

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Kajian Pustaka

1. *Five Factor Model Theory*

Penelitian ini mendasarkan teorinya pada *Five Factor Model Theory* yang dikembangkan oleh McCrae & John (1992). Teori ini menekankan bahwa kepribadian individu terdiri dari lima dimensi utama: *openness to experience*, *agreeableness*, *extraversion*, *conscientiousness*, dan *neuroticism*. Kelima dimensi ini meliputi *openness to experience*, yang menggambarkan tingkat keterbukaan individu terhadap pengalaman baru, kreativitas, dan fleksibilitas dalam berpikir. *Agreeableness*, yang berkaitan dengan sikap kooperatif, empati, dan kecenderungan untuk menjaga hubungan sosial yang harmonis. *Extraversion*, yang mencerminkan tingkat aktivitas, energi, dan kemampuan individu untuk berinteraksi secara sosial. *Conscientiousness*, yang menunjukkan tingkat disiplin, tanggung jawab, dan orientasi terhadap pencapaian tujuan, dan *neuroticism* yang berkaitan dengan stabilitas emosional dan kecenderungan individu untuk merespons tekanan atau stres.

Teori ini menyatakan bahwa setiap individu memiliki kombinasi unik dari kelima dimensi ini, yang pada akhirnya membentuk pola perilaku, cara berpikir, dan respons terhadap lingkungan kerja. Konsep utama dalam *Five Factor Model Theory* yang paling relevan dengan

penelitian ini adalah *personality traits*, berperan sebagai faktor utama dalam membentuk perilaku sosial individu dalam organisasi. Individu dengan tingkat *extraversion* dan *agreeableness* yang tinggi cenderung lebih terbuka dalam berkomunikasi, mudah bekerja sama, serta memiliki kecenderungan untuk membantu orang lain, sehingga lebih aktif dalam melakukan *knowledge sharing*. Dengan demikian, *openness to experience* menjadi faktor penting yang mendorong kreativitas, pola pikir yang fleksibel, serta keterbukaan terhadap ide – ide baru, yang pada akhirnya berkontribusi langsung terhadap *innovative performance*.

Hal ini menjadi penting bagi Karyawan sektor jasa pada saat ini karena karakteristik pekerjaan sektor jasa sangat bergantung pada interaksi langsung dengan pelanggan serta kerja sama antar karyawan. Karyawan dengan kepribadian yang positif cenderung lebih mampu membangun komunikasi yang efektif, memberikan pelayanan yang maksimal, serta menciptakan hubungan baik dengan pelanggan maupun rekan kerja. Selain itu, mendorong karyawan untuk lebih adaptif terhadap perubahan teknologi dan kebutuhan pelanggan dalam meningkatkan kualitas layanan. Namun, dalam penelitian ini karyawan sektor jasa di Madiun masih menghadapi berbagai kelemahan yang berkaitan dengan *personality traits* yang kurang optimal.

Five Factor Model Theory juga menjelaskan bahwa perilaku *knowledge sharing* dipengaruhi secara langsung oleh karakteristik kepribadian individu yang menentukan bagaimana seseorang berinteraksi,

berkomunikasi, dan membangun hubungan sosial di lingkungan kerja. Knowledge sharing menjadi sangat penting di dunia kerja yang tidak hanya menuntut keterampilan teknis, tetapi juga keterampilan sosial dalam membangun kerja sama tim, lebih komunikatif dan tidak ragu dalam menyampaikan ide dan berbagi pengetahuan terhadap rekan kerja maupun pelanggan, *knowledge sharing* merupakan perilaku yang sangat dipengaruhi oleh kepribadian individu.

2. Variabel *Innovative performance*

a. Pengertian *Innovative performance*

Innovative performance merupakan sebagai perwujudan berbagai pendekatan baru yang digunakan untuk menjangkau karyawan maupun pelanggan. Tidak hanya terbatas pada penciptaan gagasan yang kreatif, tetapi juga mencakup proses realisasi ide tersebut kedalam tindakan nyata yang dapat meningkatkan efektivitas, efisiensi, maupun kualitas pekerjaan. *Innovative performance* menggambarkan sejauh mana karyawan mampu mengidentifikasi peluang perbaikan, menyelesaikan masalah dengan cara yang efektif, serta berkontribusi dalam pengembangan produk, layanan atau proses kerja.

Individu dengan tingkat *innovative performance* yang tinggi cenderung memiliki kemampuan proaktif dalam mengidentifikasi peluang dan pemasalahan di lingkungan kerja, serta mampu menghasilkan ide-ide kreatif yang bermanfaat bagi organisasi

Elisabeth & Gusti (2025). Selain itu, individu dengan innovative performance tinggi biasanya memiliki rasa ingin tahu yang besar, terbuka dalam perubahan, serta mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan.

b. Indikator *Innovative Performance*

Menurut Patterson & Gatto-roissard (2009), indikator *innovative performance* meliputi:

1) Identifikasi masalah dan peluang

Kemampuan individu dalam mengenali adanya permasalahan maupun peluang di lingkungan kerja. Pada tahap ini, individu dituntut memiliki kepekaan terhadap kondisi yang memerlukan perbaikan atau pengembangan. Hal tersebut mencerminkan kemampuan dalam melihat perbedaan antara kondisi yang sedang berlangsung dengan kondisi yang diharapkan, sekaligus menemukan peluang yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kinerja. Kemampuan mengidentifikasi masalah dan peluang menjadi dasar penting dalam memunculkan ide-ide baru yang relevan.

2) Inisiasi dan penciptaan ide

Kemampuan individu dalam memunculkan serta mengembangkan gagasan baru sebagai solusi atas permasalahan atau sebagai upaya memanfaatkan peluang yang ada. Pada tahap ini, kreativitas memegang peran utama, di mana individu tidak

hanya menghasilkan ide yang berbeda, tetapi juga berupaya menciptakan gagasan yang bernilai dan dapat diterapkan. Inisiatif dalam menghasilkan ide menunjukkan adanya dorongan internal untuk berinovasi serta keberanian dalam menyampaikan ide baru di lingkungan kerja.

3) **Pengembangan dan eksplorasi**

Kemampuan individu dalam menggali, menguji dan memperluas ide yang telah dihasilkan agar lebih matang dan siap untuk diterapkan. Individu tidak hanya berhenti pada tahap penciptaan ide, tetapi juga melakukan proses penyempurnaan melalui analisis, percobaan, dan evaluasi. Eksplorasi juga melibatkan kegiatan membandingkan berbagai pendekatan, mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan dari setiap ide, serta melakukan penyesuaian agar lebih relevan dengan kebutuhan pekerjaan atau organisasi. Kegiatan eksplorasi ini bertujuan untuk menghasilkan solusi yang lebih optimal, sehingga ide yang ada dapat dikembangkan menjadi lebih matang dan siap diterapkan dalam lingkungan kerja.

4) **Implementasi ide**

Kemampuan individu dalam merealisasikan ide menjadi Tindakan nyata dalam pekerjaan. Ide yang telah dikembangkan mulai diterapkan untuk menciptakan perubahan atau peningkatan dalam proses kerja. Selain itu, individu juga mampu menilai

sejauh mana ide tersebut memberikan manfaat, baik dari segi efisiensi, efektivitas, maupun kontribusinya terhadap kinerja. Keberhasilan implementasi menunjukkan kemampuan individu dalam mengatasi hambatan serta memastikan bahwa ide dapat berjalan dengan efektif dan memberikan dampak positif bagi organisasi.

5) **Eksnovasi**

Kemampuan individu dalam menghentikan, mengganti, atau meninggalkan metode maupun system lama yang sudah tidak relevan atau kurang efektif. Individu dituntut untuk mampu mengevaluasi praktik yang ada serta berani melakukan perubahan apabila diperlukan. Eksnovasi penting agar organisasi tidak terjebak pada pola kerja lama yang dapat menghambat perkembangan, sehingga mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang cepat.

6) **Keberanian mengambil risiko**

Keberanian individu dalam mengambil resiko serta kemampuan untuk mengelola dan menyelesaikan risiko tersebut. Setiap ide baru memiliki potensi ketidakpastian dan kemungkinan kegagalan, sehingga individu perlu memiliki keberanian untuk mencoba hal baru meskipun menghadapi resiko. Namun, keberanian tersebut juga harus diimbangi dengan kemampuan dalam mengantisipasi, mengelola, dan menyelesaikan

permasalahan yang muncul. Hal ini mencerminkan sikap proaktif, bertanggung jawab individu dalam menghadapi tantangan selama proses ide berlangsung.

3. Variabel *Personality traits*

a. Pengertian *Personality traits*

Menurut McCrae & John (1992), *personality traits* merupakan karakteristik dalam individu seseorang yang mempengaruhi cara seseorang dalam berpikir dan berperilaku dalam berbagai situasi. *Personality traits* dipahami sebagai kecenderungan yang konsisten sehingga individu cenderung merespon lingkungan dengan cara yang sama dari waktu ke waktu. Sistem dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungannya merupakan cara khas seseorang yang mempunyai sifat *personality traits*.

Personality traits mempunyai lima dimensi utama kepribadian yaitu *openness to experience*, *agreeableness*, *extraversion*, *conscientiousness*, dan *neuroticism* McCrae & John (1992). Kelima dimensi tersebut menggambarkan bagaimana individu merespon perubahan, berinteraksi dengan orang lain, mengelola emosi, serta menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Personality traits tidak hanya mencerminkan karakter pribadi, tetapi juga menjadi faktor penting dalam menentukan

efektivitas individu dalam lingkungan kerja. Individu dengan *personality traits* yang baik cenderung memiliki cara berpikir yang lebih terbuka, kemampuan adaptasi yang lebih baik, serta kecenderungan untuk berkontribusi secara aktif dalam organisasi.

b. Dimensi *Personality Traits*

Menurut McCrae & John (1992), dimensi dan indikator *personality traits* sebagai berikut:

1) *Openness to Experience* (keterbukaan terhadap pengalaman)

Openness to experience merupakan tingkat keterbukaan individu terhadap ide, pengalaman, dan pengetahuan baru. Individu dengan tingkat keterbukaan yang tinggi cenderung memiliki rasa ingin tahun yang besar, imajinatif, serta mampu menerima berbagai sudut pandang. Hal ini terlihat dari ketertarikan mereka dalam mendengarkan ide orang lain, kesiapan dalam menghadapi perubahan, serta kecenderungan memilih variasi dibandingkan rutinitas yang monoton. Selain itu, individu juga mampu memahami informasi dengan cepat, tertarik pada pemecahan masalah yang kompleks, serta memiliki kemampuan dalam mengelola berbagai informasi sebagai bagian dari proses berpikir kreatif. Karyawan dengan keterbukaan tinggi yang dengan cepat memahami hal baru, senang mendengar ide orang lain, terbuka terhadap perubahan, dan suka memecahkan masalah

kompleks terbukti lebih aktif dalam berbagi pengetahuan dan menghasilkan *innovative performance*. Indikator *Openness to Experience* menurut McCrae & John, (1992) yang meliputi:

a) Imajinasi aktif

Individu yang memiliki fantasi dan imajinasi aktif cenderung mampu membayangkan berbagai kemungkinan, ide, maupun solusi baru secara kreatif dan intuitif. Mereka sering menggunakan pemikiran imajinatif dalam menghadapi pekerjaan, sehingga mampu menghasilkan gagasan yang berbeda dari kebiasaan umum. Karakteristik ini juga menunjukkan kemampuan seseorang untuk berpikir lebih terbuka terhadap peluang baru, mengembangkan inovasi, serta menciptakan pendekatan kerja yang lebih efektif dan menarik.

b) Apresiasi estetika

Apresiasi estetika menunjukkan tingkat keterbukaan individu terhadap nilai keindahan, seni, musik, desain, maupun bentuk kreativitas lainnya. Individu dengan indikator ini biasanya lebih peka terhadap detail, harmoni, dan unsur kreatif yang ada di lingkungan sekitarnya. Selain itu, mereka cenderung menghargai ide-ide unik dan memiliki ketertarikan pada sesuatu yang bersifat artistik maupun

inovatif, sehingga dapat mendukung munculnya pemikiran kreatif dalam pekerjaan.

c) Keterbukaan emosional

Keterbukaan emosional menggambarkan kemampuan individu dalam memahami, menerima, dan menghargai berbagai pengalaman emosional yang dirasakan diri sendiri maupun orang lain. Individu yang memiliki keterbukaan emosional cenderung lebih mudah mengekspresikan perasaan, memahami sudut pandang berbeda, serta menjadikan pengalaman emosional sebagai sumber pembelajaran dan wawasan baru. Sikap ini membantu individu menjadi lebih fleksibel dalam menghadapi perubahan dan meningkatkan kualitas interaksi sosial di lingkungan kerja.

d) Preferensi terhadap variasi

Preferensi terhadap variasi menunjukkan kecenderungan individu untuk lebih menyukai keberagaman, tantangan baru, dan perubahan dibandingkan pekerjaan yang bersifat rutin dan monoton. Individu dengan karakteristik ini biasanya merasa lebih termotivasi ketika menghadapi pengalaman baru, mencoba metode kerja yang berbeda, serta mengeksplorasi ide-ide yang belum pernah diterapkan

sebelumnya. Sikap tersebut dapat meningkatkan kemampuan adaptasi dan mendorong terciptanya inovasi dalam pekerjaan.

e) Keingintahuan intelektual

Keingintahuan intelektual merupakan kemampuan individu dalam memahami informasi dengan cepat serta memiliki minat yang tinggi untuk mempelajari hal-hal baru dan memecahkan masalah yang kompleks. Individu dengan tingkat keingintahuan intelektual yang tinggi cenderung aktif mencari pengetahuan tambahan, senang berdiskusi, serta tertarik pada tantangan yang membutuhkan pemikiran kritis dan analitis. Karakteristik ini membantu individu untuk terus berkembang, meningkatkan kompetensi, dan menghasilkan solusi yang lebih efektif dalam pekerjaan.

2) *Agreeableness* (keramahan)

Agreeableness menggambarkan kecenderungan individu dalam membangun hubungan sosial yang harmonis dengan penuh empati. Individu dengan tingkat *agreeableness* yang tinggi biasanya memiliki sifat pemaaf, mampu menerima orang lain tanpa syarat, serta menunjukkan kepedulian terhadap kondisi emosional orang lain. Mereka cenderung senang membantu, memiliki kepercayaan terhadap niat baik orang lain, serta berupaya menjaga hubungan yang positif dengan orang lain. *Agreeableness* mencerminkan kemampuan individu dalam

bekerja sama secara efektif dan menciptakan suasana kerja yang kondusif. Indikator *Agreeableness* menurut McCrae & John, (1992) yang meliputi:

a) Kecenderungan memaafkan

Mencerminkan sejauh mana seorang individu memiliki kesediaan untuk memaafkan kesalahan yang dilakukan oleh orang lain di sekitarnya, baik dalam konteks hubungan personal maupun profesional. Individu yang memiliki skor tinggi pada indikator ini cenderung tidak menyimpan rasa dendam atau amarah ketika menghadapi situasi yang merugikan dirinya, melainkan memilih untuk merespon dengan sikap yang lapang dan toleran. Dalam lingkungan kerja, kecenderungan memaafkan ini sangat relevan karena gesekan antar individu tidak dapat dihindari sepenuhnya, sehingga kemampuan untuk melepaskan perasaan negatif dan melanjutkan hubungan kerja secara konstruktif menjadi bagian penting dari harmonisasi tim.

b) Penerimaan terhadap orang lain

Hal ini menggambarkan sikap terbuka yang dimiliki individu dalam menerima keberadaan orang lain apa adanya, tanpa memaksakan standar atau ekspektasi pribadi terhadap perilaku dan karakter rekan-rekannya. Seseorang yang tinggi dalam indikator ini tidak mudah menghakimi atau mengkritisi

perbedaan yang dimiliki orang lain, baik dari segi kepribadian, latar belakang, maupun cara pandang. Sikap penerimaan ini menciptakan suasana yang inklusif dan saling menghargai dalam lingkungan kerja, sehingga setiap anggota tim merasa diterima dan dihargai sebagai individu yang utuh.

c) Empati terhadap rekan kerja

Merujuk pada kemampuan dan kemauan individu untuk peka terhadap kondisi emosional orang-orang di sekitarnya, serta menunjukkan perhatian secara nyata atas apa yang sedang dirasakan oleh rekan kerjanya. Kepedulian ini tidak sekadar bersifat pasif, melainkan diwujudkan melalui tindakan aktif seperti memberikan dukungan moral, mendengarkan keluhan dengan penuh empati, atau sekadar menunjukkan bahwa kehadiran dan perasaan rekan kerja tersebut benar-benar diperhatikan. Dalam konteks organisasi, kepedulian emosional semacam ini berperan penting dalam membangun kohesi sosial dan mempererat ikatan antar individu dalam tim.

d) Perhatian terhadap masalah rekan kerja

Menunjukkan seberapa besar individu bersedia untuk terlibat dan memberikan perhatiannya terhadap persoalan yang sedang dihadapi oleh rekan kerjanya. Individu yang memiliki karakter ini tidak bersikap acuh tak acuh ketika

mengetahui bahwa koleganya sedang mengalami kesulitan, baik yang bersifat pekerjaan maupun personal yang berdampak pada kinerja. Mereka cenderung meluangkan waktu untuk mendengar, memahami, dan bahkan ikut memikirkan solusi atas masalah yang dihadapi orang lain, sehingga terbentuk budaya saling mendukung yang kuat di dalam lingkungan kerja

e) Kesiapan membantu

Mencerminkan orientasi yang melekat pada diri individu, yakni kecenderungan untuk selalu siap memberikan bantuan kepada orang lain tanpa menunggu diminta terlebih dahulu. Perilaku ini bukan semata-mata didorong oleh kewajiban formal, melainkan lahir dari dorongan tulus untuk berkontribusi bagi kebaikan orang-orang di sekitarnya. Dalam konteks pekerjaan, individu yang memiliki kesiapan membantu yang tinggi akan secara proaktif menawarkan diri untuk membantu rekan yang sedang kelebihan beban kerja, memberikan informasi yang dibutuhkan, atau terlibat dalam penyelesaian tugas yang bukan merupakan tanggung jawab pribadinya demi tercapainya tujuan bersama.

f) Kepercayaan terhadap niat baik rekan kerja

Menggambarkan kecenderungan individu untuk berprasangka baik (*positive assumption*) terhadap motivasi

dan niat yang ada di balik perilaku orang lain, alih-alih langsung mengasumsikan adanya itikad buruk atau kepentingan tersembunyi. Individu yang tinggi dalam indikator ini memandang rekan-rekannya sebagai pribadi yang pada dasarnya memiliki niat yang tulus dan dapat dipercaya, sehingga mereka lebih mudah membangun hubungan kerja yang dilandasi rasa percaya (*trust*) yang kuat. Kepercayaan ini menjadi fondasi penting bagi terbentuknya kolaborasi yang efektif, karena tanpa rasa saling percaya, interaksi antar individu dalam organisasi cenderung menjadi defensif dan tidak produktif.

3) *Extraversion* (ekstroversi)

Extraversion menunjukkan tingkat keterbukaan individu dalam interaksi sosial serta energi yang ditunjukkan dalam menjalin hubungan dengan orang lain. Individu dengan tingkat *extraversion* tinggi umumnya mudah mengekspresikan diri, percaya diri dalam berkomunikasi, serta mampu mempengaruhi positif lingkungan sekitarnya. Mereka juga aktif dalam membangun jaringan sosial, mudah memulai percakapan dengan orang baru, menjalin hubungan pertemanan, serta merasa nyaman berada dalam situasi sosial. Mendukung keaktifan individu dalam kerja tim dan organisasi. Indikator *Extraversion* menurut McCrae & John, (1992) yang meliputi:

a) Kemampuan mengekspresikan diri

Mencerminkan sejauh mana individu mampu menyampaikan pikiran, perasaan, dan pendapatnya secara lisan dengan mudah dan lancar kepada orang lain. Individu dengan skor tinggi pada indikator ini cenderung tidak mengalami hambatan dalam mengungkapkan apa yang ada dalam pikirannya, baik dalam situasi formal seperti diskusi kelompok maupun dalam percakapan sehari-hari. Kemampuan ini menjadi salah satu ciri khas kepribadian *ekstrovert*, karena mereka merasa lebih nyaman dan percaya diri saat berbicara dibandingkan menyimpan pikiran untuk diri sendiri.

b) Kemampuan memengaruhi orang lain

Mengukur seberapa besar kemampuan alami yang dimiliki individu dalam memimpin, memotivasi, dan mendorong perubahan perilaku pada orang-orang di sekitarnya. Individu yang *ekstrovert* umumnya memiliki daya tarik interpersonal yang membuat orang lain cenderung terpengaruh oleh pandangan atau ajakan mereka. Bakat ini tidak selalu bersifat manipulatif, melainkan lebih kepada kemampuan sosial yang membuat individu tersebut secara natural mampu menjadi seseorang yang diikuti atau didengarkan dalam suatu kelompok.

c) Kemudahan menjalin pertemanan

Menggambarkan kemampuan individu untuk membangun hubungan pertemanan baru dengan cepat, terbuka, dan tulus tanpa membutuhkan waktu adaptasi yang panjang. Individu *ekstrovert* cenderung tidak merasa canggung atau ragu ketika bertemu orang baru, sehingga proses pengenalan dan pembentukan ikatan sosial terasa lebih alami bagi mereka. Kemudahan ini mencerminkan orientasi sosial yang kuat, di mana individu secara aktif membuka diri terhadap relasi baru dalam berbagai konteks kehidupan, baik di lingkungan akademik, profesional, maupun sosial.

d) Inisiatif sosial

Kecenderungan individu untuk secara aktif memulai percakapan, bahkan dengan orang-orang yang belum pernah dikenal sebelumnya, tanpa menunggu pihak lain untuk berinisiatif terlebih dahulu. Sikap proaktif ini merupakan tanda khas dari kepribadian *ekstrovert* yang tidak merasa terancam atau tidak nyaman dengan situasi sosial yang asing. Inisiatif sosial yang tinggi menunjukkan bahwa individu memiliki dorongan internal yang kuat untuk terlibat dalam interaksi sosial dan tidak membatasi dirinya hanya pada lingkaran pertemanan yang sudah ada.

e) Aktivitas dalam lingkungan sosial

Tingkat keterlibatan dan antusiasme individu dalam berbagai acara atau kegiatan sosial, serta kesediaannya untuk berinteraksi dengan beragam orang dalam satu kesempatan. Individu dengan karakteristik ini tidak hanya hadir secara fisik dalam suatu acara sosial, tetapi juga aktif terlibat dalam percakapan, membangun koneksi, dan menikmati dinamika interaksi yang terjadi. Bagi individu *ekstrovert*, lingkungan sosial yang ramai dan dinamis justru menjadi sumber energi dan kesenangan, bukan sesuatu yang melelahkan atau membebani.

f) Kenyamanan bersama orang lain

Mencerminkan perasaan nyaman, rileks, dan tidak canggung yang dirasakan individu ketika berada di tengah-tengah orang lain, terlepas dari seberapa kenal atau asingnya mereka. Rasa nyaman ini memungkinkan individu untuk berperilaku secara natural dan otentik dalam berbagai situasi sosial tanpa dihantui rasa cemas berlebihan atau ketakutan akan penilaian orang lain. Kenyamanan dalam situasi sosial ini menjadi fondasi penting bagi individu *ekstrovert* untuk dapat menjalankan semua aspek sosialnya secara optimal, karena mereka tidak perlu mengeluarkan energi ekstra hanya untuk sekadar merasa aman berada di antara orang lain.

4) *Conscientiousness* (ketelitian)

Conscientiousness mencerminkan tingkat kedisiplinan, tanggung jawab, serta orientasi individu terhadap pencapaian tujuan. Individu dengan tingkat *Conscientiousness* yang tinggi biasanya mampu menjalankan rencana dengan baik, serta menyukai keteraturan dalam bekerja, memiliki komitmen yang kuat dalam menyelesaikan tugas, berusaha mencapai hasil yang maksimal, serta menjaga konsistensi dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan, individu juga didukung oleh berbagai keterampilan yang menunjang produktivitas serta berfokus pada kualitas hasil kerja. . Indikator *Conscientiousness* menurut Mccrae & John, (1992) yang meliputi:

a) Memiliki banyak keterampilan

Individu yang memiliki kemampuan yang beragam dan tidak hanya terpaku pada satu bidang keahlian saja. Dalam konteks pekerjaan, individu yang memiliki kompetensi multi-keterampilan cenderung mampu menangani berbagai jenis tugas dari bidang yang berbeda-beda dengan baik. Kemampuan ini mencerminkan karakter seorang pekerja yang proaktif dalam mengembangkan dirinya, tidak merasa cukup hanya dengan menguasai satu kompetensi, dan selalu berupaya memperluas kapasitas

dirinya agar dapat berkontribusi lebih luas di lingkungan kerjanya.

b) Konsisten terhadap rencana

Kecenderungan individu untuk tetap berpegang teguh pada rencana yang telah disusunnya, meskipun terdapat berbagai gangguan atau godaan untuk menyimpang dari rencana tersebut. Individu dengan konsistensi tinggi terhadap rencana tidak mudah goyah oleh situasi di luar dugaan dan tetap berusaha menjalankan apa yang sudah direncanakan dari awal. Hal ini mencerminkan adanya kedisiplinan diri, tanggung jawab pribadi, serta kemampuan untuk mengendalikan perilaku agar selaras dengan tujuan yang ingin dicapai.

c) Kesenangan terhadap peraturan

Preferensi dan dorongan dalam diri individu untuk selalu menciptakan serta mempertahankan kondisi kerja yang teratur, rapi, dan sistematis. Individu yang memiliki kecintaan pada keteraturan akan merasa tidak nyaman apabila berada dalam lingkungan yang kacau atau tidak terorganisir, dan secara aktif berupaya menjaga ketertiban di sekitarnya. Dalam konteks profesional, kecenderungan ini sangat bermanfaat karena dapat mengurangi potensi kesalahan, meningkatkan

efisiensi kerja, serta menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif dan produktif.

d) Orientasi pada kesempurnaan

Seberapa besar dorongan dalam diri individu untuk terus-menerus meningkatkan kualitas hasil kerjanya dan tidak mudah merasa puas dengan pencapaian yang biasa-biasa saja. Individu yang berorientasi pada kesempurnaan selalu berusaha memberikan yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang diembannya, dan secara konsisten mencari cara untuk memperbaiki kekurangan yang ada. Sikap ini mencerminkan standar kerja yang tinggi, motivasi intrinsik yang kuat, serta komitmen mendalam terhadap kualitas yang tidak bergantung pada tekanan dari luar.

e) Kepatuhan terhadap jadwal

Kemampuan individu dalam mengatur dan memanfaatkan waktu secara efektif dengan cara mengikuti jadwal yang telah ditetapkan sebelumnya. Individu yang patuh terhadap jadwal cenderung memiliki kemampuan manajemen waktu yang baik, mampu membedakan mana pekerjaan yang harus diprioritaskan terlebih dahulu, dan tidak mudah menunda-nunda tugas yang seharusnya segera diselesaikan. Kepatuhan terhadap jadwal ini juga mencerminkan adanya sikap profesionalisme, rasa tanggung

jawab yang tinggi terhadap pekerjaan, serta kesadaran bahwa waktu merupakan sumber daya yang sangat berharga.

5) *Neuroticism* (kestabilan emosi)

Neuroticism menggambarkan tingkat kestabilan emosional individu dalam menghadapi tekanan maupun situasi tertentu. Individu dengan tingkat *neuroticism* yang tinggi cenderung lebih rentan mengalami emosi negatif seperti kemarahan, kecemasan, kekhawatiran, serta perasaan putus asa. Mereka juga sering mengalami perubahan suasana hati yang tidak stabil dan kesulitan dalam mengontrol emosi ketika berada dalam kondisi tertekan. Hal ini dapat mempengaruhi cara individu dalam menghadapi tantangan pekerjaan, termasuk dalam pengambilan Keputusan serta interaksi sosial di lingkungan kerja. Indikator *Neuroticism* menurut McCrae & John, (1992) yang meliputi:

a) Mudah marah

kecenderungan individu untuk merespon berbagai situasi dengan reaksi emosional berupa kemarahan atau frustrasi yang muncul secara cepat dan intens. Individu yang memiliki skor tinggi pada indikator ini cenderung tidak membutuhkan provokasi yang besar untuk merasa tersinggung atau terpancing emosinya. Dalam konteks kehidupan sehari-hari, mereka mudah kehilangan kesabaran ketika menghadapi situasi yang tidak sesuai dengan harapan,

baik dalam interaksi sosial, pekerjaan, maupun lingkungan sekitarnya.

b) Ketidakstabilan suasana hati

Kondisi di mana suasana hati individu berubah dengan mudah, cepat, dan seringkali tanpa pemicu yang jelas atau proporsional. Individu dengan karakteristik ini dapat merasa bahagia di satu momen dan kemudian berubah menjadi sedih, cemas, atau tertekan dalam waktu yang singkat tanpa adanya peristiwa signifikan yang melatarbelakanginya. Ketidakstabilan emosional ini membuat individu sulit untuk mempertahankan kondisi psikologis yang konsisten, sehingga orang-orang di sekitarnya pun kerap kesulitan memprediksi bagaimana kondisi emosi mereka pada suatu waktu tertentu.

c) Kecemasan berlebihan

Kecenderungan individu untuk senantiasa merasa khawatir terhadap berbagai hal, baik yang sudah terjadi, sedang terjadi, maupun yang belum tentu terjadi di masa depan. Berbeda dengan kekhawatiran wajar yang dialami oleh kebanyakan orang, individu dengan skor tinggi pada indikator ini cenderung memikirkan kemungkinan-kemungkinan buruk secara berlebihan dan terus-menerus, sehingga kecemasan tersebut mengganggu konsentrasi, kenyamanan, dan kualitas hidupnya secara keseluruhan. Kecemasan ini tidak selalu

dipicu oleh ancaman yang nyata, melainkan lebih bersifat persepsi subjektif yang sulit dikendalikan.

d) Mudah putus asa

Rendahnya ketahanan emosional atau resiliensi individu ketika menghadapi hambatan, tantangan, maupun kegagalan. Individu yang memiliki karakteristik ini cenderung cepat menyerah dan kehilangan motivasi ketika hasil yang diperoleh tidak sesuai dengan yang diharapkan, atau ketika mereka menghadapi kesulitan yang memerlukan ketekunan dan usaha ekstra. Menjadikan kegagalan sebagai pelajaran, mereka lebih mudah merasa tidak mampu dan berhenti mencoba. Kondisi ini mencerminkan lemahnya kemampuan individu untuk bangkit kembali (*bounce back*) dari situasi-situasi yang menekan secara psikologis.

e) Emosi yang sulit dikendalikan

Kurangnya kemampuan individu dalam meregulasi atau mengelola dorongan emosi negatif yang muncul dalam dirinya. Individu dengan karakteristik ini seringkali mengekspresikan emosi secara impulsif tanpa melalui proses penilaian atau pertimbangan yang memadai, sehingga reaksi emosional mereka kerap tidak sesuai dengan situasi yang dihadapi. Ketidakmampuan dalam mengendalikan emosi ini tidak hanya berdampak pada kesejahteraan psikologis

individu itu sendiri, tetapi juga dapat memengaruhi hubungan interpersonal dan kualitas pengambilan keputusan dalam berbagai aspek kehidupannya.

f) Mudah merasa terancam

Sensitif yang berlebihan terhadap situasi-situasi tertentu yang oleh individu dipersepsikan sebagai ancaman atau bahaya, meskipun secara objektif situasi tersebut belum tentu membahayakan. Individu dengan skor tinggi pada indikator ini memiliki ambang toleransi yang rendah terhadap ketidakpastian atau tekanan dari lingkungan sekitarnya, sehingga mereka mudah merasa tidak aman, waspada secara berlebihan, atau bahkan menghindari dari situasi yang dianggap mengancam. Persepsi ancaman yang tidak proporsional ini sering kali menjadi sumber stres yang kronis dan memengaruhi cara individu berinteraksi dengan lingkungannya.

4. *Variabel Knowledge sharing*

a. *Pengertian knowledge sharing*

Menurut Jadin *et al* (2013), *knowledge sharing* merupakan proses komunikasi antara dua individu atau lebih yang dicirikan oleh pertukaran pengetahuan individu untuk secara kolektif menciptakan pengetahuan baru. *Knowledge sharing* merupakan suatu proses pertukaran pengetahuan, serta

keterampilan antar individu maupun kelompok dalam suatu organisasi yang dilakukan secara sadar, terencana, dan berkelanjutan. Proses ini tidak hanya sekedar menyampaikan informasi, tetapi juga melibatkan interaksi aktif dimana individu saling memberikan, menerima, dan mengembangkan pengetahuan yang dimiliki sehingga tercipta pemahaman baru yang lebih baik Wang & Hu (2017). *Knowledge sharing* mencakup dua aspek yaitu *knowledge donating* (membagikan pengetahuan) dan *knowledge collecting* (mengumpulkan pengetahuan) Adel *et al.*, (2024). *Knowledge donating* merupakan aspek yang menggambarkan ketersediaan individu secara aktif untuk membagikan pengetahuan, informasi, pengalaman serta keterampilan yang dimilikinya kepada rekan kerja.

Perilaku ini tercermin seperti memberikan saran yang bermanfaat, membantu menyelesaikan permasalahan pekerjaan, menyampaikan ide atau gagasan baru, hingga mengajarkan rekan kerja agar dapat meningkatkan kompetensinya. *Knowledge donating* tidak hanya didorong oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh kemauan dan sikap terbuka untuk berbagi pengetahuan tanpa adanya rasa takut kehilangan keunggulan pribadi. Aspek ini sangat penting karena dapat mempercepat aliran informasi, meningkatkan kolaborasi tim, serta menciptakan lingkungan kerja yang saling mendukung. Selain itu, *Knowledge collecting*

merupakan aspek yang berkaitan dengan upaya individu dalam memperoleh, menyerap, dan mengembangkan pengetahuan dari orang lain.

Hal ini ditunjukkan melalui perilaku seperti aktif bertanya, berdiskusi, bertukar informasi, mencari masukan atau umpan balik, serta bersedia menerima saran dan ide dari rekan kerja. *Knowledge collecting* mencerminkan sikap terbuka terhadap pembelajaran serta keinginan untuk terus meningkatkan kemampuan diri melalui interaksi spsial di lingkungan kerja. Aspek ini berperan penting dalam memperkaya wawasan individu, meningkatkan kualitas pengambilan keputusan, serta mendorong terciptanya inovasi baru karena adanya kolaborasi dari pengalaman yang berbeda.

b. Indikator *knowledge sharing*

Menurut Mooradian *et al* (2014), indikator *knowledge sharing* sebagai berikut:

1) Ketersediaan untuk berbagi pengetahuan

Kesediaan untuk berbagi pengetahuan merupakan indikator yang menunjukkan adanya niat internal individu untuk membagikan pengetahuan, pengalaman, maupun informasi yang dimilikinya kepada orang lain dalam organisasi. Kesediaan tersebut tidak muncul secara otomatis, melainkan dipengaruhi oleh tingkat kepercayaan terhadap

rekan kerja. Individu yang memiliki rasa percaya cenderung merasa aman dan tidak khawatir bahwa pengetahuan yang dibagikan akan disalahgunakan atau merugikan dirinya.

2) Frekuensi berbagi pengetahuan

Frekuensi berbagi pengetahuan mengacu pada seberapa sering individu terlibat dalam aktivitas berbagi informasi atau pengetahuan dengan rekan kerja, baik melalui komunikasi formal seperti rapat maupun secara informal seperti diskusi sehari-hari. Dalam penelitian ini, aktivitas *knowledge sharing* dipandang sebagai proses yang terjadi secara berulang dan berkelanjutan dalam interaksi sosial.

Semakin tinggi frekuensi seseorang dalam berbagi pengetahuan, maka semakin besar kontribusinya terhadap penyebaran informasi dalam organisasi. Indikator ini juga mencerminkan tingkat keterlibatan individu dalam menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan saling mendukung.

3) Keterbukaan dalam berbagi informasi

Keterbukaan dalam berbagi informasi merupakan indikator yang menggambarkan sejauh mana individu bersedia untuk menyampaikan pengetahuan secara jujur, transparan, dan tidak menutup-nutupi informasi yang dimilikinya. Keterbukaan berkaitan erat dengan karakteristik

kepribadian, seperti sikap kooperatif dan kemampuan menjalin hubungan interpersonal yang baik. Individu yang memiliki tingkat keterbukaan tinggi cenderung lebih mudah membangun komunikasi yang efektif serta tidak ragu untuk berbagi informasi penting yang dapat membantu orang lain. Dengan demikian, openness menjadi faktor penting dalam menciptakan aliran pengetahuan yang lancar di dalam organisasi.

4) Kualitas pengetahuan yang dibagikan

Kualitas pengetahuan yang dibagikan menunjukkan sejauh mana informasi yang diberikan oleh individu memiliki nilai guna, akurasi, relevansi, serta dapat dipahami dan diterapkan oleh penerima. Dalam penelitian ini, *knowledge sharing* tidak hanya dilihat dari seberapa banyak informasi yang dibagikan, tetapi juga dari seberapa baik kualitas informasi tersebut. Pengetahuan yang berkualitas tinggi akan lebih bermanfaat dalam mendukung pengambilan keputusan dan meningkatkan kinerja organisasi. Tingkat kepercayaan antar individu juga berperan dalam mendorong seseorang untuk berbagi pengetahuan yang benar-benar bernilai, bukan sekadar informasi umum yang kurang bermanfaat.

B. Penelitian terdahulu

Penelitian-penelitian sebelumnya menjadi dasar acuan dalam membantu penulis memperkuat kerangka teoritis pada penelitian ini. Melalui proses pengkajian yang mendalam terhadap berbagai hasil studi sebelumnya, penulis dapat memperoleh pemahaman yang lebih luas mengenai konsep, variabel yang diteliti, serta pola hubungan antarvariabel yang relevan dengan topik penelitian. Selain itu, kajian literatur tersebut juga memberikan gambaran mengenai temuan-temuan empiris yang telah ada. Oleh karena itu, beberapa penelitian terdahulu dipilih dan dijadikan referensi utama guna mendukung serta melengkapi pembahasan dan analisis dalam penelitian ini, sehingga hasil penelitian yang diperoleh menjadi lebih terarah, sistematis, dan memiliki dasar ilmiah yang kuat.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Abou-Shouk <i>et al.</i> , (2022) <i>The effect of personality traits and knowledge-sharing on employees' innovative performance: A comparative study of Egypt and Jordan</i> <i>Tourism Management Perspectives</i> 44 (2022) 101024	X1 : <i>Personality traits</i> X2 : <i>Knowledge-sharing</i> Y : <i>Innovative performance</i>	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>personality traits</i> yang positif secara signifikan meningkatkan <i>knowledge sharing</i> karyawan dan berkontribusi terhadap peningkatan <i>innovative performance</i> pada karyawan.
2	Kmieciak (2020) <i>Trust, knowledge sharing, and innovative work behavior:</i>	<i>Trust, knowledge sharing, and innovative work behavior</i>	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik kepercayaan vertikal maupun kepercayaan horizontal berhubungan positif dengan kegiatan

No.	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>empirical evidence from Poland</i> <i>European Journal of Innovation Management Emerald Publishing Limited</i> 1460-1060			berbagi pengetahuan (<i>knowledge donating</i>) dan pengumpulan pengetahuan (<i>knowledge collecting</i>). Berbeda dengan pengumpulan pengetahuan, kegiatan berbagi pengetahuan berhubungan secara signifikan dengan penciptaan gagasan, yang memiliki korelasi kuat dengan perwujudan gagasan. Tidak terdapat hubungan langsung antara perilaku berbagi pengetahuan dan perwujudan gagasan. Kegiatan berbagi pengetahuan memediasi hubungan antara kepercayaan vertikal dan penciptaan gagasan.
3	Lestari et al., (2024) <i>The role of personality traits, knowledge sharing, informational normative conformity, and instrumental-expressive ties in enhancing employee innovative performance</i> <i>Social Behavior and Personality</i> , 2012, 40(5), 783-800	<i>Personality traits, Knowledge sharing, informational normative conformity, instrumental-expressive, employee innovative performance.</i>	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>personality traits</i> memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap <i>innovative performance</i> . <i>Knowledge sharing</i> berperan sebagai mediator parsial, yang mengindikasikan bahwa sifat kepribadian dapat memengaruhi kinerja inovatif baik secara langsung maupun tidak langsung. Selain itu, <i>instrumental-expressive ties</i> dan <i>informational-normative conformity</i> juga menunjukkan pengaruh positif yang signifikan. Temuan ini menegaskan pentingnya hubungan sosial dalam meningkatkan kinerja inovatif karyawan.
4	De Haro & Vena, (2024) <i>Exploring the relationship between personality traits and innovative</i>	X: <i>Personality traits</i> Y: <i>Innovative behaviour</i>	Campuran	Hasil penelitian menunjukkan adanya korelasi positif yang signifikan antara <i>conscientiousness</i> , <i>extraversion</i> , dan <i>innovative behaviour</i>). Penggunaan metode fsQCA (<i>Fuzzy-set</i>

No.	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>behaviour: a mixed-methods approach</i> <i>International Journal of Organizational Analysis</i>			<i>Qualitative Comparative Analysis</i>) memungkinkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai interaksi kompleks antara sifat-sifat kepribadian dan perilaku inovatif. Metode ini berhasil mengidentifikasi konfigurasi sifat kepribadian tertentu yang berkontribusi terhadap perilaku inovatif, yang kemungkinan tidak dapat terdeteksi melalui metode analisis tradisional.
5	Akram et al., (2020) <i>The impact of organizational justice on employee innovative work behavior: Mediating role of knowledge sharing</i> <i>Journal of Innovation & Knowledge</i> 5 (2020) 117–129	X: <i>Organizational justice</i> Y: <i>Innovative work behavior</i> Z: <i>Knowledge sharing</i>	Kuantitatif	Hasil analisis faktor konfirmatori (CFA) mengindikasikan bahwa model penelitian memiliki kesesuaian yang baik dengan data. Selanjutnya, hasil analisis <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM) menunjukkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku <i>innovative performance</i> karyawan serta aktivitas <i>knowledge sharing</i> . Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keadilan yang dirasakan dalam organisasi, semakin tinggi pula kecenderungan karyawan untuk <i>knowledge sharing</i> dan menampilkan <i>innovative performance</i> yang baik.
6	Imran Ali (2019) <i>Personality traits, individual innovativeness and satisfaction with life</i> <i>Journal of Innovation & Knowledge</i> 4 (2019) 38–46	X: <i>Personality traits</i> Y1: <i>Individual innovativeness</i> Y2: <i>innovativeness</i> S: <i>Satisfaction with life</i>	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi kepribadian <i>extraversion, agreeableness, conscientiousness</i> , dan <i>openness to experience</i> berpengaruh positif terhadap tingkat keinovatifan individu serta persepsi kepuasan hidup. Sebaliknya, dimensi <i>neuroticism</i> terbukti berhubungan negatif dengan keinovatifan individu dan persepsi kepuasan hidup. Selain itu, penelitian ini juga

No.	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				menemukan adanya hubungan positif antara keinovatifan individu dan persepsi kepuasan hidup, yang mengindikasikan bahwa individu yang lebih inovatif cenderung memiliki tingkat kepuasan hidup yang lebih tinggi.
7	Lestari <i>et al</i> (2024) <i>The Role of Personality Traits, Knowledge Sharing, Informational Normative Conformity, and Instrumental-Expressive Ties in Enhancing Employee Innovative Performance</i> Jurnal Pendidikan Bisnis dan Manajemen, Vol. 10, No. 3, November 2024	X : <i>Breadth of external stakeholder co-creation</i> Y : <i>Innovation performance</i> Z1 : <i>Knowledge sharing</i> Z2 : <i>Product innovation</i>	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan peran mediasi parsial dari berbagi pengetahuan terhadap pengaruh sifat kepribadian karyawan pada kinerja inovasi karyawan. Kinerja inovasi karyawan juga dipengaruhi secara signifikan oleh ikatan instrumental-ekspresif. Sementara itu, ikatan instrumental-ekspresif juga sangat dipengaruhi oleh kesesuaian informasional-normatif.
8	Wang & Hu, (2020) <i>Knowledge sharing in supply chain networks: Effects of collaborative innovation activities and capability on innovation performance</i> <i>Technovation</i> 94–95 (2020) 102010	X1: <i>Collaborative Innovation activities</i> X2: <i>Capability</i> Y: <i>Innovation performance</i> Z: <i>Knowledge sharing</i>	Kuantitatif	Hasil ditemukan bahwa aktivitas inovasi kolaboratif, berbagi pengetahuan, dan kapabilitas inovasi kolaboratif memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja inovasi perusahaan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan berperan sebagai mediator parsial dalam hubungan antara aktivitas inovasi kolaboratif dan kinerja inovasi perusahaan. Selain itu, kapabilitas inovasi kolaboratif terbukti memoderasi hubungan tersebut, sehingga semakin

No.	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				tinggi kapabilitas inovasi kolaboratif yang dimiliki perusahaan, semakin kuat pengaruh aktivitas inovasi kolaboratif terhadap peningkatan kinerja inovasi perusahaan.
9	Elamin <i>et al.</i> , (2024) <i>Employee Engagement and Innovative Work Behavior: The Mediating Role of Knowledge-Sharing Behavior in the United Arab Emirates (UAE) Service Context</i> <i>Administrative Sciences</i> 14: 232. h	X: <i>Employee Engagement</i> Y: <i>Innovative Work Behavior</i> Z: <i>Knowledge-Sharing Behavior</i>	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterikatan karyawan (<i>employee engagement</i>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif (<i>Innovative Work Behavior</i>) serta perilaku berbagi pengetahuan (<i>Knowledge sharing Behavior</i>). Selain itu, perilaku berbagi pengetahuan juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Temuan lebih lanjut mengungkapkan bahwa perilaku berbagi pengetahuan berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara keterikatan karyawan dan perilaku kerja inovatif. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat keterikatan karyawan terhadap organisasi, semakin besar kecenderungan mereka untuk berbagi pengetahuan, yang pada akhirnya mendorong peningkatan perilaku kerja inovatif.
10	Arsawan <i>et al.</i> , (2022) <i>Invigorating Employee's Innovative Work Behavior: Exploring the Sequential Mediating Role of Organizational Commitment and</i>	<i>Innovative Work Behavior</i> <i>Organizational Commitment</i> <i>Knowledge Sharing</i>	Kuantitatif	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, perilaku berbagi pengetahuan, dan perilaku kerja inovatif karyawan. Selain itu, komitmen organisasi dan berbagi pengetahuan terbukti berperan sebagai mediator

No.	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>Knowledge Sharing</i> <i>Business: Theory And Practice</i>			ganda dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan perilaku kerja inovatif. Temuan ini menunjukkan bahwa pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan perilaku inovatif karyawan tidak hanya secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan komitmen karyawan terhadap organisasi serta dorongan untuk berbagi pengetahuan di lingkungan kerja.
11	Binasaeed <i>et al.</i> , (2023) <i>Knowledge Sharing and the Moderating Role of Digital Innovation on Employees Innovative Work Behavior</i> <i>Sustainability</i> 2023, 15, 10788	<i>Knowledge Sharing Digital Innovation Innovative Work Behavior</i>	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kapasitas jaringan (<i>Network Capacity</i>) berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif (<i>Innovative Work Behavior</i>). Selain itu, berbagi pengetahuan (<i>Knowledge sharing</i>) terbukti berperan sebagai variabel mediasi yang menjembatani hubungan antara kapasitas jaringan dan perilaku kerja inovatif. Temuan penelitian juga mengungkapkan bahwa inovasi digital di sektor energi berfungsi sebagai variabel moderasi yang memperkuat pengaruh kapasitas jaringan terhadap perilaku kerja inovatif. Dengan mengkaji peran mediasi berbagi pengetahuan dalam hubungan tersebut, penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur mengenai faktor-faktor yang memengaruhi perilaku kerja inovatif karyawan.
12	Frisca <i>et al.</i> , (2025)	X: <i>Big Five Personality Traits</i>	Kuantitatif	Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa dari lima dimensi Kepribadian

No.	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>Exploration of the Influence of Big Five Personality Traits on Innovative Behavior</i> <i>golden ratio of human resource management</i> volume 5, issue. 2 (2025)	Y: <i>Innovative Work Behaviour</i>		Lima Besar (<i>Big Five Personality</i>), hanya <i>Conscientiousness</i> dan <i>Agreeableness</i> yang secara signifikan memengaruhi Perilaku Kerja Inovatif. Sementara itu, Keterbukaan terhadap Pengalaman (<i>Openness to Experience</i>), Ekstroversi (<i>Extraversion</i>), dan <i>Neurotisme</i> (<i>Neuroticism</i>) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05.
13	Zahra et al., (2025) Pengaruh <i>Proactive Personality</i> terhadap <i>Innovative Work Behavior</i> di Mediasi oleh <i>Work Engagement</i> dan <i>Knowledge Sharing</i> Studi Penelitian pada Karyawan Generasi Z Digital Marketing <i>Creative Agency</i> Kota Tangerang Journal of Economics and Business UBS Vol. 14 No. 5 September-Oktober 2025	X1: <i>Proactive Personality</i> Y: <i>Innovative Work Behavior</i> Z1: <i>Work Engagement</i> Z2: <i>Knowledge Sharing</i>	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>proactive personality</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>innovative work behavior</i> , <i>work engagement</i> , dan <i>knowledge sharing</i> . Namun, baik <i>work engagement</i> maupun <i>knowledge sharing</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>innovative work behavior</i> serta tidak berperan sebagai mediator dalam hubungan antara <i>proactive personality</i> dan <i>innovative work behavior</i>
14	Wang & Hu, (2020) <i>Knowledge sharing in supply chain networks: Effects of collaborative</i>	X1: <i>Collaborative Innovation activities</i> X2: <i>Capability</i> Y: <i>Innovation performance</i> Z: <i>Knowledge sharing</i>	Kuantitatif	Hasil ditemukan bahwa aktivitas inovasi kolaboratif, berbagi pengetahuan, dan kapabilitas inovasi kolaboratif memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja inovasi perusahaan. Hasil penelitian juga menunjukkan

No.	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>innovation activities and capability on innovation performance</i> <i>Technovation</i> 94–95 (2020) 102010			bahwa berbagi pengetahuan berperan sebagai mediator parsial dalam hubungan antara aktivitas inovasi kolaboratif dan kinerja inovasi perusahaan. Selain itu, kapabilitas inovasi kolaboratif terbukti memiliki efek moderasi, yaitu memperkuat hubungan antara aktivitas inovasi kolaboratif dan kinerja inovasi perusahaan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja inovasi perusahaan tidak hanya dipengaruhi oleh aktivitas inovasi kolaboratif secara langsung, tetapi juga melalui proses berbagi pengetahuan dan didukung oleh kapabilitas inovasi kolaboratif yang kuat.
15	Elamin et al., (2024) <i>Employee Engagement and Innovative Work Behavior: The Mediating Role of Knowledge-Sharing Behavior in the United Arab Emirates Service Context</i> <i>Administrative Sciences</i> 14: 232. h	X: <i>Employee Engagement</i> Y: <i>Innovative Work Behavior</i> Z: <i>Knowledge-Sharing Behavior</i>	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterikatan karyawan (<i>employee engagement</i>) memiliki hubungan positif dan signifikan dengan perilaku kerja inovatif (<i>Innovative Work Behavior</i>) serta perilaku berbagi pengetahuan (<i>Knowledge sharing Behavior</i>). Selain itu, perilaku berbagi pengetahuan juga terbukti berhubungan positif dan signifikan dengan perilaku kerja inovatif. Temuan lebih lanjut mengungkapkan bahwa perilaku berbagi pengetahuan berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara keterikatan karyawan dan perilaku kerja inovatif. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat keterikatan karyawan terhadap organisasi, semakin besar kecenderungan mereka untuk berbagi pengetahuan, yang pada akhirnya

No.	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				mendorong peningkatan perilaku kerja inovatif.
16	Jadin, et al., (2013) <i>.Personality Traits and Knowledge Sharing in Online Communities. Computers in Human Behavior, Elsevier</i>	<i>Personality Traits (trendsetting, opinion leadership, prosocial value orientation) Motivation to write Knowledge Sharing</i>	Kuantitatif	Hasil menunjukkan bahwa <i>trendsetting</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>knowledge sharing</i> . <i>Opinion leadership</i> berpengaruh negatif, artinya individu yang cenderung mempengaruhi orang lain justru tidak aktif berbagi pengetahuan. <i>Prosocial value orientation</i> berpengaruh positif, tetapi pengaruhnya tergantung pada motivasi menulis. Selain itu, <i>motivation to write</i> terbukti sebagai variabel moderasi yang memperkuat hubungan antara kepribadian dan <i>knowledge sharing</i>
17	Sunnawat & Ueasangkomsate, (2023) <i>. The Relationship between Perceived Organizational Justice and Innovative Work Behavior through Knowledge Sharing. Kasetsart Business School, Kasetsart University</i>	<i>Perceived Organizational Justice, Knowledge Sharing, Innovative Work Behavior</i>	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>perceived organizational justice</i> berpengaruh positif terhadap <i>innovative work behavior</i> . Selain itu, <i>knowledge sharing</i> berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan tersebut. Artinya, ketika karyawan merasa diperlakukan adil, mereka lebih cenderung berbagi pengetahuan, yang pada akhirnya meningkatkan <i>innovative work behavior</i>
18	Binasaeed et al., (2023) <i>Knowledge Sharing and the Moderating Role of Digital Innovation on Employees Innovative Work Behavior Sustainability 2023, 15, 10788</i>	<i>Knowledge Sharing Digital Innovation Innovative Work Behavior</i>	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kapasitas jaringan (<i>Network Capacity</i>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif (<i>Innovative Work Behavior</i>). Selain itu, berbagi pengetahuan (<i>Knowledge sharing</i>) terbukti berperan sebagai variabel mediasi yang menghubungkan kapasitas jaringan dengan perilaku

No.	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				kerja inovatif. Temuan penelitian juga mengungkapkan bahwa inovasi digital di sektor energi berfungsi sebagai variabel moderasi yang memperkuat pengaruh kapasitas jaringan terhadap perilaku kerja inovatif. Dengan menguji peran mediasi berbagi pengetahuan dalam hubungan tersebut, penelitian ini memberikan kontribusi dalam memperluas literatur mengenai faktor-faktor yang memengaruhi perilaku kerja inovatif serta mekanisme yang mendukung peningkatannya di lingkungan organisasi.
19	Frisca <i>et al.</i> , (2025) <i>Exploration of the influence of big five personality traits on innovative behavior</i> <i>Golden ratio of human resource management</i> volume 5, issue. 2 (2025)	X: <i>Big Five Personality Traits</i> Y: <i>Innovative Work Behaviour</i>	Kuantitatif	Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa dari lima dimensi Kepribadian Lima Besar (<i>Big Five Personality</i>), hanya <i>Conscientiousness</i> dan <i>Agreeableness</i> yang secara signifikan memengaruhi Perilaku Kerja Inovatif. Sementara itu, Keterbukaan terhadap Pengalaman (<i>Openness to Experience</i>), Ekstroversi (<i>Extraversion</i>), dan Neurotisisme (<i>Neuroticism</i>) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05.
20	Amalia <i>et al.</i> , (2020) Pengaruh <i>knowledge sharing</i> terhadap perilaku inovatif dan kinerja karyawan	X: <i>Knowledge Sharing</i> Y: Kinerja Karyawan Z: Perilaku Inovatif	Kuantitatif	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa <i>knowledge sharing</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif, <i>knowledge sharing</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, hasil uji Sobel menunjukkan perilaku inovatif mampu

No.	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Jurnal ilmu dan riset manajemen: volume 9, nomor 2, februari 2020			memediasi <i>knowledge sharing</i> terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menyimpulkan bahwa karyawan harus memiliki perilaku inovatif untuk meningkatkan kinerjanya.
21	Naurah <i>et al.</i> , (2025) Perilaku kerja inovatif – peran <i>knowledge sharing</i> , lingkungan kerja, dan <i>employee engagement</i> Musytari: neraca akuntansi manajemen, ekonomi vol 20 no 6 tahun 2025	X1: <i>Knowledge Sharing</i> X2: Lingkungan Kerja Y: Perilaku Kerja Inovatif Z: Employee Engagement	Penelitian Eksplanatori (<i>Explanatory Research</i>) dengan pendekatan kuantitatif	Hasil studi menunjukkan bahwa <i>knowledge sharing</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui <i>employee engagement</i> . <i>Employee engagement</i> juga terbukti meningkatkan perilaku kerja inovatif secara signifikan. Sebaliknya, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>employee engagement</i> maupun perilaku kerja inovatif, serta tidak dimediasi oleh <i>employee engagement</i> .
22	Sarah <i>et al.</i> , (2024) Pengaruh transformational leadership, <i>knowledge sharing</i> , dan <i>work engagement</i> terhadap <i>innovative work behavior</i> pada karyawan jasa marga group Modus vol. 36 (2) 2024: 176 – 197	X1: <i>Transformational Leadership</i> X2: <i>Knowledge Sharing</i> X3: <i>Work Engagement</i> Y : <i>Innovative Work Behavior</i>	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>transformational leadership</i> , <i>knowledge sharing</i> dan <i>work engagement</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>innovative work behavior</i> .
23	Zahra <i>et al.</i> , (2025) Pengaruh <i>Proactive Personality</i> terhadap <i>Innovative Work Behavior</i> di Mediasi oleh	X1: <i>Proactive Personality</i> Y: <i>Innovative Work Behavior</i>	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>proactive personality</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>innovative work behavior</i> , <i>work engagement</i> , dan <i>knowledge sharing</i> . Namun, baik <i>work engagement</i> maupun <i>knowledge sharing</i>

No.	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>Work Engagement dan Knowledge Sharing</i> Studi Penelitian pada Karyawan Generasi Z Digital Marketing Creative Agency Kota Tangerang Journal of Economics and Business UBS Vol. 14 No. 5 September-Oktober 2025	Z1: <i>Work Engagement</i> Z2: <i>Knowledge Sharing</i>		tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>innovative work behavior</i> serta tidak berperan sebagai mediator dalam hubungan antara <i>proactive personality</i> dan <i>innovative work behavior</i>
24	Johannes <i>et al.</i> , (2025) Pengaruh <i>innovative work behavior</i> terhadap <i>knowledge sharing intention</i> karyawan pt. citra ratna nirmala Media Bina Ilmiah Vol.19 No.9 April 2025	X: <i>Innovative Work</i> Y: <i>Knowledge Sharing</i>	Kuantitatif	Analisis regresi linear menunjukkan hubungan positif antara <i>innovative work behavior</i> (IWB) dan <i>knowledge sharing intention</i> (KSI) dengan persamaan $Y=8.816+0.287X$.
25	Seswa <i>et al.</i> , (2019) Pengaruh <i>Knowledge Sharing Behavior</i> terhadap Perilaku Inovatif di Tempat Kerja pada Karyawan PT X dan PT Y Jurnal Psikogenesis, Volume 7, No.2, Desember 2019	X: <i>Knowledge Sharing Behavior</i> Y: Perilaku Inovatif	Kuantitatif	Hasil utama penelitian menunjukkan bahwa <i>knowledge sharing behavior</i> berkorelasi secara signifikan terhadap perilaku inovatif di tempat kerja. <i>Knowledge sharing behavior</i> juga dapat secara signifikan menjelaskan proporsi varians skor perilaku inovatif di tempat kerja ($R^2 = .48$, $F = 195,61$). Hal ini berarti bahwa 48% variasi skor perilaku inovatif dapat dijelaskan oleh skor <i>knowledge sharing behavior</i> .
26	Alivia <i>et al.</i> , (2025)	X1: <i>Proactive personality</i>	Kuantitatif	Hasil analisis menunjukkan bahwa kepribadian proaktif,

No.	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Pengaruh <i>proactive personality, knowledge sharing</i>, dan <i>openness</i> terhadap <i>innovative work behavior</i> pada karyawan perusahaan x Referensi: jurnal ilmu manajemen dan akutansi volume 13 nomor 1, 2025	X2: <i>Knowledge sharing</i> X3: <i>Opennes</i> Y: <i>Innovative Work Behavior</i>		berbagi pengetahuan, dan keterbukaan memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, baik dalam analisis parsial maupun simultan. Temuan ini menegaskan pentingnya mendorong kepribadian proaktif, berbagi pengetahuan, dan keterbukaan dalam organisasi untuk meningkatkan kapasitas inovatif karyawan.
27	Seswa <i>et al.</i>, (2019) Pengaruh <i>Knowledge Sharing Behavior</i> terhadap Perilaku Inovatif di Tempat Kerja pada Karyawan PT X dan PT Y Jurnal Psikogenesis, Volume 7, No.2, Desember 2019	X: <i>Knowledge Sharing Behavior</i> Y: Perilaku Inovatif	Kuantitatif	Hasil utama penelitian menunjukkan bahwa <i>knowledge sharing behavior</i> berkorelasi secara signifikan terhadap perilaku inovatif di tempat kerja. <i>Knowledge sharing behavior</i> juga dapat secara signifikan menjelaskan proporsi varians skor perilaku inovatif di tempat kerja ($R^2 = .48$, $F = 195,61$). Hal ini berarti bahwa 48% variasi skor perilaku inovatif dapat dijelaskan oleh skor <i>knowledge sharing behavior</i>.
28	Kevin <i>et al.</i>, (2023) <i>Innovative Work Behavior Strengthening Model: Role of Self-Efficacy, Knowledge Sharing, and Organisational Creative Climate as Predictor</i> Valid Jurnal Ilmiah Vol. 21	X1: <i>Self-efficacy</i> X2: <i>Knowledge sharing</i> X3: <i>Organizational creative climate</i> Y : <i>Innovative Work Behavior</i>	Kuantitatif	Hasil analisis data menyimpulkan <i>self-efficacy, knowledge sharing</i>, dan <i>organisational creative climate</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>innovative work behavior</i>. implikasi penelitian ini menyimpulkan mengukur tingkat <i>innovative work behavior</i> di dalam organisasi dan mengidentifikasi tren perubahan dari waktu ke waktu serta mengukur tingkat <i>self-efficacy, knowledge sharing</i>, dan

No.	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	No. 1, Desember 2023			<i>organizational creative climate</i> dalam organisasi secara berkala.
29	Suryanto <i>et al.</i> , (2023) <i>Analysis of The Effect of Work Environment and Knowledge Sharing on Employee Performance in Innovative Behavior Mediation</i> JBTI: Jurnal Bisnis : Teori dan Implementasi Vol 14, No 1 (2023): April 2023	X1: <i>Work Environment</i> X2: <i>Knowledge Sharing</i> Y1: <i>Innovative Behavior</i> Y2: <i>Employee Performance</i>	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work environment</i> dan <i>knowledge sharing</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>employee performance</i> , <i>work environment</i> tidak berpengaruh terhadap <i>innovative behavior</i> , sedangkan <i>knowledge sharing</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>innovative behavior</i> , dan <i>innovative behavior</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil mediasi menunjukkan bahwa <i>innovative behavior</i> dapat memediasi sebagian pengaruh <i>work environment</i> dan <i>knowledge sharing</i> terhadap <i>employee performance</i> . Peran <i>innovative behavior</i> dalam memediasi <i>work environment</i> dan <i>knowledge sharing</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>employee performance</i> .
30	Triningtyas <i>et al.</i> , (2025) Pengaruh <i>Knowledge Sharing Intention</i> terhadap <i>Innovative Performance</i> di Kalangan Pegawai Profesional Jurnal Manajemen dan Organisasi (JMO), Vol. 16	X: <i>Knowledge Sharing Intention</i> Y: <i>Innovative Performance</i> Z: <i>Innovative Work Behavior</i>	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan ($p < 0,001$), antara KSI – IWB ($O = 0,625$), IWB – IP ($O = 0,344$), dan KSI – IP ($O = 0,343$). Temuan ini menegaskan bahwa <i>Innovative Work Behavior</i> memediasi hubungan antara <i>Knowledge Sharing Intention</i> dan <i>Innovative Performance</i> , sehingga <i>innovative work behavior</i> menjadi elemen penting dalam mengoptimalkan dampak <i>knowledge sharing</i>

No.	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	No. 4, November 2025			terhadap innovative performance.
31	Noerchoidah <i>et al.</i> , (2021) <i>knowledge sharing dan job performance : peran mediasi innovative work behavior</i> Jurnal Ekbis: Analisis, Prediksi, dan Informasi Volume 22 No 2 (2021)	X1: <i>Knowledge Sharing</i> Y1: <i>Innovative Work Behavior</i> Y2: <i>Job Performance</i>	Kuantitatif	Hasil analisis menemukan bahwa ada pengaruh signifikan <i>knowledge sharing</i> pada <i>innovative work behavior</i> . <i>Knowledge sharing</i> berpengaruh signifikan pada <i>job performance</i> . <i>Innovative work behavior</i> berpengaruh signifikan pada <i>job performance</i> . Selanjutnya, ditemukan <i>innovative work behavior</i> secara signifikan berperan sebagai mediator hubungan antara <i>knowledge sharing</i> dan <i>job performance</i> .
32	Lidya <i>et al.</i> , (2023) Pengaruh <i>Transformational Leadership, Knowledge Sharing, Innovative Work Behaviour</i> terhadap <i>Organizational Performance</i> pada Karyawan Perusahaan Ekspedisi di Jakarta JSMA (Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi) Volume 15 No. 2 / November / 2023	X1: <i>Transformational Leadership</i> X2: <i>Knowledge Sharing</i> X3: <i>Innovative Work Behaviour</i> Y: <i>Organizational Performance</i>	Kuantitatif	Hasil penelitian ini, <i>Transformational Leadership</i> berpengaruh positif tidak signifikan terhadap <i>Organizational Performance</i> , <i>Transformational Leadership</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Knowledge Sharing</i> , <i>Transformational Leadership</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Innovative Work Behaviour</i> , <i>Knowledge Sharing</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Performance</i> dan <i>Innovative Work Behaviour</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Performance</i> .
33	Yonathan <i>et al.</i> , (2021) <i>The Role of Knowledge Sharing and Learning Orientation in</i>	X: <i>Knowledge Sharing</i> Y: <i>Innovative Work Behavior</i>	Kuantitatif	Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa <i>learning orientation</i> tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap <i>innovative work behaviour</i> . Namun, <i>knowledge sharing</i> memiliki pengaruh

No.	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>Improving Innovative Work Behavior among Millennials in Indonesia</i> petra international journal of business studies, vol. 4, no. 1, june 2021	Z: <i>Learning Orientation</i>		signifikan terhadap <i>innovative work behaviour</i> di kalangan milenial Indonesia di tempat kerja. Temuan ini menyiratkan bahwa milenial perlu didorong untuk berkolaborasi dan berbagi pengetahuan, yang mengarah pada pembelajaran dan memicu inovasi. Hasil penelitian ini meningkatkan pendekatan baru terhadap manajemen pengetahuan terkait perilaku milenial di Indonesia.
34	Enjang et al., (2025) <i>The Performance of Bachelor's Degree Management Program Lecturers at Purwasukasi Private University: The Role of Self-Efficacy, Knowledge Sharing, and Lecturer Engagement</i> Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 14 No. 1 Maret 2025	X1: <i>Self Efficacy</i> X2: <i>Knowledge Sharing</i> Y: <i>Lecturer Innovative Performance</i> Z: <i>Lecturer Involvement</i>	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>self efficacy</i> dan <i>knowledge sharing</i> memiliki pengaruh positif sebagian dan simultan terhadap <i>lecturer involvement</i> , dan <i>lecturer involvement</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>lecturer performance</i> . Dengan demikian, <i>lecturer performance</i> dapat ditingkatkan melalui <i>lecturer involvement</i> berdasarkan <i>self efficacy</i> dan <i>knowledge sharing</i> .
35	Aisya et al., (2024) Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> terhadap <i>Innovative Behavior</i> dengan <i>Absorptive Capacity</i> sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan	X: <i>Knowledge Sharing</i> Y: <i>Innovative Behavior</i> Z: <i>Absorptive Capacity</i>	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Knowledge Sharing</i> (KS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Innovative Behavior</i> (IB), <i>Knowledge Sharing</i> (KS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Absorptive Capacity</i> (AC), serta <i>Absorptive Capacity</i> (AC) berpengaruh positif dan signifikan terhadap

No.	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	PT Sai Apparel Industries Semarang) Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial (JMPIS) Vol. 5, No. 5, Agustus 2024			<i>Innovative Behavior</i> (IB). Temuan pada penelitian ini juga membuktikan bahwa <i>Absorptive Capacity</i> (AC) memiliki pengaruh positif dan signifikan sebagai variabel <i>intervening</i> di antara hubungan <i>Knowledge Sharing</i> (KS) dan <i>Innovative Behavior</i> (IB).
36	Rini <i>et al.</i> , (2024) Peran Mediasi <i>Innovative Work Behavior</i> Pada Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> dan <i>Organizational Learning</i> Terhadap Kinerja Karyawan EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Vol.3, No.4, Mei 2024	X1: <i>Knowledge Sharing</i> X2: <i>Organizational Learning</i> Y : <i>Kinerja Karyawan</i> Z : <i>Innovative Work Behavior</i>	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>knowledge sharing</i> dan <i>organizational learning</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. <i>Knowledge sharing</i> dan <i>organizational learning</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>innovative work behavior</i> . Serta <i>innovative work behavior</i> mampu menjadi mediator pada pengaruh <i>knowledge sharing</i> dan <i>organizational learning</i> terhadap kinerja karyawan.
37	Istikomah <i>et al.</i> , (2026) <i>The Effect of Knowledge Sharing, Talent Management, and Competence on Innovative Behavior and Performance in Textile Industry</i> Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan Vol. 14 No. 1, 2026	X1: <i>Knowledge Sharing</i> X2: <i>Talent Management</i> X3: <i>Employee Competence</i> Y: <i>Employee Performance</i> Z: <i>Innovative Behavior</i>	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>knowledge sharing</i> , <i>talent management</i> , dan <i>employee competence</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>innovative behavior</i> , menjelaskan 74,59% variansnya. Di antara variabel-variabel ini, <i>employee competence</i> menunjukkan kontribusi terkuat terhadap <i>innovative behavior</i> . Lebih lanjut, <i>innovative behavior</i> memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap <i>employee performance</i> .
38	Afilia <i>et al.</i> , (2023)	X1: <i>Entrepreneurial</i>	Kuantitatif	Temuan dari penelitian ini mengungkapkan

No.	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	pengaruh <i>knowledge sharing</i> terhadap <i>innovative work behavior</i> pada pegawai pemerintah daerah kota Bekasi Jurnal El-Riyasah, Volume 14 Nomor 2 Tahun 2023	<i>Leadership</i> <i>p</i> X2: <i>Knowledge sharing</i> Y: <i>Innovative work behavior</i> Z1: <i>Functional Flexibility</i> Z2: <i>Occupational Self-efficacy</i> Z3: <i>Psychological empowerment</i>		<i>entrepreneurial leadership</i> dapat meningkatkan <i>knowledge sharing</i> dan meningkatkan <i>innovative work behavior</i> dengan <i>functional flexibility</i> , <i>occupational self-efficacy</i> , dan <i>psychological empowerment</i> dalam pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung secara positif.
39	Ani et al., (2025) <i>Effect of organizational culture, compensation, and personality traits towards employee performance in tangerang private university: mediating role of innovative work behaviour</i> International Journal of Society Reviews (INJOSER) Vol. 2 No. 9, July 2025	X1: <i>Organizational Culture</i> X2: <i>Compensation</i> X3: <i>Personality Traits</i> Y : <i>Employee Performance</i> Z : <i>Innovative Work Behaviour</i>	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>compensation</i> , <i>personality traits</i> , dan <i>innovative work behaviour</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>employee performance</i> , tetapi <i>organizational culture</i> tidak berpengaruh terhadap <i>employee performance</i> . <i>Innovative work behaviour</i> menunjukkan efek mediasi penuh dari <i>organizational culture</i> terhadap <i>employee performance</i> .
40	Nur et al., (2020) <i>The Effect of Knowledge Sharing and Innovation Behavior on The Performance of</i>	X: <i>Knowledge sharing</i> Y: Kinerja <i>entrepreneur</i>	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan <i>knowledge sharing</i> berpengaruh terhadap kinerja <i>entrepreneur</i> Batik. <i>Knowledge sharing</i> berpengaruh terhadap perilaku inovasi. Perilaku

No.	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>Batik Entrepreneurs</i> Jurnal Manajemen/Volume IV, No. 02, June 2020	Z: <i>Innovation Behavior</i>		Inovasi berpengaruh terhadap kinerja <i>entrepreneur</i> UMKM Batik. Hasil uji Sobel menunjukkan Perilaku inovasi mampu memediasi pengaruh <i>knowledge sharing</i> dan kinerja <i>entrepreneur</i> .
41	Fahmi <i>et al.</i> , (2024) Jurnal Bina Bangsa Ekonomika Vol. 18, No. 1, Tahun 2024	X: <i>Knowledge Sharing</i> Y: Kinerja Karyawan Z: <i>Employee Innovative Work Behavior</i>	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>knowledge sharing</i> memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui mediasi perilaku kerja inovatif. Hasil ini menegaskan pentingnya menciptakan budaya berbagi pengetahuan yang mendukung inovasi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi.
42	Rado <i>et al.</i> , (2023) Pengaruh <i>knowledge sharing</i> terhadap kinerja ukm di kota jambi melalui perilaku kerja inovatif Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu) Vol. 12 No. 02, Juni 2023	X: <i>Knowledge Sharing</i> Y: Kinerja UMKM Z: Perilaku Kerja Inovatif	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>knowledge sharing</i> akan memberikan dampak yang lebih besar terhadap kinerja UKM jika dimediasi oleh perilaku kerja inovatif di Kota Jambi.

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

C. Kerangka konseptual

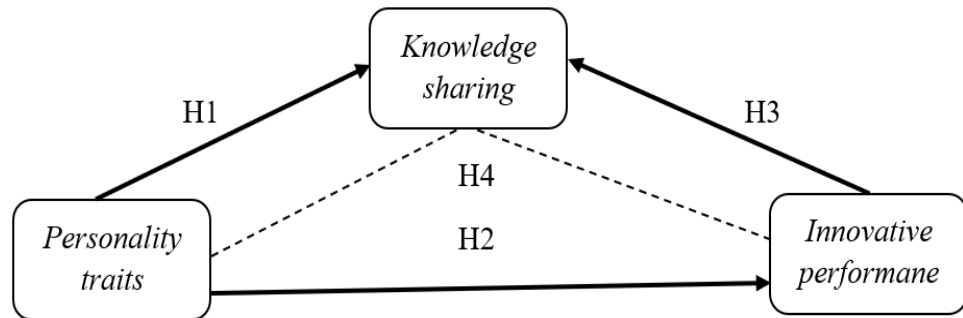
Kerangka berpikir menggambarkan hubungan antara teori dengan berbagai unsur yang telah diidentifikasi sebagai pokok permasalahan utama dalam penelitian. Kerangka berpikir merupakan hasil sintesis yang

menggambarkan hubungan antarvariabel, yang disusun berdasarkan teori yang telah diuraikan Sugiyono (2023). Mengacu pada tujuan penelitian yang ingin menganalisis *peran personality traits terhadap innovative performance* melalui *knowledge sharing*, maka penelitian ini melibatkan tiga jenis variabel yaitu, variabel *independen*, *dependen*, dan *intervening*.

Penelitian ini menggunakan satu variabel independen, yaitu *personality traits*, sedangkan variabel dependennya adalah *innovative performance* dan variabel interveningnya *knowledge sharing*. Kerangka berpikir dalam penelitian ini disusun berdasarkan replikasi dari jurnal Abou-shouk *et al.*, (2022). Penelitian tersebut menunjukkan bahwa setiap individu memiliki karakteristik yang berbeda dalam berpikir, bersikap dan berperilaku. Karakteristik tersebut mempengaruhi bagaimana individu berinteraksi dengan lingkungan kerja, termasuk dalam hal berbagi pengetahuan. Individu dengan tingkat keterbukaan dan keramahan yang tinggi cenderung lebih aktif dalam melakukan *knowledge sharing* untuk berinteraksi dan bertukar cerita dengan orang lain. Melalui *knowledge sharing*, individu memperoleh ide dan informasi baru yang dapat mendorong terciptanya *innovative performance* dalam pekerjaan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa *personality traits* tidak hanya berpengaruh langsung terhadap *innovative performance*, tetapi juga berpengaruh tidak langsung melalui *knowledge sharing* sebagai variabel intervening. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji peran *personality traits* terhadap *innovative performance* melalui *knowledge*

sharing pada karyawan sektor jasa di kota Madiun. Adapun kerangka berpikir tersebut dapat dilihat sebagai berikut:



Sumber: replikasi dari Abou-shouk *et al* 2022).

Gambar 2.1 Kerangka konseptual

D. Hipotesis Penelitian

Mengacu pada kerangka berpikir yang telah dijelaskan, maka dapat dirumuskan beberapa hipotesis. Hipotesis merupakan dugaan sementara mengenai hasil penelitian yang masih perlu diuji kebenarannya melalui proses analisis data. Adapun hipotesis yang diajukan penelitian ini merupakan replikasi dari Abou-shouk *et al.*, (2022).

a. Pengaruh *personality traits* terhadap *knowledge sharing*

Personality traits merupakan sifat yang mencerminkan pola perilaku, emosi dan cara berpikir individu dalam berbagai situasi kerja. Dalam penelitian ini, *personality traits* diukur menggunakan *Five Factor Model Theory* yang dikembangkan oleh McCrae & John (1992). Teori ini menekankan bahwa kepribadian individu terdiri dari lima dimensi utama: *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism*, dan *openness to experience*. Setiap dimensi memiliki peran yang berbeda dalam mempengaruhi perilaku karyawan.

Karakteristik kepribadian memiliki peran penting dalam mempengaruhi perilaku dan kinerja individu dalam organisasi. Setiap dimensi memberikan kontribusi yang berbeda terhadap karyawan untuk berinteraksi, mengambil keputusan serta menyelesaikan pekerjaan. Individu yang bersikap positif cenderung adaptif terhadap perubahan, lebih terbuka terhadap pembelajaran, serta lebih mampu bekerjasama dalam tim. Sebaliknya individu yang bersikap negatif cenderung mengalami kesulitan dalam mengelola tekanan kerja dan berinteraksi secara efektif. Kepribadian mempengaruhi komitmen individu, kelelahan, berbagi pengetahuan, motivasi untuk bekerja.

Pernyataan ini merupakan replikasi dari Abou-shouk *et al* (2022), dan didukung oleh penelitian dari Shaukat *et al* (2023), yang menyatakan bahwa Setiap individu memiliki karakteristik kepribadian yang berbeda, seperti *extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism, dan openness to experience*, yang secara psikologis memengaruhi cara berpikir, motivasi, serta perilaku dalam berinteraksi dengan orang lain. Dalam konteks *knowledge sharing*, individu dengan karakteristik kepribadian tertentu cenderung lebih terbuka, komunikatif, dan memiliki kemauan untuk berbagi informasi, pengalaman, maupun ide kepada rekan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara umum *personality traits* memiliki hubungan positif dengan *knowledge sharing*, di mana dimensi *openness to experience* menjadi prediktor paling kuat yang secara signifikan meningkatkan *knowledge sharing*. Selain itu, beberapa

dimensi lain seperti *extraversion* dan *agreeableness* juga berkontribusi positif pada aspek tertentu dari *knowledge sharing*, seperti komunikasi organisasi dan interaksi sosial.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik karakteristik kepribadian individu, maka semakin tinggi pula kecenderungan individu tersebut untuk terlibat dalam aktivitas berbagi pengetahuan Shaukat *et al* (2023). Oleh karena itu, dalam penelitian ini dapat dirumuskan hipotesis bahwa *personality traits* berpengaruh positif terhadap *knowledge sharing*, karena kepribadian yang mendukung akan mendorong individu untuk lebih aktif dalam berbagi pengetahuan guna meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi.

a) *Openness to Experience dan Knowledge sharing*

Openness to experience merupakan salah satu prediktor utama yang memengaruhi perilaku berbagi pengetahuan Lotfi *et al.*, (2016). Individu dengan sifat keterbukaan ini digambarkan sebagai pribadi yang cerdas, imajinatif, kreatif, dan selalu ingin tahu terhadap hal-hal baru Leri & Theodoridis (2021; Matzler *et al.*, (2008). Mereka fleksibel dalam menyesuaikan diri dengan berbagai situasi dan budaya yang berbeda, serta cenderung terus meningkatkan aset pengetahuan dan kecerdasan mereka melalui aktivitas berbagi pengetahuan Anwar (2017); Bhatti *et al.*, (2014).

Lingkungan sektor jasa, karyawan dengan sifat keterbukaan sangat berharga karena mereka aktif memberikan saran yang bernilai

kepada rekan kerja, bersedia membantu menyelesaikan permasalahan pekerjaan yang kritis, serta menjadi kontributor aktif dalam pengembangan pengetahuan organisasi Lombardi *et al.*, (2019). Jami Pour dan Taheri (2019) membuktikan bahwa sifat *openness to experience* berpengaruh positif terhadap perilaku *knowledge sharing*. Dengan demikian, hipotesis pertama dirumuskan sebagai berikut:

H1.a: Diduga karyawan dengan sifat *openness to experience* berpengaruh positif terhadap *knowledge sharing* pada karyawan sektor jasa di Kota Madiun.

b) Agreeableness dan Knowledge sharing

Agreeableness mencerminkan tingkat apresiasi individu terhadap kerja sama, kejujuran, kerendahan hati, dan kepercayaan terhadap orang lain Ali (2019); Steel *et al.*, (2012). Individu dengan sifat *agreeableness* yang tinggi tidak ragu untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman mereka, karena sifat ini berkorelasi kuat dengan perilaku kooperatif dan upaya membangun hubungan sosial yang harmonis di lingkungan kerja Bhatti *et al.*, (2014); Jadin *et al.*, (2013).

Karyawan dengan sifat *agreeableness* cenderung lebih terbuka dalam membantu rekan kerja, menunjukkan kepedulian terhadap masalah yang dihadapi orang lain, serta membangun kepercayaan yang mendorong terciptanya budaya berbagi pengetahuan. Jami Pour & Taheri (2019) mengungkapkan bahwa *knowledge sharing* di media sosial dipengaruhi secara signifikan

oleh sifat *agreeableness* individu. Berdasarkan hal tersebut, hipotesis kedua dirumuskan sebagai berikut:

H1.b: Diduga karyawan dengan sifat *agreeableness* berpengaruh positif terhadap *knowledge sharing* pada karyawan sektor jasa di Kota Madiun.

c) *Extraversion dan Knowledge sharing*

Extraversion berkaitan dengan perilaku kooperatif yang positif di antara individu. Individu dengan tingkat ekstrasversi yang tinggi digambarkan sebagai pribadi yang energik, tegas, dan senang berinteraksi secara sosial Bhatti *et al.*, (2014); Stock *et al.*, (2016). Merasa aman, puas, percaya diri, dan memiliki emosi positif ketika bekerja dalam kelompok, sehingga mereka secara alami bersedia berbagi pengetahuan dengan atau tanpa imbalan Anwar, (2017); Lotfi *et al.*, (2016).

Dalam lingkungan sektor jasa yang menuntut interaksi tinggi dengan pelanggan maupun rekan kerja, karyawan dengan sifat *extraversion* memiliki kemampuan komunikasi yang baik dan cenderung memposisikan diri sebagai distributor pengetahuan dalam organisasi. Jami Pour & Taheri (2019) menemukan bahwa individu dengan sifat *extraversion* cenderung aktif berbagi pengetahuan. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis ketiga dirumuskan sebagai berikut:

H1.c: Karyawan dengan sifat *extraversion* berpengaruh positif terhadap *knowledge sharing* pada karyawan sektor jasa di Kota Madiun.

d) *Conscientiousness dan Knowledge sharing*

Conscientiousness menggambarkan individu yang memiliki rasa tanggung jawab tinggi, tekun, disiplin diri, dan berorientasi pada pencapaian tujuan Matzler *et al.*, (2008). Individu dengan tingkat *conscientiousness* yang tinggi suka mendokumentasikan dan berbagi pengetahuan dengan orang lain, melakukan pekerjaan mereka secara serius, serta berkontribusi aktif pada keberhasilan organisasi Yesil & Sozbilir, (2013). Dalam sektor jasa, karyawan dengan sifat *conscientiousness* menjadi aset penting dalam membangun budaya berbagi pengetahuan karena mereka terbiasa bekerja secara sistematis dan menyelesaikan tugas sesuai rencana. Obrenovic *et al.* (2022) menemukan bahwa sifat *conscientiousness* memiliki dampak positif terhadap berbagi tacit *knowledge sharing* di dalam organisasi. Dengan demikian, hipotesis keempat dirumuskan sebagai berikut:

H1.d: Karyawan dengan sifat *conscientiousness* berpengaruh positif terhadap *knowledge sharing* pada karyawan sektor jasa di Kota Madiun.

e) *Neuroticism dan Knowledge sharing*

Neuroticism merupakan dimensi kepribadian yang berkaitan dengan ketidakstabilan emosi, kecemasan, kemarahan, dan kecenderungan terhadap reaksi emosional yang berlebihan Ali, (2019; Bhatti *et al.*, (2014). Individu dengan *neuroticism* tingkat tinggi berdampak negatif pada perilaku *knowledge sharing* karena mereka cenderung enggan berbagi akibat rasa takut terhadap penilaian negatif, dan dikuasai oleh ketakutan serta kecemasan dalam berinteraksi dengan rekan kerja Anwar, (2017); Jami Pour & Taheri, (2019). Dalam konteks sektor jasa, karyawan dengan sifat *neuroticism* yang tinggi justru cenderung menyembunyikan pengetahuan yang mereka miliki, sehingga menghambat terjadinya budaya *knowledge sharing* yang sehat. Wu (2021) menemukan bahwa sifat *neuroticism* memiliki dampak positif terhadap perilaku menyembunyikan pengetahuan (*knowledge hiding*). Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis kelima dirumuskan sebagai berikut:

H1.e: Karyawan dengan sifat *neuroticism* berpengaruh negatif terhadap *knowledge sharing* pada karyawan sektor jasa di Kota Madiun.

b. Pengaruh *Personality traits* terhadap *Innovative Performance*

Berlandaskan teori yang mengacu pada *Five Factor Model Theory* yang dikembangkan oleh McCrae & John (1992), serta didukung oleh penelitian terdahulu, dapat dirumuskan hipotesis bahwa *personality traits* berperan penting dalam mendorong terciptanya *innovative*

performance pada individu. Setiap dimensi kepribadian seperti *openness to experience*, *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, dan *neuroticism* diyakini memberikan kontribusi yang berbeda dalam membentuk *innovative performance*. Dimana individu dengan lima dimensi kepribadian tersebut cenderung lebih kreatif dan terbuka terhadap ide baru, lebih aktif dalam bertukar gagasan, lebih terarah dalam mewujudkan ide menjadi tindakan yang nyata.

Penelitian Abou-shouk *et al* (2022), menyatakan bahwa *Personality Traits* terbukti memperkuat hubungan terhadap *Innovative Performance* dan didukung oleh penelitian Lestari *et al* (2024), yang menyatakan bahwa *personality traits* terbukti memperkuat hubungan terhadap *knowledge sharing*. Ditemukan bahwa karakteristik kepribadian individu memiliki peran penting dalam mendorong *innovative performance* pada karyawan. Individu dengan kepribadian yang *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism*, dan *openness to experience* yang baik cenderung lebih mampu menghasilkan ide-ide kreatif dan mengimplementasikannya dalam pekerjaan. Kepribadian tersebut mendorong karyawan untuk lebih berani mengambil risiko, beradaptasi dengan perubahan, serta aktif dalam mencari solusi baru terhadap permasalahan kerja. Dengan demikian, semakin baik *personality traits* yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula *tingkat innovative performance* yang dihasilkan. Oleh karena itu, dapat

dirumuskan hipotesis bahwa *personality traits* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative performance*.

H2: Diduga *personality traits* berpengaruh signifikan terhadap *innovative performance*.

c. Pengaruh *Knowledge sharing* terhadap *Innovative Performance*

Menurut Wang & Hu (2017), *knowledge sharing* merupakan cara individu untuk bertukar informasi, pengalaman, serta ide-ide yang relevan dengan pekerjaan, sehingga dapat memperluas wawasan dan meningkatkan kemampuan dalam menemukan inovasi baru. Ketika karyawan terlibat dalam *knowledge sharing*, mereka tidak hanya menerima pengetahuan baru, tetapi juga mengemsssssbangkan pemikiran kreatif menjadi inovasi yang bernilai. Lingkungan kerja yang mendukung pertukaran pengetahuan akan menciptakan kolaborasi yang efektif, meningkatkan kepercayaan antar individu, serta mempercepat proses *innovative performance* dalam organisasi. Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat *knowledge sharing* yang terjadi di dalam organisasi, maka semakin tinggi pula *innovative performance* yang dihasilkan oleh karyawan.

Penelitian Abou-shouk *et al* (2022), menyatakan bahwa *knowledge sharing* terbukti memperkuat hubungan terhadap *innovative performance* dan sejalan dengan penelitian Lestari *et al* (2024), menyatakan bahwa hubungan antara *knowledge sharing* dan *innovative performance* dapat dijelaskan bahwa perilaku berbagi pengetahuan

menjadi salah satu faktor kunci dalam mendorong terciptanya kinerja inovatif dalam organisasi. *Knowledge sharing* mencakup aktivitas pertukaran informasi, pengalaman, keterampilan, serta ide antar individu atau kelompok kerja yang memungkinkan terciptanya pemahaman baru. Melalui proses ini, individu tidak hanya memperoleh pengetahuan tambahan, tetapi juga mampu mengombinasikan berbagai informasi yang diterima menjadi ide-ide kreatif dan solusi inovatif dalam pekerjaan. Hasil penelitian dalam jurnal tersebut menunjukkan bahwa *knowledge sharing* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative performance*, di mana semakin tinggi intensitas berbagi pengetahuan, maka semakin besar pula kemampuan individu dalam menghasilkan, mengembangkan, dan mengimplementasikan ide-ide baru.

Hal ini karena interaksi pengetahuan dapat memperluas wawasan, meningkatkan kemampuan berkomunikasi, serta mendorong kreativitas karyawan. Oleh karena itu, dalam penelitian ini dapat dirumuskan hipotesis bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap *innovative performance*, karena proses pertukaran pengetahuan yang efektif akan meningkatkan kemampuan individu dalam menciptakan inovasi yang bernilai bagi organisasi.

H3: Diduga *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap *innovative performance*.

d. Pengaruh *personality traits* terhadap *innovative Performance* melalui *knowledge sharing* sebagai mediasi.

Berlandaskan *Five Factor Model Theory* yang dikembangkan oleh McCrae & John, (1992). Teori ini menekankan bahwa kepribadian individu terdiri dari lima dimensi utama: *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism*, dan *openness to experience* diyakini mempengaruhi kecenderungan individu dalam berinteraksi, komunikasi, serta berbagi pengetahuan dengan rekan kerja. Individu yang memiliki lima dimensi tersebut, cenderung lebih aktif dalam melakukan *knowledge sharing*, baik dalam bertukar ide, pengalaman, maupun informasi yang relevan dengan pekerjaan. Proses *knowledge sharing* tersebut kemudian menjadi hal penting yang mendorong terciptanya pemahaman baru, pengembangan ide kreatif, serta penerapan inovasi dalam organisasi. Dengan demikian, *knowledge sharing* berperan sebagai jembatan yang memperkuat hubungan antara *personality traits* dan *innovative performance*.

Penelitian Abou-shouk *et al* (2022), menyatakan bahwa *knowledge sharing* sebagai mediasi terbukti memperkuat hubungan terhadap *personality traits* dan *innovative Performance* dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari *et al* (2024), yang menyatakan bahwa *personality traits* merupakan faktor internal yang memengaruhi cara individu berpikir, berinteraksi, dan berperilaku dalam lingkungan kerja. Individu dengan karakteristik kepribadian yang positif seperti *openness to experience*, *extraversion*, dan *agreeableness* cenderung lebih terbuka terhadap ide baru, aktif berkomunikasi, serta

memiliki kecenderungan untuk berkolaborasi dengan orang lain. Karakteristik tersebut mendorong individu untuk terlibat dalam aktivitas *knowledge sharing*, baik dalam bentuk berbagi pengalaman, informasi, maupun solusi atas permasalahan pekerjaan.

Proses *knowledge sharing* ini kemudian menjadi mekanisme penting dalam menciptakan ide-ide baru, meningkatkan kreativitas, serta mendukung pengembangan inovasi dalam pekerjaan. Dengan kata lain, *knowledge sharing* berperan sebagai jembatan yang menghubungkan kepribadian individu dengan peningkatan *innovative performance*. Semakin tinggi kecenderungan individu untuk *knowledge sharing*, maka semakin besar peluang terciptanya *innovative performance* dalam organisasi. Oleh karena itu, dapat dirumuskan hipotesis bahwa *personality traits* berpengaruh positif terhadap *innovative performance* melalui *knowledge sharing* sebagai variabel mediasi, di mana kepribadian tidak hanya berpengaruh langsung, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan perilaku berbagi pengetahuan

H4: Diduga *personality traits* dan *innovative performance* berpengaruh melalui *knowledge sharing*.