

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, inovasi di tempat kerja telah menjadi faktor kritis bagi kelangsungan dan keberhasilan suatu organisasi. Perubahan cepat dalam teknologi, pasar, dan kebutuhan konsumen menuntut organisasi untuk terus beradaptasi dan menciptakan ide-ide baru untuk meningkatkan kinerja dan daya saing mereka. Organisasi yang ingin bertahan dan berhasil harus terus beradaptasi dengan perubahan ini dan menciptakan ide-ide baru yang dapat menghadapi tantangan dan peluang yang muncul (Hanelt *et al.*, 2021). Inovasi di tempat kerja mencakup berbagai aspek, seperti pengembangan produk atau layanan baru, peningkatan proses operasional, perubahan dalam strategi pemasaran, dan pendekatan baru dalam menghadapi perubahan pasar. Organisasi yang mampu berinovasi dapat menciptakan nilai tambah bagi pelanggan, meningkatkan efisiensi operasional, dan menciptakan keunggulan kompetitif yang membedakan mereka dari pesaing.

Tantangan globalisasi membawa perubahan dan kompleksitas yang signifikan dalam pasar dan lingkungan bisnis. Kebutuhan konsumen yang terus berubah, teknologi baru yang terus berkembang, dan persaingan yang semakin

intens mendorong organisasi untuk selalu berada di garis depan inovasi (Shevchenko & Borysenko, 2021). Mereka harus mampu mengantisipasi tren dan perubahan pasar, serta dapat menyesuaikan diri dengan cepat untuk tetap relevan. Dalam konteks ini, *organizational climate* dan *innovative work behavior* menjadi sangat penting. Organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendorong karyawan untuk berpikir kreatif, berbagi ide-ide, dan mencoba hal-hal baru. Selain itu, penting juga untuk memberikan dukungan dan insentif bagi karyawan yang berinovasi agar mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk terus menciptakan solusi baru (Gajdzik & Wolniak, 2022).

Manajemen sumber daya manusia memainkan peran sentral dalam memfasilitasi inovasi di tempat kerja. Mereka harus mencari cara untuk mengidentifikasi bakat inovatif, mengembangkan keterampilan yang diperlukan, dan memastikan karyawan memiliki akses ke sumber daya dan alat yang mendukung proses inovasi. Mengidentifikasi individu dengan potensi inovatif, HRM (*Human Resources Management*) dapat memastikan bahwa organisasi memiliki tim yang beragam dan berpengetahuan luas yang dapat berkontribusi pada proses inovasi. Manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam membentuk budaya organisasi yang mendukung inovasi (Anwar & Abdullah, 2021). Ini melibatkan menciptakan lingkungan kerja yang mendorong kolaborasi, penghargaan terhadap gagasan baru, dan kemauan untuk mengambil risiko dalam eksperimen dan percobaan inovatif. Inovasi di tempat kerja bukan lagi hanya menjadi pilihan, melainkan keharusan bagi organisasi untuk tetap relevan dan

berdaya saing di era globalisasi ini. Dengan mengadopsi budaya inovasi, mendorong perilaku inovatif karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, organisasi dapat mencapai keberhasilan jangka panjang dan mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan. Penelitian ini memiliki kepentingan yang sangat relevan dan mendalam dalam membantu sebuah bisnis dan manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini berfokus pada peran *organizational climate* dalam mempengaruhi *innovative work behavior* di tempat kerja.

Innovative work behavior (perilaku kerja inovatif) merupakan sikap, tindakan, dan upaya individu dalam menghasilkan ide-ide baru, mengadopsi inovasi, dan berpartisipasi dalam proses inovatif di tempat kerja. Menurut Scott & Bruce (1994) perilaku kerja inovatif merupakan perilaku yang dilakukan seorang individu untuk mengidentifikasi masalah dan menghasilkan ide, mencari dukungan dan merealisasikan ide tersebut dalam organisasi. *Innovative work behavior* merupakan hal yang sangat penting bagi organisasi, karena menjadi pondasi utama dalam mendorong inovasi dan mempertahankan daya saing di pasar yang terus berubah. Li *et al.*, (2019) mengungkapkan bahwa faktor-faktor seperti komunikasi, kepemimpinan, norma, dan nilai-nilai organisasi berkontribusi pada pembentukan iklim organisasi. Sebagai contoh, organisasi yang mendorong dan memberi penghargaan pada inovasi akan menciptakan iklim yang positif bagi inovasi. Begitu pula, jika organisasi menghargai kolaborasi, transparansi, dan keberagaman ide, maka iklim organisasi akan mendukung dan memfasilitasi perilaku inovatif karyawan.

Ketika *innovative work behavior* menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi *organizational climate*, ini menunjukkan bahwa perilaku inovatif karyawan dapat membentuk iklim organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang aktif berinovasi dan berkontribusi pada ide-ide baru dapat mempengaruhi persepsi dan norma yang berkembang di dalam organisasi terhadap inovasi. Sebaliknya, jika karyawan kurang termotivasi untuk berinovasi atau menghadapi hambatan dalam mengembangkan ide-ide baru, maka iklim organisasi mungkin cenderung kurang mendukung inovasi secara keseluruhan. Pentingnya hubungan antara *innovative work behavior* dan *organizational climate* menegaskan bahwa perilaku inovatif karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu saja, tetapi juga oleh konteks organisasi di mana mereka bekerja. Memahami interaksi antara kedua faktor ini, manajemen sumber daya manusia dapat merancang strategi yang lebih efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memfasilitasi inovasi. Perusahaan yang menciptakan iklim organisasi yang positif bagi inovasi, organisasi dapat memotivasi karyawan untuk berinovasi, meningkatkan kolaborasi, dan menciptakan budaya inovatif yang berdampak positif pada kelangsungan dan keberhasilan organisasi di tengah persaingan dan perubahan bisnis yang cepat (Jankeleva *et al.*, 2021).

Organizational climate, atau iklim organisasi, merupakan suasana atau budaya kerja yang dominan dan dapat dirasakan di dalam suatu organisasi. Ini mencakup norma-norma, nilai-nilai, kepercayaan, dan pandangan bersama yang dimiliki oleh anggota organisasi dan mempengaruhi cara mereka berinteraksi,

bekerja, dan berperilaku di lingkungan kerja. *Organizational climate* mencerminkan bagaimana orang-orang di dalam organisasi merasakan dan menafsirkan karakteristik lingkungan kerja, seperti tingkat dukungan, kerjasama, penghargaan, dan keadilan yang dirasakan. Menurut Kuenzi *et al.*, (2020), *organizational climate* dapat berdampak signifikan pada kinerja dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Jika iklim organisasi mendukung dan memfasilitasi kolaborasi, inovasi, dan motivasi karyawan, maka kemungkinan organisasi untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kinerjanya akan lebih tinggi. Sebaliknya, iklim organisasi yang buruk, dengan tingkat ketegangan, konflik, atau kurangnya dukungan, dapat menghambat produktivitas, menyebabkan tingginya turnover karyawan, dan berdampak negatif pada moral dan motivasi karyawan.

Organizational climate dapat mencerminkan tingkat adaptasi organisasi terhadap perubahan dan keberagaman. Scott & Bruce (1994) mendefinisikan iklim organisasi sebagai representasi kognitif individu dan interpretasi psikologis individu terhadap penetapan peraturan organisasi mereka. Organisasi dengan iklim adaptif cenderung lebih siap menghadapi tantangan dan perubahan pasar yang cepat, sementara organisasi dengan iklim yang resisten atau konservatif cenderung lebih enggan untuk menghadapi perubahan dan beradaptasi dengan kondisi baru (Syakur *et al.*, 2020). Untuk memahami dan mengelola iklim organisasi dengan efektif, manajemen sumber daya manusia dan pimpinan organisasi harus memahami faktor-faktor yang membentuk iklim organisasi dan berusaha menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi kinerja dan perkembangan

karyawan. Perusahaan yang menciptakan iklim organisasi yang positif dan mendukung, dapat meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan, meningkatkan produktivitas, dan mencapai keunggulan kompetitif di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat.

Knowledge sharing behavior (perilaku berbagi pengetahuan) adalah tindakan individu untuk secara sukarela dan aktif berbagi pengetahuan, informasi, dan pengalaman mereka dengan rekan kerja atau anggota organisasi lainnya. Perilaku ini mencakup upaya untuk mentransfer pengetahuan yang dimiliki, memberikan wawasan baru, serta mengkomunikasikan ide dan pandangan untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan kolektif di dalam organisasi. *Knowledge sharing behavior* menjadi salah satu variabel intervening dalam hubungan antara *organizational climate* (iklim organisasi) dan *innovative work behavior* (perilaku kerja inovatif) karena perannya yang krusial sebagai penghubung antara keduanya. Ketika suatu organisasi memiliki iklim yang mendukung dan mendorong kolaborasi, pembelajaran, dan *sharing knowledge*, maka hal ini akan meningkatkan kemungkinan adanya perilaku inovatif dari para karyawan (Al-Kurdi *et al.*, 2020).

Dalam penelitian ini, *knowledge sharing behavior* menjadi perantara atau *intermediate variable* yang mempengaruhi bagaimana *organizational climate* berdampak pada *innovative work behavior*. *Organizational climate* yang positif dan mendukung cenderung menciptakan atmosfer yang kondusif bagi karyawan untuk berbagi pengetahuan, berkolaborasi, dan memfasilitasi pertukaran ide. Melalui proses *sharing knowledge* ini, karyawan dapat terlibat dalam pembelajaran

bersama dan memperoleh wawasan baru yang mungkin menjadi pendorong terciptanya perilaku inovatif. Sebaliknya, jika *organizational climate* cenderung tidak mendukung atau kurang memfasilitasi *sharing knowledge*, maka perilaku inovatif karyawan mungkin akan terhambat. Kurangnya akses atau kesempatan untuk berbagi pengetahuan dan kurangnya dorongan untuk berkolaborasi dapat mengurangi motivasi karyawan untuk mencari solusi baru atau mengadopsi inovasi.

Job satisfaction merupakan konsep yang menggambarkan tingkat kebahagiaan, kepuasan, dan rasa puas seseorang terhadap pekerjaan atau karier yang sedang dijalani. Hal ini mencerminkan perasaan positif yang timbul ketika seseorang merasa puas dengan pekerjaannya, merasa diakui dan dihargai atas kontribusinya, serta memiliki kesempatan untuk tumbuh dan berkembang. Kepuasan kerja yang didefinisikan oleh Spector (1985) merupakan suatu respon emosional atau aspek tertentu dari seorang individu atau karyawan terhadap pekerjaannya yang akan membuat lebih produktif. Faktor-faktor seperti lingkungan kerja yang positif, dukungan dari rekan kerja dan atasan, kesempatan untuk mengembangkan keterampilan, kompensasi yang adil, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang. Kepuasan kerja yang tinggi berdampak positif pada produktivitas dan motivasi karyawan. Ketika seseorang merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung lebih bersemangat, berdedikasi, dan berkomitmen dalam menjalankan tugas-tugasnya. Selain itu, kepuasan kerja yang tinggi juga berhubungan dengan

tingkat retensi karyawan yang lebih baik, mengurangi risiko *turnover*, dan memperkuat ikatan antara karyawan dan perusahaan.

Sebagai variabel *intervening*, kepuasan kerja memiliki peran penting dalam mempengaruhi hubungan antara kedua variabel tersebut. *Organizational climate* merujuk pada atmosfer atau budaya yang ada di dalam organisasi, termasuk aspek-aspek seperti norma, nilai, komunikasi, dukungan, dan struktur organisasi. Di sisi lain, *innovative work behavior* mencakup perilaku inovatif karyawan dalam menciptakan ide-ide baru, mengimplementasikan solusi kreatif, dan berkontribusi pada perbaikan atau peningkatan proses kerja. Kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* menghubungkan antara *organizational climate* dan *innovative work behavior*. *Organizational climate* yang positif, yang mencakup dukungan, komunikasi yang terbuka, dan budaya inovatif, dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa puas dengan lingkungan kerja mereka, mereka cenderung lebih termotivasi dan bersemangat untuk melakukan perilaku inovatif.

Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi *innovative work behavior*. Salah satunya adalah *organizational climate*. Pengaruh *organizational climate* terhadap *innovative work behavior* sangat penting dalam mendorong dan mempengaruhi perilaku inovatif karyawan di tempat kerja. *Organizational climate* yang positif dan mendukung inovasi menciptakan lingkungan kerja yang merangsang dan mendorong karyawan untuk berperilaku inovatif. Iklim organisasi yang memfasilitasi kolaborasi, memberikan dukungan pada gagasan baru, dan menghargai usaha inovatif akan meningkatkan motivasi karyawan untuk

menciptakan solusi kreatif, berpartisipasi aktif dalam proses inovatif, dan mengadopsi perubahan dengan proaktif. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya milik Ainulisany & Radikum (2022), Asmoro & Mulyana (2021), Asbari *et al.*, (2020), Widiyanti & Sawitri (2018), Byantara *et al.*, (2023), Xu *et al.*, (2022), dan Dewantara *et al.*, (2023). Organisasi dengan iklim yang mendukung inovasi cenderung memiliki tingkat *innovative work behavior* yang lebih tinggi dibandingkan dengan organisasi dengan iklim yang kurang mendukung inovasi. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Mahardika & Syarifah (2021) dan Santoso & Nugraheni (2022) menyatakan bahwa iklim organisasi tidak memiliki pengaruh dalam menciptakan perilaku kerja inovatif. Penjelasan pengaruh *organizational climate* terhadap *innovative work behavior* dari studi sebelumnya memberikan perbedaan hasil. Sehingga terdapat *research gap* pengaruh *organizational climate* terhadap *innovative work behavior*.

Selain *organizational climate*, *knowledge sharing behavior* juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *innovative work behavior*. Pengaruh *knowledge sharing behavior* terhadap *innovative work behavior* merupakan hubungan penting dalam mendorong inovasi di tempat kerja. *knowledge sharing behavior*, yaitu perilaku berbagi pengetahuan dan informasi di antara karyawan, berkontribusi pada peningkatan *innovative work behavior*, yaitu perilaku kreatif dan inovatif karyawan dalam menciptakan solusi baru dan menghadapi tantangan inovatif. Ketika karyawan aktif berbagi pengetahuan dan ide-ide dengan rekan kerja, hal ini menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan terbuka.

Knowledge sharing behavior memungkinkan pertukaran berbagai pandangan, pengalaman, dan wawasan yang dapat memperkaya pemahaman dan kreativitas kolektif di dalam organisasi. Hasil yang sama ditunjukkan pada penelitian oleh Akram *et al.*, (2020), Rahnjen *et al.*, (2023), Adriyanto & Prasetyo (2021), Pandanningrum & Nugraheni (2021), Asurakkody & Kim (2020), Sudibjo & Prameswari (2021), Munir & Beh (2019), Wahyudi *et al.*, (2019), dan Selamat & Zhang (2019).

Faktor terakhir yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi *innovative work behavior* (perilaku inovatif) karyawan di dalam organisasi. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan dan lingkungan kerja mereka, mereka cenderung lebih termotivasi dan bersemangat untuk berpartisipasi dalam perilaku inovatif. Kepuasan kerja mencerminkan tingkat kebahagiaan, kepuasan, dan kepuasan individu terhadap pekerjaan mereka. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka merasa diakui dan dihargai atas kontribusinya, dan mereka cenderung lebih bersemangat untuk memberikan yang terbaik. Kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan tingkat motivasi intrinsik, di mana karyawan merasa tertantang dan terpanggil untuk mencari solusi kreatif dan inovatif dalam tugas-tugas yang mereka hadapi. Hasil tersebut sejalan dengan Susanti & Lizarti (2021), Endarwati *et al.*, (2022), Haq & Novitasari (2022), Widiantari & Cipto (2021), Wiranto *et al.*, (2020), dan Sena (2020). Namun, penelitian yang dilakukan oleh Tang *et al.*, (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh

terhadap adanya *innovative behavior* pada diri karyawan. Penjelasan pengaruh *job satisfaction* terhadap *innovative work behavior* dari studi sebelumnya memberikan perbedaan hasil. Sehingga terdapat *research gap* pengaruh *job satisfaction* terhadap *innovative work behavior*.

Selain ketiga faktor tersebut, *innovative work behavior* juga dapat dimediasi oleh dua faktor. Faktor yang pertama adalah *knowledge sharing behavior*. Variabel *knowledge sharing behavior* berfungsi sebagai mediator atau perantara antara pengaruh *organizational climate* terhadap *innovative work behavior* di tempat kerja. Sebagai mediator, *knowledge sharing behavior* berperan dalam menjelaskan bagaimana *organizational climate* mempengaruhi perilaku inovatif karyawan melalui proses berbagi pengetahuan dan informasi di dalam organisasi. *Organizational climate* yang positif dan mendukung inovasi menciptakan lingkungan kerja yang merangsang *knowledge sharing behavior*. Ketika iklim organisasi menciptakan budaya keterbukaan, kolaborasi, dan penghargaan terhadap ide-ide baru, karyawan cenderung merasa lebih nyaman untuk berbagi pengetahuan dan berpartisipasi dalam pertukaran ide dengan rekan kerja. *Knowledge sharing behavior* yang tinggi, para karyawan dapat mengakses informasi dan pengetahuan dari berbagai sumber, meningkatkan kreativitas, dan memperkaya wawasan kolektif. Hal ini sejalan dengan penelitian dari (Ainulisany & Radikun, 2022).

Faktor kedua yang dapat memediasi adalah *job satisfaction*. Variabel kepuasan kerja berperan sebagai mediator atau perantara dalam hubungan antara

Organizational Climate dan *Innovative Work Behavior* di tempat kerja. Sebagai mediator, kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel yang menghubungkan atau menjelaskan mekanisme bagaimana *organizational climate* mempengaruhi *innovative work behavior* melalui perantaraan kepuasan kerja. Artinya, *organizational climate* yang positif (seperti budaya inovatif, dukungan, dan lingkungan kerja yang membuka peluang untuk berinovasi) dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Kemudian, kepuasan kerja yang tinggi ini dapat memotivasi karyawan untuk berpartisipasi dalam perilaku inovatif yang lebih aktif dan berkelanjutan. Peran mediator kepuasan kerja dalam hubungan tersebut menunjukkan bahwa menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung inovasi dapat memberikan dampak yang lebih besar pada perilaku inovatif karyawan jika juga diimbangi dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus memperhatikan pentingnya meningkatkan kepuasan kerja dan menciptakan *organizational climate* yang kondusif bagi inovasi agar dapat mendorong *innovative work behavior* yang efektif dan berkesinambungan. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Maharani & Budiono (2023), Asrunputri *et al.*, (2020), Rivera & Zapata (2019), Nurjannah & Kasmiruddin (2019) dan Astuti *et al.*, (2019) yang menempatkan variabel kepuasan kerja menjadi variabel mediasi.

Perusahaan Listrik Negara (PLN) merupakan perusahaan milik negara Indonesia yang bergerak di bidang penyediaan layanan listrik. Sebagai perusahaan listrik terbesar di Indonesia, PLN memiliki peran sentral dalam memenuhi

kebutuhan energi listrik bagi masyarakat, industri, dan sektor lainnya di seluruh wilayah Indonesia. PLN bertanggung jawab untuk menghasilkan, mentransmisikan, dan mendistribusikan listrik ke seluruh pelanggan di seluruh kepulauan Indonesia. Sebagai penyedia layanan publik, PLN memiliki misi utama untuk menyediakan akses listrik yang terjangkau, andal, dan berkelanjutan bagi seluruh masyarakat Indonesia. Perusahaan ini berkomitmen untuk meningkatkan kualitas pelayanan listrik, mengurangi pemadaman, dan memperluas jangkauan listrik ke daerah-daerah terpencil dan terpencil. PLN juga berperan dalam mendorong penggunaan energi terbarukan dan berkelanjutan guna mengurangi dampak lingkungan dari pembangkitan listrik.

Didalam lingkungan kantor PLN ULP Kutoarjo telah ditemukan keterbatasan komunikasi serta kolaborasi antar karyawan karena banyaknya karyawan yang mungkin bekerja dari lokasi yang berbeda atau secara remote. Ketika karyawan beroperasi dari lokasi yang berjauhan, interaksi tatap muka menjadi terbatas, dan seringkali bergantung pada komunikasi melalui alat-alat digital seperti telepon, email, atau platform komunikasi online. Keterbatasan ini dapat menyulitkan proses berbagi pengetahuan, pertukaran ide, dan kerja sama yang efektif antar karyawan, sehingga berdampak pada tingkat *knowledge sharing behavior* yang rendah serta dapat mempengaruhi tingkat *innovative work behavior* karyawan.

Penelitian ini merupakan modifikasi dari penelitian oleh Ainulisany & Radikum (2022) yang berjudul “Peran Iklim Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dengan Perilaku Berbagi Pengetahuan Sebagai Mediasi (Studi Kasus

Industri Pariwisata)”. Pada penelitiannya memiliki tiga variabel yang sama dengan penelitian ini yaitu iklim organisasi sebagai variabel independen, perilaku kerja inovatif sebagai variabel dependen dan perilaku berbagi pengetahuan sebagai variabel *intevening*. Namun, penulis menambahkan satu variabel *intervening* yaitu kepuasan kerja pada penelitian ini. Sehingga dalam penelitian memiliki empat variabel yaitu *organizational climate* sebagai variabel independen, *innovative work behavior* sebagai variabel dependen, serta *knowledge sharing behavior* dan *job satisfaction* berperan sebagai variabel *intevening*

Berdasarkan permasalahan yang dijelaskan di latar belakang, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : ***KNOWLEDGE SHARING BEHAVIOR DAN JOB SATISFACTION SEBAGAI PEMEDIASI HUBUNGAN ORGANIZATIONAL CLIMATE TERHADAP INNOVATIVE WORK BEHAVIOR PADA KARYAWAN LINGKUNGAN KANTOR PLN ULP KUTOARJO, JAWA TENGAH.***

B. Rumusan Masalah

1. Apakah *organizational climate* berpengaruh positif terhadap *knowledge sharing behavior*?
2. Apakah *organizational climate* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*?
3. Apakah *organizational climate* berpengaruh positif terhadap *innovative work behavior*?

4. Apakah *knowledge sharing behavior* berpengaruh positif terhadap *innovative work behavior*?
5. Apakah *job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *innovative work behavior*?
6. Apakah *knowledge sharing behavior* memediasi pengaruh *organizational climate* terhadap *innovative work behavior*?
7. Apakah *job satisfaction* memediasi pengaruh *organizational climate* terhadap *innovative work behavior*?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh *organizational climate* terhadap *knowledge sharing behavior*.
2. Untuk menganalisis pengaruh *organizational climate* terhadap *job satisfaction*.
3. Untuk menganalisis pengaruh *organizational climate* terhadap *innovative work behavior*.
4. Untuk menganalisis pengaruh *knowledge sharing behavior* terhadap *innovative work behavior*.
5. Untuk menganalisis pengaruh *job satisfaction* terhadap *innovative work behavior*.
6. Untuk menganalisis peranan *knowledge sharing behavior* sebagai pemediasi pengaruh *organizational climate* terhadap *innovative work behavior*.

7. Untuk menganalisis peranan *job satisfaction* sebagai pemediasi pengaruh *organizational climate* terhadap *innovative work behavior*.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Empiris

Diharapkan hasil penelitian dapat memberi tambahan bukti empiris serta pengembangan ilmu terkait dengan *organizational climate*, *knowledge sharing behavior*, *job satisfaction*, dan *innovative work behavior*.

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi atau rujukan bagi kepentingan peneliti untuk melakukan penelitian berkelanjutan atau penelitian yang baru mulai dilakukan, terutama referensi terkait dengan *organizational climate*, *knowledge sharing behavior*, *job satisfaction*, dan *innovative work behavior*.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat menambah atau memberikan informasi kepada perusahaan terkait *organizational climate*, *knowledge sharing behavior*, *job satisfaction*, dan *innovative work behavior*. Penelitian ini dapat menjadi referensi ilmiah mengenai masalah sumber daya manusia.