

**PENGARUH IKLIM INOVATIF TERHADAP PERILAKU  
KERJA INOVATIF DENGAN BERBAGI PENGETAHUAN  
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN  
PT. BANK RAKYAT INDONESIA CABANG  
LUBUK SIKAPING KABUPATEN PASAMAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Departemen Manajemen  
Fakultas Ekonomi*



**OLEH :**

**SAIDAH CHOLIDA SARI**  
**2018/18059146**

**MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2022**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

**PENGARUH IKLIM INOVATIF TERHADAP PERILAKU KERJA  
INOVATIF DENGAN BERBAGI PENGETAHUAN SEBAGAI  
VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN PT. BANK RAKYAT  
INDONESIA CABANG LUBUK SIKAPING KABUPATEN PASAMAN**

Nama : Saidah Cholida Sari  
NIM/TM : 18059146/2018  
Jurusan : Manajemen  
Keahlian : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi

Padang, Oktober 2022

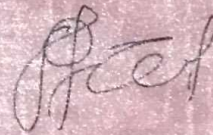
Disetujui Oleh :

Mengetahui,  
Kepala Departemen Manajemen



Perengki Susanto, SE, M.Sc, Ph.D  
NIP. 198104042005011002

Pembimbing



Dr. Svahrizal, M.Si  
NIP. 197209021998021001

**HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI**

Dinyatakan Lulus Setelah Diuji Didepan Tim Penguji Skripsi

Jurusan Manajemen

Fakultas Ekonomi

Universitas Negeri Padang

**PENGARUH IKLIM INOVATIF TERHADAP PERILAKU KERJA  
INOVATIF DENGAN BERBAGI PENGETAHUAN SEBAGAI  
VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN PT. BANK RAKYAT  
INDONESIA CABANG LUBUK SIKAPING KABUPATEN PASAMAN**

Nama : Saidah Cholida sari  
NIM/TM : 18059146/2018  
Jurusan : Manajemen  
Keahlian : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi

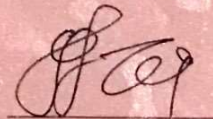
Padang, Oktober 2022

**TIM PENGUJI**

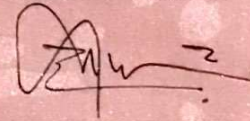
1. Dr. Syahrizal, M.Si
2. Dr. Sulastri, M.Pd, MM
3. Rini Sarianti, SE, M.Si

**TANDA TANGAN**

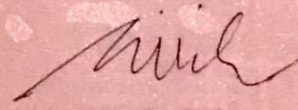
(Ketua)



(Penguji)



(Penguji)



## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Saidah Cholida Sari  
NIM/TM : 18059146/2018  
Tempat/Tanggal Lahir : Padang, 04 Agustus 2000  
Jurusan : Manajemen  
Keahlian : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi  
Alamat : Jln. Gajah VI No.3A Air Tawar Barat Padang  
No.Hp/Telephone : 082361658749  
Judul Skripsi : Pengaruh Iklim Inovatif Terhadap Perilaku Kerja Inovatif dengan Berbagi Pengetahuan sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis/skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (sarjana) baik di UNP maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis/skripsi ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan tim pembimbing.
3. Pada karya tulis/skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali tertulis dengan jelas dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Karya tulis/skripsi ini Sah apabila telah ditanda tangani Asli oleh tim pembimbing, tim penguji, dan ketua jurusan.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran didalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karya tulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Padang, Oktober 2022

Penulis



Saidah Cholida Sari

NIM. 18059146

## ABSTRAK

**Saidah Cholida Sari  
(2018/18059146)** : **Pengaruh Iklim Inovatif Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dengan Berbagai Pengetahuan Sebagai Pemediasi Pada Karyawan BRI Cabang Lubuk Sikaping, Kabupaten Pasaman.**

**Dosen Pembimbing** : **Dr. Syahrizal, M.Si**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji: (1) Pengaruh Iklim Inovatif terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada karyawan BRI Cabang Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman. (2) Pengaruh Iklim Inovatif terhadap Berbagai Pengetahuan pada karyawan BRI Cabang Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman. (3) Pengaruh Berbagai Pengetahuan terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada karyawan BRI Cabang Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman. (4) Pengaruh Berbagai Pengetahuan dalam mempengaruhi hubungan Iklim Inovatif sebagai pemediasi pada karyawan BRI Cabang Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada karyawan BRI Cabang Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman yang berjumlah 40 orang. Sedangkan jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan total sampling sehingga berjumlah sama dengan populasi yaitu berjumlah 40 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis SEM menggunakan *SmartPLS3*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Iklim Inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada karyawan BRI Cabang Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman. (2) Iklim Inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Berbagai Pengetahuan pada karyawan BRI Cabang Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman. (3) Berbagai Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada karyawan BRI Cabang Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman. (4) Iklim Inovatif berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif dengan Berbagai Pengetahuan sebagai variabel pemediasi pada karyawan BRI Cabang Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman.

**Kata Kunci : Iklim Inovatif, Berbagai Pengetahuan dan Perilaku Kerja Inovatif.**

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur dan Alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul: “Pengaruh Iklim Inovatif terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dengan Berbagi Pengetahuan Sebagai Variabel Pemediasi Pada Karyawan Bank BRI Cabang Lubuk Sikaping.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan studi Strata Satu pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. Dalam penelitian dan penulisan skripsi ini Penulis banyak mendapat bantuan, dorongan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak. Untuk itu penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Syahrizal, M.Si selaku pembimbing sekaligus dosen pembimbing akademik yang telah memberikan ilmu, pengarahan dan waktunya kepada Penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
2. Ibu Dr. Sulastri, M.Pd, M.M selaku penguji 1 yang telah memberikan saran, masukan dan kritikan untuk membuat skripsi ini menjadi lebih baik.
3. Ibu Rini Sarianti, S.E, M.Si selaku penguji 2 yang telah memberikan saran, masukan dan kritikan untuk membuat skripsi ini menjadi lebih baik.
4. Bapak Prof. Dr. Idris, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
5. Bapak Perengki Susanto, S.E, M.Sc, Ph.D dan Ibu Yuki Fitria, S.E, M.M selaku Ketua jurusan dan sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

6. Bapak Supan Weri Munandar, A.Md selaku tata usaha Jurusan Manajemen yang telah membantu dalam kelancaran proses administrasi.
7. Bapak dan Ibu Staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan ilmu dalam penulisan skripsi ini, serta kepada karyawan dan karyawan yang telah membantu bidang administrasi.
8. Bapak dan Ibu Staf perpustakaan pusat dan ruang baca Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan penulis kemudahan dalam mendapatkan bahan bacaan.
9. Seluruh Staf dan karyawan Bank BRI Cabang Lubuk Sikaping yang telah memberikan kesempatan untuk dapat melakukan penelitian di Bank BRI Cabang Lubuk Sikaping.
10. Sangat teristimewa dan terkhusus penulis ucapkan terimakasih kepada kedua orang tua tercinta Ibunda Rostina Rosetti S.Pd dan Ayahanda Drs. Sorimuda Lubis, yang selalu ada memotivasi, mendoakan serta memberikan dukungan, dan kasih sayang yang sangat luar biasa kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
11. Terimakasih kepada kepada abang-abang tercinta Sulaiman Alamsyah S.Sos, Muhammad Ridwansyah S.Pd, Rahmat Kurniawansyah S.Pd, Win Fadli Nurisfa S.Pt, serta kakak-kakak tercinta Habibah Kemalasar, S.Pd, Maisyarah Purnama Sari M.Pd, Ira Shanty Dalimunthe S.Sos, Insyirah Azwarni Nasution M.Pd, yang selalu ada memotivasi, mendoakan serta memberikan dukungan dan kasih sayang kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

12. Terimakasih kepada ponakan-ponakan tercinta Amira Mutia Sabrina, Azzam Alghifari, Humaira Raihana Siddik, Raihan Ali Siddik, Muhammad Hafidz Siddik, yang selalu ada memberikan kegembiraan, semangat dan kasih sayang untuk penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
13. Terimakasih kepada semua rekan-rekan, sahabat serta semua pihak yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu.
14. Rekan-rekan Manajemen 2018 yang seperjuangan serta semua pihak yang tidak mungkin disebutkan namanya satu persatu.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan menjadi kebaikan dan di ridhoi oleh Allah SWT. Penulis menyadari sepenuhnya hasil penelitian ini masih memiliki kekurangan dan jauh dari kata sempurna, baik dari sistematika penulisan maupun dari pemilihan kata yang digunakan. Untuk itu penulis mengharapkan kritik yang membangun demi kesempurnaan penelitian penulis yang lain di masa yang akan datang. Penulis berharap hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Atas perhatian dari semua pihak penulis mengucapkan terima kasih banyak.

Padang,            Oktober 2022

Penulis



## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	i
KATA PENGANTAR .....	ii
DAFTAR ISI .....	v
DAFTAR TABEL .....	viii
DAFTAR GAMBAR .....	ix
DAFTAR LAMPIRAN .....	x
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	12
C. Batasan Masalah .....	12
D. Rumusan Masalah .....	13
E. Tujuan Penelitian .....	13
F. Manfaat Penelitian .....	14
1. Manfaat Teoritis .....	14
2. Manfaat Praktis .....	14
BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS ...	16
A. Kajian Teori .....	16
1. Teori Kognitif Sosial ( <i>Social Cognitive Theory</i> ) .....	16
2. Perilaku Kerja Inovatif .....	18
3. Iklim Inovatif .....	23
4. Berbagi Pengetahuan .....	29
5. Pengaruh Iklim Inovatif Terhadap Perilaku Kerja Inovatif .....	33
6. Pengaruh Iklim Inovatif Terhadap Berbagi Pengetahuan .....	34
7. Pengaruh Berbagi Pengetahuan Terhadap Perilaku Kerja Inovatif .....	35
8. Pengaruh Iklim Inovatif Terhadap Perilaku Kerja Inovatif dengan Berbagi Pengetahuan Sebagai Variabel Pemediasi .....	36
B. Penelitian Terdahulu .....	37
C. Kerangka Konseptual .....	41
D. Hipotesis Penelitian .....	42

BAB III METODE PENELITIAN .....	44
A. Desain Penelitian .....	44
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	44
1. Definisi Operasional .....	44
2. Variabel Penelitian .....	46
C. Tempat dan Waktu Penelitian .....	47
D. Populasi Dan Sampel .....	47
1. Populasi .....	47
2. Sampel .....	47
E. Jenis dan Sumber Data .....	48
F. Teknik Pengumpulan Data .....	49
G. Instrumen Penelitian .....	49
H. Teknik Analisis Data .....	51
1. Analisis Deskriptif .....	51
2. Analisis Statistik Inferensial .....	53
3. Uji Hipotesis .....	57
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	60
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	60
B. Hasil Penelitian .....	64
1. Deskriptif Responden .....	64
2. Deskriptif Variabel Penelitian .....	66
C. Analisis Data .....	72
1. Uji Normalitas .....	72
2. Pengukuran Model (Outer Model) .....	73
3. Pengukuran Model Struktural (Inner Model) .....	77
4. Pengujian Hipotesis .....	78
5. Pembahasan .....	83
BAB V PENUTUP .....	94
A. Kesimpulan .....	94
B. Saran .....	95
1. Bagi Perusahaan .....	95

2. Bagi Peneliti yang Akan Datang .....	96
C. Keterbatasan .....	96
DAFTAR PUSTAKA.....	98
LAMPIRAN .....	105

## DAFTAR TABEL

Tabel 1 . Penelitian Terdahulu .....	37
Tabel 2 . Rekapitulasi Karyawan Bank BRI Cabang Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman .....	47
Tabel 3 . Variabel dan Dimensi Penelitian .....	50
Tabel 4 . Daftar Skor Setiap Pertanyaan .....	51
Tabel 5 . Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	64
Tabel 6 . Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	65
Tabel 7 . Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	65
Tabel 8 . Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	66
Tabel 9 . Distribusi Frekuensi Perilaku Kerja Inovatif .....	67
Tabel 10 . Distribusi Frekuensi Iklim Inovatif .....	69
Tabel 11 . Distribusi Frekuensi Berbagi Pengetahuan .....	71
Tabel 12 . Hasil Uji Normalitas .....	73
Tabel 13 . Indikator variabel yang diDrop .....	76
Tabel 14 . Hasil Analisis Square Root of Average (AVE) .....	76
Tabel 15 . Hasil Analisis <i>Composite Reliability</i> . .....	77
Tabel 16 . Hasil Analisis R-square .....	78
Tabel 17 . Hasil <i>Path Coeficients</i> Metode PLS Pengaruh Langsung .....	79
Tabel 18 . Perhitungan Koefisien Variabel Tidak Langsung .....	81
Tabel 19 . Pengaruh Total Iklim Inovatif (X), Berbagi Pengetahuan (Z) Dan Perilaku Kerja Inovatif (Y) .....	82

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 . Kerangka Konseptual.....	31
Gambar 2 . <i>Outer Model</i> Awal.....	74
Gambar 3 . <i>Outer Model</i> Akhir.....	75

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 . Surat Permohonan dari Kampus .....	106
Lampiran 2 . Surat Izin Penelitian .....	107
Lampiran 3 . Kuisisioner Penelitian .....	108
Lampiran 4 . Karakteristik Responden .....	112
Lampiran 5 . Distribusi Frekuensi Variabel .....	113
Lampiran 6 . Uji Normalitas .....	114
Lampiran 7 . <i>Outer Model</i> Awal .....	114
Lampiran 8 . <i>Outer Model</i> Akhir .....	115
Lampiran 9 . <i>Outer Loading</i> Awal dan Akhir .....	115
Lampiran 10 . <i>Cross Loading</i> Awal dan Akhir .....	117
Lampiran 11 . Hasil Uji PLS .....	119
Lampiran 12 . Tabulasi Penelitian .....	119

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Perubahan pada dunia usaha terjadi seiring dengan berkembangnya teknologi informasi dan komunikasi. Hadirnya inovasi sistem teknologi secara perlahan mengubah cara bisnis lama (tradisional) menjadi cara bisnis baru (digitalisasi). Pada dasarnya ekonomi digital memiliki karakteristik tujuan yang sama dengan ekonomi atau bisnis secara konvensional. Ekonomi digital dalam praktiknya, mengandalkan media internet dan teknologi guna mencapai tujuan bisnisnya. Ekonomi digital semakin menunjukkan eksistensinya dan diterima dengan baik oleh masyarakat, hal ini dikarenakan ekonomi digital dipandang lebih praktis, menghemat waktu dan mampu digunakan walaupun dalam keterbatasan jarak sekalipun (Pertiwi, 2019).

Perbankan mulai melakukan perkembangan dan perubahan pada produknya, perbankan melakukan inovasi untuk memasuki era digitalisasi, kemudian inovasi tersebut tidak terlepas dari peran dan hasil dari pemikiran karyawan sebagai sumber daya manusia yang diharapkan mampu melakukan dan memberikan ide-ide inovatif untuk tujuan inovasi perusahaan. Salah satu faktor yang berpengaruh untuk menunjang terwujudnya tujuan inovasi perusahaan adalah faktor perilaku kerja inovatif yang dimiliki karyawan (Sutinah, 2020)

Sheila & Zahra (2020) perilaku kerja inovatif merupakan semua tindakan individu yang mengarah pada generasi, pengenalan, dan penerapan

ide baru yang bermanfaat atau memberi keuntungan bagi organisasi. Perilaku kerja inovatif juga berkaitan dengan ide atau pengembangan teknologi baru pada produk dan/atau proses kerja guna peningkatan performa individu (Nurjaman, *et al.*, 2019). De Jong & Den Hertog (2010) perilaku kerja inovatif karyawan mengacu pada tindakan karyawan yang berfokus pada generasi dan implementasi ide-ide baru di tempat kerja. Generasi ide merupakan tahap ketika seorang karyawan mengidentifikasi masalah dan menghasilkan solusi inovatif untuk mengatasi masalah tersebut. Implementasi ide terjadi ketika seorang karyawan mempromosikan dan menerapkan solusi inovatif di tempat kerja (Yuan & Woodman, 2010). Hakimian, *et al.*, (2016) perilaku kerja inovatif sebagai perilaku yang sengaja individu perkenalkan dan menerapkan ide-ide baru, produk, proses, dan prosedur untuk peran kerjanya, unit atau organisasi.

Hal ini mengindikasikan bahwa perilaku kerja inovatif sangat penting dimiliki oleh karyawan. Karyawan memiliki peran sebagai sumber daya manusia dalam menunjang tercapainya visi, misi, dan tujuan perusahaan. Dalam mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan inilah maka perilaku kerja inovatif sangat dibutuhkan pada pribadi setiap karyawan. Perilaku kerja inovatif dibutuhkan bagi perusahaan maupun organisasi dalam meningkatkan kemampuan perusahaan dalam bidang kreatifitas dan mampu menjadikan karyawannya untuk terus menghasilkan terobosan-terobosan baru (Afsar, *et al.*, 2019). Hal ini senada dengan (Kheng *et al.*, 2013) yang menyatakan bahwa inovasi sangat diperlukan oleh organisasi yang ingin tetap bertahan,



efektif dan kompetitif dalam lingkungan bisnis yang dinamis. Setiap organisasi tidak menyadari kenyataan ini dan tidak berinovasi akan menjadi alasan utama merosotnya organisasi.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif yaitu iklim inovatif. Menurut Scheinder, (1975) iklim berfungsi sebagai kerangka acuan untuk pencapaian kesesuaian antara perilaku individu, praktik, prosedur dan sistem organisasi. Individu membentuk kesan praktik organisasi melalui berulang kali mengalami praktik ini. Karyawan merasakan bahwa iklim organisasi membuat mereka merasa dihargai di lingkungan kerja mereka dan yang mendukung inovasi akan memahami bahwa mereka dapat membalas melalui perilaku kerja inovatif, karena ini akan membantu mencapai tujuan organisasi.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Thierry Volery, *et al.*, (2021) mengatakan iklim inovatif positif ditunjukkan dalam iklim inovatif yang mendukung pembentukan ide-ide baru dan berguna, dan mendorong karyawan meraih peluang adanya perilaku kerja inovatif. Dengan iklim inovatif yang mendukung untuk perilaku kerja inovatif karyawan semakin memiliki motivasi untuk menghasilkan ide inovatif, yang kemudian akan meningkatkan tercapainya tujuan perusahaan. Dalam penelitian Chien Yu, *et al.*, (2013) iklim inovatif organisasi di perusahaan kondusif akan mendukung terwujudnya perilaku inovatif yang meningkat.

Haryani (2017) menyatakan iklim inovatif merupakan suasana lingkungan, baik fisik maupun lingkungan sosial pekerjaan yang dapat

dirasakan oleh orang-orang yang terlibat di dalam proses pembelajaran, baik langsung atau tidak langsung, yang tercipta akibat kondisi kultural organisasi tersebut. Yuan & Woodman (2010) iklim inovatif sebagai elemen kontekstual penting yang mengarah pada hasil perilaku yang berbeda. Suharsaputra (2013) berpendapat bahwa iklim inovatif merupakan hak yang amat penting bagi keberhasilan suatu organisasi dan iklim suatu organisasi akan sangat berbeda dengan iklim organisasi lainnya.

Iklim inovatif organisasi dapat ditingkatkan dengan meningkatkan sumber daya manusia mereka melalui pelatihan dan praktik pengembangan. Hubungan antara pelatihan dan pengembangan dengan perilaku kerja inovatif dapat dipahami sebagai komitmen organisasi terhadap sumber daya manusianya, ketika organisasi memberikan pelatihan dan pengembangan menandakan bahwa organisasi menganggap karyawan yang bersangkutan berharga dan bersedia untuk berinvestasi dalam mencapai tujuan organisasi (Tremblay *et al.*, 2010).

Dalam mencapai tujuan perusahaan di era digitalisasi seperti saat ini, perkembangan teknologi memberikan kesempatan untuk tetap berhubungan dengan rekan kerja, karyawan mendiskusikan pekerjaan, bertukar informasi, berdiskusi dengan rekan kerja tersebut membuat karyawan mendapatkan ide, praktik, cara kerja baru, atau dapat memecahkan masalah yang kompleks. Diskusi yang dilakukan karyawan akan menambah pengetahuan yang dimiliki karyawan. Penelitian yang dilakukan (Thanuja, 2020) menyatakan berbagi pengetahuan sebagai cara efektif untuk meningkatkan kualitas pertukaran

informasi antar organisasi, memecahkan masalah yang kompleks dan menghasilkan perilaku kerja inovatif melalui pertukaran informasi.

Sejalan dengan hal tersebut Hafiz Ali, *et al.*, (2018) mengatakan bahwa pengetahuan yang menunjukkan dan pengumpulan pengetahuan adalah dua elemen dari berbagi pengetahuan yang dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan. Berbagi pengetahuan bermanfaat bagi inovasi secara khusus berbagi merangsang dukungan untuk sebuah ide dalam tahap memperjuangkannya, meskipun juga membantu dalam tahap inisiasi (Qin *et al.*, 2012).

Perilaku kerja inovatif dan berbagi pengetahuan merupakan proses penting peningkatan inovasi tingkat organisasi (Michna, 2018) dan tingkat individu (Anser, 2020). Pentingnya ini disebabkan oleh fakta bahwa pengetahuan memainkan peran penting dalam menciptakan inovasi. Pengetahuan tentang solusi dan peristiwa masa lalu, dapat menjadi dasar dan inspirasi untuk solusi baru. Dengan berbagi pengetahuan dengan rekan kerja, basis pengetahuan karyawan lain meningkat dan peluang munculnya ide-ide inovatif meningkat. Berbagi pengetahuan juga dapat bermanfaat bagi perilaku inovatif penerima pengetahuan. Penerimaan mengumpulkan pengetahuan dari orang lain, termasuk pengalaman mereka dan solusi serta praktik yang terbukti dan bermanfaat. Melalui proses pembelajaran, penerimaan pengetahuan menggabungkan pengetahuan yang diperoleh dari orang lain dengan pengetahuan sendiri, yang mengarah pada reinterpretasi pengetahuan, pembaharuan dan bahkan mempertanyakan dan menolak pengetahuan yang

sudah usang. Akibatnya, pengetahuan yang diperoleh merangsang kreativitas dan perilaku inovatif dari penerima pengetahuan (Lai *et al.*, 2016).

Dalam teori kognitif sosial Bandura, (1977) mengembangkan teorinya untuk membahas cara-cara orang memiliki kendali atas peristiwa dalam hidup mereka melalui pengaturan diri atas pengaturan diri atas pikiran-pikiran dan tindakan-tindakan mereka. Proses dasarnya meliputi menentukan tujuan, menilai kemungkinan hasil dari tindakan-tindakan, mengevaluasi kemajuan pencapaian tujuan, dan pengaturan diri atas pikiran, emosi tindakan. Bandura, (1977) menjelaskan bahwa karakteristik khas lainnya dari teori kognitif sosial adalah peran utama yang diberikannya pada fungsi-fungsi pengaturan diri. Orang berperilaku bukan sekedar untuk menyesuaikan diri dengan kecenderungan-kecenderungan orang lain. Kebanyakan perilaku mereka dimotivasi dan diatur standar internal dan reaksi-reaksi terhadap tindakan mereka sendiri yang terkait dengan penilaian diri.

Sejalan dengan teori kognitif sosial Bandura, (1977), Shunk DH, (2012) mengemukakan bahwa teori kognitif sosial adalah teori yang menonjolkan gagasan bahwa sebagian besar pembelajaran manusia terjadi dalam sebuah lingkungan sosial. Dengan mengamati orang lain, manusia memperoleh pengetahuan, aturan-aturan, keterampilan-keterampilan, strategi-strategi, keyakinan-keyakinan, dan sikap-sikap. Individu-individu juga melihat model-model atau contoh-contoh untuk mempelajari kegunaan dan kesesuaian perilaku-perilaku akibat dari perilaku yang dimodelkan, kemudian

mereka bertindak sesuai dengan keyakinan tentang kemampuan mereka dan hasil yang diharapkan dari tindakan mereka.

Mengingat pentingnya perilaku kerja inovatif untuk penelitian lebih lanjut, berbagai penelitian dilakukan untuk menyelidiki faktor-faktor yang dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif. Berdasarkan eksplorasi peneliti, terdapat beberapa penelitian yang mengaitkan faktor dengan kecenderungan perilaku kerja inovatif. Thierry Volery, *et al.*, (2021) meneliti hubungan antara iklim inovatif dan perilaku kerja inovatif dengan anteseden perilaku kerja inovatif generasi ide dan promosi ide pada karyawan industri. Thanuja (2020) menyatakan berbagi pengetahuan sebagai cara efektif untuk meningkatkan kualitas pertukaran informasi antar organisasi, memecahkan masalah yang kompleks dan menghasilkan perilaku kerja inovatif melalui pertukaran informasi pada mahasiswa keperawatan. Afsar (2015) meneliti hubungan perilaku berbagi pengetahuan sebagai mediasi pengaruh *person organization fit* terhadap perilaku inovatif pada perawat dan dokter. Metha Aurum, dkk., (2022) meneliti hubungan iklim organisasi terhadap perilaku kerja inovatif dengan berbagi pengetahuan sebagai variabel pemediasi pada karyawan industri pariwisata.

Beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa efek mediasi dari berbagi pengetahuan. Hasil penelitian Metha Aurum, dkk., (2022) mengatakan berbagi pengetahuan dapat memediasi hubungan iklim organisasi dengan perilaku kerja inovatif. Afsar (2015) mengatakan perilaku berbagi pengetahuan memediasi pengaruh *person organization fit* terhadap perilaku

inovatif. Kim dan Lee (2013) menemukan dua jenis perilaku berbagi pengetahuan (mengumpulkan dan menyumbangkan pengetahuan) sepenuhnya memediasi hubungan orientasi tujuan dan perilaku inovatif layanan karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada salah satu bank milik pemerintah, yang beroperasi pertama kali di Indonesia adalah PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk yang sering disebut sebagai BRI. Kantor BRI saat ini telah tersebar di seluruh Indonesia, salah satu cabang yang ada di Provinsi Sumatera Barat, tepatnya di Kabupaten Pasaman, Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman. BRI sebagai bank tertua tetap konsisten dalam memberikan pelayanan, kepada segmen usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) dan komitmen ini berlanjut pada saat BRI menjadi perusahaan publik pada tahun 2003 hingga sekarang. BRI dengan pengalaman lebih dari 120 tahun, senantiasa memberikan kemudahan dan kecepatan dalam merespon berbagai kebutuhan nasabah, dengan didukung oleh layanan perbankan yang prima. Seiring dengan perkembangan zaman, BRI secara dinamis terus berinovasi untuk memenuhi segala bentuk kebutuhan layanan perbankan sekaligus tetap konsisten dengan tekad untuk menjadi mitra utama bagi masyarakat Indonesia dalam mengembangkan perekonomian.

Persaingan di era digital telah merubah perilaku dan gaya hidup masyarakat menjadi lebih instan dan ingin serba cepat dengan memanfaatkan teknologi informasi di era modern ini. Perbankan beralih untuk mengembangkan layanan perbankan dengan sentuhan digital. Banyak bank mulai meningkatkan penggunaan teknologi untuk melayani masyarakat

melalui ponsel. Dengan adanya transaksi digital menggunakan *mobile banking* menggeser peran kantor cabang dan juga ATM. Persaingan perbankan di era digital ini semakin ketat dengan munculnya perusahaan *financial technology (fintech)*. *Fintech* hadir dengan pelayanan serba digital. Hal tersebut, menjadikan industri perbankan berlomba-lomba untuk menyediakan layanan berbasis digital guna menarik dan memenuhi gaya hidup masyarakat yang menginginkan serba instan dan cepat. BRI menjadikan teknologi sebagai kunci untuk memenangkan kompetisi di era digitalisasi perbankan. Dengan dukungan teknologi canggih, BRI optimis dapat memenuhi kebutuhan masyarakat terkait akses jasa layanan perbankan yang mudah, aman, dan cepat, sekaligus memberikan solusi bisnis yang inovatif dan komprehensif. Beberapa layanan digital yang sudah diluncurkan BRI yaitu BRImo, BRISPOT, BRILink, BRI CERIA (cicil, cepat, ceria), dan BRIAPI.

Layanan digital yang sudah diluncurkan BRI tersebut belum sepenuhnya menyatakan inovasi pada BRI. BRI masih kalah inovatif dengan Bank lainnya. Dapat dibuktikan pada acara penghargaan bergengsi “*Best Bank 2022*”, penghargaan khusus diberikan dua bank yang berkaitan kategori layanan inovatif terbaik yaitu, PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk, dalam kategori (Bank umum dengan layanan *global wealth management* yang inovatif). Kemudian PT Bank DBS Indonesia, dalam kategori “Bank asing dengan layanan *global wealth management* yang inovatif”, dikutip dari Investor.id (2022, 30 Mei).

Pada ajang penghargaan “*Indonesia Innovation award 2022*” yang diselenggarakan oleh *The Economics*, dalam kategori “*As One among The Winning Brands in Financial Industry*”, penghargaan yang berkaitan dengan, (1) seberapa unik *brand* tersebut dalam melakukan inovasi terhadap produk dan atau jasa layanan, sehingga ada yang berbeda dan kompetitif dibandingkan dengan para pesaing, (2) seberapa mudah *brand* tersebut dapat diakses oleh masyarakat sehingga memberikan kenyamanan serta kemudahan, (3) seberapa besar inovasi tersebut dapat memberikan nilai tambah terhadap *brand* perusahaan itu. Penghargaan tersebut diterima oleh PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk atau Bank Jatim, (DetikNews, 2022), dan PT BPD Jawa Barat dan Banten Tbk atau Bank bjb, dikutip dari (Fit, NW. 2022).

Dapat dibuktikan dari acara penghargaan bergengsi “*Best Bank 2022*” dan “*Indonesia Innovation award 2022*” tersebut BRI belum dapat memenangkan penghargaan terkait layanan inovatif. Hal ini memperjelas bahwa adanya masalah terkait inovasi pada BRI. BRI sebagai bank pemerintah harus mampu bersaing menciptakan inovasi-inovasi yang lebih baik lagi sehingga mampu menjadi perusahaan perbankan dengan inovasi terbaik.

Adapun sikap perilaku yang diharapkan yaitu *Visioner* dan *Pioner* perusahaan yang terdiri dari (1) senantiasa berdiskusi dalam kelompok kerja untuk menemukan solusi terbaik, (2) aktif dalam menggali ide-ide inovasi, dan (3) senantiasa melakukan penyempurnaan. Tetapi fakta di lapangan terlihat (1)



dalam memberikan ide-ide kreatif masih terfokus kepada *team leader*, untuk mengusulkan ide-ide terbaru karyawan, (2) masih ada keengganan dalam belajar bahkan terkadang bingung karena belum sepenuhnya memahami BRI (Jones HWU, 2022)

Kegunaan inovasi dibutuhkan untuk meningkatkan budaya organisasi alasan utamanya supaya perusahaan bisa tetap eksis jika mendapatkan kepercayaan nasabah. Hal ini sejalan dengan pendapat (Gunday, 2018) menyatakan inovatif sebagai satu instrumen dasar pertumbuhan strategi dalam usaha memasuki pasar baru dalam meningkatkan persaingan pasar dan keunggulan perusahaan kompetitif. Termotivasi dari semakin meningkatnya persaingan pasar global, perusahaan sudah harus mencoba memahami pentingnya inovasi, karena perubahan teknologi disertai persaingan global cepat mengikis nilai produk dan layanan yang ada. Dengan demikian, inovasi membentuk komponen yang tak terpisahkan dari strategi perusahaan untuk beberapa alasan seperti untuk menerapkan proses manufaktur yang lebih produktif, untuk tampil lebih baik di pasar, untuk mencari reputasi positif dipersepsi pelanggan dan sebagai hasilnya untuk mendapatkan daya saing yang berkelanjutan.

BRI Cabang Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman, merupakan perusahaan yang berkomitmen untuk terus meningkatkan layanan dan melakukan inovasi produk agar sesuai dengan perkembangan zaman, sekaligus sejalan dengan keinginan nasabah. Untuk itu diperlukan karyawan yang memiliki perilaku kerja inovatif yang tinggi, dimana perilaku kerja

inovatif berperan penting dalam menghasilkan inovasi produk dan mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang dijelaskan, dapat dilihat keterkaitan dan pentingnya untuk meningkatkan perilaku kerja inovatif. Dalam penelitian ini, Iklim inovatif dan Berbagi Pengetahuan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi Perilaku kerja inovatif. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam dan akan menulis skripsi yang berjudul **“Pengaruh Iklim Inovatif Terhadap Perilaku Kerja Inovatif dengan Berbagi Pengetahuan sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan BRI Cabang Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, dapat dikatakan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi Perilaku Kerja Inovatif. Penelitian ini berfokus untuk mengkaji pengaruh Iklim Inovatif dan Berbagi Pengetahuan terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Karyawan BRI Cabang Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman.

## **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka pembahasan Perilaku Kerja Inovatif pada karyawan BRI Cabang Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman. Dalam penelitian ini dibatasi pada variabel yang tampaknya berkaitan erat dengan Iklim Inovatif dan Berbagi Pengetahuan.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan diantaranya sebagai berikut:

1. Sejauh mana Iklim Inovatif berpengaruh terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada karyawan BRI Cabang Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman?
2. Sejauh mana Iklim Inovatif berpengaruh terhadap Berbagi Pengetahuan pada karyawan BRI Cabang Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman?
3. Sejauh mana Berbagi Pengetahuan berpengaruh terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada karyawan BRI Cabang Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman?
4. Sejauh manakah pengaruh Iklim Inovatif terhadap Perilaku Kerja Inovatif dengan berbagi pengetahuan sebagai pemediasi pada karyawan BRI Cabang Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam penelitian yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh Iklim Inovatif terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada karyawan BRI Cabang Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman.
2. Pengaruh Iklim Inovatif terhadap Berbagi Pengetahuan pada karyawan BRI Cabang Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman.
3. Pengaruh Berbagi Pengetahuan terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada karyawan BRI Cabang Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman.

4. Pengaruh Iklim Inovatif terhadap Perilaku Kerja inovatif dengan berbagi pengetahuan sebagai pemediasi pada karyawan BRI Cabang Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman.

## **F. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian di atas diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain sebagai berikut :

### **1. Manfaat Teoritis**

#### **a. Bagi penulis**

Penelitian ini merupakan tambahan pengalaman yang sangat berarti bagi penulis dalam menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh di bangku kuliah terutama pengetahuan di bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini juga sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dari Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

#### **b. Bagi Akademik**

Sebagai sarana pengembangan pengetahuan manajemen sumber daya manusia terutama tentang pengaruh Iklim Inovatif terhadap Perilaku Kerja inovatif dengan Berbagi Pengetahuan sebagai variabel pemediasi.

### **2. Manfaat Praktis**

Sebagai bahan masukan bagi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang dan lembaga lain dalam pengambilan kebijakan. Tulisan ini juga dapat digunakan sebagai bahan

bacaan untuk dipertimbangkan ketika memecahkan masalah terkait, dan memberikan bahan referensi tambahan bagi komunitas ilmiah yang tertarik untuk melakukan penelitian di bidang yang sama, terutama yang terkait dengan masalah sumber daya manusia.