk. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran *nilai loading* 0,50 sampai 0,60 dianggap cukup memadai (Ghozali, & Latan, 2015).

Tabel 1. Outer Loading

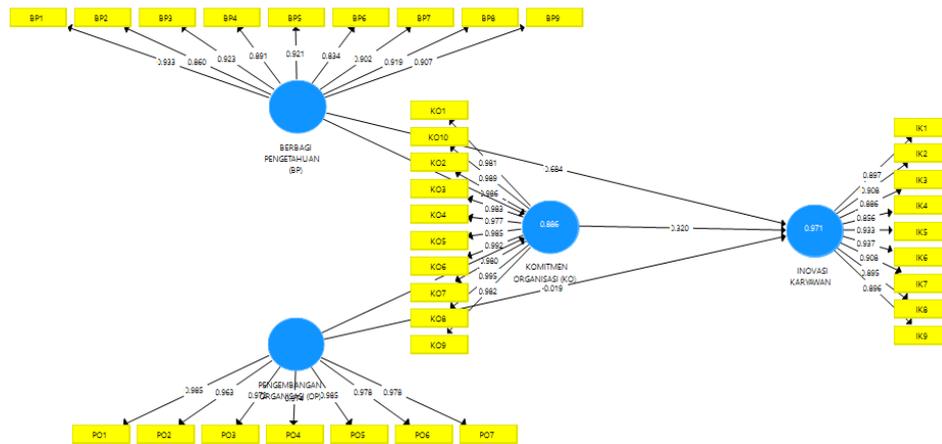
Variabel	Indikator	Outer Loading	Validitas
Berbagi Pengetahuan (BP)	BP1	0.933	Valid
	BP2	0.860	
	BP3	0.923	
	BP4	0.891	

	BP5	0.921	
	BP6	0.834	
	BP7	0.902	
	BP8	0.919	
	BP9	0.907	
Inovasi Karyawan (IK)	IK1	0.897	Valid
	IK2	0.908	
	IK3	0.886	
	IK4	0.856	
	IK5	0.933	
	IK6	0.937	
	IK7	0.908	
	IK8	0.895	
	IK9	0.896	
Komitmen Organisasi (KO)	KO1	0.981	Valid
	KO10	0.989	
	KO2	0.986	
	KO3	0.983	
	KO4	0.977	
	KO5	0.985	
	KO6	0.992	
	KO7	0.980	
	KO8	0.995	
KO9	0.982		
Pengembangan Organisasi (PO)	PO1	0.985	Valid
	PO2	0.963	
	PO3	0.972	
	PO4	0.974	
	PO5	0.985	
	PO6	0.978	
	PO7	0.978	
QE (Pengembangan Organisasi (PO))	QE ((PO))	1.000	Valid
QE (Berbagi Pengetahuan (BP))	QE (BP))	1.000	Valid

Sumber: Output SmartPLS 4.0, data primer diolah (2025)

Berdasarkan data tabel 1 di atas, maka dapat diketahui bahwa seluruh indikator sudah memiliki nilai *outer loading* > 0.5 sehingga dapat dinyatakan

valid untuk digunakan dalam penelitian dan analisa selanjutnya. Berikut merupakan gambar *outer loading* penelitian yang dinyatakan valid.



Gambar 1. Grafik Outer Loading

Sumber: Output SmartPLS 4.0, data primer diolah (2025)

Discriminant Validity

Nilai *Discriminant Validity* merupakan nilai cross loading yang berfungsi untuk mengetahui apakah suatu konstruk memiliki diskriminan yang memadai. *Discriminant Validity* dapat dilihat pada nilai *square of*

Average Variance Extracted (AVE) . *Discriminant Validity* dikatakan dapat tercapai apabila nilai $AVE > 0,5$ dan nilai korelasi dinyatakan tidak valid apabila nilai $AVE < 0,5$ (Ghozali, & Latan, 2015).

Tabel 2. Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Berbagi Pengetahuan (BP)	0.809
Inovasi Karyawan (IK)	0.814
Komitmen Organisasi (KO)	0.970
Pengembangan Organisasi (PO)	0.954

Sumber: Output SmartPLS 4.0, data primer diolah (2025)

Uji Reliabilitas

Nilai uji reliabilitas dapat dilihat pada nilai *Composite Reliability* dan nilai *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel bisa dikatakan mempunyai reliabilitas

yang baik apabila nilai *Composite Reliability* memiliki nilai $> 0,7$ dan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ (Ghozali, & Latan, 2015).

Tabel 3. Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
Berbagi Pengetahuan (BP)	0.971	Reliabel
Inovasi Karyawan (IK)	0.972	Reliabel
Komitmen Organisasi (KO)	0.997	Reliabel
Pengembangan Organisasi (PO)	0.995	Reliabel

Sumber: Output SmartPLS 4.0, data primer diolah (2025)

Berdasarkan tabel 3 di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai *composite reliability* semua konstruk $> 0,7$ yang berarti semua konstruk memenuhi

kriteria *composite reliability* dan setiap konstruk dalam penelitian ini memiliki nilai reliabilitas yang tinggi. Uji reliabilitas juga diperkuat dengan nilai

Cronbach's Alpha. Berikut merupakan hasil uji reliabilitas dengan *Cronbach's Alpha*:

Tabel 4. Cronbach's Alpha

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Keterangan
Berbagi Pengetahuan (BP)	0.970	Reliabel
Inovasi Karyawan (IK)	0.971	Reliabel
Komitmen Organisasi (KO)	0.997	Reliabel
Pengembangan Organisasi (PO)	0.992	Reliabel

Sumber: Output *SmartPLS* 4.0, data primer diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4 di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai *cronbach's alpha* semua konstruk > 0,6 yang berarti semua konstruk memenuhi kriteria *cronbach's alpha* dan setiap konstruk dalam penelitian ini memiliki nilai reliabilitas yang tinggi.

Analisa Inner Model

Setelah melakukan uji validitas dan uji reliabilitas, maka dapat dilanjutkan dengan melakukan pengujian *model structural* atau *inner model*. Analisa *Inner Model* dapat dinilai melalui uji *R-Square*. Berikut merupakan nilai *R-Square* penelitian ini :

Tabel 5. R – Square

Variabel	<i>R-square</i>	<i>Adjusted R-square</i>
Inovasi Karyawan (IK)	0.972	0.971
Komitmen Organisasi (KO)	0.886	0.885

Sumber: Output *SmartPLS* 4.0, data primer diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 5, diperoleh nilai *R-square* untuk variabel *Inovasi Karyawan* sebesar 0,972, yang menunjukkan bahwa variasi inovasi karyawan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas dalam model sebesar 97,2%. Sementara itu, nilai *R-square* untuk variabel *Komitmen Organisasi* adalah sebesar 0,886, yang berarti bahwa 88,6% variasi dalam komitmen organisasi dijelaskan oleh variabel-variabel dalam model. Nilai *Adjusted R-square* masing-masing sebesar 0,971 untuk inovasi karyawan dan 0,885 untuk komitmen organisasi, yang menunjukkan tingkat penyesuaian model yang sangat baik. Hal ini menandakan bahwa model struktural yang dibangun memiliki kemampuan prediktif yang

sangat tinggi terhadap dua variabel endogen tersebut.

Analisa Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui arah hubungannya dapat dilihat lewat nilai probabilitas dan t-statistiknya. *Nilai p-value* dengan alpha 5 persen adalah < 0,05. Sedangkan untuk t-tabel yang digunakan pada alpha 5 persen adalah 1,96. Dengan begitu hipotesis dapat diterima apabila mempunyai nilai signifikansi < 0,05 atau t-statistik >1,96. Tabel *Path Coefficient* penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Path Coefficient

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Berbagi Pengetahuan (BP) -> Inovasi Karyawan (IK)	0.657	0.660	0.066	9.999	0.000

Berbagi Pengetahuan (BP) -> Komitmen Organisasi (KO)	0.917	0.919	0.036	25.563	0.000
Komitmen Organisasi (KO) -> Inovasi Karyawan (IK)	0.344	0.339	0.069	4.970	0.000
Pengembangan Organisasi (PO) -> Inovasi Karyawan (IK)	-0.003	-0.004	0.015	0.208	0.835
Pengembangan Organisasi (PO) -> Komitmen Organisasi (KO)	0.081	0.077	0.058	1.400	0.162
QE (Pengembangan Organisasi (PO)) -> Inovasi Karyawan (IK)	0.019	0.014	0.017	1.129	0.259
QE (Berbagi Pengetahuan (BP)) -> Inovasi Karyawan (IK)	-0.012	-0.014	0.007	1.830	0.067

Sumber: Output SmartPLS 4.0, data primer diolah (2025)

Hipotesis 1: Pengaruh *Berbagi Pengetahuan* terhadap *Komitmen Organisasi* menunjukkan nilai t-statistik sebesar **25.563** dan p-value **0.000**, lebih besar dari t-tabel (1,96) dan lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, **Ha1 diterima**, artinya berbagi pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Hipotesis 2: Pengaruh Pengembangan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi memiliki nilai t-statistik **1.400** dan p-value **0.162**. Karena nilai tersebut di bawah kriteria signifikan, maka **Ha2 ditolak** dan **Ho2 diterima**, yang berarti pengembangan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Hipotesis 3: Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Inovasi Karyawan* menghasilkan t-statistik **4.970** dan p-value **0.000**, yang artinya **Ha3 diterima**, bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap inovasi karyawan.

Hipotesis 4: Pengaruh Berbagi Pengetahuan terhadap Inovasi Karyawan menunjukkan t-statistik **9.999** dan p-value **0.000**. Karena memenuhi kriteria signifikansi, **Ha4 diterima**, yang berarti berbagi pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap inovasi karyawan.

Hipotesis 5: Pengaruh Pengembangan Organisasi terhadap Inovasi Karyawan memiliki t-statistik **0.208** dan p-value **0.835**, sehingga tidak memenuhi kriteria. Maka, **Ha5 ditolak**, pengembangan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap inovasi karyawan.

Untuk menguji hipotesa antara variabel *servant leadership* terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja dan variabel *servant leadership* terhadap loyalitas karyawan melalui komitmen organisasi, maka dilakukan uji Bootstrapping dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 7. Special Indirect Effects

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P values
Berbagi Pengetahuan (BP) -> Komitmen Organisasi (KO) -> Inovasi Karyawan (IK)	0.315	0.312	0.066	4.760	0.000
Pengembangan Organisasi (PO) -> Komitmen Organisasi (KO) -> Inovasi Karyawan (IK)	0.028	0.026	0.020	1.384	0.166

Sumber: Output SmartPLS 4.0, data primer diolah (2025)

Hipotesis 6: Besarnya koefisien parameter t-statistik untuk variabel Berbagi Pengetahuan → Komitmen

Organisasi → Inovasi Karyawan memiliki nilai **4.760**, maka dinyatakan **signifikan** (t-tabel signifikansi 5% =

1,96), atau dapat dinyatakan bahwa **Ho6 ditolak dan Ha6 diterima..**

Hipotesis 7: Besarnya koefisien parameter t-statistik untuk variabel Pengembangan Organisasi → Komitmen Organisasi → Inovasi Karyawan memiliki nilai **1.384**, maka dinyatakan **tidak signifikan** (t-tabel signifikansi 5% = 1,96), atau dapat dinyatakan bahwa **Ho7 diterima dan Ha7 ditolak.**

Pembahasan

Hipotesis 1

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Berbagi Pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi dengan nilai t-statistik sebesar 25.563 ($> 1,96$) dan p-value 0.000 ($< 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa Ha1 diterima dan Ho1 ditolak. Artinya, semakin tinggi intensitas berbagi pengetahuan di lingkungan kerja PT. DI, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Natoil et al. (2023) yang menyatakan bahwa knowledge sharing secara signifikan meningkatkan komitmen organisasi, serta didukung oleh penelitian I Putu Dava Cuwanditha & Gede Sri Darma (2024) yang menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan dapat meningkatkan kinerja dan komitmen organisasi.

Hipotesis 2

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi dengan nilai t-statistik sebesar 1.400 ($< 1,96$) dan p-value 0.162 ($> 0,05$). Maka, Ha2 ditolak dan Ho2 diterima. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian Widyanti (2020) dan Ghorbanhosseini (2013) yang menyatakan bahwa pengembangan organisasi memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Perbedaan ini dapat disebabkan oleh konteks organisasi, struktur pengembangan yang belum merata, atau persepsi karyawan terhadap program pengembangan yang belum dirasakan langsung manfaatnya.

Hipotesis 3

Variabel Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Inovasi Karyawan dengan nilai t-statistik sebesar 4.970 dan p-value 0.000. Dengan demikian, Ha3 diterima. Ini berarti semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula dorongan untuk berinovasi dalam pekerjaan mereka. Temuan ini didukung oleh penelitian Setiawan (2018) dan Gusmayanti et al. (2023), yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi mendorong perilaku kerja inovatif.

Hipotesis 4

Berbagi Pengetahuan terbukti berpengaruh signifikan terhadap Inovasi Karyawan, dengan nilai t-statistik 9.999 dan p-value 0.000, sehingga Ha4 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa budaya berbagi pengetahuan yang kuat mendorong karyawan untuk menghasilkan ide-ide baru. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Ologbo et al. (2015) dan Pandanningrum & Nugraheni (2021) yang menunjukkan bahwa knowledge sharing merupakan faktor penting dalam meningkatkan inovasi.

Hipotesis 5

Hasil menunjukkan bahwa Pengembangan Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Inovasi Karyawan, ditunjukkan oleh nilai t-statistik 0.208 dan p-value 0.835. Maka Ha5 ditolak dan Ho5 diterima. Hasil ini bertentangan dengan temuan Anning-Dorson et al. (2017) dan Fadilah (2018) yang menyatakan bahwa pengembangan

SDM dapat meningkatkan inovasi organisasi. Ketidaksiharian ini mungkin dipengaruhi oleh metode pelatihan yang belum efektif, kurangnya kesempatan promosi, atau motivasi karyawan yang belum terbentuk dari pengembangan tersebut.

Hipotesis 6

Pengujian keterkaitan antara Berbagi Pengetahuan, Komitmen Organisasi, dan Inovasi Karyawan menunjukkan bahwa jalur tidak langsung tersebut signifikan, dengan nilai t-statistik sebesar 4.760 dan p-value 0.000, maka H_06 ditolak dan H_a6 diterima. Artinya, komitmen organisasi memperkuat hubungan antara berbagi pengetahuan dan inovasi karyawan. Temuan ini sejalan dengan Cantner et al. (2011) dan Keith Yong (2022) yang menunjukkan bahwa manajemen pengetahuan yang dipadukan dengan komitmen organisasi dapat meningkatkan keberhasilan inovasi.

Hipotesis 7

Keterkaitan antara Pengembangan Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Inovasi Karyawan tidak menunjukkan pengaruh signifikan, dengan nilai t-statistik sebesar 1.384 dan p-value 0.166. Maka H_07 diterima dan H_a7 ditolak. Hasil ini tidak mendukung hipotesis awal dan berbeda dengan temuan Metin Atak (2011) dan Balay (2012) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memediasi hubungan antara pembelajaran organisasi dan inovasi. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun pengembangan organisasi dilakukan, belum tentu mampu meningkatkan inovasi jika tidak disertai dengan peningkatan komitmen yang dirasakan nyata oleh karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh berbagi pengetahuan dan pengembangan organisasi terhadap inovasi karyawan melalui komitmen organisasi di PT. DI, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Pengaruh Berbagi Pengetahuan terhadap Komitmen Organisasi
Penelitian ini menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Karyawan yang terlibat dalam kegiatan berbagi pengetahuan merasa lebih dihargai dan terlibat secara emosional dengan organisasi. Hasil ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa berbagi pengetahuan memperkuat ikatan emosional karyawan terhadap organisasi, meningkatkan loyalitas dan keterlibatan mereka dalam mencapai tujuan Perusahaan.
2. Pengaruh Pengembangan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi
Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi di PT. DI. Hal ini mungkin disebabkan oleh implementasi program pengembangan yang belum optimal atau belum merata di seluruh divisi, yang mengakibatkan karyawan merasa manfaat dari pengembangan organisasi tersebut kurang nyata. Oleh karena itu, perusahaan perlu lebih mengoptimalkan program pengembangan organisasi untuk meningkatkan keterlibatan karyawan.
3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Inovasi Karyawan
Komitmen organisasi terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap inovasi karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi cenderung lebih aktif dalam

- berinovasi. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen yang kuat dapat mendorong karyawan untuk menghasilkan ide-ide baru dan berperilaku lebih inovatif dalam lingkungan kerja.
4. Pengaruh Berbagi Pengetahuan terhadap Inovasi Karyawan
Berbagi pengetahuan memiliki pengaruh signifikan terhadap inovasi karyawan. Karyawan yang terlibat dalam berbagi pengetahuan akan lebih mudah menciptakan solusi baru dan lebih kreatif. Proses berbagi pengetahuan meningkatkan kolaborasi antar karyawan dan mempercepat pemecahan masalah serta inovasi di dalam organisasi.
 5. Pengaruh Pengembangan Organisasi terhadap Inovasi Karyawan
Pengembangan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap inovasi karyawan di PT. DI. Meskipun pengembangan organisasi penting, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan ini tidak secara langsung meningkatkan inovasi. Hal ini dapat terjadi jika pengembangan yang dilakukan kurang mendalam atau tidak disertai dengan perubahan budaya organisasi yang mendukung inovasi.
 6. Pengaruh Berbagi Pengetahuan terhadap Inovasi Karyawan melalui Komitmen Organisasi
Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat pengaruh berbagi pengetahuan terhadap inovasi karyawan. Dengan adanya komitmen yang tinggi, berbagi pengetahuan dapat lebih efektif mendorong inovasi. Karyawan yang merasa terikat dengan organisasi lebih cenderung untuk berkontribusi dengan ide-ide baru yang inovatif.
 7. Pengaruh Pengembangan Organisasi terhadap Inovasi Karyawan melalui Komitmen Organisasi
Pengembangan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap inovasi karyawan melalui komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pengembangan organisasi dapat meningkatkan komitmen, namun pengaruhnya terhadap inovasi karyawan masih terbatas jika tidak didukung oleh faktor lain seperti pelatihan yang tepat dan kebijakan yang lebih mendukung inovasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Fadilla Fahiem, W., & Gilang, A. (2020). Pengaruh Pengembangan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dirgantara Indonesia Persero. 4(3).
- Fauziah, S. K., Elvianto, D., Putri, A., & Esthi, R. B. (2025). ANALISIS PENGEMBANGAN KARIR GENERASI Z: TANTANGAN DAN STRATEGI DALAM MEWUJUDKAN SUMBER DAYA MANUSIA BERKUALITAS MELALUI TEKNOLOGI DAN MEDIA. *JISOSEPOL: Jurnal Ilmu Sosial Ekonomi dan Politik*, 3(1), 254-263.
- Fikri, F., & Laily, N. (2022). Pengaruh Knowledge Sharing dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Perilaku Inovatif sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(7).
- Ghorbanhosseini, M. (2013). The effect of organizational culture, teamwork and organizational development on organizational commitment: the mediating role of human capital. *Tehnički vjesnik*, 20(6), 1019-1025.
- Gusmayanti, I. S., Isyandi, B., & Efni, Y.

- (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3(2), 9225-9240.
- Gusmayanti, I. S., Isyandi, B., & Efni, Y. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3(2), 9225-9240.
- Hamid, N., & Shaleha, W. M. (2021). Etos Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan pada Hotel Claro Kota Kendari. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(1), 200-215.
- Heriyanti, S. S., Esthi, R. B., & Ferawati, N. (2024). Green Employee Performance in Fish Canning Industry: the Relationship of Green Knowledge Sharing, Green Career Development, and Green Work Balance. *INOVASI: Jurnal Ekonomi, Keuangan, dan Manajemen*, 20(4), 844-853.
- Hikmah, N., Suradika, A., & Gunadi, R. A. A. (2021). Metode Agile Untuk Meningkatkan Kreativitas Guru Melalui Berbagai Pengetahuan (Knowledge Sharing)(Studi Kasus: Sdn Cipulir 03 Kebayoran Lama, Jakarta. *Instruksional*, 3(1), 30-39.
- Keith Yong Ngee Ng tahun 2022 *Journal of Knowledge Management* 27 (4), 1140-1164.
- Kurnia, F., & Esthi, R. B. (2025). The Influence Of ISO 9001: 2015 Quality Management System Implementation On Employee Performance With Organizational Commitment As A Mediating Variable At PT Intan Prima Kalorindo. *Jurnal Ekuilnomi*, 7(2), 431-441.
- Meiadi Edi. (2023). Pengaruh Berbagai Pengetahuan, Pertukaran Pemimpin-Anggota, Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Dosen Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Dosen Akademi Teknik Pika Semarang). *Innovation, Theory & Practice Management Journal*, 2(2), 68–106. <https://doi.org/10.56444/jitpm.v2i2.984>
- Natoil, N., Hartarini, Y. M., & Warsilan, W. (2023). Model Peningkatan Komitmen Organisasi Berbasis Pada Knowledge Sharing, Leadership Dan Kompensasi. *Jurnal Capital: Kebijakan Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 5(1), 66-78.
- Raharjo, S. B., Masahere, U., & Widodo, W. (2023). Komitmen organisasi sebagai strategi peningkatan kinerja dan loyalitas karyawan: studi tinjauan literatur. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 143-156.
- Setiawan. (2018). Hubungan antara Komitmen Organisasi dan Perilaku Inovatif pada Karyawan Bank. (Skripsi) diterbitkan. Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya. Yogyakarta. Universitas Islam Indonesia.
- Setiawan. (2018). Hubungan antara Komitmen Organisasi dan Perilaku Inovatif pada Karyawan Bank. (Skripsi) diterbitkan. Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial

Budaya. Yogyakarta. Universitas Islam Indonesia.

- Sitinjak, M., & Esthi, R. B. (2025). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP RETENSI KARYAWANMELALUI MEDIASI KOMITMEN ORGANISASIONAL DI PT. MATAHARI GRAHA FANTASI (The Effect of Compensation on Employee Retention ThroughOrganizational Commitment Mediation at PT. Matahari Graha Fantasi). *Jurnal Analisis dan Manajemen Strategis*, 6(2).
- Suryanti, N., Prasetio, P., Adirama, D. S., Simangunsong, L. G., & Esthi, R. B. (2024). Berbagai Pengetahuan: Kepemimpinan itu Sangat Penting. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Tunas Membangun*, 4(1), 96-102.