

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menurut Kamila *et al.* (2024), sumber Daya Manusia merupakan salah satu unsur penting dalam organisasi karena berperan sebagai penggerak utama dalam menjalankan seluruh aktivitas perusahaan. SDM tidak hanya dipandang sebagai tenaga kerja semata, tetapi juga sebagai aset strategis yang memiliki kemampuan, keterampilan, pengetahuan, serta potensi untuk dikembangkan guna mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia adalah semua kemampuan, pengetahuan, keterampilan, semangat kerja, dan nilai yang dimiliki oleh karyawan dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, SDM juga menjadi faktor penentu keberhasilan organisasi dalam menghadapi persaingan dan perubahan lingkungan bisnis yang semakin dinamis. Pengelolaan SDM yang efektif sangat diperlukan agar organisasi mampu meningkatkan produktivitas, kinerja, serta menciptakan inovasi yang berkelanjutan. Oleh karena itu, peran SDM dalam organisasi menjadi sangat penting karena kualitas dan kompetensi karyawan akan berpengaruh terhadap pencapaian visi dan misi perusahaan.

Perkembangan dan keberhasilan sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, karena sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menjalankan berbagai aktivitas organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Di Indonesia, sumber daya manusia

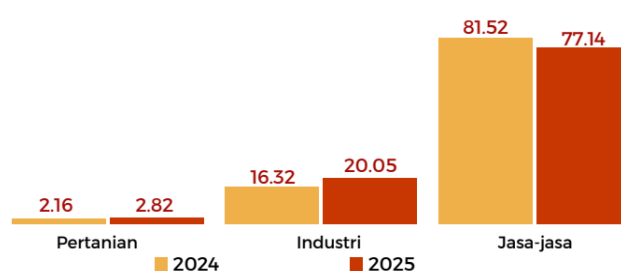
menjadi tulang punggung sektor jasa yang kini mendominasi ekonomi nasional dengan kontribusi lebih dari 40% terhadap produk domestik bruto (PDB) Tradingeconomic (2025).

Sektor jasa merupakan bagian dari perekonomian yang bergerak dalam bidang penyedia layanan kepada individu, perusahaan, maupun pemerintah, dimana hasil utamanya berupa aktivitas dan pengalaman yang tidak terwujud, bukan berupa barang fisik yang dapat disentuh atau disimpan. Sektor jasa mencakup berbagai jenis aktivitas yang menghasilkan nilai tambah melalui proses interaksi, pemenuhan kebutuhan, dan penyelesaian masalah pelanggan, seperti jasa keuangan, Asuransi, telekomunikasi, transportasi, pendidikan, pariwisata, hiburan, kesehatan, konsultasi, perhotelan dan berbagai bentuk layanan jasa lainnya. Di Indonesia, sektor jasa tidak hanya menjadi salah satu sumber utama penciptaan nilai tambah dalam perekonomian, tetapi juga menjadi basis utama penyerapan tenaga kerja dan penopang bagi kegiatan sektor lainnya.

Secara umum, karakteristik utama sektor jasa yang pertama bersifat tidak berwujud (*intangibility*), artinya layanan tidak dapat dilihat dan disentuh sebelum dikonsumsi. Kedua, tidak dapat dipisahkan (*inseparability*), yaitu proses produksi atau konsumsi terjadi secara bersamaan, sehingga interaksi langsung antara karyawan dan pelanggan menjadi sangat penting. Ketiga, *variability* dimana kualitas layanan dapat berbeda-beda tergantung pada siapa yang memberikan layanan, kapan, dan bagaimana layanan tersebut diberikan. Keempat, tidak tahan lama (*perishability*) sehingga jasa tidak dapat disimpan

untuk digunakan dimasa mendatang. Karakteristik ini menunjukkan bahwa keberhasilan sektor jasa sangat ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusia (SDM) dalam berinteraksi, beradaptasi, serta memberikan pelayanan konsisten dan berkualitas.

Gambar 1.1 Persentase penduduk bekerja menurut lapangan pekerjaan utama (Agustus 2024-Agustus 2025).



Sumber: BPS Kota Madiun (2025)

Komposisi penduduk yang bekerja berdasarkan lapangan pekerjaan utama dapat mencerminkan tingkat penyerapan tenaga kerja pada masing-masing sektor dalam pasar kerja. Berdasarkan data Sakernas Agustus (2025), di kota Madiun terdapat sektor yang menyerap tenaga kerja paling besar, yaitu sektor jasa. Dominasi sektor jasa sebagai penyerap tenaga kerja terbesar menunjukkan pola yang relatif sama seperti pada Agustus 2024. Namun secara persentase, jumlah penduduk yang bekerja di sektor jasa pada Agustus 2025 mengalami penurunan dibandingkan Agustus 2024. Secara keseluruhan, sektor jasa mengalami penurunan dalam penyerapan tenaga kerja jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Dengan meningkatnya kapasitas penyerapan potensial, organisasi diharapkan dapat menghasilkan lebih banyak inovasi,

yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja inovasi perusahaan Agustinus & Ardi (2023).

Penentuan sektor jasa sebagai objek dalam penelitian ini didasarkan pada kondisi struktur ekonomi Kota Madiun yang memperlihatkan bahwa sektor jasa menjadi penyerap tenaga kerja terbesar. Data badan pusat statistik (BPS) Kota Madiun tahun 2025, menunjukkan bahwa sektor jasa menempati posisi utama dalam distribusi lapangan pekerjaan, dengan proporsi yang lebih tinggi dibandingkan sektor pertanian maupun industri. Hal ini sesuai dengan karakter Kota Madiun sebagai daerah perkotaan yang tidak memiliki industri manufaktur berskala besar dan tidak bertumpu pada sektor pertanian sebagai penggerak utama perekonomian.

Perkembangan ekonomi Kota Madiun lebih banyak ditopang oleh aktivitas perdagangan, transportasi, pendidikan, layanan kesehatan, perhotelan, serta berbagai bentuk jasa lainnya. Oleh karena itu, sektor jasa memegang peranan penting dalam mendukung pertumbuhan ekonomi daerah. Dinamika sektor jasa yang semakin kompetitif menuntut adanya peningkatan kualitas karyawan yang tidak hanya terbatas pada pemenuhan standar operasional, tetapi juga pada kemampuan untuk menciptakan nilai tambah bagi organisasi. Lingkungan kerja yang dinamis, kebutuhan pelanggan yang terus berkembang, serta tekanan persaingan yang tinggi mendorong individu untuk lebih mengembangkan ide, memperbaiki proses kerja, serta menemukan ide-ide baru yang lebih efektif dan efisien dalam memberikan layanan. Hal ini menunjukkan bahwa sektor jasa sangat bergantung pada peran aktif karyawan

dalam menghasilkan gagasan baru yang relevan dengan kebutuhan organisasi dan pelanggan. Kemampuan individu dalam mengelola pengetahuan, beradaptasi terhadap perubahan, serta berkontribusi secara aktif dan kreatif menjadi faktor penting yang dapat menentukan keberlangsungan dan keunggulan kompetitif organisasi disektor jasa.

Gambar 1.2 Jumlah Penduduk Pertengahan Tahun Menurut Kelompok Umur (Jiwa).

Kelompok Umur	Jumlah Penduduk Pertengahan Tahun Menurut Kelompok Umur (Jiwa)								
	Laki-laki			Perempuan			Laki-laki+Perempuan		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
0–4	6.475	6.445	6.445	6.280	6.243	6.243	12.755	12.688	12.688
5–9	6.404	6.370	6.370	6.232	6.202	6.202	12.636	12.572	12.572
10–14	6.987	6.976	6.976	6.753	6.748	6.748	13.740	13.724	13.724
15–19	7.832	7.791	7.791	7.375	7.317	7.317	15.207	15.108	15.108
20–24	7.458	7.411	7.411	7.273	7.215	7.215	14.731	14.626	14.626
25–29	7.070	7.065	7.065	7.004	6.969	6.969	14.074	14.034	14.034
30–34	6.870	6.880	6.880	6.819	6.803	6.803	13.689	13.683	13.683
35–39	7.318	7.335	7.335	7.331	7.323	7.323	14.649	14.658	14.658
40–44	7.712	7.749	7.749	7.762	7.772	7.772	15.474	15.521	15.521
45–49	6.886	6.980	6.980	6.997	7.082	7.082	13.883	14.062	14.062

Sumber: BPS kota Madiun (2025)

Berdasarkan tabel jumlah penduduk pertengahan tahun berdasarkan kelompok umur, usia 19-40 tahun termasuk usia produktif dengan populasi yang besar dan stabil dari tahun ke tahun. Rentang usia 19-40 memiliki proporsi jauh lebih tinggi daripada kelompok nonproduktif, menjadikannya komponen utama angkatan kerja. Oleh sebab itu, penelitian ini membatasi *innovative performance* pada usia 19-40 tahun, karena fase ini biasanya mencapai puncak energi fisik, motivasi kerja, kemampuan kognitif, dan kreativitas. Sementara usia 30-40 tahun membawa pengalaman serta kematangan profesional yang

memadukan kreativitas dengan pemahaman organisasi untuk hasil inovasi yang lebih tepat sasaran.

Menurut Jamaludin *et al* (2024), tenaga kerja yang berada pada kelompok usia nonproduktif umumnya mengalami penurunan kemampuan fisik serta menghadapi kesulitan dalam beradaptasi dengan perkembangan teknologi. Kondisi tersebut berpotensi berdampak pada menurunnya tingkat *innovative performance*. Dengan begitu, batasan usia 19-40 tahun dipilih karena kelompok ini berpotensi terbesar mendorong inovasi dan kinerja organisasi, terutama di sektor jasa yang bergantung pada kreativitas, adaptasi, dan pemecahan masalah.

Penelitian ini membatasi objek pada karyawan berusia 19-40 tahun yang termasuk dalam kategori usia produktif dan dianggap memiliki potensi optimal dalam menunjukkan *innovative performance*. Rentang usia ini merupakan fase perkembangan karier yang dinamis, di mana individu umumnya memiliki tingkat energi yang tinggi, dorongan untuk berprestasi, serta kemampuan berpikir kreatif dalam menghasilkan gagasan baru. Dengan demikian, pembatasan usia 19-40 tahun dilakukan agar penelitian ini dapat memberikan gambaran yang lebih tepat mengenai *innovative performance* pada kelompok tenaga kerja yang berada dalam fase produktif dan memiliki peran strategis dalam sektor jasa di Kota Madiun. Melalui penerapan inovasi secara berkelanjutan, perusahaan dapat menciptakan nilai tambah, meningkatkan kualitas kinerja, serta memperkuat daya saing di tengah persaingan bisnis yang semakin dinamis.

Mengingat sektor ini sangat mengandalkan kualitas pelayanan, kreativitas, serta kemampuan adaptasi karyawan oleh karena itu, perusahaan perlu memiliki sumber daya manusia yang kompeten serta menunjukkan *innovative performance*, Elisabeth & Gusti (2025). *Innovative performance* merupakan kemampuan karyawan dalam menciptakan, mengembangkan, dan mengimplementasikan gagasan-gagasan baru yang memberikan manfaat bagi organisasi. Konsep ini menunjukkan sejauh mana individu dapat menampilkan perilaku *innovative performance* dalam aktivitas kerja, seperti menemukan solusi yang kreatif, merancang metode kerja yang lebih efektif, serta berperan dalam peningkatan proses maupun kualitas layanan. *Innovative performance* tidak lagi dianggap sebagai tanggung jawab pimpinan saja, tetapi juga menjadi tanggung jawab seluruh karyawan Mazidah (2015). *Innovative performance* pada karyawan tidak muncul secara tiba-tiba, tetapi dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari dalam diri individu. Selain itu, terdapat pula aspek organisasi yang berperan, seperti ukuran dan struktur organisasi, iklim kerja, serta sistem penghargaan dan kompensasi yang diberikan kepada karyawan.

Faktor internal yang berasal dari individu juga memiliki peran penting, antara lain kemampuan dan keterampilan, yang mencerminkan kapasitas individu dalam mengolah informasi, memecahkan masalah, serta menghasilkan ide-ide baru yang relevan dengan pekerjaan Srikandi (2025). Motivasi, yaitu faktor pendorong individu untuk terus berinisiatif, mencoba hal baru serta berani mengambil resiko dalam mengambil gagasan inovatif. Pengalaman dan pengetahuan, berperan sebagai dasar dalam membentuk wawasan kemampuan

analisis individu. Sikap individu, menjadi hal utama dalam keterbukaan terhadap perubahan, kemauan untuk belajar, serta kesiapan menerima kritik dan saran sebagai proses pengembangan ide. Berikutnya adalah kondisi emosional, Dimana individu dengan kestabilan emosi yang baik cenderung lebih mampu berpikir secara jernih, kreatif, dan produktif, sedangkan kondisi emosional yang tidak stabil dapat menghambat munculnya ide-ide baru yang dialami oleh individu tersebut. Karyawan yang mampu menunjukkan *innovative performance* dapat membantu organisasi dalam meningkatkan efisiensi kerja, mengembangkan ide atau layanan baru, serta menciptakan keunggulan kompetitif. Tindakan tersebut dapat berupa pengembangan ide produk baru maupun pemanfaatan teknologi dalam proses kerja yang mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas secara signifikan.

Karyawan yang menunjukkan *innovative performance* cenderung memiliki sikap kritis serta selalu berupaya menghadirkan sesuatu yang baru di lingkungan kerjanya agar lebih bermanfaat dan memberikan nilai tambah. *Innovative performance* ini mencerminkan upaya dalam menciptakan serta menerapkan gagasan baru yang berkontribusi pada kemajuan dan perkembangan organisasi. *Innovative performance* dapat terwujud apabila Perusahaan didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, kompeten, dan memiliki kemampuan untuk menciptakan serta mengembangkan inovasi Elisabeth & Gusti (2025). Namun, *innovative performance* yang dimiliki setiap karyawan tidak terbentuk secara langsung, ada faktor individu yang mempengaruhi *innovative performance* yaitu *personaslity traits*. Menurut

Abou-shouk *et al* (2022), *personality traits* merupakan ciri-ciri kepribadian individu yang dapat diidentifikasi berdasarkan aspek emosional. *Personality traits* menggambarkan pola perilaku, cara berpikir, serta kecenderungan emosional yang bersifat relatif stabil dalam diri seseorang.

Menurut McCrae & John (1992), individu memiliki *Five Factor Model of personalities* (lima kepribadian) seperti *openness to experience* (Keterbukaan terhadap pengalaman) mencerminkan tingkat keterbukaan individu terhadap ide-ide baru, kreativitas, serta ketersediaan untuk menerima pengalaman baru, sehingga individu dengan tingkat keterbukaan tinggi cenderung lebih imajinatif dan inovatif. *Agreeableness* (keramahan) merupakan sifat keramahan, empati, serta kecenderungan untuk bekerja sama dan menjaga hubungan interpersonal yang harmonis. *Extraversion* (extroversi) berkaitan dengan tingkat keaktifan dalam bersosial, energi serta kemampuan individu dalam berinteraksi dan mengekspresikan diri di lingkungan sosial. *Conscientiousness* (ketelitian) menunjukkan tingkat kedisiplinan, tanggung jawab, serta orientasi terhadap pencapaian tujuan yang terstruktur dan terorganisir, dan *Neuroticism* (neurotisisme) berkaitan dengan kestabilan emosi individu, Dimana tingkat neurocitism yang tinggi biasanya ditandai dengan kecenderungan mengalami kecemasan, stress, dan emosi negatif lainnya.

Personality traits berkaitan erat dengan *innovative performance*, karena karakteristik kepribadian dapat memengaruhi sejauh mana seseorang mampu berinisiatif, berpikir secara kreatif, serta berani menerapkan pendekatan baru dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan. *Personality traits*

merupakan karakteristik kepribadian yang dimiliki oleh setiap individu. Karakteristik tersebut menjadi faktor yang membedakan satu individu dengan individu lainnya, karena setiap orang memiliki pola kepribadian yang berbeda dalam cara berpikir, bersikap, dan berperilaku.

Ciri-ciri kepribadian dapat dipahami sebagai karakteristik psikologis yang membedakan setiap individu dalam cara berpikir, mengekspresikan emosi, serta bertindak dan merespon berbagai situasi yang dihadapi. Perbedaan kepribadian ini menyebabkan setiap orang memiliki pola perilaku yang berbeda dalam kehidupan sehari-hari maupun dalam lingkungan kerja. Kepribadian juga mencerminkan kecenderungan yang relatif stabil dalam diri seseorang, sehingga memengaruhi bagaimana individu mengambil keputusan, berinteraksi dengan orang lain, dan menyelesaikan permasalahan yang dihadapi. Akan tetapi, masih ditemukan hambatan seperti kurangnya komunikasi antar rekan kerja, rendahnya budaya berbagi pengalaman, serta perbedaan karakter individu yang menyebabkan kemampuan inovasi karyawan tidak berkembang secara merata. Dengan demikian, penting bagi perusahaan jasa untuk memahami bagaimana *personality traits* karyawan dapat mendorong *knowledge sharing*, sehingga pada akhirnya mampu meningkatkan *innovative performance* dalam menghadapi tuntutan pasar yang semakin kompetitif.

Personality traits yang baik tidak akan memberikan dampak optimal apabila tidak didukung oleh *knowledge sharing* yang efektif dalam organisasi. *Knowledge sharing* merupakan suatu proses ketika individu atau karyawan saling membagikan serta menukarkan pengetahuan, pengalaman, dan

keterampilan melalui interaksi sosial yang terjadi antar bagian, baik dalam satu departemen maupun di seluruh organisasi Adel *et al* (2024).

Faktor- faktor yang mendorong *knowledge sharing* adalah motivasi, yaitu dorongan yang berasal dari dalam diri individu untuk berbagi informasi, ide maupun pengalaman baik secara sukarela karena kesadaran pribadi maupun tuntutan pekerjaan. Faktor berikutnya yaitu *trusts* (kepercayaan) yang memiliki peran penting dimana adanya keyakinan antar karyawan bahwa pengetahuan yang dibagikan tidak akan disalahgunakan akan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan terbuka, sehingga proses berbagi pengetahuan dapat berlangsung secara optimal. Selain itu, ada kecerdasan budaya yang menjadi faktor penting terutama dalam lingkungan kerja yang beragam, karena kemampuan individu dalam memahami, menghargai, dan menyesuaikan diri dengan perbedaan budaya akan mempermudah proses komunikasi serta pertukaran pengetahuan antar individu. Proses ini dapat terjadi baik secara formal, seperti melalui pelatihan, rapat, dan diskusi kerja, maupun secara informal melalui komunikasi sehari-hari antar rekan kerja Azzahra *et al* (2025)

Adanya *knowledge sharing* menyebabkan pengetahuan yang dimiliki oleh individu tidak hanya tersimpan secara pribadi, tetapi dapat disebarluaskan sehingga bermanfaat bagi organisasi secara keseluruhan. Melalui *knowledge sharing*, karyawan dapat memperoleh wawasan baru, memperluas kemampuan, serta meningkatkan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Budaya berbagi pengetahuan dalam perusahaan tidak hanya berkontribusi pada peningkatan kompetensi SDM, tetapi juga menjadi landasan utama dalam

mendorong terciptanya inovasi dan peningkatan *innovative performance* secara berkelanjutan. Menurut Wang & Hu (2017), menyatakan bahwa pencapaian target kinerja tidak dapat terwujud tanpa adanya *knowledge sharing* yang tinggi dalam organisasi, karena *innovative performance* sangat dipengaruhi oleh proses *knowledge sharing* yang berlangsung secara efektif dan efisien. Demikian salah satu aspek penting yang perlu ditekankan dalam pengembangan SDM adalah perilaku *knowledge sharing* di kalangan karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Abou-shouk *et al.* (2022), Nurmaya (2022), Mas *et al* (2024), Azzahra *et al* (2025), Elisabeth & Gusti (2025) menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative performance*

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada sektor jasa di Kota Madiun, pemilihan sektor jasa sebagai fokus penelitian didasarkan pada karakteristik sektor ini yang sangat bergantung pada kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), terutama dalam memberikan pelayanan, menciptakan pengalaman pelanggan yang baik, serta menghadapi tuntutan persaingan yang semakin tinggi. Dalam sektor jasa, karyawan tidak hanya dituntut untuk bekerja secara produktif, tetapi juga mampu menunjukkan *innovative performance*, yaitu kemampuan menghasilkan ide baru, menerapkan cara kerja yang lebih efektif, serta beradaptasi dengan perubahan kebutuhan konsumen. Kreativitas dan inovasi memiliki peranan penting dalam suatu organisasi karena keduanya menjadi dasar dalam mengembangkan gagasan-gagasan baru yang dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi

Mazidah (2015). *Knowledge sharing* menjadi proses penting dalam pertukaran informasi, pengalaman, dan ide yang dapat memperkuat kompetensi serta mendorong terciptanya inovasi di lingkungan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini menekankan pentingnya keterkaitan antara *personality traits*, *knowledge sharing*, dan *innovative performance* pada karyawan industri jasa di Kota Madiun, sebagai upaya untuk memahami faktor-faktor yang dapat meningkatkan sumber daya manusia dalam menghadapi persaingan bisnis yang terus berkembang.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian sebelumnya yang berjudul “*The Effect of Personality Traits and Knowledge-Sharing on Employees’ Innovative Performance: A Comparative Study of Egypt and Jordan*” yang ditulis oleh Abou-shouk *et al.*, (2022) dan dipublikasikan dalam jurnal *Tourism Management Perspectives* (2022). Penelitian tersebut mengkaji pengaruh *personality traits* terhadap *knowledge-sharing* dan *innovative performance* karyawan pada sektor jasa agencies di Mesir dan Yordania.

Penelitian ini tidak hanya bertujuan untuk menguji kembali apakah hubungan antar variabel yang telah diteliti sebelumnya masih terbukti benar, tetapi juga ingin melihat apakah teori tersebut dapat diterapkan pada wilayah dan jenis industri yang berbeda. Replikasi penelitian ini menjadi penting untuk mengetahui apakah hubungan antara *personality traits*, *knowledge-sharing*, dan *innovative performance* tetap menunjukkan pola yang sama ketika diterapkan pada sektor jasa di tingkat daerah, khususnya pada sektor jasa di Kota Madiun.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, serta permasalahan yang diperoleh dari hasil observasi awal, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Peran *Personality traits* terhadap *Innovative Performance* melalui *Knowledge sharing* pada karyawan sektor jasa di Kota Madiun”**.

A. Batasan Masalah

Penelitian yang dilakukan hanya membatasi pada pokok masalah agar penelitian terarah. Adapun Batasan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Objek penelitian adalah pada karyawan sektor jasa di Kota Madiun.
2. Variabel penelitian dibatasi pada masalah yang meliputi : *Personality Traits* (X), *Innovative Performance* (Y) dan *Knowledge Sharing* (Z)

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah yang telah dikemukakan, maka dapat dilakukan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *Personality Traits* berpengaruh terhadap *Knowledge Sharing* pada karyawan sektor jasa di Kota Madiun?
2. Apakah *Personality Traits* berpengaruh terhadap *Innovative Performance* pada karyawan sektor jasa di Kota Madiun?
3. Apakah *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap *Innovative Performance* pada karyawan sektor jasa di Kota Madiun?
4. Apakah *Personality Traits* berpengaruh terhadap *Innovative Performance* melalui *Knowledge Sharing* sebagai mediasi pada karyawan sektor jasa di Kota Madiun?

D. Tujuan penelitian

Mengacu pada rumusan masalah yang ingin dikaji dalam penelitian ini, maka penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris peran *Personality Traits* terhadap *Innovative Performance* melalui *Knowledge Sharing* pada karyawan sektor jasa di Kota Madiun.

E. Manfaat Penelitian

Setiap penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan kontribusi yang baik secara teoritis maupun praktis bagi berbagai pihak yang berkepentingan. Adapun manfaat dari penelitian ini Adalah:

1. Manfaat teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah dalam memperkaya ilmu pengetahuan khususnya pada manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan *personality traits*, *knowledge sharing* dan *innovative performance*.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi akademik bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji topik-topik yang serupa, serta sebagai dasar pengembangan penelitian lanjutan di bidang yang relevan.

2. Manfaat praktis

a. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pemahaman yang lebih mendalam kepada mahasiswa mengenai pentingnya peran *personality traits* dan *knowledge sharing* dalam meningkatkan *innovative performance* di dunia kerja. Hasil penelitian

ini juga dapat menjadi referensi bagi mahasiswa untuk mempersiapkan diri secara lebih matang sebelum memasuki dunia kerja, terutama dalam mengembangkan karakter pribadi, kemampuan berkolaborasi, serta kebiasaan berbagi pengetahuan.

b. Bagi Lembaga Pendidikan

Bagi lembaga pendidikan, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan dalam merancang kurikulum maupun program pengembangan mahasiswa yang tidak hanya berfokus pada aspek kognitif, tetapi juga pada pembentukan karakter dan budaya berbagi pengetahuan.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi empiris dan landasan teoritis bagi peneliti selanjutnya yang tertarik mengkaji topik *personality traits*, *knowledge sharing*, dan *innovative performance*.