

Innovative Work Behavior: Role of Knowledge Sharing, Organizational Justice, And Gender in Retail Business

Innovative Work Behavior: Peran Knowledge Sharing, Organizational Justice, dan Jenis Kelamin di Perusahaan Ritel

Annisa Nurul Izzah Tiarah¹

¹Departemen Psikologi
Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, Indonesia
Email: annisanzt@gmail.com

Mohamad Avicenna²

²Departemen Psikologi
Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, Indonesia
Email: m_avicenna@uinjkt.ac.id

Correspondence:

Annisa Nurul Izzah Tiarah
University Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, Indonesia
Email: anninzt@gmail.com

Abstract

Business competition in the retail sector is currently very competitive characterized by the number of retail businesses in Indonesia that compete starting from traditional retail businesses and the emergence of modern retail businesses. Retail companies are facing intense pressure due to technological advancements, increased consumer expectations, and fierce competition. To deal with these market changes, strategies are needed. The purpose of this study was to determine the role of organizational justice and knowledge sharing on innovative work behavior among retail company employees. This study also aims to examine how gender role differences affect innovative work behavior. A total of 110 employees from a retail company in Makassar was recruited using non-probability sampling technique. Confirmatory factor analysis (CFA) was used to test the validity of each scale using Mplus software. Multiple regression analysis method was utilized to analyse the data, using SPSS software. The results showed that organizational justice and knowledge sharing significantly have a positive influence on innovative work behavior. This study suggests the company should implement fair, transparent policies, and strengthen the culture of knowledge sharing to create innovative work behavior.

Keyword: Innovative Work Behavior, Knowledge Sharing, Organizational Justice

Abstrak

Persaingan bisnis di sektor ritel saat ini sangat kompetitif ditandai dengan banyaknya bisnis ritel di Indonesia yang bersaing mulai dari bisnis ritel tradisional hingga munculnya bisnis ritel modern. Perusahaan ritel menghadapi tekanan yang hebat karena kemajuan teknologi, meningkatnya ekspektasi konsumen, dan persaingan yang ketat. Untuk menghadapi perubahan pasar tersebut, diperlukan strategi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peran keadilan organisasi dan berbagi pengetahuan terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan perusahaan ritel. Penelitian ini juga ingin melihat bagaimana perbedaan peran gender terhadap perilaku kerja inovatif. Sebanyak 110 karyawan dari sebuah perusahaan ritel di Makassar direkrut dengan menggunakan teknik non-probability sampling. Confirmatory factor analysis (CFA) digunakan untuk menguji validitas setiap skala dengan menggunakan perangkat lunak Mplus. Metode analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisis data, dengan menggunakan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa organizational justice dan knowledge sharing secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap innovative work behavior. Penelitian ini menyarankan perusahaan perlu menerapkan kebijakan yang adil, transparan, dan memperkuat budaya berbagi pengetahuan untuk menciptakan perilaku kerja yang inovatif.

Kata Kunci: Berbagi Pengetahuan, Keadilan Organisasi, Perilaku Inovasi Kerja

Copyright (c) 2025 Annisa Nurul Izzah Tiarah, Mohamad Avicenna

Received 2024-11-13

Revised 2024-12-19

Accepted 2025-01-22



LATAR BELAKANG

Setiap perusahaan memiliki tujuan untuk maju dan terus berkembang dalam jangka waktu yang lama. Namun saat ini, arus global produk, jasa, dan tenaga kerja di pasar bebas telah meningkatkan tekanan bagi dunia usaha untuk menjadi lebih kompetitif. Salah satu perusahaan yang memiliki persaingan bisnis yang semakin tinggi yaitu bisnis ritel, ditandai dengan banyaknya bisnis ritel di Indonesia yang bersaing mulai dari bisnis ritel tradisional dan munculnya bisnis ritel yang modern (Ministry of Trade Republic Indonesia, 2023). Bisnis ritel sendiri merupakan aktivitas jual beli barang dalam jumlah kecil yang ditujukan langsung kepada masyarakat, baik menggunakan metode tradisional seperti pasar maupun metode modern seperti minimarket atau supermarket (Chaniago, 2021). Perusahaan bidang ritel menghadapi tekanan tinggi karena adanya perubahan teknologi, meningkatnya ekspektasi konsumen, dan persaingan pasar yang semakin ketat (Lee, 2018). Oleh karena itu, perusahaan ritel membutuhkan strategi yang mampu menghadapi perubahan pasar sekaligus mendorong daya saing. Salah satu strategi yang penting adalah mendorong *innovative work behavior* pada karyawan (Nguyen et al., 2020)

Innovative work behavior merupakan kemampuan karyawan untuk mengembangkan, menghasilkan atau mengadopsi, dan menerapkan ide-ide baru yang berguna di tempat kerja (Scott & Bruce, 1994). *Innovative work behavior* mencakup kemampuan karyawan untuk menghasilkan ide-ide baru, memecahkan masalah secara kreatif, dan menerapkan solusi inovatif yang relevan dengan kebutuhan perusahaan. Dalam lingkup bisnis ritel, *innovative work behavior* dapat menjadi solusi untuk meningkatkan efisiensi, memperbaiki pengalaman pelanggan, dan menciptakan daya saing di pasar (Nguyen et al., 2020). Janssen (2000) menjelaskan bahwa *Innovative work behavior* terdiri dari tiga fase yaitu: 1) *idea generation* yaitu mengidentifikasi masalah, melihat peluang dan mencari ide sebagai solusi, 2) *idea promotion* yaitu mempromosikan ide-ide baru untuk dilaksanakan, dan 3) *idea realization* yaitu mempraktikkan ide.

Innovative work behavior bukanlah perilaku yang diwariskan, sehingga semua manusia memiliki potensi untuk berinovasi terutama dalam lingkungan yang mendukung. Lingkungan tempat kerja merupakan aspek penting untuk memupuk inovasi pada individu di tempat kerja (De Jong & Den Hartog, 2007). Oleh sebab itu, individu yang merasa mendapatkan dukungan oleh perusahaan akan lebih mudah untuk berinovasi karena didalam dirinya memiliki motivasi untuk memajukan perusahaan.

Salah satu dukungan perusahaan yang mempengaruhi *innovative work behavior* adalah adanya keadilan yang dirasakan karyawan di tempat kerja (Akram et al., 2020). Keadilan organisasi merupakan pengembangan dari Equity Theory (Adams, 1963) yang menyebutkan ketika karyawan merasa diperlakukan secara adil, mereka akan termotivasi dan motivasi tersebut akan menjadi perilaku dan sikap kerja yang positif. Sebaliknya, apabila karyawan merasa diperlakukan tidak adil, kemungkinan besar mereka akan

kehilangan motivasi dan cenderung menunjukkan perilaku dan sikap kerja yang negatif. Sehingga Nazir et al. (2019) menyebutkan bahwa perlakuan adil terhadap karyawan yang dilakukan oleh perusahaan dengan membangun hubungan pertukaran sosial dan ekonomi di lingkungan kerja, disebut sebagai *organizational justice*. Al-Zu'bi (2010) menjelaskan tiga dimensi utama dalam *organizational justice* yaitu: 1) *distributive justice* yaitu penilaian keadilan berdasarkan evaluasi imbalan atau hasil, 2) *procedural justice* yaitu persepsi keadilan terkait kebijakan dan prosedur perusahaan, dan 3) *interactional justice* yaitu persepsi terkait keadilan organisasi yang dirasakan ketika berinteraksi dengan organisasi.

Keadilan yang dirasakan oleh karyawan dalam suatu organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan jangka panjang organisasi. *Organizational justice* diakui sebagai tugas penting yang menjadi sarana untuk menjamin keunggulan kompetitif bagi organisasi yang berkelanjutan (Karkoulian et al., 2016). Persepsi karyawan terhadap perlakuan yang adil juga berperan penting dalam mendorong karyawan untuk berinovasi (Akram et al., 2020). *Innovative work behavior* sulit dicapai apabila karyawan merasa diperlakukan secara tidak adil (Akram et al., 2020). Sehingga *organizational justice* memiliki peran penting dalam mendorong karyawan untuk menumbuhkan *innovative work behavior*.

Hal penting dalam menstimulasi munculnya *innovative work behavior* pada karyawan yaitu memiliki pengetahuan. Pengetahuan merupakan landasan utama proses inovasi dalam literatur organisasi (Akram et al., 2020). Salah satu metode memperoleh pengetahuan dengan melakukan *knowledge sharing*. *Knowledge sharing* didefinisikan sebagai budaya interaksi sosial, yang didalamnya melibatkan pertukaran pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan karyawan melalui seluruh organisasi (Lin, 2007). *Knowledge sharing* dibagi menjadi dua dimensi yaitu: 1) *knowledge donating* yaitu proses komunikasi individu mentransfer modal intelektualnya pribadinya kepada orang lain, dan 2) *knowledge collecting* yaitu usaha untuk mendapatkan atau mengumpulkan modal intelektual individu lainnya.

Knowledge sharing merupakan proses yang dapat menghasilkan informasi penting, hasil dari *knowledge sharing* akan memfasilitasi dan memprediksi munculnya inovasi organisasi (Akram et al., 2018). Hal ini didukung oleh penelitian Dewi et al. (2023) terhadap guru sekolah dasar swasta di Indonesia, ditemukan *knowledge sharing* memiliki signifikansi pengaruh terhadap *innovative work behavior* pada guru. Saat individu aktif melakukan *knowledge sharing*, pengetahuan baru akan diperoleh dan dapat memfasilitasi kondisi untuk mendorong *innovative work behavior* (Nguyen et al., 2020). Perusahaan yang memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk melakukan *knowledge sharing* terkait pekerjaan membuat karyawan memberikan banyak masukan untuk kegiatan inovatif perusahaan (Battistelli et al., 2019).

Perbedaan jenis kelamin dipertimbangkan dalam penelitian sebelumnya. Peran gender dapat mengarah pada cara yang berbeda untuk memunculkan perilaku kerja yang inovatif (AlEsa & Durugbo, 2022). Selain itu, persepsi dan

harapan pada jenis kelamin yang berbeda dapat membentuk cara karyawan memandang dan memanfaatkan sumber daya pekerjaan (Mensah et al., 2024). Penelitian oleh Luksyte et al. (2018) menemukan bahwa *innovative work behavior* pada pria lebih tinggi daripada wanita, hal ini dikaitkan dengan adanya stereotip bahwa pria memiliki kreativitas yang tinggi dibanding wanita. Tidak hanya itu, wanita juga tidak diharapkan untuk berperilaku dengan cara yang inovatif. Berbeda dengan hasil penelitian Ismail et al. (2021) ditemukan bahwa pemimpin wanita lebih berpengaruh dalam meningkatkan *innovative work behavior* pada karyawan. Hasil yang bertentangan ini mungkin disebabkan oleh stereotip peran jenis kelamin yang membatasi kecocokan wanita yang dianggap cocok untuk posisi tertentu. Berdasarkan penelitian sebelumnya ditemukan bahwa ada pengaruh jenis kelamin dalam *innovative work behavior*.

Penelitian sebelumnya mengenai IWB banyak meneliti pada sektor pendidikan (sumber), pemerintahan (sumber), UMKM (sumber), dan sektor kreatif (sumber). Namun, belum banyak penelitian yang mengkaji pada konteks karyawan dalam sektor retail, khususnya di Indonesia. Oleh karena itu, perlu untuk melihat perilaku inovasi kerja pada karyawan perusahaan ritel mengingat sektor ini menghadapi tantangan yang unik seperti perubahan preferensi konsumen, persaingan ketat, serta kebutuhan akan adaptasi cepat terhadap teknologi dan strategi pemasaran.

Berdasarkan pemaparan tersebut, maka pada penelitian ini ingin melakukan uji hipotesis bahwa *organizational justice*, *knowledge sharing*, dan jenis kelamin mempengaruhi secara signifikan pada *innovative work behavior* karyawan dibidang retail.

METODE PENELITIAN

Untuk menjawab pertanyaan penelitian ini, peneliti menyebarkan angket yang terdiri dari beberapa skala psikologi. Untuk mengukur *innovative work behavior*, peneliti mengadaptasi *innovative work behavior scale* yang dikembangkan Janssen (2000). Item dinilai menggunakan *skala likert* 4 poin mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 4 (sangat setuju). Terdapat tiga dimensi yang diukur meliputi *idea generation* (“Saya menciptakan ide baru untuk pengembangan organisasi”), *idea promotion* (“Saya membuat pimpinan antusias dengan ide-ide inovatif yang saya sampaikan”), dan *idea implementation* (“Saya memperkenalkan ide-ide inovatif dengan cara yang sistematis”) yang terdiri dari 18 aitem. Hasil CFA didapatkan

model fit dengan $Chi-square = 180.053$, $df = 134$, $p-value = 0.0049$, dan $RMSEA = 0.056$. Berdasarkan hasil CFA seluruh item dinyatakan valid mengukur *innovative work behavior* dikarenakan memiliki nilai $T-value > 1.96$.

Organizational justice diukur dengan *organizational justice scale* yang dikembangkan oleh Al-Zu’bi (2010) yang telah dimodifikasi oleh peneliti. Item dinilai menggunakan *skala likert* 4 poin mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 4 (sangat setuju). Terdapat tiga dimensi yang diukur meliputi *distributive justice* (“Saya pikir gaji yang diberikan perusahaan adil”), *procedural justice* (“Pimpinan saya mengumpulkan informasi yang akurat dan lengkap dalam membuat keputusan pekerjaan”), dan *interactional justice* (“Ketika keputusan mengenai pekerjaan saya dibuat, manajer memperlakukan saya dengan baik dan penuh perhatian”) yang terdiri dari 20 aitem. Hasil CFA didapatkan model fit dengan $Chi-square = 285.568$, $df = 169$, $p-value = 0.0000$, dan $RMSEA = 0.079$. Berdasarkan hasil CFA seluruh item dinyatakan valid mengukur *organizational justice* dikarenakan memiliki nilai $T-value > 1.96$.

Terakhir, yaitu *knowledge sharing* diukur dengan *knowledge sharing scale* yang dikembangkan oleh Lin (2007) yang telah dimodifikasi oleh peneliti. Item dinilai menggunakan *skala likert* 4 poin mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 4 (sangat setuju). Terdapat dua dimensi yang diukur meliputi *knowledge donating* (“Ketika saya mempelajari pengetahuan baru, saya memberitahu rekan-rekan saya”) dan *knowledge collecting* (“Rekan kerja di perusahaan saya berbagi keterampilan dengan saya ketika saya memintanya”) yang terdiri dari 12 aitem. Hasil CFA diperoleh model fit dengan $Chi-square = 76.836$, $df = 53$, $p-value = 0.0178$, dan $RMSEA = 0.064$. Berdasarkan hasil CFA seluruh item dinyatakan valid mengukur *knowledge sharing* dikarenakan memiliki nilai $T-value > 1.96$.

Pengambilan sampel menggunakan metode *non-probability sampling* dengan teknik *purposive sampling* artinya dalam penelitian ini kriteria sampel telah ditentukan oleh peneliti. Pengambilan data menggunakan metode survei dengan menyebarkan kuesioner. Penelitian dilakukan di perusahaan XYZ yang merupakan salah satu perusahaan bisnis ritel terbesar di daerah Makassar dan memiliki 7 cabang supermarket. Responden dalam penelitian ini berjumlah 110 karyawan, yang memiliki pengalaman kerja lebih dari 1 tahun dan berasal dari seluruh divisi. Teknik analisis data penelitian ini dengan *confirmatory factor analysis* (CFA) menggunakan software Mplus8 serta analisis regresi berganda menggunakan software SPSS 23.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Hasil Analisis Deskriptif

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Dev
<i>Innovative Work Behavior</i>	110	1,46	66,85	50.0000	9,64985
<i>Organizational Justice</i>	110	16,19	69,84	50.0000	9.55832
<i>Knowledge Sharing</i>	110	27,19	67,40	50.0000	9.03509

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa jumlah subjek dalam penelitian ini sebanyak 110 karyawan. Variabel

innovative work behavior didapatkan nilai terkeci 1,46 dan nilai terbesar 66,85. *Organizational justice* didapatkan nilai

terkecil 16,19 dan nilai terbedar 69,84, lalu pada *knowledge sharing* didapatkan nilai terkecil 27,19 dan nilai terbesar 67,40.

Tabel 2. R-square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
1	.676	.457	.442	7.21075

Berdasarkan hasil tabel 2 diketahui bahwasanya nilai R-square sebesar 0,457 atau 45%. Sehingga diketahui bahwa *innovative work behavior* dapat dijelaskan oleh *organizational*

justice dan *knowledge sharing* sebesar 45% sedangkan sisanya 55% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel 3. Hasil uji regresi

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4638.267	3	1546.089	29.735	.000 ^b
Residual	5511.462	106	51.995		
Total	10149.729	109			

Berdasarkan tabel 3 bahwasanya ditemukan signifikansi sebesar 0,000, sehingga hipotesis yang diajukan diterima, karena ada pengaruh *organizational justice* dan *knowledge sharing* terhadap *innovative work behavior*.

Selanjutnya melihat koefisien regresi setiap *independent variable* dari analisis regresi berganda. Koefisien regresi pada *independent variable* didapati dari hasil T-test. Berikut merupakan hasil T-test dalam tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji T (T-test)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.173	4.602		1.776	.079
<i>Organizational justice</i>	.495	.078	.491	6.385	.000
<i>Knowledge sharing</i>	.342	.082	.320	4.152	.000
Jenis Kelamin	-.043	1.420	-.002	-.030	.976

Apabila nilai signifikansi kurang dari 0.05 maka koefisien memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *dependent variable*. Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa : 1) besar koefisien regresi variabel *organizational justice* memiliki nilai signifikan (0.000) oleh karena itu, terdapat pengaruh signifikan antara *organizational justice* terhadap *innovative work behavior*. Hasil koefisien yang positif menunjukkan semakin tinggi *organizational justice* maka semakin tinggi *innovative work behavior* pada karyawan, begitu juga sebaliknya. 2) besar koefisien regresi variabel *knowledge sharing* memiliki nilai signifikan (0.000) sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara *knowledge sharing* terhadap *innovative work behavior*. Arah koefisien positif menjelaskan bahwa semakin tinggi *knowledge sharing* pada karyawan maka semakin tinggi munculnya *innovative work behavior*, begitu juga sebaliknya. 3) Jenis kelamin memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap *innovative work behavior* (0.976), artinya baik pria maupun wanita tidak mempengaruhi *innovative work behavior*.

Selanjutnya peranan dari masing-masing *independent variable* terhadap *dependent variable*, oleh karena itu dilakukan analisis proporsi varian dengan menggunakan uji R-square pada masing-masing *independent variable*. Hasilnya ditemukan *Organizational justice* memiliki pengaruh sebesar 36,7% terhadap *innovative work behavior* dan *knowledge sharing* memberikan sumbangan sebesar 8,9% terhadap varian *innovative work behavior*. Jenis kelamin tidak memiliki pengaruh terhadap *innovative work behavior*.

Tabel 5 menyajikan skor rata-rata dan nilai uji T yang mengukur perbedaan antara rata-rata yang dinilai oleh responden untuk *innovative work behavior* pada pria dan wanita. Hasil analisis ditemukan terdapat perbedaan yang pada hasil skor pada pria (M=49,6) dan wanita (M=50,2) namun ditemukan nilai signifikansi 0,777 (< 0,05) yang artinya tidak ada pengaruh antara jenis kelamin terhadap *innovative work behavior*. Walaupun ada perbedaan antara hasil pria dan wanita tetapi jenis kelamin tidak memiliki pengaruh terhadap *innovative work behavior*.

Tabel 5. Uji Komparasi

	Jenis Kelamin	N	Mean	T-tes for Equality of Mean Sig.
IWB	Pria	42	49.6	.777
	Wanita	68	50.2	

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh langsung antara *organizational justice* dan

knowledge sharing terhadap *innovative work behavior*. Berdasarkan hasil analisis regresi, ditemukan bahwa *organizational justice* memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap *innovative work behavior*. Pengaruh yang

diberikan oleh *organizational justice* bersifat positif, sehingga dengan meningkatnya *organizational justice* yang dirasakan oleh karyawan maka akan memberikan efek peningkatan perilaku inovasi kerja pada karyawan.

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Kurniawan dan Ulfah (2021) menemukan bahwa individu yang merasakan *organizational justice* yang tinggi, akan lebih termotivasi untuk berbagi ide-idenya dengan organisasi dan memunculkan *innovative work behavior*, selain itu *organizational justice* mengacu pada kesadaran individu bahwa kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi cukup diakui dan mendapat apresiasi yang baik. Lebih lanjut, persepsi karyawan terhadap perlakuan yang adil memainkan peran penting dalam mendorong karyawan untuk berinovasi, baik dalam inovasi produk, layanan, maupun prosedur (Akram et al., 2020). Selain itu, penelitian oleh Knezovic dan Drkic (2020) mendukung penelitian ini, dimana karyawan dengan persepsi *organizational justice* yang tinggi dapat meningkatkan kinerjanya dan mengarah pada perilaku inovasi kerja yang tinggi.

Peran *Organizational justice* dinilai sebagai salah satu kunci dalam memperkuat perilaku inovasi kerja pada karyawan (K & Ranjit, 2020). Apabila karyawan memiliki persepsi diperlakukan secara tidak adil, hal tersebut dapat berdampak pada kinerjanya. Karyawan cenderung tidak menunjukkan perilaku peran ekstra jika dirinya merasa tidak diperlakukan dengan adil oleh perusahaan (Rai & Agarwal, 2020). Sebaliknya, ketika karyawan merasa bahwa perusahaan menerapkan keadilan yang baik, secara proses, distribusi, maupun interaksi, individu akan lebih mudah termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal. Hal ini termasuk menunjukkan perilaku inovatif yang melampaui tugas utama, sehingga dapat mendorong peningkatan produktivitas dan daya saing organisasi (Colquitt et al., 2013). Khususnya pada perusahaan bidang ritel yang mengutamakan produktivitas dalam prosesnya. Sehingga penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa karyawannya merasa diperlakukan secara adil.

Selanjutnya, pada penelitian ini ditemukan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara *knowledge sharing* terhadap *innovative work behavior*, dimana mana semakin tinggi karyawan melakukan *knowledge sharing* maka akan memberikan efek peningkatan perilaku inovasi kerja pada karyawan. Hasil ini didukung oleh penelitian Anser et al. (2020) ditemukan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh secara positif terhadap *innovative work behavior* pada karyawan UMKM. *Knowledge sharing* di antara rekan kerja memungkinkan karyawan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan keahlian yang dibutuhkan untuk *innovative work behavior*. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Usmanova et al. (2020) bahwa *knowledge sharing* berpengaruh terhadap *innovative work behavior* pada karyawan di perusahaan multinasional. Hal ini menguatkan konsistensi temuan terkait hubungan positif antara *knowledge sharing* terhadap *innovative work behavior* di berbagai konteks pekerjaan, termasuk dalam konteks karyawan perusahaan ritel.

Knowledge sharing membantu individu dengan cepat memperluas jangkauan pengetahuannya, meningkatkan kemampuan pemecahan masalah, dan meningkatkan hasil kerja (Hu et al., 2009) Ketika karyawan secara aktif berbagi pengetahuan, individu akan mendapatkan pengetahuan dan informasi baru sehingga dapat memfasilitasi kondisi untuk mendorong *innovative work behavior* (Nguyen et al., 2020). Selain itu, budaya *knowledge sharing* yang kuat di organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk mengeksplorasi ide-ide baru. Hal ini tidak hanya meningkatkan kemampuan adaptasi individu terhadap perubahan, tetapi juga memperkuat kapabilitas organisasi dalam menghadapi tantangan bisnis yang kompleks (Wang & Noe, 2010).

Ketika pengetahuan dibagikan secara aktif, karyawan tidak hanya memperkaya kemampuan individu tetapi juga menciptakan kerjasama yang baik antar individu dan dapat mendorong inovasi. Bagi perusahaan yang memiliki budaya organisasi yang mendukung pembelajaran, *knowledge sharing* menjadi lebih efektif untuk memicu *innovative work behavior* karyawan, terutama jika tim memiliki iklim yang kondusif untuk kolaborasi dan eksperimen ide baru (Lee, 2018). Oleh karena itu, perusahaan yang mendorong berbagi pengetahuan akan lebih mampu menciptakan nilai melalui kumpulan ide inovasi karyawannya.

Selanjutnya, penelitian ini juga menganalisis peran jenis kelamin terhadap *innovative work behavior* ditemukan hasil yang tidak signifikan, artinya tidak ada pengaruh antara jenis kelamin terhadap *innovative work behavior* karyawan perusahaan ritel. Hasil ini didukung oleh penelitian Mensah et al. (2024) bahwa pria dan wanita memiliki persepsi yang sama terkait *innovative work behavior*. Namun, ini bertentangan dengan penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa ada pengaruh gender terhadap *innovative work behavior*, hasilnya didapatkan bahwa wanita menunjukkan *innovative work behavior* yang lebih tinggi dibanding pria, apalagi dengan adanya dukungan sosial yang tinggi (Hosseini et al., 2024; Ismail et al., 2021). Sebaliknya, penelitian oleh Luksyte et al., (2018) ditemukan bahwa *innovative work behavior* lebih tinggi pada pria daripada wanita. Penelitian sebelumnya menunjukkan pengaruh jenis kelamin terhadap *innovative work behavior*. Namun, pada penelitian ini tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap *innovative work behavior* pada pria maupun wanita. Dengan demikian, jenis kelamin tidak menjadi faktor penting yang mempengaruhi *innovative work behavior* pada perusahaan ritel.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis terdapat pengaruh yang signifikan dari *organizational justice* dan *knowledge sharing* terhadap *innovative work behavior*. Berdasarkan proporsi varian seluruhnya, *innovative work behavior* dipengaruhi oleh variabel independent sebesar 45,7%. Berdasarkan proporsi varian masing-masing variabel independen seluruh variabel memberikan sumbangan secara signifikan. *Organizational justice* memberikan sumbangan sebesar 36,8% dan *knowledge sharing* memberikan

sumbangan sebesar 8,9% terhadap varian *innovative work behavior*. Temuan ini menunjukkan bahwa upaya meningkatkan *innovative work behavior* karyawan ritel dapat difokuskan pada penguatan *organizational justice* dan *knowledge sharing*. Penerapan kebijakan yang adil dan transparan, serta penciptaan budaya *knowledge sharing* yang efektif, dapat menjadi strategi utama dalam mendorong perilaku inovatif karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini juga menegaskan pentingnya peran perusahaan untuk terus mengevaluasi dan mengoptimalkan faktor keadilan dan berbagi pengetahuan agar kontribusinya terhadap inovasi karyawan semakin meningkat.

Penelitian ini belum mengkaji lebih dalam pengaruh dari masing-masing aspek variabel dan hanya menyajikan pengaruh antar variabel saja sehingga masih banyak faktor-faktor lain yang perlu dieksplorasi lebih lanjut karena kemungkinan memiliki sumbangan besar terhadap *innovative work behavior* khususnya pada perusahaan ritel yang masih jarang diteliti. Keterbatasan penelitian ini hanya dilakukan pada satu perusahaan ritel sehingga terbatas untuk generalisasi, sehingga untuk penelitian selanjutnya bisa memfokuskan pada perusahaan ritel berbagai daerah.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422–436. <https://doi.org/10.1037/h0040968>
- Akram, T., Lei, S., Haider, M. J., & Hussain, S. T. (2018). Exploring the Impact of Knowledge Sharing on the Innovative Work Behavior of Employees: A Study in China. *International Business Research*, 11(3), 186. <https://doi.org/10.5539/ibr.v11n3p186>
- Akram, T., Lei, S., Haider, M. J., & Hussain, S. T. (2020). The impact of organizational justice on employee innovative work behavior: Mediating role of knowledge sharing. *Journal of Innovation and Knowledge*, 5(2), 117–129. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2019.10.001>
- Al-Zu'bi, H. A. (2010). A Study of Relationship between Organizational Justice and Job Satisfaction. *International Journal of Business and Management*, 5(12), 102–109. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v5n12p102>
- AlEssa, H. S., & Durugbo, C. M. (2022). Systematic review of innovative work behavior concepts and contributions. In *Management Review Quarterly* (Vol. 72, Issue 4). Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/s11301-021-00224-x>
- Anser, M. Khalid, Yousof, Z., Yasir, M., Sharif, M., Nasir, M. H., & Majid, A. (2020). How to unleash innovative work behavior of SMEs' workers through knowledge sharing? Accessing functional flexibility as a mediator. <https://doi.org/10.1108/EJIM-11-2019-0332>
- Battistelli, A., Odoardi, C., Vandenberghe, C., Di Napoli, G., & Piccione, L. (2019). Information sharing and innovative work behavior: The role of work-based learning, challenging tasks, and organizational commitment. *Human Resource Development Quarterly*, 30(3), 361–381. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21344>
- Chaniago, H. (2021). Manajemen Ritel dan Implementasinya. In *Academia Publication* (Vol. 188, Issue 14,5 x 20,5 cm).
- Colquitt, J. A., Scott, B. A., Rodell, J. B., Long, D. M., Zapata, C. P., Conlon, D. E., & Wesson, M. J. (2013). Justice at the millennium, a decade later: A meta-analytic test of social exchange and affect-based perspectives. *Journal of Applied Psychology*, 98(2), 199–236. <https://doi.org/10.1037/a0031757>
- De Jong, J. P. J., & Den Hartog, D. N. (2007). How leaders influence employees' innovative behaviour. 10(1), 41–64. <https://doi.org/10.1108/14601060710720546>
- Dewi, R. T., Suhardi, E., & Hardhienata, S. (2023). Knowledge Sharing as Media of Proactive Personality to Influence Teachers' Innovative Work Behavior. *Journal of Innovation in Educational and Cultural Research*, 4(2), 288–293. <https://doi.org/10.46843/jiecr.v4i2.556>
- Hosseini, A., Ganji, S. F. G., & Dana, L.-P. (2024). Gender, emotional support and innovative behavior: psychological capital as a mediator. *Management Decision*. <https://doi.org/10.1108/MD-02-2023-0266>
- Hu, M. M., Horng, J., & Sun, Y. C. (2009). Hospitality teams: Knowledge sharing and service innovation performance. *Tourism Management*, 30(1), 41–50. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2008.04.009>
- Ismail, A., Ahmad, N. S., & Aman, R. C. (2021). Gender of transformational school principals and teachers' innovative behavior. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 10(3), 747–752. <https://doi.org/10.11591/ijere.v10i3.21448>
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 287–302.
- K, J., & Ranjit, G. (2020). Organisational justice and innovative behaviour: Is knowledge sharing a mediator? *Industrial and Commercial Training*, 53(1), 77–91. <https://doi.org/10.1108/ICT-04-2020-0044>
- Karkoulis, S., Assaker, G., & Hallak, R. (2016). An empirical study of 360-degree feedback, organizational justice, and firm sustainability ☆. *Journal of Business Research*. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2015.10.070>
- Knezovic, E., & Drkic, A. (2020). Innovative work behavior in SMEs: the role of transformational leadership. <https://doi.org/10.1108/ER-03-2020-0124>
- Kurniawan, D. T., & Ulfah, I. H. (2021). The Role of Organizational Justice in Innovative Work Behavior of Female Employees in Government Institution. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 193(Bistic 2021), 9–18.
- Lee, T. T. (2018). Inflation, innovation and insight: carving out growth for retailers in 2023. In *Digital Commons, University of South Florida* (Issue November). <https://scholarcommons.usf.edu/etd>
- Lin, H. F. (2007). Knowledge sharing and firm innovation capability: An empirical study. *International Journal of Manpower*, 28(3–4), 315–332. <https://doi.org/10.1108/01437720710755272>
- Luksyte, A., Unsworth, K. L., & Avery, D. R. (2018). Innovative work behavior and sex-based stereotypes: Examining sex differences in perceptions and evaluations of innovative work behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 39(3), 292–305. <https://doi.org/10.1002/job.2219>
- Mensah, R. D., Boateng, R. K., & Andoh, R. K. P. (2024). Job Resources, Employee Engagement, and Innovative Work Behaviour of Bank Employees: Does Sex Matter? 5, 15–32.
- Nazir, S., Shafi, A., Atif, M. M., Qun, W., & Abdullah, S. M. (2019). How organization justice and perceived organizational support facilitate employees' innovative behavior at work. *Employee Relations: The International Journal*. <https://doi.org/10.1108/ER-01-2017-0007>
- Nguyen, T. P. L., Tran, N. M., Doan, X. H., & Van Nguyen, H. (2020). The impact of knowledge sharing on innovative work behavior of Vietnam telecommunications enterprises employees. *Management Science Letters*, 10(1), 53–62. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.8.016>
- O' Cass, A., Song, M., & Yuan, L. (2013). Anatomy of service innovation: Introduction to the special issue. *Journal of Business Research*, 66(8), 1060–1062. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2012.03.002>
- Rai, A., & Agarwal, U. A. (2020). Linking interactional injustice to EVLN outcomes: Effects of psychological contract violation and conscientiousness (a moderated mediation model). *International Journal of Organizational Analysis*, 28(2), 488–506. <https://doi.org/10.1108/IJOA-03-2019-1693>
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in The Workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580–607.
- Usmanova, N., Yang, J., Sumarlah, E., Khan, S. U., & Khan, S. Z. (2020). Impact of knowledge sharing on job satisfaction and innovative work behavior: the moderating role of motivating language. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 1989. <https://doi.org/10.1108/VJIKMS-11-2019-0177>
- Wang, S., & Noe, R. A. (2010). Knowledge sharing: A review and directions for future research. *Human Resource Management Review*, 20(2), 115–131. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.10.001>