

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Kajian Pustaka

1. *Grand Theory (Social Cognitive Theory)*

Social Cognitive Theory (SCT) atau Teori Kognitif Sosial merupakan kerangka teoritis komprehensif yang dikembangkan oleh Albert Bandura pada tahun 1986 sebagai pengembangan lanjutan dari *Social Learning Theory* yang digagas pada era 1970-an. Bandura (1986) mendefinisikan SCT sebagai teori yang menekankan bahwa perilaku manusia merupakan hasil dari interaksi dinamis dan timbal balik antara faktor personal (kognitif), faktor perilaku itu sendiri, dan faktor lingkungan, yang disebut sebagai *triadic reciprocal determinism*.

Konsep inti dari SCT adalah *determinisme resiprokal triadic*, yang menegaskan bahwa individu bukanlah sekadar reaktor pasif terhadap kondisi eksternal, melainkan agen aktif yang membentuk dan dibentuk oleh lingkungannya secara berkesinambungan (Bandura, 1986). Menurut Wood dan Bandura (1989), dalam konteks organisasi *determinisme resiprokal* ini berarti bahwa karakteristik personal karyawan seperti sifat kepribadian proaktif dan kepercayaan terhadap kemampuan diri berinteraksi dengan lingkungan kerja secara simultan untuk menghasilkan pola perilaku tertentu.

Social Cognitive Theory (SCT) memperkenalkan konsep *human agency* (keagenan manusia) yang menjelaskan kapasitas individu untuk

bertindak secara sengaja dan proaktif dalam membentuk nasib mereka sendiri. Mengidentifikasi empat properti inti dari *human agency*, yaitu: 1 (satu) *intensionalitas*, kemampuan membuat rencana dan bertindak sesuai tujuan, 2 (dua) *forethought*, kemampuan mengantisipasi hasil tindakan dan merencanakan masa depan, 3 (tiga) *self-reactiveness*, kemampuan memotivasi dan mengregulasi diri sendiri, serta 4 (empat) *self-reflectiveness*, kemampuan merefleksikan dan mengevaluasi motivasi, nilai-nilai, dan tindakan diri sendiri (Bandura, 2001).

Salah satu konstruk paling sentral dan berpengaruh dalam SCT adalah *self-efficacy*, yang didefinisikan oleh Bandura (1977) sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengorganisasikan dan melaksanakan serangkaian tindakan yang diperlukan guna menghasilkan pencapaian tertentu. Bandura (1977) secara lebih lanjut menjelaskan bahwa *self-efficacy* bukan sekadar penilaian tentang keterampilan yang dimiliki melainkan keyakinan tentang apa yang dapat dilakukan seseorang dengan keterampilan tersebut dalam situasi tertentu.

Teori ini juga menjelaskan proses *observational learning* atau pembelajaran vikareous (*vicarious learning*) sebagai mekanisme fundamental dalam akuisisi pengetahuan dan perilaku baru. Bandura (1986), menyatakan bahwa individu dapat belajar tidak hanya melalui pengalaman langsung, tetapi juga dengan mengamati perilaku orang lain dan konsekuensi dari perilaku tersebut. Proses ini melibatkan 4 (empat) sub-proses yang saling berkaitan, yaitu *attentional processes* (proses perhatian),

retention processes (proses retensi), *production processes* (proses produksi), dan *motivational processes* (proses motivasi). Proses *observational learning* ini sangat relevan karena karyawan yang mengamati rekan-rekannya berbagi pengetahuan dan memperoleh manfaat dari praktik tersebut akan termotivasi untuk ikut terlibat yang pada akhirnya berkontribusi pada pengembangan kapasitas inovatif.

SCT memberikan penjelasan teoritis yang mendalam mengenai bagaimana faktor lingkungan organisasional membentuk dan memengaruhi perilaku karyawan. Bandura (1986) menegaskan bahwa lingkungan sosial termasuk norma kelompok, budaya organisasi, dan dukungan manajerial memainkan peran determinan dalam membentuk perilaku individu. Dalam organisasi yang menghargai berbagi pengetahuan dan inovasi, karyawan akan termotivasi untuk terlibat dalam perilaku-perilaku tersebut meskipun mereka menghadapi berbagai tantangan.

2. *Innovative Work Behavior*

Menurut Onne Janssen dalam penelitiannya yang berjudul *Job Demands, Perceptions of Effort–Reward Fairness and Innovative Work Behavior* (2000), *innovative work behavior* merupakan perilaku kerja inovatif yang mengacu pada upaya individu secara sengaja dalam menciptakan, memperkenalkan, dan menerapkan ide-ide baru di lingkungan kerja untuk memberikan manfaat bagi individu, kelompok, maupun organisasi. Konsep ini menekankan bahwa inovasi bukan hanya berkaitan dengan munculnya gagasan baru, tetapi juga mencakup proses bagaimana

ide tersebut dikembangkan hingga dapat diterapkan secara nyata dalam pekerjaan.

Innovative work behavior dipahami sebagai perilaku kompleks yang terdiri dari beberapa tahapan yang saling berkaitan. Perilaku kerja inovatif dipandang sebagai bentuk perilaku ekstra peran (*extra-role behavior*) karena tidak selalu tercantum secara formal dalam tuntutan pekerjaan, namun keberadaannya sangat penting bagi efektivitas dan keberlangsungan organisasi. Janssen mengadopsi pandangan serta Scott & Bruce (1994) yang menjelaskan bahwa perilaku inovatif dimulai dari proses penciptaan ide, upaya memperoleh dukungan terhadap ide tersebut, hingga akhirnya merealisasikan ide menjadi suatu penerapan nyata dalam pekerjaan.

Menurut Janssen (2000), perilaku inovatif bukan merupakan kemampuan bawaan individu semata, melainkan sebuah proses dinamis yang dapat dirangsang melalui lingkungan kerja yang kondusif, dukungan organisasional, dan interaksi antarpersonal yang positif. *Innovative work behavior* mencakup dimensi kognitif, afektif, dan behavioral yang saling berinteraksi dalam konteks organisasi.

Menurut Amabile (1996) dalam teorinya mengenai kreativitas organisasional sebagai penguat teori *innovative work behavior* yang menekankan bahwa perilaku inovatif muncul dari dorongan internal individu untuk menghasilkan pembaruan dalam pekerjaan. Individu yang memiliki motivasi intrinsik tinggi akan lebih terdorong untuk mengeksplorasi ide-ide baru, mencari alternatif penyelesaian masalah, serta

menciptakan perubahan yang bermanfaat bagi organisasi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perilaku inovatif tidak hanya dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja, tetapi juga oleh dorongan psikologis dalam diri individu untuk terus berkembang dan berkontribusi melalui ide-ide kreatif.

a. Faktor yang mempengaruhi *Innovative Work Behavior*

Janssen (2000) mengidentifikasi sejumlah faktor utama yang memengaruhi terbentuknya *innovative work behavior* pada individu dalam organisasi, antara lain:

- 1) Motivasi Intrinsik. Faktor pendorong fundamental bagi seseorang untuk terlibat dalam perilaku inovatif. Individu yang menemukan makna dan kepuasan dalam pekerjaannya cenderung lebih proaktif dalam menghasilkan gagasan baru.
- 2) Dukungan Rekan Kerja. Lingkungan kerja yang suportif menciptakan rasa aman psikologis bagi individu untuk mengambil risiko kognitif dalam bereksperimen dengan ide-ide baru.
- 3) Otonomi Kerja. Kebebasan dalam mengambil keputusan dan cara pelaksanaan tugas mendorong kreativitas serta inovasi.

b. Indikator *Innovative Work Behavior*

Janssen (2000) mengoperasionalkan *innovative work behavior* ke dalam 3 (tiga) indikator utama yang saling berkaitan, antara lain:

- 1) Generasi Ide (*Idea Generation*). Kemampuan individu dalam menghasilkan gagasan baru, solusi kreatif, atau pendekatan baru

terhadap permasalahan yang dihadapi. Individu yang memiliki perilaku inovatif cenderung aktif mencari cara kerja yang lebih efektif, menemukan alternatif penyelesaian masalah, serta menciptakan pembaruan yang dapat meningkatkan kualitas pekerjaan.

- 2) Promosi Ide (*Idea Promotion*). Upaya individu dalam meyakinkan dan memperoleh dukungan dari rekan kerja maupun atasan terhadap ide yang telah dihasilkan. Individu secara aktif melakukan interaksi sosial, membangun komunikasi, serta meyakinkan rekan kerja maupun atasan mengenai manfaat dari ide yang diajukan.
- 3) Realisasi Ide (*Idea Realization*). Proses penerapan ide inovatif menjadi bentuk nyata yang dapat digunakan dalam pekerjaan maupun organisasi. Individu tidak hanya berhenti pada penyampaian gagasan, tetapi juga berupaya mengimplementasikan ide tersebut secara sistematis agar memberikan manfaat nyata.

Jong (2007) mengidentifikasi 4 (empat) indikator utama yang mencerminkan perilaku kerja inovatif karyawan, yaitu:

- 1) Eksplorasi Peluang (*Opportunity Exploration*). Eksplorasi peluang merujuk pada perilaku karyawan dalam memindai lingkungan, mengamati tren-tren yang berkembang, dan menurunkan peluang-peluang bisnis maupun perbaikan proses dari hasil pengamatan tersebut.

- 2) Generasi Ide (*Idea Generation*). Perilaku menghasilkan solusi-solusi inovatif terhadap masalah-masalah dan peluang-peluang yang telah dikenali pada tahap eksplorasi peluang.
- 3) Memperjuangkan Ide (*Championing Idea*). Perilaku mencari dukungan, bernegosiasi, dan memperjuangkan ide-ide inovatif guna memperoleh penerimaan dari pihak-pihak yang berkewenangan serta memobilisasi sumber daya yang diperlukan untuk implementasi.
- 4) Implementasi Ide (*Application/Implementation Idea*). Mencakup seluruh upaya yang dilakukan karyawan dalam membangun, menguji, dan memasarkan solusi-solusi inovatif yang telah dikembangkan, sehingga ide yang sebelumnya masih bersifat abstrak dapat menjadi kenyataan yang memberikan manfaat konkret bagi organisasi.

Menurut Amabile (1996) indikator *innovative work behavior* dapat diidentifikasi, sebagai berikut:

- 1) Eksplorasi Masalah dan Peluang (*Problem and Opportunity Exploration*). Merujuk pada kecenderungan individu untuk secara aktif mengidentifikasi, mengenali, dan mendefinisikan masalah-masalah yang ada di lingkungan kerja, serta melihat kondisi tersebut sebagai peluang untuk melakukan inovasi.
- 2) Pembangkitan Ide (*Idea Generation*). Kemampuan individu untuk menghasilkan gagasan-gagasan baru, orisinal, dan

berguna sebagai respons atas masalah atau peluang yang telah diidentifikasi.

- 3) Promosi Ide (*Idea Championing*). Kemampuan dan kemauan individu untuk memperjuangkan, mengadvokasi, dan membangun dukungan sosial bagi ide-ide yang telah dihasilkannya.
- 4) Implementasi Ide (*Idea Implementation*). Kemampuan individu untuk mewujudkan ide-ide yang telah diperjuangkannya menjadi produk, proses, atau layanan yang nyata dan bermanfaat bagi organisasi.

3. *Proactive Personality*

Konsep *proactive personality* pertama kali diperkenalkan secara sistematis oleh Thomas S. Bateman dan J. Michael Crant melalui penelitian mereka pada tahun 1993 yang berjudul *The Proactive Component of Organizational Behavior: A Measure and Correlates*. Kepribadian proaktif dipandang sebagai karakteristik individu yang mendorong seseorang untuk secara aktif memengaruhi lingkungan di sekitarnya, berupaya menciptakan perubahan yang mampu meningkatkan kondisi atau efektivitas lingkungan kerja maupun sosial. Perspektif ini menunjukkan bahwa individu memiliki kapasitas untuk menjadi agen perubahan melalui inisiatif dan tindakan yang disengaja.

Bateman dan Crant (1993) menjelaskan bahwa individu yang memiliki *proactive personality* cenderung mampu mengidentifikasi peluang, mengambil tindakan tanpa harus menunggu instruksi, serta bertahan dalam menghadapi berbagai hambatan hingga tujuan yang diinginkan tercapai. Karakter tersebut membedakan individu proaktif dengan individu pasif yang lebih banyak menunggu perubahan dari lingkungan.

Berdasarkan teori dari Bateman dan Crant (1993) juga menegaskan bahwa *proactive personality* merupakan karakteristik yang relatif stabil dalam diri individu. Sifat tersebut tidak hanya muncul pada situasi tertentu, melainkan tercermin secara konsisten dalam berbagai kondisi kehidupan. Individu proaktif biasanya memperlihatkan pola perilaku yang aktif, inisiatif tinggi, serta kemampuan mengambil tindakan secara mandiri. Karakter ini menjadikan mereka lebih mampu mengendalikan situasi dibandingkan sekadar mengikuti arus perubahan yang terjadi di lingkungan.

Pandangan tersebut diperkuat oleh penelitian Seibert et al., (1999) yang menjelaskan bahwa *proactive personality* memiliki hubungan positif dengan performa kerja, perkembangan karier, dan kepuasan kerja individu dalam jangka panjang. Individu yang memiliki kepribadian proaktif cenderung menunjukkan inisiatif tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan, mencari peluang pengembangan diri, serta mampu membangun strategi untuk mencapai tujuan kariernya. Kondisi tersebut menyebabkan individu

proaktif lebih mudah memperoleh pencapaian kerja yang baik dibandingkan individu yang bersifat pasif.

a. Faktor yang mempengaruhi *Proactive Personality*

Bateman & Crant (1993) menyatakan terdapat faktor-faktor yang menjadi pengaruh munculnya *proactive personality*, antara lain:

- 1) Motivasi Intrinsik. Motivasi intrinsik yang kuat dapat mendorong seseorang untuk melakukan tindakan tanpa harus menunggu tekanan atau perintah dari pihak lain. Semakin tinggi rasa percaya diri dan dorongan untuk berkembang, maka semakin besar kemungkinan individu menunjukkan perilaku proaktif.
- 2) Lingkungan. Lingkungan yang memberikan dukungan, kebebasan berpendapat, serta kesempatan untuk berkembang dapat mendorong individu menjadi lebih proaktif.
- 3) Pengalaman Hidup. Individu yang terbiasa menghadapi tantangan dan diberikan kesempatan mengambil keputusan cenderung memiliki tingkat proaktivitas yang lebih tinggi. Pengalaman keberhasilan dalam menyelesaikan masalah juga dapat memperkuat keyakinan individu untuk terus bertindak aktif dalam menghadapi situasi yang baru.

b. Indikator *Proactive Personality*

Bateman & Crant (1993) mengembangkan skala pengukuran *proactive personality* yang mencakup beberapa indikator, antara lain:

- 1) Kemampuan melihat dan memanfaatkan peluang. Individu proaktif umumnya mampu mengenali kesempatan yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan atau memperbaiki kondisi tertentu. Tidak hanya menunggu peluang datang, tetapi juga aktif menciptakan peluang melalui tindakan nyata.
- 2) Inisiatif dalam bertindak. Memiliki kecenderungan untuk memulai tindakan tanpa harus diarahkan oleh orang lain. Sehingga mampu menentukan langkah secara mandiri dan berusaha menyelesaikan tugas dengan cara yang lebih efektif.
- 3) Ketahanan dalam menghadapi hambatan. Individu proaktif tidak mudah menyerah ketika menghadapi kesulitan atau penolakan. Mempertahankan usaha hingga tujuan tercapai meskipun harus menghadapi berbagai tantangan, kemampuan bertahan ini menunjukkan adanya komitmen yang tinggi terhadap perubahan dan pencapaian hasil yang lebih baik.
- 4) Orientasi terhadap perubahan. Individu proaktif cenderung menyukai tantangan baru dan memiliki keinginan untuk memperbaiki kondisi yang kurang efektif. Lebih terbuka terhadap perubahan dibandingkan individu yang hanya mempertahankan kebiasaan lama.

Seibert et al. (1999) mengidentifikasikan 5 (lima) indikator utama *proactive personality* yang dioperasikan menggunakan *Proactive Personality Scale* (PPS), yaitu :

- 1) Identifikasi Peluang (*Scanning for Opportunities*). Individu dengan kepribadian proaktif memiliki kemampuan untuk memindai lingkungan mereka dan mendeteksi peluang-peluang yang tidak terlihat oleh individu lain yang kurang proaktif.
- 2) Pengambilan Inisiatif (*Taking Initiative*). Individu dengan kepribadian proaktif tidak menunggu instruksi atau situasi yang sempurna sebelum bertindak. Mereka mengambil langkah pertama secara mandiri, tanpa harus diminta atau dipaksakan oleh keadaan eksternal.
- 3) Pengambilan Tindakan (*Taking Action*). Individu dengan kepribadian proaktif memiliki bias yang kuat terhadap tindakan konkret. Identifikasi peluang dan pengambilan inisiatif harus diikuti oleh tindakan nyata yang mengubah niat menjadi realitas.
- 4) Persistensi (*Perseverance Until Change is Achieved*). Kepribadian proaktif mengimplikasikan komitmen untuk bertahan hingga perubahan yang bermakna benar-benar berhasil diwujudkan, bukan hanya sekadar mencoba satu atau dua kali kemudian menyerah ketika menghadapi resistensi atau hambatan.
- 5) Penciptaan Perubahan (*Being a Force for Constructive Change*). Indikator ini menekankan bahwa kepribadian proaktif bukan sekadar tentang mengubah diri sendiri, melainkan tentang secara aktif memengaruhi dan mentransformasi lingkungan di sekitar individu tersebut.

Berdasarkan model *proactive personality* yang dikembangkan oleh Parker (2006), indikator kepribadian proaktif dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1) Pencarian Peluang Aktif (*Active Opportunity Scanning*).

Kecenderungan individu untuk secara proaktif dan berkelanjutan memindai lingkungan kerjanya guna mengidentifikasi peluang-peluang yang dapat dimanfaatkan untuk perbaikan atau perubahan yang bermakna.

2) Pengambilan Inisiatif (*Taking Charge*). Perilaku individu yang

secara mandiri memulai tindakan-tindakan perbaikan atau perubahan tanpa harus menunggu instruksi, perintah, atau dorongan dari orang lain, termasuk dari atasan langsung sekalipun.

3) Persistensi (*Persistence*). Menggambarkan kemampuan dan

kemauan individu untuk terus berusaha mewujudkan tujuan proaktif mereka meskipun menghadapi berbagai hambatan, penolakan, atau kegagalan yang mungkin muncul sepanjang perjalanan.

4) Orientasi Masa Depan (*Future Orientation*). Kecenderungan

individu untuk secara konsisten mempertimbangkan implikasi jangka panjang dari tindakan mereka saat ini dan berfokus pada penciptaan kondisi yang lebih baik di masa mendatang.

5) Pengaruh terhadap Lingkungan (*Environmental Mastery*).

Keyakinan mendalam dan kemampuan aktual individu untuk secara sengaja mempengaruhi, membentuk, dan mengendalikan kondisi-

kondisi di lingkungan kerjanya sesuai dengan tujuan yang mereka yakini bernilai dan bermakna.

4. *Self-Efficacy*

Self-efficacy merupakan konstruk psikologis yang dikembangkan dalam kerangka *Social Cognitive Theory* oleh Bandura (1986; 1997) sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya sendiri dalam mengorganisasikan dan melaksanakan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk mencapai jenis performa tertentu. Bandura & Adams (1997) mendefinisikan *self-efficacy* bukan sebagai kemampuan aktual yang dimiliki individu, melainkan sebagai penilaian kognitif subjektif terhadap kemampuan tersebut dalam konteks situasi tertentu.

Bandura & Adams (1997) menjelaskan bahwa *self-efficacy* memengaruhi pilihan perilaku individu dalam berbagai situasi kehidupan. Seseorang akan cenderung memilih aktivitas yang diyakini mampu diselesaikan dan menghindari aktivitas yang dianggap melebihi kapasitas dirinya. Keyakinan terhadap kemampuan diri menjadi dasar bagi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan. Semakin tinggi keyakinan individu terhadap kompetensinya, maka semakin besar pula kemungkinan individu tersebut berani menghadapi tugas atau tantangan baru.

Self-efficacy juga berkaitan dengan tingkat usaha yang dikeluarkan individu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Bandura menyatakan

bahwa individu dengan *self-efficacy* tinggi akan menunjukkan usaha yang lebih besar dan lebih konsisten ketika menghadapi hambatan. Mereka memiliki kecenderungan untuk bertahan dan terus mencoba sampai tujuan tercapai. Sebaliknya individu dengan *self-efficacy* rendah cenderung mudah menyerah ketika mengalami kesulitan karena merasa tidak memiliki kemampuan yang cukup untuk berhasil.

Pandangan tersebut diperkuat oleh penelitian Stajkovic & Luthans (1998) yang menjelaskan bahwa individu dengan *self-efficacy* tinggi umumnya lebih percaya diri dalam menghadapi tuntutan pekerjaan, mampu menetapkan target yang lebih menantang, serta memiliki motivasi yang lebih besar untuk mencapai keberhasilan. Keyakinan tersebut mendorong individu untuk mengerahkan usaha yang maksimal, bertahan menghadapi tekanan kerja, dan tidak mudah menyerah ketika mengalami hambatan. Menjadikan *self-efficacy* merupakan faktor penting yang memengaruhi efektivitas perilaku kerja seseorang.

a. Faktor yang mempengaruhi *Self-Efficacy*

Bandura & Adams (1997) mengidentifikasi 4 (empat) sumber utama pembentuk *self-efficacy*, antara lain:

- 1) Pengalaman Keberhasilan (*Mastery Experiences*). Merupakan sumber paling berpengaruh, di mana keberhasilan berulang dalam tugas tertentu secara progresif membangun keyakinan diri.
- 2) Pengalaman Tidak Langsung (*Vicarious Experiences*). Melalui observasi terhadap orang lain yang berhasil menyelesaikan tugas

serupa, terutama model yang dianggap sebanding dengan diri sendiri.

- 3) Dorongan dari orang-orang yang dipercaya (*Verbal Persuasion*). Dukungan, motivasi, serta keyakinan yang diberikan oleh orang-orang terpercaya dapat meningkatkan kepercayaan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas tertentu.
- 4) Kondisi Fisiologis dan Emosional Individu (*Physiological and Affective States*). Ketika individu berada dalam kondisi emosional yang positif, tenang, dan sehat secara fisik, maka individu cenderung lebih yakin terhadap kemampuannya dalam menghadapi situasi tertentu.

b. Indikator *Self-Efficacy*

Berdasarkan teori Bandura & Adams (1997) terdapat 3 (tiga) indikator utama *self-efficacy* yang digunakan sebagai pengukuran, antara lain:

- 1) Tingkat Kesulitan Tugas (*Magnitude*). Sejauh mana seseorang merasa mampu menghadapi tugas dengan tingkat kesulitan tertentu. Individu dengan *self-efficacy* tinggi biasanya memiliki keyakinan untuk menyelesaikan tugas yang lebih kompleks dan menantang dibandingkan individu dengan *self-efficacy* rendah.
- 2) Kekuatan (*Strength*). Kekuatan keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya yang menentukan seberapa besar individu mampu bertahan ketika menghadapi hambatan atau kegagalan.

Semakin kuat keyakinan seseorang terhadap kemampuannya, maka semakin besar pula ketekunan dan daya juangnya dalam mencapai tujuan.

- 3) Cakupan Keyakinan Diri (*Generality*). Luasnya keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya pada berbagai situasi atau aktivitas. Individu dengan tingkat *generality* tinggi tidak hanya merasa mampu pada satu bidang tertentu, tetapi juga yakin dapat menghadapi berbagai kondisi yang berbeda. Menunjukkan *self-efficacy* dapat berkembang secara spesifik maupun meluas tergantung pengalaman dan proses belajar yang dimiliki individu.

Menurut Resnick (2008), terdapat 4 (empat) indikator utama yang secara langsung membentuk dan mencerminkan tingkat efikasi diri individu, antara lain:

- 1) Pengalaman Penguasaan Aktif (*Enactive Mastery Experiences*). Pengalaman langsung individu dalam keberhasilan melaksanakan suatu perilaku atau tugas tertentu. Ketika individu berhasil menyelesaikan tugas yang menantang, mereka memperoleh bukti nyata tentang kemampuan yang dimiliki, sehingga secara langsung memperkuat keyakinan efikasi untuk menyelesaikan tugas-tugas serupa di masa depan.
- 2) Pengalaman Vikarius (*Vicarious Experiences*). Peningkatan atau penurunan efikasi diri melalui pengamatan terhadap orang lain yang melaksanakan suatu perilaku. Ketika individu mengamati orang lain

terutama yang dianggap memiliki kemampuan serupa berhasil melaksanakan suatu tugas, mereka cenderung mengembangkan keyakinan bahwa mereka pun mampu melakukannya.

- 3) Persuasi Verbal (*Verbal Persuasion*). Pengaruh dorongan verbal, umpan balik, dan penilaian dari pihak lain terhadap keyakinan individu tentang kemampuan mereka. Individu yang diyakinkan secara verbal oleh pihak-pihak yang mereka percaya dan hormati bahwa mereka memiliki kemampuan untuk berhasil dalam suatu tugas cenderung mengembangkan efikasi diri yang lebih tinggi.
- 4) Kondisi Fisiologis dan Afektif (*Physiological and Affective States*). Indikator ini merujuk pada interpretasi individu terhadap sinyal-sinyal fisik dan emosional yang mereka alami ketika menghadapi suatu tugas atau situasi tertentu.

Berdasarkan teori *self-efficacy* yang dikembangkan oleh Chen et al. (2001), indikator efikasi diri dapat diidentifikasi dan diuraikan sebagai berikut:

- 1) Keyakinan Pencapaian Tujuan (*Goal Achievement Confidence*). Keyakinan kuat individu bahwa ia mampu mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkannya, termasuk tujuan yang membutuhkan usaha, dedikasi, dan ketekunan yang signifikan dalam jangka panjang.
- 2) Keyakinan terhadap Tugas yang Sulit (*Difficult Task Confidence*). Keyakinan individu bahwa mereka mampu menyelesaikan tugas-

tugas yang sulit, kompleks, atau berada di luar zona nyamannya dengan hasil yang memuaskan dan berkualitas tinggi.

3) Keyakinan Keberhasilan Umum (*General Success Confidence*).

Keyakinan menyeluruh individu bahwa ia pada dasarnya adalah seseorang yang mampu berhasil dalam hampir semua upaya yang digelutinya dengan sungguh-sungguh dan penuh dedikasi.

4) Persistensi dalam Situasi Sulit (*Persistence in Tough Situations*).

Kemampuan aktual individu untuk mempertahankan kualitas kinerja dan tetap efektif bahkan dalam kondisi-kondisi yang menantang, penuh tekanan, tidak kondusif, atau sangat tidak nyaman.

5. *Knowledge Sharing*

Knowledge sharing merupakan proses pertukaran pengetahuan antara individu dalam konteks organisasi yang dikonseptualisasikan secara komprehensif oleh Van Den Hooff & Ridder (2004), sebagai proses ketika individu saling menukarkan pengetahuan yang bersifat eksplisit maupun tacit, untuk menciptakan pengetahuan baru dalam organisasi. Pengetahuan eksplisit merujuk pada informasi yang dapat didokumentasikan dan disampaikan secara formal, sedangkan pengetahuan tacit merupakan pengetahuan yang berasal dari pengalaman, keterampilan, serta pemahaman pribadi individu. Proses pertukaran tersebut memungkinkan organisasi mengembangkan kapasitas pengetahuan secara kolektif.

Van Den Hooff & Ridder (2004) menekankan bahwa *knowledge sharing* merupakan proses sosial yang sangat dipengaruhi oleh komunikasi antar anggota organisasi. Lingkungan kerja yang terbuka, suportif, dan kolaboratif akan mempermudah individu dalam berbagi pengalaman maupun informasi yang dimiliki. Keberhasilan *knowledge sharing* tidak hanya bergantung pada teknologi, tetapi juga pada kualitas hubungan interpersonal dalam organisasi.

Berdasarkan penelitian Van Den Hooff & Ridder (2004) membedakan dua dimensi utama *knowledge sharing*, yaitu *knowledge donating* (menyumbangkan pengetahuan kepada orang lain) dan *knowledge collecting* (mengumpulkan pengetahuan dari orang lain). Kedua proses tersebut menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan bukan sekadar memberikan informasi kepada orang lain, tetapi juga mencakup upaya individu untuk memperoleh pengetahuan dari pihak lain. Sehingga *knowledge sharing* bersifat dua arah dan memerlukan partisipasi aktif dari setiap anggota organisasi.

Penelitian Cabrera & Cabrera (2002), memperkuat pemahaman bahwa *knowledge sharing* merupakan perilaku sosial yang dipengaruhi oleh kondisi hubungan antar-individu dalam organisasi. Kesiediaan individu untuk berbagi pengetahuan tidak muncul secara otomatis, melainkan dipengaruhi oleh norma sosial, kepercayaan antarpersonal, serta persepsi individu mengenai manfaat yang akan diperoleh dari aktivitas berbagi tersebut. individu akan lebih terdorong untuk membagikan pengetahuan

ketika lingkungan kerja memiliki norma yang mendukung kolaborasi dan saling membantu antar-anggota organisasi.

Norma sosial dalam organisasi berperan sebagai pedoman perilaku yang membentuk kebiasaan berbagi pengetahuan di tempat kerja. Ketika organisasi membangun budaya kerja yang menekankan kerja sama, keterbukaan, dan pertukaran informasi, maka individu akan menganggap *knowledge sharing* sebagai perilaku yang wajar dan bernilai positif. Apabila lingkungan kerja lebih menonjolkan persaingan individu, maka kecenderungan untuk menyimpan pengetahuan akan lebih besar (Cabrera & Cabrera, 2002).

a. Faktor yang mempengaruhi *Knowledge Sharing*

Berdasarkan teori Van Den Hooff & Ridder (2004) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku *knowledge sharing*, antara lain:

- 1) Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*). Individu yang memiliki keterikatan emosional dan loyalitas tinggi terhadap organisasi cenderung lebih bersedia membagikan pengetahuan yang dimilikinya. Komitmen tersebut mendorong individu untuk memberikan kontribusi terbaik demi kemajuan organisasi, termasuk melalui aktivitas berbagi informasi dan pengalaman kerja.
- 2) Iklim Komunikasi (*Communication Climate*). Lingkungan komunikasi yang terbuka, suportif, dan penuh kepercayaan akan mempermudah individu dalam bertukar informasi dan pengetahuan.

Ketika organisasi memberikan ruang bagi anggota untuk berdiskusi dan menyampaikan ide tanpa rasa takut, maka proses *knowledge sharing* akan berlangsung lebih efektif.

- 3) Teknologi Informasi (*Information Technology*). Perkembangan teknologi komunikasi memungkinkan individu berbagi pengetahuan dengan lebih cepat dan mudah tanpa dibatasi ruang maupun waktu. Sistem informasi, media komunikasi digital, dan platform berbasis teknologi dapat membantu penyebaran informasi secara lebih luas dalam organisasi.

b. Indikator *Knowledge Sharing*

Menurut penelitian Van Den Hooff & Ridder (2004) membedakan 2 (dua) indikator utama *knowledge sharing* yang digunakan sebagai pengukuran, antara lain:

- 1) Membagikan Pengetahuan (*Knowledge Donating*). Perilaku individu dalam membagikan atau menyampaikan pengetahuan yang dimiliki kepada orang lain. Bentuk perilaku ini dapat berupa memberikan informasi, menjelaskan pengalaman kerja, memberikan solusi, maupun menyampaikan ide yang dapat membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugas. Individu yang memiliki kecenderungan *knowledge donating* tinggi biasanya lebih terbuka dalam berbagi pengalaman.
- 2) Memperoleh Pengetahuan (*Knowledge Collecting*). Perilaku individu dalam mencari, meminta, atau memperoleh pengetahuan

dari orang lain. Kesiediaan individu untuk belajar dari pengalaman dan informasi yang dimiliki anggota organisasi lainnya. Individu dengan tingkat *knowledge collecting* tinggi cenderung aktif berdiskusi, bertanya, dan mencari masukan guna meningkatkan pemahaman maupun kemampuan kerjanya.

Cabrera & Cabrera (2002) mengidentifikasi beberapa indikator utama dari perilaku *knowledge sharing* dalam organisasi, antara lain:

- 1) Donasi Pengetahuan (*Knowledge Donating*). Donasi pengetahuan merujuk pada kesiediaan dan perilaku aktif individu untuk berbagi pengetahuan, keahlian, pengalaman, dan informasi yang dimilikinya kepada rekan-rekan kerja dan anggota organisasi lainnya.
- 2) Koleksi Pengetahuan (*Knowledge Collecting*). Koleksi pengetahuan mengacu pada perilaku individu yang secara aktif mencari, meminta, menerima, dan menyerap pengetahuan dari rekan-rekan kerja dan sumber-sumber lain dalam suatu organisasi.
- 3) Kesadaran Pengetahuan Organisasi (*Organizational Knowledge Awareness*). Kesadaran tentang pengetahuan yang tersedia dalam organisasi, yang merupakan tentang siapa yang memiliki keahlian apa, di mana pengetahuan relevan tersimpan, dan melalui saluran apa pengetahuan tersebut dapat diakses.
- 4) Motivasi Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing Motivation*). Motivasi individu untuk berpartisipasi dalam proses *knowledge sharing*. Motivasi ini merupakan faktor kunci yang menentukan

apakah individu akan memilih untuk berkontribusi pengetahuan mereka kepada kolektif organisasi atau memilih untuk mempertahankannya untuk kepentingan pribadi.

Menurut Ipe (2003), terdapat (4) empat indikator utama yang menentukan dan mencerminkan perilaku berbagi pengetahuan individu dalam organisasi, antara lain:

- 1) Sifat Pengetahuan (*Nature of Knowledge*). Karakteristik intrinsik dari pengetahuan yang akan dibagi, terutama berkaitan dengan dimensi tacit-eksplisit dan nilai yang dipersepsikan dari pengetahuan tersebut. Bahwa pengetahuan yang bersifat lebih eksplisit, terstruktur, dan mudah diartikulasikan cenderung lebih mudah dan lebih sering dibagi dibandingkan pengetahuan yang bersifat tacit, dan kompleks.
- 2) Motivasi untuk Berbagi (*Motivation to Share*). Terdiri dari 2 (dua) kategori yaitu, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik bersumber dari faktor-faktor internal seperti kenikmatan dalam membantu orang lain, dan kepuasan dari berkontribusi pada kesuksesan rekan kerja. Motivasi ekstrinsik, bersumber dari faktor-faktor eksternal seperti penghargaan formal, pengakuan dari manajemen, dan pertimbangan timbal balik.
- 3) Kesempatan untuk Berbagi (*Opportunities to Share*). Ketersediaan saluran dan mekanisme baik formal maupun informal yang memungkinkan terjadinya berbagi pengetahuan dalam organisasi.

Berbagi pengetahuan tidak akan terjadi secara efektif jika tidak tersedia kesempatan dan saluran yang memadai untuk melakukannya.

4) Budaya Lingkungan Kerja (*Culture of the Work Environment*).

Mencakup dukungan manajemen terhadap berbagi pengetahuan dan iklim keterbukaan yang berlaku dalam organisasi. Yang secara bersama-sama membentuk fondasi struktural dan normativa yang menentukan apakah berbagi pengetahuan dipandang sebagai perilaku yang dihargai, diharapkan, dan aman dalam organisasi.

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian tentang pengaruh *proactive personality*, *self-efficacy* terhadap *innovative work behavior* dengan *knowledge sharing* sebagai variabel mediator, sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Irfan Ullah, Raja Mazhar Hameed (2022) <i>The Impact Of Proactive Personality Anda Psychological Capital On Innovative Work Behavior : Evidence</i>	1. Apakah <i>proactive personality</i> berpengaruh terhadap <i>innovative work behavior</i> ? 2. Apakah <i>psychological capital</i> berpengaruh terhadap <i>innovative work behavior</i> ?	1. <i>Proactive Personalit y</i> 2. <i>Psychologi cal Capital</i> 3. <i>Innovative Work Behavior</i>	1. Kuantitatif 2. Pendekatan <i>explanatory research</i> 3. Analisis regresi linier	1. <i>Proactive personality</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>innovative work behaviour</i> 2. <i>Psychological capital</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>innovative work behaviour</i>

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>From Software Houses Of Pakistan</i> Eruopean Journal of Innovation Management				
2.	Weizheng Li, Shabeeb Ahmad, Yang Wang, Muhammad Adeel, Muhammad Ramzan (2022) <i>Proactive Personality and Innovative Work Behavior of Schumpeter's Theory of Innovation and Broaden-And-Build Theory</i> Journal Frontiers in Psychology	1. Apakah <i>proactive personality</i> berpengaruh positif terhadap <i>innovative work behavior</i> ? 2. Apakah <i>proactive personality</i> berpengaruh positif terhadap <i>open innovative</i> ? 3. Apakah <i>open innovative</i> berpengaruh positif terhadap <i>innovative work behavior</i> ? 4. Apakah <i>open innovative</i> memediasi hubungan antara <i>proactive personality</i> dan <i>innovative work behavior</i> ?	1. <i>Proactive Personalit y</i> 2. <i>Open Innovation</i> 3. <i>Innovative Work Behavior</i> 4. <i>Perceived Insider Status</i>	1. Kuantitatif 2. <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM)	1. <i>Proactive personality</i> berpengaruh positif terhadap <i>innovative work behavior</i> 2. <i>Proactive personality</i> berpengaruh positif terhadap <i>open innovative</i> 3. <i>Open innovative</i> berpengaruh positif terhadap <i>innovative work behavior</i> 4. <i>Open innovative</i> memediasi hubungan antara <i>proactive personality</i> dan <i>innovative work behavior</i>
3.	Fatima Hanif, Nosheen Sarwat (2022) <i>Proactive Personality and Innovative Work Behaviors: The mediating role of Knowledge</i>	1. Apakah <i>proactive personality</i> berpengaruh positif terhadap <i>innovative work behavior</i> ? 2. Apakah <i>proactive personality</i> berpengaruh positif terhadap <i>knowledge cration ability</i> ?	1. <i>Proactive Personalit y</i> 2. <i>Innovative Work Behavior</i> 3. <i>Knowledge Creation Ability</i>	1. Kuantitatif 2. Analisis regresi	1. <i>Proactive personality</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>innovative work behavior</i> 2. <i>Proactive personality</i> berpengaruh positif signifikan terhadap

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>Creation Ability</i> Journal Review of Applied Management and Social Sciences Vol.5 No.1	3. Apakah <i>knowledge cration ability</i> berhasil memediasi hubungan <i>proactive personality</i> dan <i>innovative work behavior</i> ?			<i>knowledge cration</i> 3. <i>Knowledge cration ability</i> berhasil memediasi hubungan <i>proactive personality</i> dan <i>innovative work behavior</i>
4.	Nor Lailla, M. Irfan, Djoko H, Ade G (2024) Determinan <i>Work Engagement</i> dan <i>Proactive Personality</i> terhadap <i>Innovation Work Behavior</i> pada Karyawan Generasi Milenial di Jakarta Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vo.8 No.1	1. Apakah <i>work engagement</i> dan <i>proactive personality</i> berpengaruh terhadap <i>innovation work behavior</i> ?	1. <i>Work Engageme nt</i> 2. <i>Proactive Personalit y</i> 3. <i>Innovation Work Behavior</i>	1. Kuantitatif 2. <i>Purposive Sampling</i>	1. <i>Work engagement</i> dan <i>proactive personality</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>innovation work behavior</i>
6.	Sefa Ceyhan (2025) <i>The Effect Of Proactive Personality on Innovative Work Behavior: The Mediating Role Of Organizational Trust</i>	1. Apakah <i>proactive personality</i> berpengaruh terhadap <i>innovative work behavior</i> ? 2. Apakah <i>organizational trust</i> berhasil memediasi hubungan antara <i>proactive personality</i> dan	1. <i>Proactive Personalit y</i> 2. <i>Innovative Work Behavior</i> 3. <i>Organizational Trust</i>	1. Kuantitatif 2. <i>Process macro plugin</i> 3. <i>Bootstrap method</i>	1. <i>Proactive personality</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>innovative work behavior</i> 2. <i>Organizational trust</i> berhasil memediasi parsial hubungan antara <i>proactive personality</i> dan

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Jurnal Ilmu Ekonomi dan Administrasi Universitas Marmara	<i>innovative work behavior?</i>			<i>innovative work behavior</i>
7.	Muhammad Sophian Tawar, Syahrizal (2025) <i>The Effect of Proactive Personality and Entrepreneurial Leadership on Innovative Work Behavior Mediated by Work Engagement in State Civil Apparatus at The Cooperative Service in West Sumatera</i> Journal of Economics, Finance, and Management Studies Vol. 8, No. 1	1. Apakah <i>proactive personality</i> berpengaruh terhadap <i>innovative work behavior?</i> 2. Apakah <i>entrepreneurial leadership</i> berpengaruh terhadap <i>innovative work behavior?</i> 3. Apakah <i>work engagement</i> memediasi pengaruh <i>proactive personality</i> dan <i>entrepreneurial leadership</i> terhadap <i>innovative work behavior?</i>	1. <i>Proactive Personality</i> 2. <i>Entrepreneurial Leadership</i> 3. <i>Innovative Work Behavior</i> 4. <i>Work Engagement</i>	1. Kuantitatif 2. <i>Proportionate stratified random sampling</i> 3. SEM-PLS	1. <i>Proactive personality</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>innovative work behavior</i> 2. <i>Entrepreneurial leadership</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>innovative work behavior</i> 3. <i>Work engagement</i> memediasi berpengaruh positif signifikan <i>proactive personality</i> dan <i>entrepreneurial leadership</i> terhadap <i>innovative work behavior</i>
8.	Davit Aditiya, Fatmah, Herni, Hermin (2025) <i>Inclusive Leadership and Proactive Personality in Fostering Innovative Work</i>	1. Apakah <i>inclusive leadership</i> berpengaruh terhadap <i>innovative work behavior?</i> 2. Apakah <i>proactive personality</i> berpengaruh terhadap <i>innovative work behavior?</i>	1. <i>Inclusive Leadership</i> 2. <i>Proactive Personality</i> 3. <i>Innovative Work Behaviors</i> 4. <i>Creative Self-Efficacy</i>	1. Kuantitatif 2. <i>Purposive Sampling</i> 3. SEM-PLS	1. <i>Inclusive leadership</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>innovative work behavior</i> 2. <i>Proactive personality</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>innovative work behavior</i>

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Behaviors: The Mediating Role of Creative Self-Efficacy among Employees in the Hotel and Tourism Sector Jurnal Manajemen Bisnis, Akuntansi dan Keuangan Vol.4 No.1	3. Apakah <i>creative self-efficacy</i> berhasil memediasi hubungan antara <i>proactive personality</i> dan <i>innovative work behavior</i> ?			3. <i>creative self-efficacy</i> berhasil memediasi hubungan antara <i>inclusive leadership</i> dan <i>proactive personality</i> terhadap <i>innovative work behavior</i>
9.	Krisanti Klaski Putri, Rina Anindita (2025) <i>The Influence Of Participative Leadership, Proactive Personality And Knowledge Sharing On Innovative Work Behavior In The Creative Industry</i> International Journal of Science, Technology, & Management	1. Apakah <i>participative leadership</i> berpengaruh terhadap <i>knowledge sharing</i> ? 2. Apakah <i>participate leadership</i> berpengaruh terhadap <i>innovative work behavior</i> ? 3. Apakah <i>proactive personality</i> berpengaruh terhadap <i>knowledge sharing</i> ? 4. Apakah <i>proactive personality</i> berpengaruh terhadap <i>innovative work behavior</i> ? 5. Apakah <i>knowledge sharing</i> berpengaruh	1. <i>Participative Leadership</i> 2. <i>Proactive Personality</i> 3. <i>Knowledge Sharing</i> 4. <i>Innovative Work Behavior</i>	1. Kuantitatif 2. SEM-PLS	1. <i>Participative leadership</i> berpengaruh terhadap <i>knowledge sharing</i> 2. <i>Participate leadership</i> tidak berpengaruh terhadap <i>innovative work behavior</i> 3. <i>Proactive personality</i> berpengaruh terhadap <i>knowledge sharing</i> 4. <i>Proactive personality</i> berpengaruh terhadap <i>innovative work behavior</i> 5. <i>Knowledge sharing</i> berpengaruh terhadap <i>innovative work behavior</i>

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		terhadap <i>innovative work behavior</i>			
10.	Ahmet C, Aysem I, Serdal I, Ahmet M (2026) <i>Proactive Personality, Innovative Work Behavior and Employee Performance: Evidence from the Insurance Sector in Northern Cyprus</i> Frontiers in Psychology Vol.17	1. Apakah <i>proactive personality</i> berpengaruh terhadap <i>innovative work behavior</i> 2. Apakah <i>proactive personality</i> berpengaruh terhadap <i>task performance</i> 3. Apakah <i>proactive personality</i> berpengaruh terhadap <i>contextual performance</i>	1. <i>Proactive Personality</i> 2. <i>Task Performance</i> 3. <i>Contextual Performance</i> 4. Innovative Work Behavior	1. Kuantitatif 2. Analisis Regresi	1. <i>Proactive personality</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>innovative work behavior, task performance</i> dan <i>contextual performance</i>
11.	Mohamad Faizal Bin Harun, Rizzuan Bin Yunhendri, Mohd Haifz Bin Shaharudin, Kumaran Kanapathipillai (2022) <i>The Impact Of Self-Efficacy And Creative Process Engagement On Innovative Work Behaviour In The Telecommunication</i>	1. Apakah <i>self-efficacy</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>innovative work behavior</i> 2. Apakah <i>creative process engagement</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>innovative work behavior</i>	1. <i>Self-Efficacy</i> 2. <i>Creative Process Engagement</i> 3. <i>Innovative Work Behaviour</i>	1. Kuantitatif 2. Regresi linier berganda	1. <i>Self-efficacy</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>innovative work behavior</i> 2. <i>Creative process engagement</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>innovative work behavior</i>

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>Industry In Malaysia</i> Eruopean Journal of Economic and Financial Research Vol. 6, No. 2				
12.	Rachadatip Uppathampacha, Guoxin Liu (2022) <i>Leading for Innovation: Self-Efficacy and Work Engagement Sequential Mediation Relating Ethical Leadership and Innovative Work Behavior</i> Behavioral Sciences Vol.12	1. Apakah <i>self-efficacy</i> , <i>work engagement</i> , dan <i>ethical leadership</i> berpengaruh terhadap <i>innovative work behavior</i> ? 2. Apakah <i>self-efficacy</i> , dan <i>work engagement</i> memediasi hubungan <i>ethical leadership</i> dan <i>innovative work behavior</i> ?	1. <i>Self-Efficacy</i> 2. <i>Work Engagement</i> 3. <i>Ethical Leadership</i> 4. <i>Innovative Work Behavior</i>	1. Kuantitatif 2. SEM-PLS	1. <i>Self-efficacy</i> , <i>work engagement</i> , dan <i>ethical leadership</i> berpengaruh terhadap <i>innovative work behavior</i> 2. <i>Self-efficacy</i> , dan <i>work engagement</i> memediasi hubungan <i>ethical leadership</i> dan <i>innovative work behavior</i>
13.	Nita Sidriannita, Hary Indratjahyo, Fajar Cahyo Utomo (2024) <i>Self Efficacy and Human Capital's Influence on Innovative Work Behavior and Implications For The Quality of Employment Work</i>	1. Apakah <i>self-efficacy</i> dan <i>human capital</i> berpengaruh terhadap <i>innovative work behavior</i> ? 2. Apakah <i>self-efficacy</i> dan <i>human capital</i> berpengaruh terhadap <i>employee work quality</i> ? 3. Apakah <i>innovative work behavior</i> memediasi hubungan antara	1. <i>Self Efficacy</i> 2. <i>Human Capital's Influence</i> 3. <i>Employee Work Quality</i> 4. <i>Innovative Work Behavior</i>	1. Kuantitatif 2. Analisis regresi	1. <i>Self-efficacy</i> dan <i>human capital</i> berpengaruh terhadap <i>innovative work behavior</i> 2. <i>Innovative work behavior</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>employee work quality</i> 3. <i>Self efficacy</i> dan <i>human capital</i> berpengaruh langsung signifikan terhadap

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>Polytechnic of Employment</i> Journal of Economics, Finance, and Management Studies Vol. 7, No. 5	<i>self-efficacy dan human capital terhadap employee work quality</i>			<i>employee work quality</i> 4. <i>Innovative work behavior</i> tidak memediasi secara signifikan hubungan <i>self efficacy</i> dan <i>human capital</i> terhadap <i>employee work quality</i>
14.	Abdullah F. Almulhim (2020) <i>Linking Knowledge Sharing to Innovative Work Behaviour: The Role Of Psychological Empowerment</i> Journal of Asian Finance, Economics, And Business Vol. 7 No.9	1. Apakah <i>knowledge sharing</i> berpengaruh terhadap <i>innovative work behaviour</i> 2. Apakah <i>knowledge sharing</i> berpengaruh terhadap <i>psychological empowerment</i> 3. Apakah <i>psychological empowerment</i> berpengaruh terhadap <i>innovative work behaviour</i>	1. <i>Knowledge Sharing</i> 2. <i>Innovative Work Behaviour</i> 3. <i>Psychological Empowerment</i>	1. Kuantitatif 2. <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM)	1. <i>Knowledge sharing</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>innovative work behaviour</i> 2. <i>Knowledge sharing</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>psychological empowerment</i> 3. <i>Psychological empowerment</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>innovative work behaviour</i>
15.	Roman Kmiecik (2020) <i>Trust, Knowledge Sharing, and Innovative Work Behavior : Empirical Evicence from Poland</i> European Journal of	1. Apakah <i>trust</i> berpengaruh terhadap <i>innovative work behavior</i> ? 2. Apakah <i>knowledge sharing</i> berpengaruh terhadap <i>innovative work behavior</i> ?	1. <i>Trust</i> 2. <i>Knowledge Sharing</i> 3. <i>Innovative Work Behavior</i>	1. Kuantitatif	1. <i>Trust</i> berpengaruh terhadap <i>innovative work behavior</i> 2. <i>Knowledge sharing</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>innovative work behavior</i>

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Innovation Management				
16.	Niko Sudibjo, Ranggi Kanya (2021) <i>The Effect of Knowledge Sharing and Person-Organization Fit on The Relationship between Transformational Leadership on Innovative Work Behavior</i> Heliyon 7	1. Apakah <i>transformational leadership, person-organization fit, dan knowledge behavior</i> berpengaruh terhadap <i>innovative work behavior</i> ? 2. Apakah <i>knowledge sharing behavior</i> berhasil memediasi hubungan antara <i>transformational leadership</i> dan <i>person-organization fit</i> terhadap <i>innovative work behavior</i> ?	1. <i>Transformational Leadership</i> 2. <i>Person-Organization Fit</i> 3. <i>Knowledge Sharing</i> 4. <i>Innovative Work Behavior</i>	1. Kuantitatif 2. SEM-PLS	1. <i>Transformational leadership</i> tidak berpengaruh positif terhadap <i>innovative work behavior</i> 2. <i>Organization fit, dan knowledge sharing behavior</i> berpengaruh positif terhadap <i>innovative work behavior</i> 3. <i>Knowledge sharing behavior</i> berhasil memediasi hubungan antara <i>transformational leadership</i> dan <i>person-organization fit</i> terhadap <i>innovative work behavior</i>
17.	Apriadi Cundawan, Nony Kezia, Thomas Santoso (2021) <i>Mediating Effect of Creative Self-Efficacy on The Influence of Knowledge Sharing Towards Innovative Work Behavior Among</i>	1. Apakah <i>knowledge sharing</i> berpengaruh terhadap <i>innovative work behavior</i> ? 2. Apakah <i>creative self-efficacy</i> berhasil memediasi hubungan antara <i>knowledge sharing</i> dengan <i>innovative</i>	1. <i>Knowledge Sharing</i> 2. <i>Innovative Work Behavior</i> 3. <i>Creative Self-Efficacy</i>	1. Kuantitatif 2. PLS	1. <i>Knowledge sharing</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>innovative work behavior</i> 2. <i>Creative self-efficacy</i> berhasil memediasi parsial hubungan antara <i>knowledge sharing</i> dengan <i>innovative work behavior</i>

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>Millenial Knowledge Workers</i> Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa Vol.14 No.2	<i>work behavior?</i>			
18.	Ziqing Xu, Sid Suntrayuth (2022) <i>Innovative Work Behavior in High-Tech Enterprises: Chain Intermediary Effect of Psychological Safety and Knowledge Sharing</i> Frontiers in Psychology	1. Apakah <i>psychological safety</i> dan <i>knowledge sharing</i> berpengaruh terhadap <i>innovative work behavior</i> ? 2. Apakah <i>psychological safety</i> dan <i>knowledge sharing</i> berhasil memediasi hubungan antara <i>organizational innovation climate</i> dan <i>innovative work behavior</i> ?	1. <i>Psychological Safety</i> 2. <i>Knowledge Sharing</i> 3. <i>Innovative Work Behavior</i> 4. <i>Organizational Innovation Climate</i>	1. Kuantitatif 2. SCT Model	1. <i>Psychological safety</i> dan <i>knowledge sharing</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>innovative work behavior</i> 2. <i>Psychological safety</i> dan <i>knowledge sharing</i> berhasil signifikan memediasi hubungan antara <i>organizational innovation climate</i> dan <i>innovative work behavior</i>
19.	Deviyanti Anggini, Arum Etikariena (2022) <i>The Relationship Between Knowledge Sharing Behavior and Innovative Work Behavior Through Innovation</i>	1. Apakah <i>knowledge sharing</i> <i>behavior</i> berpengaruh terhadap <i>innovative work behavior</i> ? 2. Apakah <i>innovation self-efficacy</i> berhasil memediasi hubungan antara <i>knowledge sharing</i> dan	1. <i>Knowledge Sharing Behavior</i> 2. <i>Innovative Work Behavior</i> 3. <i>Innovation Self-Efficacy</i>	1. Kuantitatif 2. <i>Convenience Sampling</i>	1. <i>Knowledge sharing behavior</i> berpengaruh terhadap <i>innovative work behavior</i> 2. <i>Innovation self-efficacy</i> berhasil memediasi parsial hubungan antara <i>knowledge sharing</i> dan

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>Self-Efficacy as Mediator</i> Jurnal Humaniora dan Ilmu Pendidikan	<i>innovative work behavior?</i>			<i>innovative work behavior</i>
20.	Ika Nurfitriani, Achmad Fajar (2023) <i>Knowledge Sharing Behavior, Team Climate and Organizational Learning Culture as Predictors of Innovative Work Behavior</i> International Journal of Management Vol.7 No.1	1. Apakah <i>knowledge sharing behavior, team climate dan organizational learning culture</i> berpengaruh terhadap <i>innovative work behavior</i>	1. <i>Knowledge Sharing Behavior</i> 2. <i>Team Climate</i> 3. <i>Organizational Learning Culture</i>	1. Kuantitatif 2. Analisis Regresi	1. <i>Knowledge sharing behavior, team climate dan organizational learning culture</i> berpengaruh terhadap <i>innovative work behavior</i>
21.	Putri Anggraeni, Riani Rachmawati (2023) <i>Accelerating SOE's Employee Innovative Work Behavior: The Effect of Transformational Leadership and Psychological Capital with Knowledge Sharing as</i>	1. Apakah <i>transformational leadership dan psychological capital</i> berpengaruh terhadap <i>innovative work behavior?</i> 2. Apakah <i>knowledge sharing</i> berpengaruh terhadap <i>innovative work behavior?</i> 3. Apakah <i>knowledge sharing</i> berhasil memediasi hubungan	1. <i>Transformational Leadership</i> 2. <i>Psychological Capital</i> 3. <i>Innovative Work Behavior</i> 4. <i>Knowledge Sharing</i>	1. Kuantitatif 2. SEM	1. <i>Transformational leadership dan psychological capital</i> berpengaruh terhadap <i>innovative work behavior</i> 2. <i>Knowledge sharing</i> berpengaruh terhadap <i>innovative work behavior</i> 3. <i>Knowledge sharing</i> berhasil memediasi hubungan antara <i>transformational leadership dan psychological capital</i>

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>Intervening Variable</i> Media Ekonomi dan Manajemen Vol.38 No.2	antara <i>transformational leadership</i> dan <i>psychological capital</i> ?			
22.	Tegar Satya, Aloysia Desy (2023) <i>Well-Being and Innovation: Investigating The Linkage Among Well-Being Oriented Management, Knowledge Sharing, Innovation Climate and Innovative Work Behavior</i> Media Ekonomi dan Manajemen Vol.38 No.1	1. Apakah <i>well-being oriented management</i> dan <i>knowledge sharing</i> berpengaruh terhadap <i>innovative work behavior</i> ? 2. Apakah <i>knowledge sharing</i> berhasil memediasi hubungan antara <i>well-being oriented</i> dan <i>innovative work behavior</i> ? 3. Apakah <i>innovation climate</i> berhasil memediasi hubungan antara <i>knowledge sharing</i> dan <i>innovative work behavior</i> ?	1. <i>Well-Being Oriented Management</i> 2. <i>Knowledge Sharing</i> 3. <i>Innovative Work Behavior</i> 4. <i>Innovation Climate</i>	1. Kuantitatif 2. SEM-PLS 3. <i>Purposive Sampling</i>	1. <i>Well-being oriented management</i> dan <i>knowledge sharing</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>innovative work behavior</i> 2. <i>Knowledge sharing</i> berhasil memediasi hubungan antara <i>well-being oriented</i> dan <i>innovative work behavior</i> 3. <i>Innovation climate</i> tidak memediasi hubungan antara <i>knowledge sharing</i> dan <i>innovative work behavior</i>
23.	Rima H, Zahid, Adriana, Raluca, Abdelmohsen (2023) <i>Knowledge Sharing and The Moderating Role of Digital Innovation on Employees</i>	1. Apakah <i>network capability</i> , dan <i>knowledge sharing</i> berpengaruh terhadap <i>innovative work behavior</i> ? 2. Apakah <i>knowledge sharing</i> dan <i>digital innovation</i> berhasil	1. <i>Network Capability</i> 2. <i>Knowledge Shairng</i> 3. <i>Innovative Work Behavior</i> 4. <i>Digital Innovation</i>	1. Kuantitatif 2. SEM 3. <i>Bootstrapping</i>	1. <i>Network capability</i> , dan <i>knowledge sharing</i> berpengaruh positif terhadap <i>innovative work behavior</i> 2. <i>Knowledge sharing</i> dan <i>digital innovation</i> berhasil menjadi moderator

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>Innovative Work Behavior</i> Sustainability Vol.15	menjadi moderator hubungan antara <i>network capability</i> dan <i>innovative work behavior</i> ?			hubungan antara <i>network capability</i> dan <i>innovative work behavior</i>
24.	Irzan Ismail, Zarina, Erne Suzila (2024) <i>How Individual Factors Shape Innovative Work Behavior in Malaysian HEIs: The Role of Innovation Capability, Knowledge Sharing and Psychological Empowerment</i> Information Management Review Vol.16 No.3	1. Apakah <i>innovation capability</i> , <i>knowledge sharing</i> dan <i>psychological empowerment</i> berpengaruh terhadap <i>innovation work behavior</i> ?	1. <i>Innovation Capability</i> 2. <i>Knowledge Sharing</i> 3. <i>Psychological Empowerment</i> 4. <i>Innovative Work Behavior</i>	1. Kuantitatif 2. <i>Convenience Sampling</i>	1. <i>Innovation capability</i> , <i>knowledge sharing</i> dan <i>psychological empowerment</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>innovation work behavior</i>
25.	Rahmad, Raihanah, Nel, Rini (2024) <i>Transformational Leadership, Emotional Intelligence and Innovative Work Behavior: Mediating Roles of Knowledge Sharing at</i>	1. Apakah <i>transformational leadership</i> dan <i>emotional intelligence</i> berpengaruh terhadap <i>innovative work behavior</i> ? 2. Apakah <i>knowledge sharing</i> berpengaruh terhadap <i>innovative work behavior</i> ? 3. Apakah <i>knowledge</i>	1. <i>Transformational Leadership</i> 2. <i>Emotional Intelligence</i> 3. <i>Innovative Work Behavior</i> 4. <i>Knowledge Sharing</i>	1. Kuantitatif 2. SEM-PLS	1. <i>Transformational leadership</i> dan <i>emotional intelligence</i> berpengaruh terhadap <i>innovative work behavior</i> 2. <i>Knowledge sharing</i> berpengaruh terhadap <i>innovative work behavior</i> 3. <i>Knowledge sharing</i> berhasil memediasi hubungan

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>Public Hospital in Indonesia</i> Problems and Perspectives in Management Vol.22 No.1	<i>sharing</i> berhasil memediasi hubungan antara <i>transformational leadership</i> dan <i>emotional intelligence</i> ?			antara <i>transformational leadership</i> dan <i>emotional intelligence</i>
26.	Sarah Sofia, Deasy Ascanty (2024) Pengaruh <i>Transformational Leadership, Knowledge Sharing</i> , dan <i>Work Engagement</i> Terhadap <i>Innovative Work Behavior</i> Pada Karyawan Jasa Marga Group Modus Vol. 36 No.2	1. Apakah <i>transformational leadership, knowledge sharing</i> , dan <i>work engagement</i> berpengaruh terhadap <i>innovative work behavior</i> ?	1. <i>Transformational Leadership</i> 2. <i>Knowledge Sharing</i> 3. <i>Work Engagement</i> 4. <i>Innovative Work Behavior</i>	1. Kuantitatif 2. Analisis Regresi	1. <i>Transformational leadership, knowledge sharing</i> , dan <i>work engagement</i> berpengaruh positif terhadap <i>innovative work behavior</i>
27.	Putri Rahma, Praptini Yulianti (2025) <i>How Servant Leadership and Knowledge Sharing Trigger Innovative Work Behavior among Millenials at Start-Up Businesses?</i>	1. Apakah <i>servant leadership</i> berpengaruh terhadap <i>innovative work behavior</i> ? 2. Apakah <i>knowledge sharing</i> berpengaruh terhadap <i>innovative work behavior</i> ? 3. Apakah <i>creative self efficacy</i> berhasil memediasi hubungan <i>servant</i>	1. <i>Servant Leadership</i> 2. <i>Knowledge Sharing</i> 3. <i>Innovative Work Behavior</i> 4. <i>Creative Self-Efficacy</i>	1. Kuantitatif 2. SEM-PLS	1. <i>Servant leadership</i> dan <i>knowledge sharing</i> berpengaruh terhadap <i>innovative work behavior</i> 2. <i>Creative self efficacy</i> berhasil memediasi parsial hubungan <i>servant leadership</i> dan <i>knowledge sharing</i> terhadap

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Journal of Theoretical and Applied Management Vol.16 No.1	<i>leadership dan knowledge sharing terhadap innovative work behavior?</i>			<i>innovative work behavior</i>
28.	Vianty Nadhira, Agus, Arry, Nurafni (2025) <i>The Influence of Transformational Leadership, Knowledge Sharing, and Job Satisfaction on Innovative Work Behavior of Telkom Witel Bandung Employees: A Conceptual Paper</i> Asian Journal of Applied Business and Management (AJABM) Vol.4 No.2	1. Apakah <i>transformational leadership</i> berpengaruh terhadap <i>knowledge sharing</i> 2. Apakah <i>knowledge sharing</i> , dan <i>job satisfaction</i> berpengaruh terhadap <i>innovative work behavior</i> ?	1. <i>Transformational Leadership</i> 2. <i>Knowledge Sharing</i> 3. <i>Job Satisfaction</i> 4. <i>Innovative Work Behavior</i>	1. Kuantitatif 2. SEM-PLS	1. <i>Transformational leadership</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>knowledge sharing</i> 2. <i>Knowledge sharing</i> , dan <i>job satisfaction</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>innovative work behavior</i>
29.	Rosana Tri Setyo, Ahmad Rizki (2025) Peran Mediasi <i>Creative Self-Efficacy</i> dan <i>Knowledge Sharing</i> Pada Pengaruh <i>Entrepreneurial Leadership</i> Terhadap	1. Apakah <i>creative self-efficacy</i> dan <i>knowledge sharing</i> berpengaruh terhadap <i>innovative work behavior</i> ? 2. Apakah <i>creative self-efficacy</i> dan <i>knowledge sharing</i> berhasil memediasi	1. <i>Entrepreneurial Leadership</i> 2. <i>Innovative Work Behavior</i> 3. <i>Creative Self-Efficacy</i> 4. <i>Knowledge Sharing</i>	1. Kuantitatif 2. SEM-PLS	1. <i>Creative self-efficacy</i> dan <i>knowledge sharing</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>innovative work behavior</i> 2. <i>Creative self-efficacy</i> dan <i>knowledge sharing</i> berhasil memediasi parsial

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>Innovative Work Behavior</i> Karyawan R&D Industri Food & Beverage di Kota Malang Jurnal Geoekonomi Vol.16 No.2	hubungan antara <i>entrepreneurial leadership</i> dan <i>innovative work behavior</i> ?			hubungan antara <i>entrepreneurial leadership</i> dan <i>innovative work behavior</i>
30.	Luh Komang, I Made Artha (2025) Peran <i>Knowledge Sharing</i> Memediasi Pengaruh <i>Transformational Leadership</i> Terhadap <i>Innovative Work Behavior</i> E-Jurnal Manajemen Vol.14 No.7	1. Apakah <i>knowledge sharing</i> dan <i>transformational leadership</i> berpengaruh terhadap <i>innovative work behavior</i> ? 2. Apakah <i>knowledge sharing</i> berhasil memediasi hubungan antara <i>transformational leadership</i> dengan <i>innovative work behavior</i> ?	1. <i>Transformational Leadership</i> 2. <i>Knowledge Sharing</i> 3. <i>Innovative Work Behavior</i>	1. Kuantitatif 2. Regresi Berganda 3. <i>Purposive Sampling</i>	1. <i>Knowledge sharing</i> dan <i>transformational leadership</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>innovative work behavior</i> 2. <i>Knowledge sharing</i> berhasil memediasi hubungan antara <i>transformational leadership</i> dengan <i>innovative work behavior</i>
31.	Ni Nyoman, Noermijati, Achmad, Desi Tri (2025) <i>Transformational Leadership and Innovative Work Behavior: The Sequential Mediating Role Of Knowledge Sharing and</i>	1. Apakah <i>transformational leadership</i> , <i>knowledge sharing</i> , dan <i>creative self-efficacy</i> berpengaruh terhadap <i>innovative work behavior</i> ? 2. Apakah <i>knowledge sharing</i> , dan <i>creative self-efficacy</i> berhasil memediasi	1. <i>Transformational Leadership</i> 2. <i>Knowledge Sharing</i> 3. <i>Creative Self-Efficacy</i> 4. <i>Innovative Work Behavior</i>	1. Kuantitatif 2. SEM-PLS	1. <i>Transformational leadership</i> , <i>knowledge sharing</i> , dan <i>creative self-efficacy</i> berpengaruh terhadap <i>innovative work behavior</i> 2. <i>knowledge sharing</i> , dan <i>creative self-efficacy</i> berhasil berurutan memediasi hubungan antara

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>Creative Self-Efficacy</i> Problem and Perspective in Management Vol. 23 No.3	hubungan antara <i>transformational leadership</i> dan <i>innovative work behavior</i> ?			<i>transformational leadership</i> dan <i>innovative work behavior</i>
32.	Thuy Phuong Nguyen, Quoc Trung Pham (2025) <i>Relationship Between Knowledge Sharing and Innovative Work Behaviour: The Role of Flexible Work Arrangement</i> The South East Asian Journal of Management Vol. 19, No. 2	1. Apakah <i>knowledge sharing</i> berpengaruh terhadap <i>innovative work behavior</i> ? 2. Apakah <i>flexibility</i> berpengaruh terhadap <i>innovative work behavior</i> ? 3. Apakah <i>flexibility</i> memoderasi hubungan antara <i>knowledge sharing</i> dan <i>innovative work behavior</i>	1. <i>Attitudes Towards a Behaviour</i> 2. <i>Subjective Norms</i> 3. <i>Preceived Behaviour al Control</i> 4. <i>Knowledge Sharing Intention</i> 5. <i>Knowledge Sharing Behavior</i> 6. <i>Innovative Work Behaviour</i> 7. <i>Flexible Work Arrangeme nt</i>	1. Kuantitatif 2. Regresi linier 3. <i>Moderated Regression Analysis</i> (MRA)	1. Apakah <i>knowledge sharing</i> berpengaruh terhadap <i>innovative work behavior</i> ? 2. Apakah <i>flexibility</i> berpengaruh terhadap <i>innovative work behavior</i> ? 3. Apakah <i>flexibility</i> memoderasi hubungan antara <i>knowledge sharing</i> dan <i>innovative work behavior</i>
33.	Rika Puspitasari, Fatmah Bagis, Henky, Nawalin (2025) <i>Enhacing through Proactive Personality, Psychological Capital, Perceived Support, and Knowledge Sharing</i>	1. Apakah <i>proactive personality, psychological capital, perceived organizational support</i> , dan <i>knowledge sharing</i> berpengaruh terhadap <i>innovative work behavior</i> ?	1. <i>Proactive Personalit y</i> 2. <i>Psychologi cal Capital</i> 3. <i>Perceived Organizati onal Support</i> 4. <i>Innovative Work Behavior</i> 5. <i>Knowledge Sharing</i>	1. Kuantitatif SEM-PLS	1. <i>Proactive personality</i> dan <i>psychological capital</i> tidak berpengaruh terhadap <i>innovative work behavior</i> . <i>Perceived organizational support</i> , dan <i>knowledge sharing</i> berpengaruh terhadap <i>innovative work behavior</i>
34.	Jangsiriwattana T,	1. Apakah <i>proactive personality</i>	1. <i>Proactive Personalit y</i>	1. Kuantitatif PLS-SEM	1. <i>Proactive personality</i> berpengaruh

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Duangkumnerd V (2023) <i>Enhacing Knowledge Sharing in Organizations Through The Proactive Personality of Employees</i> Polish Journal of Management Studies Vol.28 No.1	berpengaruh positif terhadap <i>knowledge sharing</i> ? 2. Apakah <i>work engagement</i> memediasi hubungan antara <i>proactive personality</i> dengan <i>knowledge sharing</i> ? 3. Apakah <i>social media usage</i> dan <i>organizational support</i> memoderasi hubungan antara <i>proactive personality</i> dan <i>knowledge sharing</i> ?	2. <i>Knowledge Sharing</i> 3. <i>Employee Work Engagement</i> 4. <i>Organizational Support Social Usage</i>		positif terhadap <i>knowledge sharing</i> 2. <i>Work engagement</i> tidak signifikan memediasi hubungan antara <i>proactive personality</i> dengan <i>knowledge sharing</i> <i>Social media usage</i> dan <i>organizational support</i> tidak signifikan memoderasi hubungan antara <i>proactive personality</i> dan <i>knowledge sharing</i>
35.	Alivia Azzahra, Faozan Amar, Amilia Zainita, Pepi Januar Pelita (2025) <i>Pengaruh Proactive Personality Knowledge Sharing, Dan Openness Terhadap Innovative Work Behavior Pada Karyawan Perusahaan X</i> Jurnal Ilmu Manajemen dan Akutansi Vol. 13 No. 1	1. Apakah <i>proactive personality</i> berpengaruh terhadap <i>innovative work behavior</i> ? 2. Apakah <i>knowledge sharing</i> berpengaruh terhadap <i>innovative work behavior</i> ? 3. Apakah <i>openness</i> berpengaruh terhadap <i>innovative work behavior</i> ? 4. Apakah <i>proactive personality, knowledge sharing, dan openness</i> secara simultan	1. <i>Proactive Personality</i> 2. <i>Knowledge Sharing</i> 3. <i>Openness</i> 4. <i>Innovative Work Behavior</i>	1. Kuantitatif 2. <i>Purposive Sampling</i> 3. Regresi linear berganda	1. <i>Proactive personality</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>innovative work behavior</i> 2. <i>Knowledge sharing</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>innovative work behavior</i> 3. <i>Openness</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>innovative work behavior</i> 4. <i>Proactive personality, knowledge sharing, dan openness</i> secara simultan berpengaruh

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		berpengaruh terhadap <i>innovative work behavior?</i>			positif signifikan terhadap <i>innovative work behavior</i>
36.	Desti Ranihusna, Mirwan Surya Perdhana, Suharmono (2026) <i>How Self- Efficacy Drives Innovative Work Behavior: Evidence from Indonesian Higher Education with Knowledge Sharing as Mediator</i> Jurnal Dinamika Manajemen Vol. 17 No.1	1. Apakah <i>self- efficacy</i> berpengaruh terhadap <i>innovative work behavior?</i> 2. Apakah <i>self- efficacy</i> berpengaruh terhadap <i>knowledge sharing?</i> 3. Apakah <i>knowledge sharing</i> berpengaruh terhadap <i>innovative work behavior?</i> 4. Apakah <i>knowledge sharing</i> berhasil menjadi mediator antara <i>self-efficacy</i> dan <i>innovative work behavior?</i>	1. <i>Self- Efficacy</i> 2. <i>Innovative Work Behavior</i> 3. <i>Knowledg e Sharing</i>	1. Kuantitatif 2. PLS-SEM	1. <i>Self-efficacy</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>knowledge sharing</i> dan <i>innovative work behavior</i> 2. <i>Knowledge sharing</i> berpengaruh terhadap <i>innovative work behavior</i> <i>Knowledge sharing</i> berhasil menjadi mediator secara parsial hubungan antara <i>self- efficacy</i> dan <i>innovative work behavior</i>
37.	Ui Young Sun, Haoying Xu, Donald H. Kluemper, Benjamin D. McLarty, Seokhwa Yun (2024) <i>Ethical Leadership and Knowledge Sharing: A Social Cognitive Approach Investigating The Role of</i>	1. Apakah <i>ethical leadership</i> berpengaruh positif terhadap <i>self-efficacy</i> 2. Apakah <i>self- efficacy</i> berpengaruh positif terhadap <i>knowledge sharing</i> 3. Apakah <i>self- efficacy</i> memediasi hubungan antara <i>ethical leadership</i> dan <i>knowledge sharing</i>	1. <i>Ethical Leadership</i> 2. <i>Self- Efficacy</i> 3. <i>Knowledg e Sharing</i> 4. <i>Emotional Exhaustio n</i> 5. <i>Coworker Trustworth iness</i>	1. Kuantitatif 2. <i>Structural Equation Modeling (SEM)</i>	1. <i>Ethical leadership</i> berpengaruh positif terhadap <i>self-efficacy</i> 2. <i>Self-efficacy</i> berpengaruh positif terhadap <i>knowledge sharing</i> 3. <i>Self-efficacy</i> memediasi hubungan antara <i>ethical leadership</i> dan <i>knowledge sharing</i> 4. <i>Emotional exhaustion</i>

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>Self-Efficacy as A Key Mechanism</i> Journal of Business Research Vol.174	4. Apakah <i>emotional exhaustion</i> memoderasi positif hubungan antara <i>ethical leadership</i> dan <i>self-efficacy</i> 5. Apakah <i>coworker trustworthiness</i> memoderasi hubungan antara <i>self-efficacy</i> dan <i>knowledge sharing</i>			memoderasi positif hubungan antara <i>ethical leadership</i> dan <i>self-efficacy</i> <i>Coworker trustworthiness</i> memoderasi hubungan antara <i>self-efficacy</i> dan <i>knowledge sharing</i>
38.	Erfan Kurniawan, I Ketut R. Sudiarditha (2026) <i>Effect Of Transformational Leadership And Proactive Personality On Innovative Work Behavior : Mediating Role Of Knowledge Sharing In The Cinema XXI</i> Problems and Perspectives in Management Vol. 24, No. 1	1. Apakah <i>transformational leadership</i> dan <i>proactive personality</i> berpengaruh terhadap <i>innovative work behavior</i> ? 2. Apakah keduanya berpengaruh terhadap <i>knowledge sharing</i> ? 3. Apakah <i>knowledge sharing</i> berpengaruh terhadap <i>innovative work behavior</i> ? 4. Apakah <i>knowledge sharing</i> memediasi hubungan tersebut?	1. <i>Transformational Leadership</i> 2. <i>Proactive Personality</i> 3. <i>Innovative Work Behavior Knowledge Sharing</i>	1. Kuantitatif <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM)	1. <i>Transformational leadership</i> dan <i>proactive personality</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>innovative work behavior</i> 2. <i>Transformational leadership</i> dan <i>proactive personality</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>knowledge sharing</i> 3. <i>Knowledge sharing</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>innovative work behavior</i> 4. <i>Knowledge sharing</i> memediasi secara parsial hubungan antara <i>transformational leadership</i> dan <i>proactive</i>

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
					<i>personality terhadap innovative work behavior</i>
39.	Anak Agung Dwi Widyani, I Wayan Gede Sarmawa, I Gusti Ayu Manuati Dewi (2017) <i>The Roles Of Knowledge Sharing In Mediating Effect Of Self-Efficacy and Self-Leadership Toward Innovative Behavior</i> Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol. 19, No.2	1. Apakah <i>self-efficacy</i> dan <i>self-leadership</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>innovative behavior</i> ? 2. Apakah <i>self-efficacy</i> dan <i>self-leadership</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>knowledge sharing</i> ? 3. Apakah <i>knowledge sharing</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>innovative behavior</i> ? 4. Apakah <i>knowledge sharing</i> berpengaruh sebagai mediator <i>self-efficacy</i> terhadap <i>innovative behavior</i> ?	1. <i>Self-Efficacy</i> 2. <i>Self-Leadership</i> 3. <i>Innovative Behavior</i> 4. <i>Knowledge Sharing</i>	1. Kuantitatif 2. SEM-PLS	1. <i>Self-efficacy</i> dan <i>self-leadership</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>innovative behavior</i> 2. <i>Self-efficacy</i> dan <i>self-leadership</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>knowledge sharing</i> 3. <i>Knowledge sharing</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>innovative behavior</i> 3. <i>Knowledge sharing</i> berpengaruh sebagai mediator <i>self-efficacy</i> terhadap <i>innovative behavior</i>

Sumber: Data Penelitian Diolah (2026)

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan gambaran hubungan antarvariabel penelitian yang disusun berdasarkan sintesis teori dan hasil penelitian terdahulu.

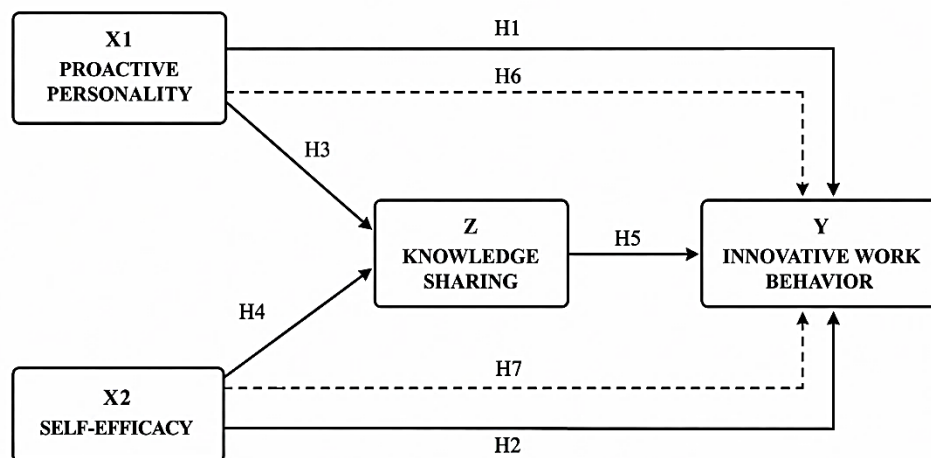
Menurut Sugiyono (2023), kerangka konseptual dibangun dari berbagai teori

yang telah dianalisis dan disusun secara sistematis sehingga mampu menjelaskan keterkaitan antarvariabel yang diteliti. Penelitian ini membahas pengaruh *proactive personality* dan *self-efficacy* terhadap *innovative work behavior* dengan *knowledge sharing* sebagai variabel mediasi pada karyawan *educational job-mismatch* di PT PLN UP3 Madiun. Menurut Khoiruddin et al., (2024) fenomena *educational mismatch* terjadi ketika latar belakang pendidikan yang dimiliki karyawan tidak sepenuhnya sesuai dengan bidang pekerjaan yang dijalankan. Kondisi tersebut dapat memunculkan tantangan tersendiri bagi karyawan dalam memahami pekerjaan, menyesuaikan kemampuan, dan memenuhi target organisasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *proactive personality* dan *self-efficacy* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *innovative work behavior* (Harun et al., 2022; Ullah et al., 2024). Dibuktikan dengan individu yang memiliki perilaku proaktif lebih mudah membangun komunikasi dengan rekan kerja dan aktif mencari informasi baru. Individu dengan keyakinan diri tinggi cenderung lebih percaya diri dalam menyampaikan pendapat, pengalaman, maupun informasi yang dimiliki kepada orang lain. Sehingga mendorong terciptanya ide inovatif dalam pengambilan keputusan, dan produktifitas kinerja pada lingkungan kerja.

Kondisi *educational mismatch*, *knowledge sharing* menjadi sarana penting bagi karyawan untuk menyesuaikan diri dengan pekerjaan. Melalui proses berbagi pengetahuan, karyawan dapat memperoleh informasi dan pengalaman dari rekan kerja yang lebih memahami bidang pekerjaan tertentu.

Knowledge sharing membantu karyawan meningkatkan pemahaman dan kemampuan kerja meskipun latar belakang pendidikannya berbeda. Semakin tinggi tingkat *knowledge sharing* dalam organisasi, maka semakin besar peluang terciptanya perilaku inovatif. Hal ini disebabkan karena inovasi sering muncul melalui kolaborasi dan proses pembelajaran antar-pegawai. Pada berbagai penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa *knowledge sharing* mampu berperan sebagai variabel mediasi antara faktor individu dengan *innovative work behavior*. Dalam penelitian ini *knowledge sharing* dipandang sebagai mekanisme yang menjelaskan bagaimana *proactive personality* dan *self-efficacy* dapat meningkatkan *innovative work behavior* pada karyawan.



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

Sumber: Replikasi Penelitian (Ullah et al., 2024; Harun et al., 2022; Jangsiriwattana & Duangkumnerd, 2023; Sun et al., 2024; Nguyen & Pham, 2025).

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir diatas maka dapat diambil beberapa hipotesis. Hipotesis merupakan merupakan dugaan semestara hasil penelitian sebelum dibuktikan oleh data yang telah dianalisis (Sugiyono, 2023). Berikut hipotesis dari penelitian ini:

1. Pengaruh *Proactive Personality* terhadap *Innovative Work Behavior*

Proactive personality merupakan karakteristik individu yang menunjukkan kecenderungan untuk mengambil inisiatif, menciptakan perubahan, dan aktif mencari peluang dalam pekerjaan (Bateman & Crant, 1993). Pada lingkungan kerja karyawan dengan *proactive personality* cenderung memiliki dorongan kuat untuk menemukan cara kerja baru yang lebih efektif. Seseorang lebih terbuka terhadap perubahan serta mampu melihat masalah sebagai peluang untuk melakukan perbaikan. Sikap tersebut menjadi dasar munculnya *innovative work behavior* karena perilaku inovatif membutuhkan keberanian untuk mencoba ide baru dan melakukan perubahan dalam pekerjaan.

Hubungan antara *proactive personality* dan *innovative work behavior* didukung oleh penelitian Ullah et al., (2024) yang menyatakan bahwa individu dengan kepribadian proaktif lebih mudah menunjukkan perilaku inovatif karena memiliki orientasi terhadap perubahan dan pengembangan diri. Penelitian tersebut menemukan bahwa *proactive personality* berpengaruh positif signifikan terhadap *innovative work behavior* pada karyawan Hasil penelitian lain dari Li et al., (2022) juga menunjukkan bahwa *proactive personality* mampu meningkatkan *innovative work*

behavior karena individu proaktif cenderung aktif mencari solusi terhadap permasalahan kerja dan berusaha memperbaiki lingkungan organisasi.

H1 : *Proactive Personality* berpengaruh terhadap *Innovative Work Behavior*.

2. Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap *Innovative Work Behavior*

Self-efficacy merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan pekerjaan. Individu dengan *self-efficacy* tinggi biasanya lebih percaya diri dalam mengambil keputusan, mencoba metode baru, dan menyelesaikan masalah yang kompleks (Bandura, 1977). Pada *Social Cognitive Theory* yang dikemukakan oleh Albert Bandura (1986), *self-efficacy* menjadi faktor penting yang memengaruhi perilaku individu. Seseorang yang yakin terhadap kemampuannya akan lebih termotivasi untuk bertindak dan berani menghadapi risiko dalam pekerjaan. Sehingga *self-efficacy* dianggap mampu mendorong munculnya perilaku inovatif di lingkungan kerja.

Penelitian Harun et al., (2022), menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap *innovative work behavior*. Individu yang memiliki keyakinan tinggi terhadap kemampuannya cenderung lebih aktif mengembangkan ide baru dan berani melakukan inovasi dalam pekerjaan. Hasil penelitian Sidriannita et al., (2024) juga menjelaskan bahwa *self-efficacy* mampu meningkatkan *innovative work behavior* karena keyakinan diri membuat individu lebih percaya diri dalam menyampaikan gagasan dan melakukan perubahan kerja.

H2: *Self-Efficacy* berpengaruh terhadap *Innovative Work Behavior*.

3. Pengaruh *Proactive Personality* terhadap *Knowledge Sharing*

Knowledge sharing merupakan proses pertukaran informasi, pengalaman, keterampilan, dan pengetahuan antar-individu dalam organisasi (Van Den Hooff & Ridder, 2004). Perilaku ini penting karena memungkinkan terciptanya pembelajaran bersama dan peningkatan kemampuan kerja karyawan. Individu dengan *proactive personality* cenderung memiliki inisiatif tinggi dalam membangun komunikasi dan menjalin hubungan dengan rekan kerja.

Penelitian Jangsiriwattana & Duangkumnerd (2023), menunjukkan bahwa *proactive personality* memiliki pengaruh positif terhadap *knowledge sharing*. Individu yang proaktif cenderung lebih aktif dalam proses berbagi informasi dan pengalaman kerja sehingga mampu menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif. Berdasarkan penelitian Krisanti & Anindita (2025), juga menjelaskan bahwa *proactive personality* mendorong individu untuk lebih terbuka terhadap komunikasi dan kerja sama sehingga meningkatkan *knowledge sharing* dalam organisasi.

H3: *Proactive Personality* berpengaruh terhadap *Knowledge Sharing*.

4. Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap *Knowledge Sharing*

Individu yang memiliki keyakinan tinggi terhadap kemampuan dirinya cenderung lebih percaya diri dalam menyampaikan informasi, pengalaman, maupun ide kepada orang lain. Pada lingkungan kerja, *knowledge sharing* membutuhkan keberanian individu untuk berpartisipasi

dalam diskusi dan berbagi pengalaman kerja. Karyawan dengan *self-efficacy* tinggi biasanya merasa yakin bahwa pengetahuan yang dimiliki dapat memberikan manfaat bagi rekan kerja maupun organisasi.

Sebaliknya, individu dengan *self-efficacy* rendah cenderung merasa takut apabila pendapat atau informasi yang disampaikan dianggap salah atau tidak berguna. Kondisi tersebut menyebabkan individu menjadi pasif dalam proses berbagi pengetahuan. Menurut penelitian Sun et al., (2024) menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap *knowledge sharing*. Karyawan yang memiliki keyakinan tinggi terhadap kemampuannya lebih aktif dalam berbagi informasi dan pengalaman kerja dengan rekan kerja lainnya.

H4: *Self-Efficacy* berpengaruh terhadap *Knowledge Sharing*.

5. Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap *Innovative Work Behavior*

Knowledge sharing memungkinkan individu memperoleh informasi baru, wawasan, pengalaman, dan ide yang dapat digunakan untuk menciptakan inovasi dalam pekerjaan. Dalam organisasi, inovasi sering kali muncul melalui proses diskusi, kolaborasi, dan pertukaran pengetahuan antar-pegawai. Ketika individu saling berbagi pengalaman dan informasi, maka peluang munculnya solusi baru terhadap permasalahan kerja akan semakin besar (Kmieciak, 2020).

Knowledge sharing juga membantu karyawan memahami metode kerja yang lebih efektif dan efisien. Dengan adanya pertukaran pengetahuan, individu dapat mengembangkan ide kreatif yang kemudian

diterapkan menjadi inovasi kerja. Berdasarkan penelitian Nguyen & Pham (2025), menemukan bahwa *knowledge sharing* memiliki pengaruh signifikan terhadap *innovative work behavior* pada organisasi. Proses berbagi pengetahuan dinilai mampu meningkatkan kreativitas dan inovasi kerja karyawan.

H5: *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap *Innovative Work Behavior*

6. Pengaruh *Proactive Personality* terhadap *Innovative Work Behavior* dimediasi *Knowledge Sharing*

Individu proaktif tidak hanya memiliki kecenderungan untuk menciptakan perubahan, tetapi juga aktif mencari serta membagikan pengetahuan kepada rekan kerja. Perilaku *knowledge sharing* tersebut membantu individu memperoleh wawasan baru dan memperluas pemahaman terhadap pekerjaan (Azzahra et al., 2025). Proses pertukaran informasi kemudian mendorong terciptanya ide-ide kreatif yang dapat diterapkan dalam pekerjaan sehingga meningkatkan *innovative work behavior*.

Karyawan dengan *proactive personality* cenderung lebih aktif membangun komunikasi dan kerja sama dalam organisasi. Sikap tersebut memungkinkan terbentuknya *knowledge sharing* yang efektif sehingga mendukung munculnya inovasi kerja. Berdasarkan penelitian Kurniawan et al., (2026) menunjukkan bahwa *knowledge sharing* mampu memediasi hubungan *proactive personality* terhadap *innovative work behavior*.

Individu proaktif dinilai lebih aktif berbagi pengetahuan sehingga perilaku inovatif dapat berkembang lebih optimal.

H6: *Proactive Personality* berpengaruh terhadap *Innovative Work Behavior* dimediasi *Knowledge Sharing*.

7. Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap *Innovative Work Behavior* dimediasi *Knowledge Sharing*

Individu dengan sikap *self-efficacy* tinggi cenderung lebih percaya diri dalam berbagi ide, pengalaman, maupun solusi kerja kepada orang lain. Kepercayaan diri tersebut membuat individu lebih aktif terlibat dalam *knowledge sharing*. Melalui proses pertukaran pengetahuan, individu memperoleh informasi baru yang dapat digunakan untuk mengembangkan inovasi dalam pekerjaan (Sun et al., 2024).

Karyawan dengan *self-efficacy* tinggi juga lebih berani menyampaikan gagasan kreatif dan berdiskusi dengan rekan kerja. Hal tersebut membantu terciptanya lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan pengembangan ide baru. Menurut penelitian Widyani et al., (2017) menjelaskan bahwa *knowledge sharing* mampu memediasi pengaruh *self-efficacy* terhadap *innovative work behavior*. Individu yang percaya terhadap kemampuannya lebih aktif berbagi pengetahuan sehingga inovasi kerja meningkat.

H7: *Self-Efficacy* berpengaruh terhadap *Innovative Work Behavior* dimediasi *Knowledge Sharing*.