

## Pengaruh Budaya Organisasi dan *Knowledge Sharing* Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada RS. Sentra Medika Minahasa Utara

Febriany Adel Hanna Binni,  
Lucky Franky Tamengkel,  
Wehelmina Rumawas.

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi  
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi  
[febrianybinni082@student.unsrat.ac.id](mailto:febrianybinni082@student.unsrat.ac.id)

---

### ABSTRACT

The importance of organizational culture and knowledge sharing in achieving innovation is reinforced by their influence on the innovative work behavior of employees. A culture that supports innovation creates motivation for employees to try new things and overcome the fear of failure. Knowledge sharing facilitates the exchange of valuable information, encourages new ideas, and fosters innovative solutions. In the context of hospitals, organizational culture issues include violations against employees and negligence in medical care for patients. On the other hand, in knowledge-sharing practices, a lack of responsibility in sharing knowledge hampers employee performance. To address these issues, hospitals need to develop a comprehensive strategy that includes changing organizational culture, improving knowledge sharing, providing innovation training, and ensuring strong leadership support. This research is a quantitative study with inner model analysis and outer model analysis assisted by software, namely SmartPLS. The study involved a sample size of 100 respondents, and the results indicated that organizational culture has a positive and significant impact on innovative work behavior in the performance of employees at RS. Sentra Medika North Minahasa. Organizational culture also has a positive and significant impact on knowledge sharing, and knowledge sharing has a positive and significant impact on innovative work behavior at RS. Sentra Medika North Minahasa.

*Keyword:* Organizational Culture, Knowledge Sharing, Innovative Work Behavior..

---

### ABSTRAK

Pentingnya budaya organisasi dan *knowladge sharing* dalam mencapai inovasi diperkuat oleh pengaruhnya terhadap perilaku kerja inovatif karyawan. Budaya yang mendukung inovasi menciptakan dorongan bagi karyawan untuk mencoba hal baru dan mengatasi ketakutan terhadap kegagalan. *Knowladge sharing* memfasilitasi pertukaran informasi yang bermanfaat, mendorong ide-ide baru, dan solusi inovatif. Dalam konteks rumah sakit, permasalahan budaya organisasi mencakup pelanggaran terhadap karyawan dan kelalaian dalam penanganan medis terhadap pasien. Di sisi lain, dalam praktik *knowladge sharing*, kurangnya tanggung jawab dalam berbagi ilmu pengetahuan menghambat kinerja karyawan. Untuk mengatasi permasalahan ini, rumah sakit perlu mengembangkan strategi komprehensif yang mencakup perubahan budaya organisasi, peningkatan *knowladge sharing*, pelatihan inovasi, dan dukungan kepemimpinan yang kuat. Penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan analisis *inner* model dan analisis *outer* model yang dibantu dengan program *software* yaitu SmartPLS. Penelitian ini memiliki sampel sebanyak 100 responden dan hasilnya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan di RS. Sentra Medika Minahasa Utara, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *knowladge sharing* dan *knowladge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif di RS. Sentra Medika Minahasa Utara.

*Kata Kunci:* Budaya Organisasi, *Knowladge Sharing*, Perilaku Kerja Inovatif

---

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam konteks bisnis mengacu pada anggota-anggota individu yang berkontribusi di dalam sebuah organisasi, yang juga dikenal sebagai tenaga kerja. Sumber daya manusia dianggap sebagai aset krusial yang wajib dimiliki oleh organisasi dan memerlukan perhatian dalam manajemen, karena mereka lah yang bertanggung jawab untuk mencapai tujuan, menghasilkan inovasi, dan mencapai sasaran organisasi. Sumber daya manusia ini berperan penting dalam memungkinkan sumber daya lain dalam organisasi berfungsi dengan baik. Tanpa keberadaan karyawan yang memiliki keahlian, kompetensi, dan dedikasi yang tinggi, organisasi atau perusahaan tidak akan mampu mencapai tingkat produksi dan keuntungan yang optimal (Rumawas, 2018).

Dalam dunia bisnis yang terus berkembang, inovasi menjadi kunci utama untuk meraih keunggulan kompetitif. Inovasi melibatkan pembuatan dan implementasi ide-ide baru yang mengarah pada produk, layanan, atau proses yang lebih efisien dan relevan. Untuk mencapai tingkat inovasi yang optimal, organisasi harus memperhitungkan pengaruh budaya organisasi dan praktik knowledge sharing. Budaya organisasi mencakup norma, nilai, dan perilaku yang membentuk karakter organisasi, sementara knowledge sharing adalah proses berbagi pengetahuan dan pengalaman di dalam organisasi. Dalam era bisnis yang berubah dengan cepat, organisasi yang mampu menghasilkan solusi kreatif, produk baru, dan proses yang lebih efisien memiliki keunggulan kompetitif yang signifikan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan dan mendorong budaya inovasi dan praktik knowledge sharing guna meningkatkan tingkat inovasi mereka.

Pengaruh budaya organisasi pada perilaku kerja inovatif sangat signifikan. Budaya yang mendukung inovasi menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa dihargai untuk berpikir di luar kotak, mengajukan ide-ide baru, dan mengambil risiko yang terukur. Budaya organisasi berfungsi sebagai pengarah dan pendorong dalam membentuk sikap dan tindakan individu maupun secara bersama di dalam organisasi. Setiap anggota organisasi, baik secara perorangan maupun dalam kelompok, tidak dapat menghindar dari pengaruh budaya organisasi. Dalam kebanyakan kasus, anggota organisasi akan dipengaruhi oleh beragam sumber daya yang tersedia di dalamnya. Organisasi dengan budaya inovatif sering memiliki toleransi yang tinggi terhadap kegagalan, di mana kegagalan dilihat sebagai kesempatan untuk belajar dan tidak sebagai stigma negatif. Budaya seperti ini menciptakan dorongan bagi karyawan untuk mencoba hal-hal baru dan berkontribusi pada inovasi organisasi.

Selain itu, budaya yang mendukung inovasi juga sering kali mendorong kolaborasi. Karyawan dalam organisasi semacam ini merasa nyaman berbagi ide, berkolaborasi dengan rekan kerja dari berbagai departemen, dan menjajaki solusi bersama. Kolaborasi ini menghasilkan pemikiran yang beragam dan perspektif yang berbeda, yang sering kali menjadi bahan bakar untuk inovasi yang lebih baik. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi bagaimana budaya organisasi mempengaruhi kerja inovatif karyawan dan bagaimana itu dapat ditingkatkan jika perlu. Di samping budaya organisasi, *knowledge sharing* juga memainkan peran penting dalam mendukung perilaku kerja inovatif. *Knowledge sharing* adalah proses di mana individu berbagi pengetahuan, pengalaman, dan pemahaman mereka dengan orang lain di organisasi. Ini melibatkan pertukaran informasi yang bermanfaat dan relevan, yang dapat membantu dalam menciptakan ide-ide baru dan solusi inovatif.

*Knowledge sharing* (berbagi pengetahuan) adalah proses di mana individu atau kelompok berbagi informasi, pengalaman, dan pemahaman mereka dengan orang lain dalam organisasi atau komunitas. Tujuannya adalah untuk mentransfer pengetahuan yang bermanfaat dan relevan dari satu orang atau tim ke orang atau tim lain, dengan harapan

meningkatkan pemahaman bersama, inovasi, dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Menurut Ragil (2022) Dalam konteks organisasi, *knowledge sharing* adalah kemampuan organisasi untuk mengakses pengetahuan dari pemilik pengetahuan di organisasi lain. Sementara itu, dalam tingkat individu, *knowledge sharing* merujuk pada tindakan individu untuk berbagi pengetahuan mereka dengan individu lainnya.

Cara-cara untuk mendorong *knowladge sharing*, yaitu menciptakan budaya yang mendukung berbagi pengetahuan, di mana karyawan merasa nyaman untuk berbagi, dan di mana penciptaan dan pengembangan pengetahuan dihargai sebagai hal yang penting. Praktik *knowladge sharing* dapat mencakup penggunaan alat dan *platform* kolaboratif seperti basis data pengetahuan, forum diskusi, dan sistem manajemen pengetahuan. *Platform* ini memudahkan akses ke pengetahuan yang ada di organisasi, sehingga karyawan dapat memanfaatkannya untuk merumuskan ide-ide inovatif. Pelatihan internal juga dapat menjadi metode *knowledge sharing*, di mana karyawan dengan keahlian tertentu memberikan pelatihan kepada rekan-rekan mereka. Pelatihan semacam ini dapat membantu mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk menciptakan inovasi.

Selain itu, mentoring dan pembimbingan adalah praktik *knowladge sharing* yang efektif. Ketika individu yang lebih berpengalaman membimbing karyawan yang lebih muda, pengetahuan dan pengalaman mereka dapat dialihkan secara efektif. Ini dapat merangsang perkembangan ide-ide baru dan membantu karyawan muda dalam mengatasi hambatan-hambatan yang mereka hadapi.

*Knowledge sharing* harus didukung oleh budaya yang mendukungnya. Jika budaya organisasi mendorong kompetisi daripada kolaborasi, karyawan mungkin akan enggan berbagi pengetahuan karena khawatir tentang persaingan. Oleh karena itu, budaya yang mendukung *knowladge sharing* adalah aspek penting yang perlu diperhatikan. Pengaruh budaya organisasi dan *knowladge sharing* pada perilaku kerja inovatif adalah topik yang relevan dan penting untuk dipahami oleh manajemen organisasi. Ini karena tingkat inovasi organisasi dapat memberikan keunggulan kompetitif yang signifikan, sementara budaya dan praktik yang tidak mendukung inovasi dapat menghambat pertumbuhan dan perkembangan.

Permasalahan budaya organisasi dan *knowladge sharing* di rumah sakit memengaruhi perilaku kerja inovatif. Ini termasuk pelanggaran terhadap aturan berpakaian dan masalah kelalaian dalam penanganan medis terhadap pasien. Kurangnya tanggung jawab dalam berbagi pengetahuan juga menjadi masalah. Solusinya melibatkan pengembangan strategi komprehensif, termasuk perubahan budaya organisasi, peningkatan praktik *knowladge sharing*, pelatihan inovasi, dan dukungan kepemimpinan yang kuat. Mengatasi masalah-masalah ini akan menciptakan lingkungan yang mendukung perilaku kerja inovatif, meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan, kepuasan pasien, dan efisiensi operasional. Ini juga memungkinkan rumah sakit untuk menjadi lebih unggul dalam penelitian dan pengembangan medis, memberikan dampak yang signifikan pada dunia kedokteran. Maka, pengelolaan budaya organisasi dan praktik *knowladge sharing* yang mendukung inovasi menjadi kunci sukses dalam rumah sakit dan layanan kesehatan secara keseluruhan.

Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut dan analisis tentang bagaimana budaya organisasi dan *knowledge sharing* mempengaruhi perilaku kerja inovatif dapat memberikan pandangan yang berharga dan pedoman untuk organisasi dalam memajukan upaya inovasi mereka.

Berdasarkan dengan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, penulis akan melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Budaya Organisasi dan *Knowladge Sharing* terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada RS. Sentra Medika Minahasa Utara.”. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada RS. Sentra Medika Minahasa Utara?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap *Knowladge Sharing* pada RS. Sentra Medika Utara?
3. Apakah *Knowladge Sharing* berpengaruh terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada RS. Sentra Medika Minahasa Utara?

Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh penulis yakni:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada RS. Sentra Medika Minahasa Utara.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Knowladge Sharing* pada RS. Sentra Medika Minahasa Utara.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh *Knowladge Sharing* terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada RS. Sentra Medika Minahasa Utara.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Budaya Organisasi**

Budaya Organisasi merujuk pada nilai-nilai, norma-norma, kepercayaan, sikap, dan perilaku yang mendefinisikan dan membentuk lingkungan kerja suatu organisasi. Dalam konteks budaya organisasi, nilai dan norma memainkan peran penting dalam membentuk cara karyawan berperilaku dan mengambil keputusan dalam organisasi tersebut. Menurut Ganino dalam Gathot (2022) Budaya Organisasi adalah solusi yang tepat bagi banyak organisasi yang menghadapi masalah. Kebudayaan yang positif akan membantu organisasi unggul dalam kompetisinya untuk menarik individu berbakat tebaik..

### ***Knowladge Sharing***

*Knowladge Sharing* adalah salah satu proses di mana individu atau karyawan bertukar pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan melalui interaksi sosial di seluruh departemen atau Organisasi. Menurut Hoof dan Rider dalam Tung (2018), *Knowladge Sharing* adalah proses antar individu saling menukar pengetahuan, baik pengetahuan yang sulit untuk diartikulasikan (*tacit*) maupun pengetahuan yang mudah untuk diartikulasikan (*explicit*).

### **Perilaku Kerja Inovatif**

Konsep kerja inovatif sering juga dikenal sebagai perilaku inovatif atau perilaku inovatif di tempat kerja, dan konsep ini tetap konsisten dengan penggunaan istilah "kerja inovatif" (*innovative work*). Menurut Janssen dalam Tjadi (2021), perilaku kerja inovatif merujuk pada tindakan yang sengaja melibatkan penciptaan, pengenalan, dan implementasi ide-ide baru di dalam peran kerja, kelompok, atau organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja peran, kelompok, dan organisasi

### **Hubungan Antar Variabel**

Dalam konteks penelitian atau analisis statistik, hubungan antara variabel (X) dan (Y) mengacu pada cara di mana perubahan dalam variabel (X) dapat memiliki dampak atau berkaitan dengan perubahan dalam variabel (Y). Budaya organisasi yang mendukung inovasi menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa didorong untuk berpikir kreatif, menciptakan ide-ide baru, dan mengambil risiko terukur. Budaya seperti ini dapat memotivasi karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam perbaikan, menghadapi tantangan dengan cara yang inovatif, dan mengusulkan perbaikan dalam proses kerja. Sebagai hasilnya, budaya organisasi yang mendukung inovasi memiliki pengaruh positif terhadap

perilaku kerja inovatif karyawan.

Selain itu, praktik *knowladge sharing* yang efektif memfasilitasi akses yang lebih mudah ke pengetahuan yang relevan dan ide-ide inovatif. Dengan berbagi pengetahuan, anggota organisasi dapat merangsang munculnya ide-ide baru, mendukung kolaborasi tim, dan memungkinkan berbagi pengalaman yang memperkaya. Praktik *knowladge sharing* yang kuat memiliki pengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif, karena karyawan yang dapat dengan mudah berbagi dan mengakses pengetahuan lebih cenderung untuk menciptakan solusi-solusi kreatif dalam pekerjaan mereka.

Dengan demikian, kombinasi budaya organisasi yang mendukung inovasi dan praktik *knowladge sharing* yang efektif dapat meningkatkan kemungkinan bahwa karyawan akan menunjukkan perilaku kerja inovatif dalam organisasi.

## PENELITIAN TERDAHULU

No.	Peneliti (tahun)	Judul Penelitian	Jenis Penelitian	Hasil
1.	Tabuni, Areros, Rumawa s (2019)	“Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Luxurya Residence”	Kuantitatif	Hasil dari penelitian ini, yaitu Budaya organisasi berpengaruh signifikan pada peningkatan kinerja karyawan, demikian pula halnya dengan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selanjutnya budaya organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja bagi karyawan Hotel Luxurya Residence.

## METODE PENELITIAN

Dalam Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel (sebab-akibat). Tempat pelaksanaan penelitian dilakukan di RS. Sentra Medika Minahasa Utara, Jl. Ir. Soekarno, Maumbi, Kec. Kalawat, Kabupaten Minahasa Utara, Sulawesi Utara. RS. Sentra Medika dipilih sebagai lokasi penelitian karena merupakan sebuah rumah sakit yang memiliki karakteristik dan konteks yang relevan dengan topik penelitian ini, yaitu perilaku kerja inovatif karyawan dalam sektor pelayanan kesehatan.

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan RS. Sentra Medika Minahasa Utara, dimana terdapat 668 karyawan yang terbagi dalam 148 non medis, 128 dokter, 265 perawat, dan 127 penunjang.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber utama melalui penyebaran kuesioner/angket kepada karyawan RS. Sentra Medika Minahasa Utara. Data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek penelitian melalui penelitian terdahulu dan juga situs web mengenai objek/lokasi penelitian.

Pengumpulan data ini dilakukan dengan cara memberikan dan mengedarkan kuesioner yang berisikan daftar pertanyaan dalam bentuk google form kepada responden yaitu seluruh karyawan RS. Sentra Medika Minahasa Utara. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengukuran data menggunakan skala likert.

Uji instrumen penelitian yang digunakan adalah uji Instrumen yakni Uji R-Square, Uji F-Square, Uji Path Coefficient.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji R-Square

Hasil Uji R-Square	
	R-Square
X2	0.559
Y	0.585

Sumber: Olah Data Melalui SmartPLS, 2023

Nilai R-Square 0,75 kuat ; 0,50 moderat ; 0,25 lemah. Berdasarkan tabel di atas, nilai  $R^2$  dari X2 adalah 0,559 (55,9%). Artinya adalah bahwa kemampuan dari variabel bebas yaitu X2 (*knowledge sharing*) dalam menjelaskan atau mempengaruhi X1 (budaya organisasi) berada pada tingkat moderat sebesar 55,9%. Berdasarkan tabel di atas, nilai  $R^2$  dari Y adalah 0,585 (58,5%). Artinya adalah bahwa kemampuan dari variabel bebas yaitu Y (perilaku kerja inovatif) dalam menjelaskan atau mempengaruhi X1 (budaya organisasi) dan X2 (*knowledge sharing*) berada pada tingkat yang moderat sebesar 58,5%.

### Hasil Uji F-Square

Tabel 8. Hasil Uji F-Square

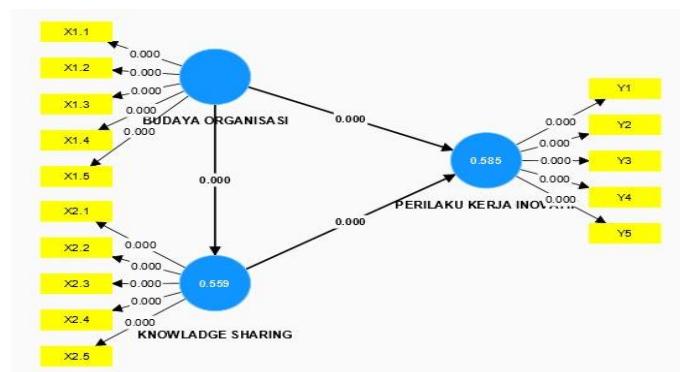
	X1	X2	Y
X1		1.269	0.234
X2			0.129
Y			

Sumber: Olah Data Melalui SmartPLS, 2023

Nilai F-Square (0,02 rendah), (0,15 moderat), (0,35 tinggi). Berdasarkan tabel di atas, Nilai X1 (budaya organisasi) memiliki pengaruh terhadap X2 (*knowledge sharing*) sebesar 1,269, dan nilai X1 (budaya organisasi) memiliki pengaruh terhadap Y (perilaku kerja inovatif) sebesar 0,234 dan nilai X2 (*knowladge sharing*) memiliki pengaruh terhadap Y (perilaku kerja inovatif) sebesar 0,129.

### Hasil Uji Path Coefficient

Hasil Uji Path Coefficient



Sumber: Olah Data Melalui SmartPLS, 2023

T statistics  $> 1,96$  artinya signifikan. P values  $< 0,05$  artinya terdapat pengaruh yang signifikan dan P values  $> 0,05$  artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan. Hubungan antara X1 (Budaya Organisasi) dan Y (Perilaku Kerja Inovatif) memiliki besaran korelasi sebesar 0,469. Ini menunjukkan hubungan yang positif setiap peningkatan satu satuan dalam X1 berhubungan dengan peningkatan sekitar 0,469 satuan dalam Y. Hasil ini signifikan secara statistik ( $p < 0,05$ ), menunjukkan kepastian hubungan tersebut". Berdasarkan tabel di atas, nilai T Statistics  $X1 \Rightarrow Y$  yaitu 11,855. Dengan ini kemudian hasil dinyatakan telah sesuai dengan kriteria dari nilai T Statistics yang signifikan apabila  $t > 1,96$ . Artinya bahwa berdasarkan tabel hasil pengujian di atas didapatkan hasil yaitu  $X1 \Rightarrow Y$  memiliki nilai signifikansi 0,000 yang dimana lebih kecil dari 0,05, H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima sehingga hipotesis yang berbunyi "Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada RS. Sentra Medika Minahasa Utara" terbukti benar dalam penelitian ini.

Berdasarkan tabel di atas, nilai T Statistics  $X1 \Rightarrow X2$  yaitu 5,930. Dengan ini kemudian hasil dinyatakan telah sesuai dengan kriteria dari nilai T Statistics yang signifikan apabila  $t > 1,96$ . Hubungan antara X1 (Budaya Organisasi) dan X2 (*Knowladge Sharing*) memiliki besaran korelasi sebesar 0,748. Ini menunjukkan hubungan yang positif setiap peningkatan satu satuan dalam X1 berhubungan dengan peningkatan sekitar 0,748 satuan dalam X2. Hasil ini signifikan secara statistik ( $p < 0,05$ ), menunjukkan kepastian hubungan tersebut". Artinya bahwa berdasarkan tabel hasil pengujian di atas didapatkan hasil yaitu  $X1 \Rightarrow X2$  memiliki nilai signifikansi 0,000 yang dimana lebih kecil dari 0,05, H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>2</sub> diterima sehingga hipotesis yang berbunyi "Budaya Organisasi Terhadap *Knowladge Sharing* Pada RS. Sentra Medika Minahasa Utara" terbukti benar dalam penelitian ini.

Berdasarkan tabel di atas, nilai T Statistics  $X2 \Rightarrow Y$  yaitu 3,901. Dengan ini kemudian hasil dinyatakan telah sesuai dengan kriteria dari nilai T Statistics yang signifikan apabila  $t > 1,96$ . Hubungan antara X2 (*Knowladge Sharing*) dan Y (Perilaku Kerja Inovatif) memiliki besaran korelasi sebesar 0,348. Ini menunjukkan hubungan yang positif setiap peningkatan satu satuan dalam X1 berhubungan dengan peningkatan sekitar 0,348 satuan dalam Y. Hasil ini signifikan secara statistik ( $p < 0,05$ ), menunjukkan kepastian hubungan tersebut". Artinya bahwa berdasarkan tabel hasil pengujian di atas didapatkan hasil yaitu  $X2 \Rightarrow Y$  memiliki nilai signifikansi 0,000 yang dimana lebih kecil dari 0,05, H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>3</sub> diterima sehingga hipotesis yang berbunyi "*Knowladge Sharing* Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada RS. Sentra Medika Minahasa Utara" Terbukti benar dan dapat diterima dalam penelitian ini

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif (Y). Karena nilai T Statistik melebihi ambang batas yang ditentukan, hipotesis yang menyatakan adanya hubungan positif antara Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja Inovatif diterima. Berdasarkan hasil tersebut, dapat diketahui bahwa Budaya Organisasi yang tinggi akan meningkatkan Perilaku Kerja Inovatif. Adapun permasalahan dalam latar belakang mengenai aturan-aturan (berpakaian) sudah dapat diatasi dengan adanya hasil positif dari budaya organisasi yang berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif, keseimbangan antara aturan-aturan yang jelas dan lingkungan kerja yang mendorong kreativitas menciptakan fondasi yang kuat untuk mendorong perilaku kerja inovatif. Hubungan positif ini dapat membantu organisasi mencapai tingkat inovasi yang lebih tinggi dan meningkatkan adaptabilitasnya terhadap perubahan lingkungan bisnis. Dengan demikian hal ini mendukung dengan hasil penelitian Wahyuniati Dahri & Aqil (2018) yang menyimpulkan

bawa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif yang dimediasi oleh komitmen organisasi.

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Knowledge sharing**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, Hasil Analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Budaya Organisasi terhadap Knowledge Sharing. Hal ini dapat dipastikan dengan nilai T Statistik yang signifikan, mengindikasikan bahwa peningkatan atau perubahan dalam Budaya Organisasi memiliki dampak positif terhadap praktik Knowledge Sharing. Berdasarkan hasil tersebut, dapat diketahui bahwa budaya organisasi yang tinggi akan meningkatkan aktivitas knowledge sharing.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menguatkan beberapa penelitian terdahulu di atas yang menyatakan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi knowledge sharing. Budaya organisasi dapat digunakan sebagai dasar dalam kebijakan yang berkaitan dengan aktivitas knowledge sharing di perusahaan. Budaya organisasi adalah identitas dari sebuah perusahaan oleh karena itu budaya organisasi di suatu perusahaan berbeda dengan perusahaan yang lainnya.

### **Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Perilaku Kerja Inovatif**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa knowledge sharing (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif (Y) dengan nilai T statistic yang signifikan. Hasil ini secara empiris mendukung H3. Berdasarkan hasil tersebut, dapat diketahui bahwa knowledge sharing yang tinggi akan meningkatkan aktivitas perilaku kerja inovatif. Adapun permasalahan yang diangkat dalam Latar Belakang mengenai kurangnya Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas sudah dapat diatasi adanya hasil positif bahwa penguatan rasa tanggung jawab dalam Knowledge Sharing tidak hanya memecahkan permasalahan awal tetapi juga memberikan dampak positif pada produktivitas di dalam organisasi. Dengan demikian, upaya untuk memperkuat rasa tanggung jawab dapat dianggap sebagai solusi yang efektif untuk meningkatkan perilaku kerja inovatif di lingkungan kerja.

Variabel Knowledge Sharing berpengaruh signifikan positif terhadap Perilaku Inovatif berarti hal ini menunjukkan semakin rutin organisasi dalam menerapkan dan membuat kegiatan Knowledge Sharing maka akan memunculkan ide-ide baru, pemahaman baru, informasi baru yang berpengaruh pada perilaku inovatif pengurus-pengurus organisasi sehingga dapat menerapkan atau merealisasikan inovasi atau ide-ide yang telah dibahas dalam kegiatan Knowledge Sharing. Penelitian ini sejalan dengan pembahasan tentang ide suatu organisasi diperoleh dari pengetahuan, saling berbagi informasi dan pengetahuan dapat memicu adanya perilaku inovatif dalam organisasi (Rahmahthia & Etikariena, 2019).

### **SIMPULAN**

Kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini sebagai berikut: Budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada RS. Sentra Medika Minahasa Utara. Budaya organisasi juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap knowledge sharing pada RS. Sentra Medika Minahasa Utara dan knowledge sharing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada RS. Sentra Medika Minahasa Utara. Bagi peneliti selanjutnya disarankan bahwa ada baiknya budaya organisasi pada perusahaan diterapkan dengan baik dan juga ideal, sehingga akan terciptanya perusahaan atau organisasi yang sehat dan ideal dan baiknya pihak perusahaan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk bisa bergerak lebih leluasa dalam menyampaikan idenya agar meningkatnya perilaku kerja inovatif dari pegawai.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Atmi, R. T. 2022. Buku Ajar Knowledge Management. Surabaya: Airlangga University Press.
- Hadi S., Putra A. R., Mardikaningsih R. 2020. Pengaruh Perilaku Inovatif dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*. 3 (1). 188.
- Rumawas W. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Manado: Universitas Sam Ratulangi. (Unsrat Press).
- Supriono G. 2022. Menuju Indonesia Emas melalui Budaya Organisasi dan Budaya Kerja. Yogyakarta: CV Bintang Semesta Media.
- Saring. 2022. Peningkatan kinerja guru, melalui penguatan kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan keseimbangan kehidupan kerja. Malang: Media Nusa Creative.
- Tjadi R. L. 2021. Inovatif Guru. Sumatera Barat : CV Azka Pustaka
- Tung, L. C. (2018). The impact of knowledge sharing on innovation behavior in high-tech industries. *Journal of Business Research*, 89, 210-219.
- Zusnita W. O., Titisari A. dan Sule E. T. 2018. Peran Knowlege Sharing Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Telekomunikasi. *Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*. 1 (3). 400.