



JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL (JMPIS)

E-ISSN : 2716-375X
P-ISSN : 2716-3768

<https://dinastirev.org/JMPIS>

dinasti.info@gmail.com

+62 811 7404 455

DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i5>

Received: 26 June 2024, Revised: 10 Agustus 2024, Publish: 11 Agustus 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap *Innovative Behavior* dengan *Absorptive Capacity* sebagai Variabel *Intervening* (Studi pada Karyawan PT Sai Apparel Industries Semarang)

Aisya Sita Dewi¹, Intan Ratna Wati²

¹Universitas Diponegoro, Indonesia, aisyasitadewi@gmail.com

²Universitas Diponegoro, Indonesia, intanratnawati87@gmail.com

Corresponding Author: intanratnawati87@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine and analyze the influence of Knowledge Sharing (KS) on Innovative Behavior (IB) through the mediating role of the Absorptive Capacity (AC) variable in one of the manufacturing companies operating in the garment sector, namely PT Sai Apparel Industries Semarang. The data collected were primary data originating from the distribution of research questionnaires and short interviews with several employees who were research respondents, as well as secondary data obtained through journals, websites, books, and other relevant sources from the company. The sampling technique in this study used a snowball sampling technique involving 100 employees as respondents. The data that have been obtained are then analyzed using Partial Least Square (PLS) with the SmartPLS 3.2.9 application to test the hypothesis and the influence of the relationship between variables. The results of this study show that Knowledge Sharing (KS) has a positive and significant effect on Innovative Behavior (IB), Knowledge Sharing (KS) has a positive and significant effect on Absorptive Capacity (AC), and Absorptive Capacity (AC) has a positive and significant effect on Innovative Behavior (IB). The findings in this study also prove that Absorptive Capacity (AC) has a positive and significant influence as an intervening variable between the relationship between Knowledge Sharing (KS) and Innovative Behavior (IB).*

Keyword: *Knowledge Sharing (KS), Innovative Behavior (IB), Absorptive Capacity (AC).*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Knowledge Sharing* (KS) terhadap *Innovative Behavior* (IB) melalui peran mediasi variabel *Absorptive Capacity* (AC) pada salah satu perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang garmen yaitu PT Sai Apparel Industries Semarang. Data yang dikumpulkan berupa data primer yang bersumber dari penyebaran kuesioner penelitian dan wawancara singkat dengan beberapa karyawan yang menjadi responden penelitian, serta data sekunder yang didapatkan melalui jurnal, *website*, buku, dan data relevan lainnya yang diperoleh dari perusahaan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *snowball sampling* dengan melibatkan 100 karyawan sebagai responden. Data yang telah diperoleh kemudian dianalisis menggunakan *Partial Least Square* (PLS) dengan aplikasi SmartPLS 3.2.9 untuk menguji hipotesis dan pengaruh antar variabel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Knowledge*

Sharing (KS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Behavior* (IB), *Knowledge Sharing* (KS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Absorptive Capacity* (AC), serta *Absorptive Capacity* (AC) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Behavior* (IB). Temuan pada penelitian ini juga membuktikan bahwa *Absorptive Capacity* (AC) memiliki pengaruh positif dan signifikan sebagai variabel *intervening* di antara hubungan *Knowledge Sharing* (KS) dan *Innovative Behavior* (IB).

Kata Kunci: *Knowledge Sharing* (KS), *Innovative Behavior* (IB), *Absorptive Capacity* (AC).

PENDAHULUAN

Dunia bisnis pada saat ini mengalami banyak ketidakpastian lingkungan dan persaingan global. Persaingan antar pelaku bisnis menuntut adanya kegiatan inovasi dari karyawan, sehingga inovasi merupakan salah satu solusi yang strategis bagi perusahaan maupun organisasi untuk mencapai keunggulan kompetitif (Omri, 2015). Pada zaman *modern* seperti sekarang ini, inovasi merupakan salah satu fasilitator yang sangat penting untuk pertumbuhan dan perkembangan bisnis. Dalam hal ini, karyawan tidak hanya dituntut produktif dan kompeten. Namun, karyawan juga harus memiliki perilaku inovatif dengan menyalurkan ide-ide baru dan kreatif kepada perusahaan agar dapat bertahan dan bersaing dengan perusahaan lain (Rosyiana, 2019). Dengan demikian, perilaku inovatif atau *Innovative Behavior* (IB) dapat didefinisikan sebagai suatu kemampuan yang dimiliki oleh individu untuk menghasilkan ide-ide original dan bermanfaat, dimana ide-ide tersebut dapat diimplementasikan ke dalam pekerjaannya, sehingga bisnis yang dijalankan oleh perusahaan dapat berkembang dan mengalami kemajuan (Birdi dkk., 2016).

Perusahaan atau organisasi pada saat ini sangat membutuhkan karyawan yang memiliki perilaku inovatif, dimana karyawan tersebut dapat berkontribusi pada kinerja inovasi dengan menyalurkan lebih banyak ide-ide baru dan kreatif. Organisasi yang ingin meningkatkan perilaku inovatif (IB) dari karyawannya, maka mereka akan cenderung memotivasi karyawannya agar dapat bersedia untuk berbagi pengetahuan atau *Knowledge Sharing* (KS) (Carmeli dkk., 2013; Marshall & Sapsed, 2000). Hal tersebut dikarenakan, menurut Abukhait dkk. (2019) dan Anser dkk. (2021), *Knowledge Sharing* (KS) merupakan salah satu antecedent *Innovative Behavior* (IB) pada tingkat individu. Dapat dikatakan bahwa individu atau karyawan yang memperoleh pengetahuan melalui *Knowledge Sharing* (KS), maka dapat meningkatkan perilaku inovatif mereka dalam bekerja (Dong dkk., 2017). Hal tersebut terjadi karena *Knowledge Sharing* (KS) akan memungkinkan karyawan untuk saling bertukar pengetahuan, informasi dan keahlian mereka yang kemudian menghasilkan cara-cara kreatif untuk menyelesaikan tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Oleh karena itu, perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawannya agar dapat menjadi unggul dalam inovasi (Anser dkk., 2021; Dong dkk., 2017; Raymond & St-Pierre, 2010; Shin dkk., 2018; Zawawi dkk., 2011).

Meskipun *Knowledge Sharing* (KS) memiliki tujuan strategis yang perseptif untuk partisipasi karyawan dalam aktivitas yang berkaitan dengan inovasi, tetapi bukan berarti bahwa kontribusi karyawan dalam kegiatan inovasi akan dapat terjadi secara otomatis. Hal tersebut dikarenakan *Knowledge Sharing* (KS) di antara karyawan di tempat kerja dianggap sebagai salah satu mekanisme penting, tetapi tidak cukup untuk mendorong karyawan dalam *Innovative Behavior* (IB) secara signifikan, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi dan merangsang *Innovative Behavior* (IB) karyawan (Anser dkk., 2022). Selain itu, juga diperlukan variabel lain yang dapat memediasi pengaruh hubungan antara *Knowledge Sharing* (KS) dan *Innovative Behavior* (IB) karyawan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa pengaruh hubungan antara *Knowledge Sharing* (KS) terhadap *Innovative Behavior* (IB) bukan hanya suatu

hubungan sederhana atau langsung, tetapi juga dimediasi oleh berbagai faktor atau variabel lain.

Absorptive Capacity (AC) merupakan salah satu faktor lain yang dianggap oleh para pendidik dan pakan sumber daya manusia sebagai mediator antara *Knowledge Sharing* (KS) dan *Innovative Behavior* (IB). Tian & Soo (2014), menjelaskan bahwa *Absorptive Capacity* (AC) merupakan suatu usaha individu dalam organisasi untuk mengidentifikasi pengetahuan eksternal, mengasimilasi, dan memanfaatkannya guna meningkatkan pengetahuan mereka dalam kinerja kreatif. Oleh karena itu, *Absorptive Capacity* (AC) memiliki peran penting dan menjadi salah satu faktor utama untuk memengaruhi inovasi, adaptasi, serta pembentukan pengetahuan dalam organisasi (Lewin dkk., 2011; Minbaeva dkk., 2003; Volberda dkk., 2010).

Secara khusus, internalisasi daya serap pengetahuan membutuhkan *Knowledge Sharing* (KS) di antara karyawan. Pengetahuan yang dibagikan di antara karyawan, kemudian akan diserap oleh karyawan tersebut. Selanjutnya, pengetahuan yang telah dimiliki oleh karyawan dapat dibagikan dan diteruskan ke karyawan lain yang membutuhkannya untuk menunjang pekerjaannya dan inovasi dalam hal baru untuk organisasi atau perusahaan. Dengan demikian, *Absorptive Capacity* (AC) bersama dengan *Knowledge Sharing* (KS) akan menentukan tingkat *Innovative Behavior* (IB) yang dimiliki oleh karyawan.

Dunia bisnis saat ini memang tidak dapat dipisahkan dari *Knowledge Sharing* (KS) dan *Innovative Behavior* (IB), khususnya pada perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang garmen. Salah satu contohnya adalah PT Sai Apparel Industries Semarang. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Manager Personalia PT Sai Apparel Industries Semarang, menyampaikan bahwa *Knowledge Sharing* (KS) sangat berperan aktif dalam industri manufaktur terutama di bidang garmen. Namun, *Knowledge Sharing* (KS) di antara karyawan pada PT Sai Apparel Industries Semarang tidak serta merta mudah untuk diterapkan. Hal tersebut dikarenakan rendahnya kesadaran karyawan dalam berbagi pengetahuan. Karyawan kurang menyadari bahwa pengetahuan yang dimilikinya itu mempunyai nilai, sehingga perlu dibagikan kepada karyawan lain untuk menunjang aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan mereka.

Selain itu, Manager Personalia PT Sai Apprel Industries Semarang, juga menyampaikan bahwa *Knowledge Sharing* (KS) di antara karyawan dilakukan dengan menunggu instruksi. Artinya, tidak ada inisiatif dari karyawan itu sendiri untuk berbagi pengetahuan dengan karyawan lain, padahal PT Sai Apparel Industries Semarang telah memberikan pelatihan-pelatihan serta setiap beberapa bulan sekali mengadakan kegiatan *Focus Group Discussion* (FGD) untuk membantu karyawan agar lebih aktif dan dapat saling berbagi pengetahuan serta pengalaman antara karyawan satu dengan karyawan lainnya. Namun, masih terdapat karyawan yang tidak mengikuti kegiatan-kegiatan tersebut. Dengan kondisi yang seperti itu, maka pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan hanya itu-itu saja. Karyawan kurang memiliki pengetahuan yang lebih luas terkait dengan pekerjaannya. Hal tersebut dapat dilihat melalui penilaian kinerja karyawan PT Sai Apparel Industries Semarang pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Data Penilaian Kinerja Karyawan PT Sai Apparel Industries Semarang

Penilaian Kinerja	Target	Pencapaian Kerja	
		2021	2022
Etika	90%	80%	80%
Absensi	95%	75%	70%
Tanggung jawab	90%	75%	70%
Komunikasi terkait pekerjaan	90%	80%	80%
Pengetahuan tentang pekerjaan	90%	75%	75%
Produktivitas dan efisiensi pekerjaan	90%	75%	75%

Sumber: PT Sai Apparel Industries Semarang.

Berdasarkan uraian di atas, untuk mengatasi kesenjangan penelitian dan fenomena bisnis, maka diajukan variabel *Absorptive Capacity* (AC) sebagai variabel *intervening*. *Absorptive Capacity* (AC) berperan untuk menjembatani hubungan antara *Knowledge Sharing* (KS) terhadap *Innovative Behavior* (IB). Penelitian ini berfokus pada karyawan perusahaan manufaktur di bidang garmen. Hal tersebut dikarenakan tidak banyak penelitian mengenai pengaruh *Knowledge Sharing* (KS) terhadap *Innovative Behavior* (IB) yang dilakukan pada perusahaan manufaktur khususnya di bidang garmen. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya meneliti hubungan antar variabel secara langsung. Namun, dalam penelitian ini juga akan diteliti keterkaitan atau hubungan tidak langsung dengan menggunakan *Absorptive Capacity* (AC) sebagai variabel *intervening*.

METODE

Variabel Penelitian dan Definisi

Tabel 2. Variabel Penelitian dan Definisi

Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator
Knowledge Sharing (X)	Knowledge Sharing (KS) merupakan salah satu jenis perilaku yang dimiliki oleh individu dalam berbagi atau menyebarkan pengetahuan kepada anggota organisasi lain, yang mana perilaku tersebut berperan positif untuk mencapai kinerja maksimal atau mempromosikan inovasi di antara karyawan dan seluruh organisasi (Henttonen dkk., 2016).	<ul style="list-style-type: none"> Berbagi metode Berbagi pengalaman Berbagi pengetahuan informal Komitemen Komentar yang membangun (Radaelli dkk., 2014).
Innovative Behavior (Y)	Innovative Behavior (IB) merupakan serangkaian proses yang berkembang, dimana karyawan menciptakan ide dan berusaha untuk mengintegrasikan ide-ide tersebut secara bermakna ke dalam penerapan kerja yang inovatif (Ye dkk., 2021).	<ul style="list-style-type: none"> Memperhatikan Isu-isu Memiliki rasa ingin tahu Dapat menyelesaikan masalah Kreatif Menggunakan metode baru Inovatif Mendukung ide-ide inovatif Mentransfer ide-ide inovatif Antusias Implementasi ide-ide baru (Rosyiana, 2019).
Absorptive Capacity (Z)	Absorptive Capacity (AC) tingkat individu merupakan suatu usaha individu dalam mengidentifikasi pengetahuan eksternal, mengasimilasi, dan memanfaatkannya untuk pengetahuan mereka dalam kinerja kreatif (Tian & Soo, 2014).	<ul style="list-style-type: none"> Pengetahuan yang dikomunikasikan Dapat menyelesaikan masalah Melaksanakan tugas Dapat diandalkan Implementasi pengetahuan Memahami persyaratan pekerjaan (Arubayi dkk., 2020).

Sumber: Arubayi dkk. (2020); Henttonen dkk. (2016); Radaelli dkk. (2014); Rosyiana (2019); Tian & Soo (2014); Ye dkk. (2021).

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT Sai Apparel Industries Semarang yaitu sebanyak 1.258 orang yang berstatus karyawan tetap dengan masa kerja minimal 7 tahun. Kemudian, dalam penelitian ini diambil sebanyak 100 sampel dengan

menggunakan teknik *snowball sampling*. Teknik *snowball sampling* merupakan teknik pemilihan sampel dengan bantuan dari *key informan* yang akan membantu peneliti, dimana *key informan* ini akan dapat berkembang sesuai dengan petunjuk atau informasi yang diberikan olehnya (Subagyo, 2006). Dalam hal ini, peneliti hanya menyampaikan beberapa kriteria yang dijadikan sebagai persyaratan untuk sampel. Alasan penggunaan *snowball sampling* adalah karena peneliti tidak bertemu secara langsung dengan responden, dimana peneliti dibantu oleh perwakilan kepala bidang masing-masing departemen untuk membagikan kuesioner kepada setiap responden yang telah memenuhi persyaratan. Adapun persyaratan yang ditetapkan untuk pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah:

1. Karyawan laki-laki atau perempuan
2. Usia responden minimal 35 tahun
3. Responden harus berstatus karyawan tetap
4. Masa kerja responden minimal 7 tahun

Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer yang terdapat dalam penelitian ini berasal dari kuesioner yang dibagikan kepada responden yang telah memenuhi persyaratan melalui perwakilan kepala bidang masing-masing departemen. Data sekunder didapatkan melalui jurnal, *website*, buku, dan data relevan lainnya yang diperoleh dari perusahaan.

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang mana analisis data dilakukan dengan pendekatan *Structural Equation Model* (SEM) berbasis varians atau disebut dengan *Partial Least Square* (PLS). Data yang diperoleh dalam penelitian ini diolah dengan menggunakan program *software* SmartPLS versi 3.2.9. Pemilihan penggunaan *Partial Least Square* (PLS) dalam penelitian ini berdasarkan pada pertimbangan karakteristik metode.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Teori *Uses and Gratification Theory* (UGT)

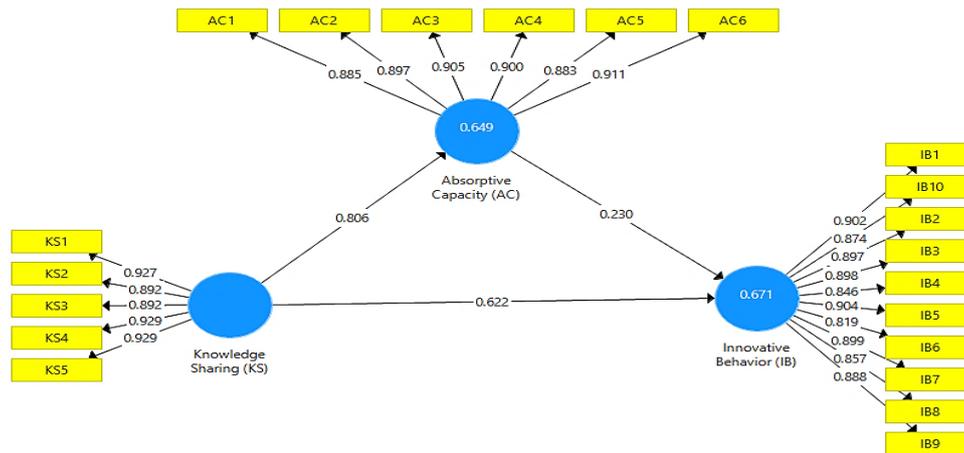
Teori *Uses and Gratification* membahas tentang “Apa yang dilakukan khalayak terhadap media” adalah fokus Teori *Uses and Gratification*. Teori menunjukkan bagaimana khalayak aktif berinteraksi dengan media dalam memenuhi kebutuhan dan dorongan mereka. Berbagai keputusan

Analisis *Outer Model*

Analisis *outer model* atau model pengukuran berfungsi untuk menilai validitas dan reabilitas model penelitian. *Outer model* dalam penelitian ini menggunakan indikator reflektif, sehingga dianalisis melalui 3 tahapan. Adapun 3 tahapan tersebut terdiri dari *convergent validity*, *composite reliability*, dan *discriminant validity*.

Uji *Convergen Validity*

Tahapan pertama dalam analisis *outer model* yaitu uji *convergen validity*, dimana dalam tahapan ini dilakukan pengujian data terhadap nilai *outer loadings* pada *outer model*. Uji *convergent validity* bertujuan untuk menguji indikator-indikator yang terdapat dalam penelitian ini valid untuk dapat digunakan sebagai *outer model* atau model pengukuran. Uji *convergent validity* indikator reflektif dapat dilihat melalui nilai *loading factor* pada setiap indikator konstruk. *Rule of thumb* yang biasanya digunakan untuk menilai *convergent validity* pada penelitian yang bersifat *confirmatory* yaitu nilai *loading factor* harus $> 0,7$ (Ghozali, 2021). Gambar *outer model* serta nilai *outer loadings* dalam penelitian ini terdapat pada gambar dan tabel sebagai berikut:



Sumber: Data primer yang diolah (2023).
Gambar 1. Outer Model Partial Least Square (PLS)

Berdasarkan pada *outer model* yang terdapat dalam gambar 1 di atas, maka diperoleh nilai *outer loadings* yang diuraikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. Nilai Outer Loadings

Indikator	Absorptive Capacity (AC)	Innovative Behavior (IB)	Knowledge Sharing (KS)
AC1	0,885		
AC2	0,897		
AC3	0,905		
AC4	0,900		
AC5	0,883		
AC6	0,911		
IB1		0,902	
IB10		0,874	
IB2		0,897	
IB3		0,898	
IB4		0,846	
IB5		0,904	
IB6		0,819	
IB7		0,899	
IB8		0,857	
IB9		0,888	
KS1			0,927
KS2			0,892
KS3			0,892
KS4			0,929
KS5			0,929

Sumber: Data primer yang diolah (2023).

Berdasarkan nilai *outer loadings* yang terdapat pada tabel di atas, maka dapat dikatakan bahwa keseluruhan indikator dalam penelitian ini dinyatakan valid. Hal tersebut dikarenakan nilai *outer loadings* telah memenuhi ketentuan *rule of thumb* yaitu > 0,7. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini telah lolos uji *convergent validity*.

Uji Reliability dan Validity

Setelah nilai *outer loadings* dinyatakan valid dan memenuhi ketentuan *rule of thumb* > 0,7 sehingga lolos uji *convergent validity*, maka tahapan selanjutnya yaitu melakukan pengujian terhadap konstruk *reliability* dan *validity (construct reliability and validity)*.

Tahapan analisis kedua ini dilakukan untuk membuktikan konsistensi, ketepatan, dan akurasi instrumen dalam mengukur konstruk. Adapun hasil pengujian *construct reliability and validity* dalam penelitian ini terdapat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Construct Reliability and Validity

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)	Variance
Knowledge Sharing (KS)	0,951	0,951	0,962	0,835	
Absorptive Capacity (AC)	0,951	0,952	0,961	0,804	
Innovative Behavior (IB)	0,967	0,968	0,971	0,772	

Sumber: Data primer yang diolah (2023).

Pengujian *construct reliability and validity* dapat dikatakan valid apabila memenuhi beberapa ketentuan. Adapun ketentuan-ketentuan tersebut adalah sebagai berikut:

1. *Cronbach's Alpha* > 0,70
2. *Composite Reliability* > 0,70
3. *Average Variance Extracted (AVE)* > 0,50

Berdasarkan pada tabel 4 di atas, maka dapat dilihat bahwa keseluruhan variabel yang terdapat dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* yang lebih tinggi dari persyaratan yang ditentukan yaitu > 0,70. Kemudian, nilai *Average Variance Extracted (AVE)* juga memiliki nilai yang lebih besar dari 0,50 pada masing-masing variabel yang terdapat dalam penelitian. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memenuhi persyaratan *construct reliability and validity*, sehingga penelitian ini dapat dinyatakan lolos uji *composite reliability*.

Discriminant Validity

Tahapan terakhir dari analisis *outer model* adalah *discriminant validity*. Analisis *discriminant validity* dapat dilihat melalui nilai *cross loadings*. Adapun nilai *cross loadings* dalam penelitian ini terdapat pada tabel sebagai berikut:

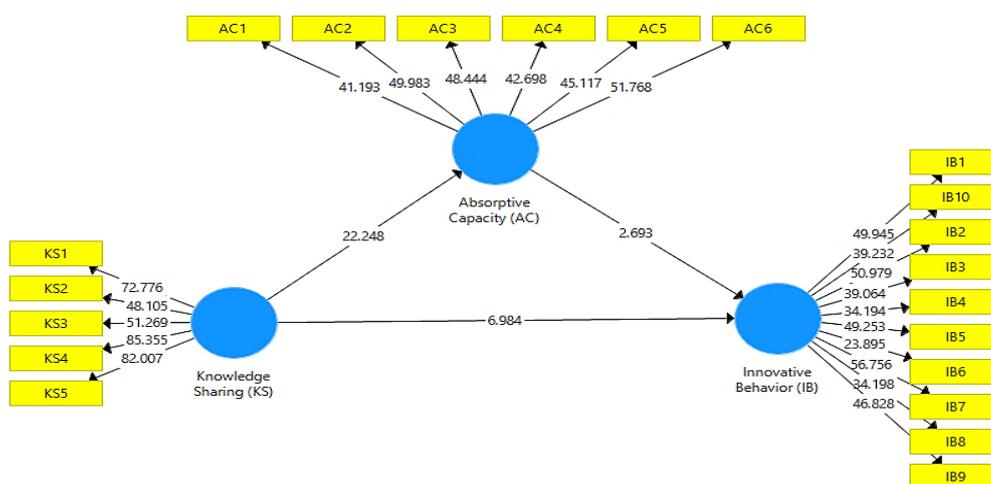
Tabel 5. Nilai Cross Loadings

Item	Absorptive Capacity (AC)	Innovative Behavior (IB)	Knowledge Sharing (KS)
AC1	0,885	0,656	0,700
AC2	0,897	0,659	0,756
AC3	0,905	0,667	0,726
AC4	0,900	0,687	0,720
AC5	0,883	0,613	0,651
AC6	0,911	0,651	0,777
IB1	0,670	0,902	0,762
IB10	0,602	0,874	0,648
IB2	0,681	0,897	0,746
IB3	0,649	0,898	0,698
IB4	0,614	0,846	0,688
IB5	0,719	0,904	0,742
IB6	0,575	0,819	0,678
IB7	0,584	0,899	0,721
IB8	0,573	0,857	0,657
IB9	0,736	0,888	0,739
KS1	0,763	0,732	0,927
KS2	0,727	0,735	0,892
KS3	0,682	0,721	0,892
KS4	0,771	0,745	0,929
KS5	0,738	0,758	0,929

Discriminant validity dalam penelitian dapat dikatakan valid apabila nilai korelasi pada suatu variabel dengan indikatornya lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi variabel tersebut terhadap indikator dari variabel lain. Pada tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai *cross loadings* pada setiap indikator dari masing-masing variabel memiliki nilai yang lebih tinggi dibandingkan dengan nilai *cross loadings* indikator tersebut pada kolom variabel-variabel lainnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *discriminant validity* berdasarkan kriteria *cross loadings* sudah tercapai.

Analisis Inner Model

Analisis *inner model* atau model struktural digunakan untuk menguji hubungan antar variabel dan pengaruh signifikansi antar variabel yang terdapat dalam penelitian ini. Pada analisis *inner model*, untuk mengukur hubungan antar variabel dapat dilakukan dengan cara melihat nilai koefisien determinasi (*R-Square*) yang merupakan uji *goodness of fit*. Nilai *R-Square* berfungsi untuk mengukur seberapa besar konstruk endogen (variabel dependen) mampu dijelaskan oleh konstruk eksogen (variabel independen). Adapaun bentuk *inner model* atau model struktural dalam penelitian ini terdapat pada gambar di bawah:



Sumber: Data primer yang diolah (2023).

Gambar 2. Inner Model Partial Least Square (PLS)

Uji R-Square

Tabel 6. Nilai R-Square

Variabel	R-Square
Knowledge Sharing (KS)	-
Absorptive Capacity (AC)	0,649
Innovative Behavior (IB)	0,671

Sumber: Data primer yang diolah (2023).

Pada tabel 6 menunjukkan bahwa nilai *R-Square* untuk variabel *Absorptive Capacity* (AC) yaitu sebesar 0,649. Artinya, kemampuan *Knowledge Sharing* (KS) dalam menjelaskan dan mempengaruhi *Absorptive Capacity* (AC) yaitu sebesar 64,9% dan sisanya sebesar 35,1% pengaruh dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Kemudian, pada variabel *Innovative Behavior* (IB) nilai *R-Square* adalah sebesar 0,671. Maksudnya adalah kemampuan *Knowledge Sharing* (KS) dalam mempengaruhi dan menjelaskan variabel *Innovative Behavior* (IB) yaitu sebesar 67,1%. Artinya, sebesar 32,9% sisa pengaruhnya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Dengan nilai *R-Square* yang terdapat pada tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa model dalam penelitian ini menunjukkan hubungan moderat atau sedang. Hal tersebut berdasarkan pada ketentuan-

ketentuan yang terdapat dalam nilai *R-Square*, yaitu nilai *R-Square* $\leq 0,25$ (25%) menunjukkan hubungan lemah, nilai *R-Square* $0,26 - 0,74$ (26% – 74%) menunjukkan hubungan sedang/moderat, dan nilai *R-Square* $\geq 0,75$ (75%) menunjukkan hubungan kuat (Ghozali, 2021).

Uji *Q-Square* (Q^2)

Selain dengan nilai *R-Square*, analisis *inner model* juga dilakukan dengan melihat nilai Q^2 (*Q-Square*). Nilai Q^2 berfungsi untuk mengukur nilai *predictive relevance* atau seberapa baik validasi kemampuan prediksi model dalam penelitian. Nilai *Q-Square* (Q^2) terdapat pada tabel di bawah ini:

Tabel 7. Nilai *Q-Square* (Q^2)

Variabel	SSO	SSE	$Q^2 = 1 - (SSE/SSO)$
Absorptive Capacity (AC)	600,000	291,739	0,514
Innovative Behavior (IB)	1000,000	490,222	0,510
Knowledge Sharing (KS)	500,000	500,000	-

Sumber: Data primer yang diolah (2023).

Berdasarkan pada tabel 7 di atas, nilai *Q-Square* (Q^2) variabel *Absorptive Capacity* (AC) yaitu sebesar 0,514 dan 0,510 untuk variabel *Innovative Behavior* (IB), dimana nilai-nilai tersebut menunjukkan nilai $Q^2 > 0$. Artinya, nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan bahwa model dalam penelitian memiliki nilai *predictive relevance* yang baik. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Absorptive Capacity* (AC) dan *Innovative Behavior* (IB) dapat memprediksi model dengan baik.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah hipotesis yang diusulkan dalam penelitian ini diterima atau ditolak. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode *bootstrapping*. *Bootstrapping* digunakan untuk mengetahui tingkat probabilitas atau signifikansi dari *direct effects*, *indirect effects*, dan *total effects*. Analisis dalam uji hipotesis ini, dapat dilihat melalui nilai *P-Values* dan *T-Statistics* pada perhitungan *path coefficient*. Tabel di bawah ini merupakan hasil perhitungan *path coefficient*:

Tabel 8. Nilai *Path Coefficient*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Knowledge Sharing (KS) \Rightarrow Innovative Behavior (IB)	0,622	0,627	0,089	6,984	0,000
Knowledge Sharing (KS) \Rightarrow Absorptive Capacity (AC)	0,806	0,803	0,036	22,248	0,000
Absorptive Capacity (AC) \Rightarrow Innovative Behavior (IB)	0,230	0,229	0,085	2,693	0,007

Sumber: Data primer yang diolah (2023).

Hubungan antar variabel dalam penelitian dapat dikatakan mempunyai hubungan yang signifikan apabila memiliki nilai *P-Values* $< 0,05$ dan nilai *T-Statistics* $> 1,96$. Berdasarkan nilai *path coefficient* pada tabel 8 di atas, maka dapat diketahui bahwa keseluruhan hubungan antar variabel yang terdapat dalam penelitian ini yaitu *Knowledge Sharing* (KS) terhadap *Innovative Behavior* (IB), *Knowledge Sharing* (KS) terhadap *Absorptive Capacity* (AC), dan *Absorptive Capacity* (AC) terhadap *Innovative Behavior* (IB), masing-masing memiliki nilai

P-Values < 0,05 dan nilai *T-Statistics* > 1,96. Artinya, dalam penelitian ini H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan hubungan antar variabel yang terdapat dalam penelitian ini dinyatakan memiliki pengaruh yang signifikan.

Uji Intervening

Uji *intervening* (mediasi) dalam penelitian ini menggunakan metode *bootstrapping* dengan melihat nilai *P-Values* dan *T-Statistics* pada *specific indirect effect*. Uji *intervening* atau uji mediasi dalam penelitian ini berfungsi untuk menganalisis seberapa besar pengaruh *Absorptive Capacity* (AC) yang berperan sebagai variabel *intervening* (mediasi) di antara pengaruh *Knowledge Sharing* (KS) sebagai variabel eksogen (independen) terhadap *Innovative Behavior* (IB) sebagai variabel endogen (dependen). Hasil perhitungan *specific indirect effect* terdapat pada tabel di bawah ini:

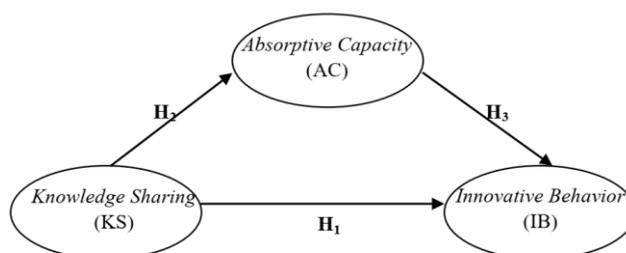
Tabel 9. Nilai Specific Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Knowledge Sharing (KS) => Absorptive Capacity (AC) => Innovative Behavior (IB)	0,185	0,185	0,0741	2,605	0,009

Sumber: Data primer yang diolah (2023).

Nilai *specific indirect effect* yang terdapat pada tabel di atas, menunjukkan bahwa *P-Values* memiliki nilai 0,009 dan *T-Statistics* memiliki nilai 2,605. Nilai-nilai tersebut sesuai dengan ketentuan yang berlaku yaitu nilai *P-Values* < 0,05 dan nilai *T-Statistics* > 1,96. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini variabel *Absorptive Capacity* (AC) memediasi hubungan antara *Knowledge Sharing* (KS) terhadap *Innovative Behavior* (IB). Hubungan mediasi yang terdapat dalam penelitian ini merupakan mediasi parsial (*partial mediation*). Hal tersebut dikarenakan hubungan langsung yaitu pengaruh *Knowledge Sharing* (KS) terhadap *Innovative Behavior* (IB) dinyatakan signifikan dan hubungan tidak langsung pengaruh *Knowledge Sharing* (KS) terhadap *Innovative Behavior* (IB) yang dimediasi oleh *Absorptive Capacity* (AC) juga dinyatakan signifikan.

Kerangka Pemikiran Teoretis



Sumber:

- H1 : Abukhait dkk. (2019); Akram dkk. (2020); K & Ranjit (2021); Vandavasi dkk. (2020).
- H2 : Curado dkk. (2017); Liao dkk. (2007); Supartha & Ratih (2017); Wuryaningrat (2013).
- H3 : Kang & Lee (2017); Ye dkk. (2021).

Gambar 3. Kerangka Pemikiran Teoretis

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh *Knowledge Sharing* (KS) terhadap *Innovative Behavior* (IB) dengan *Absorptive Capacity* (AC) sebagai variabel *intervening* pada karyawan PT Sai Apparel Industries Semarang, maka dalam penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Uji hipotesis pertama (H_1) dalam penelitian ini menunjukkan hasil bahwa *Knowledge Sharing* (KS) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Innovative Behavior* (IB). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik *Knowledge Sharing* (KS) diterapkan di antara karyawan PT Sai Apparel Industries Semarang, maka hal tersebut dapat mendorong peningkatan *Innovative Behavior* (IB) secara signifikan. Penerapan *Knowledge Sharing* (KS) di antara karyawan PT Sai Apparel Industries Semarang sangat penting untuk menunjang aktivitas mereka dalam menjalankan pekerjaan. Hal tersebut dikarenakan PT Sai Apparel Industries Semarang merupakan sebuah perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang industri garmen, sehingga berbagi pengetahuan dan informasi sangat dibutuhkan agar pekerjaan yang mereka lakukan sesuai dengan standar yang berlaku di perusahaan dan sesuai dengan permintaan konsumen atau *buyer*.
2. Uji hipotesis kedua (H_2) menunjukkan hasil bahwa *Knowledge Sharing* (KS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Absorptive Capacity* (AC). Kegiatan *Knowledge Sharing* (KS) yang dilakukan di antara karyawan dapat membantu mereka dalam memperoleh pengetahuan eksternal dan informasi-informasi yang dibutuhkan terkait dengan pekerjaan, sehingga mereka berusaha untuk menyerap pengetahuan eksternal dan informasi-informasi tersebut dengan baik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan PT Sai Apparel Industries Semarang memiliki kemampuan daya serap pengetahuan dan informasi yang diperolehnya dengan baik, akan tetapi hal tersebut juga dipengaruhi oleh faktor latar belakang pendidikan dan masa kerja karyawan, karena setiap karyawan memiliki kemampuan daya serap pengetahuan yang berbeda-beda. Ketika pengetahuan dan informasi diserap dengan baik oleh setiap karyawan, maka hal tersebut dapat mengurangi kecenderungan kesalahan pada saat mereka melakukan pekerjaan, sehingga karyawan dapat bekerja lebih efektif dan efisien, serta dapat meningkatkan produktivitas.
3. Uji hipotesis ketiga (H_3) menunjukkan hasil bahwa *Absorptive Capacity* (AC) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Innovative Behavior* (IB). Karyawan dengan *Absorptive Capacity* (AC) yang baik memiliki tingkat partisipasi yang tinggi dalam menerapkan *Innovative Behavior* (IB). Hal tersebut dikarenakan karyawan memiliki kemampuan dalam menyerap pengetahuan eksternal dan informasi-informasi yang terkait dengan pekerjaan mereka, sehingga memunculkan ide-ide baru yang dapat membantu meningkatkan perilaku inovatif yang pada akhirnya juga dapat berdampak positif pada perusahaan dalam hal inovasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan PT Sai Apparel Industries Semarang yang memiliki kemampuan dalam menyerap pengetahuan dan informasi dengan baik, mereka merasa memiliki potensi yang lebih untuk mengembangkan dan meningkatkan inovasi pada perusahaan. Oleh karena itu, karyawan dapat berkontribusi aktif pada kegiatan *Innovative Behavior* (IB), sehingga terciptalah sebuah iklim inovasi yang berkelanjutan disemua lini yang terdapat dalam perusahaan.

Selain kesimpulan yang telah diuraikan di atas, selanjutnya berdasarkan pada hasil nilai *specific indirect effect*, maka dapat juga ditarik kesimpulan lain yaitu mengenai pengaruh tidak langsung dari peran mediasi variabel *Absorptive Capacity* (AC). Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa *Absorptive Capacity* (AC) mampu memediasi pengaruh *Knowledge Sharing* (KS) terhadap *Innovative Behavior* (IB) pada karyawan PT Sai Apparel Industries Semarang. Pengaruh tidak langsung *Knowledge Sharing* (KS) terhadap *Innovative Behavior* (IB) melalui peran mediasi *Absorptive Capacity* (AC) merupakan sebuah model penelitian dimana *Knowledge Sharing* (KS) yang diterapkan dengan baik di suatu perusahaan akan mendorong munculnya *Innovative Behavior* (IB) atau perilaku inovatif karyawan. Hal tersebutlah yang menjadikan karyawan lebih berusaha untuk menyerap pengetahuan eksternal dan informasi yang diperoleh dari kegiatan *Knowledge Sharing* (KS). Ketika karyawan memiliki *Absorptive Capacity* (AC) atau daya serap pengetahuan dan informasi dengan baik, maka karyawan akan lebih optimis dalam memunculkan ide-ide baru untuk inovasi yang pada akhirnya dapat menstimulasi *Innovative Behavior* (IB) karyawan.

Berdasarkan nilai koefisien dari pengaruh langsung (*direct effect*) dan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dalam penelitian ini menunjukkan hasil bahwa pengaruh langsung *Knowledge Sharing* (KS) terhadap *Innovative Behavior* (IB) lebih besar daripada pengaruh tidak langsung yang melalui peran mediasi *Absorptive Capacity* (AC). Artinya, penelitian ini menemukan bahwa untuk meningkatkan *Innovative Behavior* (IB) dengan optimal yaitu melalui *Knowledge Sharing* (KS) secara langsung. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Absorptive Capacity* (AC) sudah memediasi pengaruh antara *Knowledge Sharing* (KS) terhadap *Innovative Behavior* (IB), hanya saja lebih kecil pengaruhnya. Hal tersebut dikarenakan oleh beberapa faktor, yaitu latar belakang pendidikan yang rata-rata pendidikan terakhir karyawan PT Sai Apparel Industries Semarang adalah lulusan SMA/SMK, serta dipengaruhi oleh masa kerja karyawan yang mayoritas di antara 7-10 tahun, yang mana masa kerja tersebut dapat dikatakan masih kurang memiliki banyak pengalaman.

REFERENSI

- Abukhait, R. M., Bani-Melhem, S., & Zeffane, R. (2019). Empowerment, Knowledge Sharing and Innovative Behaviours: Exploring Gender Differences. *International Journal of Innovation Management*, 23(01), 1950–2006. <https://doi.org/10.1142/S1363919619500063>
- 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 & Knowledge*, 5(2), 117–129. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2019.10.001>
- Anser, M. K., Yousaf, Z., Khan, A., & Usman, M. (2021). Towards innovative work behavior through knowledge management infrastructure capabilities. *European Journal of Innovation Management*, 24(2), 461–480. <https://doi.org/10.1108/EJIM-09-2019-0250>
- Anser, M. K., Yousaf, Z., Yasir, M., Sharif, M., Nasir, M. H., Rasheed, M. I., Waheed, J., Hussain, H., & Majid, A. (2022). How to unleash innovative work behavior of SMEs' workers through knowledge sharing? Accessing functional flexibility as a mediator. *European Journal of Innovation Management*, 25(1), 233–248. <https://doi.org/10.1108/EJIM-11-2019-0332>
- Arubayi, D. O., Eromafuru, E. D., & Egbule, A. C. S. (2020). Human resource development and employee performance: The role of individual absorptive capacity in the Nigerian oil sector. *Journal of Management Information and Decision Sciences*, 23(2), 1–15.
- Birdi, K., Leach, D., & Magadley, W. (2016). The Relationship of Individual Capabilities and Environmental Support with Different Facets of Designers' Innovative Behavior. *Journal of Product Innovation Management*, 33(1), 19–35. <https://doi.org/10.1111/jpim.12250>
- Carmeli, A., Gelbard, R., & Reiter-Palmon, R. (2013). Leadership, Creative Problem-Solving Capacity, and Creative Performance: The Importance of Knowledge Sharing. *Human Resource Management*, 52(1), 95–121. <https://doi.org/10.1002/hrm.21514>
- Curado, C., Oliveira, M., Maçada, A. C. G., & Nodari, F. (2017). Teams' innovation: getting there through knowledge sharing and absorptive capacity. *Knowledge Management Research & Practice*, 15(1), 45–53. <https://doi.org/10.1057/kmrp.2015.8>
- Dong, Y., Bartol, K. M., Zhang, Z.-X., & Li, C. (2017). Enhancing employee creativity via individual skill development and team knowledge sharing: Influences of dual-focused transformational leadership. *Journal of Organizational Behavior*, 38(3), 439–458. <https://doi.org/10.1002/job.2134>
- Ghozali, I. (2021). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9 Untuk Penelitian Empiris* (3 ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Henttonen, K., Kianto, A., & Ritala, P. (2016). Knowledge sharing and individual work performance: an empirical study of a public sector organisation. *Journal of Knowledge Management*, 20(4), 749–768. <https://doi.org/10.1108/JKM-10-2015-0414>
- K, J., & Ranjit, G. (2021). 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>
- Kang, M., & Lee, M.-J. (2017). Absorptive capacity, knowledge sharing, and innovative behaviour of R&D employees. *Technology Analysis & Strategic Management*, 29(2), 219–232. <https://doi.org/10.1080/09537325.2016.1211265>
- Lewin, A. Y., Massini, S., & Peeters, C. (2011). Microfoundations of Internal and External Absorptive Capacity Routines. *Organization Science*, 22(1), 81–98. <https://doi.org/10.1287/orsc.1100.0525>
- Liao, S., Fei, W.-C., & Chen, C.-C. (2007). Knowledge sharing, absorptive capacity, and innovation capability: an empirical study of Taiwan's knowledge-intensive industries. *Journal of Information Science*, 33(3), 340–359. <https://doi.org/10.1177/0165551506070739>
- Marshall, N., & Sapsed, J. (2000). The limits of disembodied knowledge: challenges of inter-project learning in the production of complex products and systems. In *Proceedings of Knowledge Management: Concepts and Controversies Conference*. <http://eprints.brighton.ac.uk/3485/>
- Minbaeva, D., Pedersen, T., Björkman, I., Fey, C. F., & Park, H. J. (2003). MNC knowledge transfer, subsidiary absorptive capacity, and HRM. *Journal of International Business Studies*, 34(6), 586–599. <https://doi.org/10.1057/palgrave.jibs.8400056>
- Omri, W. (2015). Innovative behavior and venture performance of SMEs. *European Journal of Innovation Management*, 18(2), 195–217. <https://doi.org/10.1108/EJIM-02-2013-0015>
- Radaelli, G., Lettieri, E., Mura, M., & Spiller, N. (2014). Knowledge Sharing and Innovative Work Behaviour in Healthcare: A Micro-Level Investigation of Direct and Indirect Effects. *Creativity and Innovation Management*, 23(4), 400–414. <https://doi.org/10.1111/caim.12084>
- Raymond, L., & St-Pierre, J. (2010). R&D as a determinant of innovation in manufacturing SMEs: An attempt at empirical clarification. *Technovation*, 30(1), 48–56. <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2009.05.005>
- Rosyiana, I. (2019). *Innovative Behavior At Work: Tinjauan Psikologi & Implementasi Di Organisasi*. Deepublish.
- Shin, S. J., Jeong, I., & Bae, J. (2018). Do high-involvement HRM practices matter for worker creativity? a cross-level approach. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(2), 260–285. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1137612>
- Subagyo, J. P. (2006). Metode Penelitian (Dalam Teori dan Praktik). In *Jakarta: PT Rieneka Cipta* (hal. 109).
- Supartha, W. G., & Ratih, I. A. D. K. (2017). Antecedents of absorptive capacity: A proof of proposition. *Journal of Business & Retail Management Research*, 11(04), 90–107. <https://doi.org/10.24052/JBRMR/V11IS04/AOACAPOP>
- Tian, A., & Soo, C. (2014). Absorptive Capacity and Creative Performance at the Individual Level. *Australian and New Zealand Academy of Management*, 1–20. http://www.anzam.org/wp-content/uploads/pdf-manager/1723_ANZAM-2014-379.PDF
- Vandavasi, R. K. K., McConville, D. C., Uen, J.-F., & Yepuru, P. (2020). Knowledge sharing, shared leadership and innovative behaviour: a cross-level analysis.

- International Journal of Manpower*, 41(8), 1221–1233. <https://doi.org/10.1108/IJM-04-2019-0180>
- Volberda, H. W., Foss, N. J., & Lyles, M. A. (2010). Absorbing the concept of absorptive capacity: How to realize its potential in the organization field. *Organization Science*, 21(4), 931–951. <https://doi.org/10.1287/orsc.1090.0503>
- Wuryaningrat, N. F. (2013). Knowledge Sharing, Absorptive Capacity and Innovation Capabilities: An Empirical Study on Small and Medium Enterprises in North Sulawesi, Indonesia. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 15(1), 61–78. <https://doi.org/10.22146/gamaijb.5402>
- Ye, P., Liu, L., & Tan, J. (2021). Influence of knowledge sharing, innovation passion and absorptive capacity on innovation behaviour in China. *Journal of Organizational Change Management*, 34(5), 894–916. <https://doi.org/10.1108/JOCM-08-2020-0237>
- Zawawi, A. A., Zakaria, Z., Kamarunzaman, N. Z., Noordin, N., Sawal, M. Z. H. M., Junos, N. M., & Najid, N. S. A. (2011). The Study of Barrier Factors in Knowledge Sharing: A Case Study in Public University. *Management Science and Engineering*, 5(1), 59–70. www.cscanada.orgwww.cscanada.net.