MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 20 No 6 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

PERILAKU KERJA INOVATIF – PERAN *KNOWLEDGE SHARING*, LINGKUNGAN KERJA, DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT*

Naurah Azzahra Qurratu'ain [1], Nabila Arisanti[2], Andira Putri Balkis [3], Rianti Setyawasih[4]

Universitas Islam 45 Bekasi

Jl. Cut Mutia No.83, Margahayu, Kecamatan Bekasi Timur, Kota Bekasi, Jawa Barat

naurahazzahraq14@gmail.com[1], nabilaarsnt@gmail.com[2], andiraputribalkis@gmail.com[3], rianti.setyawasih@gmail.com[4]

Abstract
This study aims to examine the influence of knowledge sharing and work environment on innovative work behavior, with employee engagement as a mediating variable on BRI Bank employees in Bekasi City. The method used in this study is explanatory research with a quantitative approach through a survey of 100 respondents and the data was analyzed using a structural equation model with the help of SmartPLS3 software. The results of the study indicate that knowledge sharing has a positive and significant effect on innovative work behavior, both directly and indirectly through employee engagement. Employee engagement has also been shown to significantly increase innovative work behavior. Conversely, the work environment does not have a significant effect on employee engagement or innovative work behavior, and is not mediated by employee engagement. The results of the study indicate that efforts to encourage employee innovation are more effective through increasing knowledge sharing and employee engagement, compared to aspects of the work environment in the company.
***Keywords:knowledge sharing*, lingkungan kerja, *employee engagement*, perilaku kerja inovatif**

Abstrak
Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *knowledge sharing* dan lingkungan kerja terhadap perilaku kerja inovatif, dengan *employee engagement* sebagai variabel mediasi pada pegawai Bank BRI di Kota Bekasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*Explanatory Research*) dengan pendekatan kuantitatif melalui survey terhadap 100 responden dan data dianalisis menggunakan model persamaan struktural dengan bantuan software SmartPLS3. Hasil studi menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui *employee engagement*. *Employee engagement* juga terbukti meningkatkan perilaku kerja inovatif secara signifikan. Sebaliknya, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* maupun perilaku kerja inovatif, serta tidak dimediasi

Article history
Received: Juni 2025
Reviewed: Juni 2025
Published: Juni 2025

Plagirism checker no 80
Doi : prefix doi : 10.8734/musytari.v1i2.365
Copyright : author
Publish by : musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

MUSYTARI
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 20 No 6 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359
ISSN : 3025-9495

oleh *employee engagement*. Hasil studi menunjukkan bahwa upaya mendorong inovasi karyawan lebih efektif melalui peningkatan *knowledge sharing* dan *employee engagement*, dibandingkan dengan aspek lingkungan kerja pada perusahaan.
Kata Kunci:*knowledge sharing*, lingkungan kerja, *employee engagement*, perilaku kerja inovatif

1. Pendahuluan

Di tengah persaingan global yang semakin kompetitif saat ini, inovasi sangat penting untuk mendorong pertumbuhan ekonomi suatu negara. Karena melalui inovatif, sebuah negara mendapatkan keunggulan kompetitif dan menjadi kunci untuk mempertahankan daya saing suatu negara (Putri, 2022). *Global Inovation Indeks* (GII) merupakan alat untuk mengukur kemampuan inovasi berbagai negara di dunia. GII memberi peringkat berdasarkan kemampuan inovasi setiap negara. Pemeringkatan dapat dilakukan melalui beberapa indikator, yaitu input inovasi dan output inovasi. Beberapa indikator inovasi tersebut menilai kemajuan riset, kecepatan konektivitas, dan kemajuan teknologi *Internet of Things* (IoT) di suatu negara.

Pada tahun 2024, Indonesia berada pada peringkat ke-54 dalam hal input inovasi posisi ini berada posisi yang lebih tinggi dibandingkan tahun sebelumnya. Namun dalam hal output inovasi Indonesia berada pada posisi peringkat ke-67, dan berada pada posisi yang lebih rendah dari pada posisi tahun lalu. Indonesia memiliki kelemahan pada beberapa aspek lain, dengan peringkat terendah pada sumber daya manusia dan penelitian (*Human Capital and Research*) dengan peringkat ke-90, Rendahnya posisi Indonesia dalam *Human Capital Research* tidak lepas dari sejumlah persoalan mendasar.

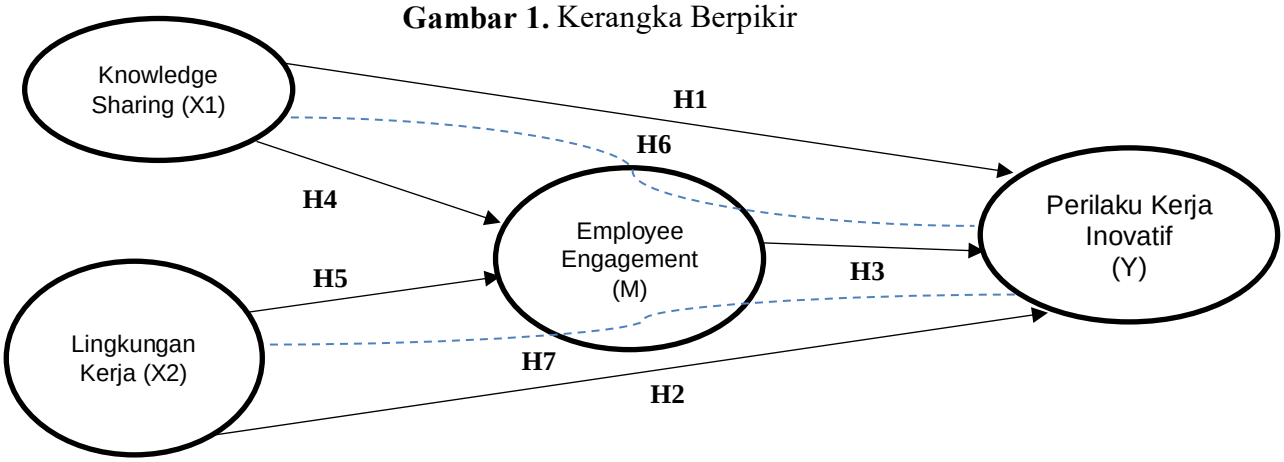
Adanya tantangan yang dihadapi oleh Indonesia merupakan hal penting untuk memahami bagaimana perilaku kerja yang inovatif dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor baik pada tingkat organisasi maupun individu. Menghadapi era disruptif bukanlah hal yang mudah bagi sebuah perusahaan khususnya yang bergerak pada bidang perbankan (Wijayanto & Hidayat, 2020). Salah satu perusahaan perbankan yang paling terkenal di Indonesia adalah PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk.

Untuk meningkatkan keberlanjutan Bank BRI, budaya inovasi harus dikembangkan. Inovasi yang dibuat oleh karyawan Bank BRI harus dipertahankan dan terus ditingkatkan dalam seluruh layanan dan fasilitas yang diberikan kepada pelanggannya, sehingga Bank BRI semakin maju dan terpercaya. Inovasi ini dapat meningkatkan kinerja bank, terutama dalam hal layanan dan fasilitas kepada pelanggan. Saat ini, Bank BRI menghadapi sejumlah tantangan, termasuk tren makroekonomi yang tidak menguntungkan, disrupsi rantai nilai perbankan, tekanan regulasi, munculnya bidang pertumbuhan baru, dan perubahan preferensi nasabah. Menghadapi tuntutan dan tantangan ini, Bank BRI harus terus melakukan inovasi. Oleh karena itu, dengan terus ber-inovasi akan memberikan kemajuan bagi Bank BRI di antara para pesaingnya di Bank lain (Wijayanto & Hidayat, 2020).

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 20 No 6 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

2. Kerangka Berpikir dan Pengembangan Hipotesis

Gambar 1. Kerangka Berpikir



Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Knowledge sharing atau berbagi pengetahuan dengan tim secara positif berhubungan dengan perilaku kerja inovatif (Vandavasi et al., 2020). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *knowledge sharing* mendorong karyawan untuk menjadi lebih kreatif dan inovatif. Terutama, karyawan yang berbagi banyak pengetahuan mengatakan bahwa mereka berperilaku lebih inovatif.

Menurut hasil penelitian (Afsar et al., 2019), menekankan bahwa *knowledge sharing* menawarkan peluang bagi karyawan untuk menerima informasi, solusi, saran, ide, dan informasi dari rekan kerja mereka, sehingga mereka dapat membuat keputusan yang tepat dan solusi terbaik ketika berbagi pengetahuan berlaku di sebuah organisasi. Dari pernyataan yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis pertama sebagai berikut:

H1 : Diduga Terdapat Pengaruh Yang Signifikan Antara *Knowledge Sharing* Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Pegawai Bank BRI

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Dalam penelitiannya (Kusumayanti et al., 2020) menemukan hubungan yang kuat dan menguntungkan antara lingkungan kerja dan perilaku inovatif di tempat kerja. Lingkungan kerja yang mendukung dan mendorong karyawan akan memungkinkan mereka untuk lebih kreatif dan inovatif dan berkontribusi positif untuk menambah nilai ke organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Metris & Priambodo, 2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki efek yang signifikan atau signifikan pada perilaku kerja inovatif. Perusahaan dapat meningkatkan tingkat kreativitas dan inovasi dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mendorong inovasi. Karyawan akan dimotivasi untuk mencoba sesuatu yang baru dan menciptakan nilai bagi perusahaan. Dari pernyataan yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis ketiga sebagai berikut:

H2: Diduga Terdapat Pengaruh Yang Signifikan Antara Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Pegawai Bank BRI

MUSYTARI
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 20 No 6 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359
ISSN : 3025-9495

Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Menurut Nadeem (2018) dalam (Setyawasih, R.,. H., & Buchdadi, 2022) memberikan penjelasan tentang pengaruh *employee engagement* terhadap pembentukan perilaku inovatif karyawan, yaitu suatu keadaan di mana organisasi *employee engagement* dapat menciptakan suasana kerja yang membuat karyawan senang bekerja di tempat kerja mereka dan terlibat sepenuh hati dalam proses inovasi dengan memanfaatkan semua sumber daya yang tersedia bagi mereka dan organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Magfijar & Ekhsan, 2024) menunjukkan bahwa partisipasi karyawan dapat berdampak pada perilaku inovatif di perusahaan elektronik Jababeka. Karena komitmen mereka pada pekerjaan mereka, karyawan sering termotivasi untuk menemukan solusi baru, membuat ide baru, dan berpartisipasi aktif dalam proyek baru. Karyawan yang terlibat secara aktif cenderung lebih produktif karena mereka memiliki perasaan positif dan tidak menganggap pekerjaan mereka sebagai beban. Dari pernyataan yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis ketiga sebagai berikut:
H3 : Diduga Terdapat Pengaruh Yang Signifikan Antara *Employee Engagement* Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Pegawai Bank BRI

Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap *Employee Engagement*

Knowledge sharing merupakan pertukaran pengetahuan, informasi, dan pengalaman yang dianggap berharga dari seseorang ke orang lain dalam organisasi atau perusahaan (Aswin et al., 2023). Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian Aditama (2020) dalam (Aswin et al., 2023) dimana *knowledge sharing* dapat meningkatkan kesenjangan pengetahuan antar karyawan serta berdampak pada keterikatan karyawan dalam perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Al-Jabri, 2020) menemukan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara *knowledge sharing* dengan *employee engagement*. Studi tersebut menjelaskan bahwa pertukaran pengetahuan adalah pendorong utama *employee engagement*. Hasil serupa ditemukan dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Sabbatho et al., 2020) yaitu *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada ASN di lingkungan Sekretariat Kabupaten Mahakam Ulu. Dari pernyataan yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis keempat sebagai berikut:
H4 : Diduga Terdapat Pengaruh Yang Signifikan Antara *Knowledge Sharing* Terhadap *Employee Engagement* Pada Pegawai Bank BRI

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Employee Engagement*

Lingkungan kerja yang baik sangat penting untuk memastikan bahwa karyawan dapat melakukan semua kewajibannya dengan sempurna. Apabila karyawan merasa senang dan puas dengan lingkungan kerja mereka, ini pada akhirnya akan berdampak positif pada perusahaan. Menurut Esthi (2021) dalam (Firnanda & Wijayati, 2021) Lingkungan kerja yang baik telah terbukti dapat meningkatkan produktivitas dan *employee engagement*.

Penelitian yang dilakukan oleh (Firnanda & Wijayati, 2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja PT. Pesona Arnos Beton berdampak positif dan signifikan pada *employee engagement.* Hasil tanya jawab yang dilakukan dengan karyawan menunjukkan bahwa karyawan merasa senang, aman, dan nyaman di lingkungan kerja mereka, di mana ada hubungan yang baik dan harmonis antara karyawan dan atasan mereka. Dari pernyataan yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis kelima sebagai berikut:
H5 : Diduga Terdapat Pengaruh Yang Signifikan Antara Lingkungan Kerja Terhadap *Employee*

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 20 No 6 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Engagement Pada Pegawai Bank BRI

Pengaruh *Knowledge Sharing* dan *Employee Engagement* Terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Hasil penelitian oleh (Vandavasi et al., 2020) menunjukkan bahwa *knowledge sharing* mendorong karyawan untuk berinovasi dan membuat mereka lebih inovatif. Terutama, karyawan yang berbagi banyak pengetahuan melaporkan perilaku yang lebih inovatif. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Magfijar & Ekhsan, 2024) menunjukkan bahwa *employee engagement* dapat mempengaruhi perilaku inovatif di perusahaan elektronik di Jababeka. Dari pernyataan yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis keenam sebagai berikut:

H6 : Diduga Terdapat Pengaruh Pengaruh *Knowledge Sharing* dan *Employee Engagement* Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Pegawai Bank BRI

Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Employee Engagement* Terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Metris & Priambodo, 2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan atau besar pada perilaku inovatif di tempat kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh (Santoso & Nugraheni, 2022) menunjukkan hasil penelitian tentang *employee engagement* dan perilaku kerja inovatif. (Magfijar & Ekhsan, 2024) menggambarkan bagaimana partisipasi karyawan dapat mempengaruhi perilaku inovatif di perusahaan elektronik Jababeka. Dari pernyataan yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis ketujuh sebagai berikut:

H7: Diduga Terdapat Lingkungan Kerja dan *Employee Engagement* Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Pegawai Bank BRI

3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan data primer dan model regresi linier sederhana yang digunakan. Metode survei digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Metode ini melibatkan penyebaran kuesioner langsung kepada responden. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*Explanatory Research*) dengan pendekatan kuantitatif.

Dalam penelitian ini, skala penilaian digunakan untuk menganalisis data. Skala ini didasarkan pada teori skala likert dan memiliki nilai dari 1 hingga 5. Untuk analisis data, perhitungan numerik dilakukan menggunakan perangkat lunak SmartPLS3. Menurut (Hair J et al., 2014) merekomendasikan jumlah sampel harus 100 atau lebih besar. Sebagai aturan umum, jumlah sampel minimum setidaknya lima kali lebih banyak dari jumlah item pertanyaan yang akan di analisis. Didapat jumlah sampel dari penelitian ini adalah sebesar 100 pegawai Bank BRI di Kota Bekasi. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis model persamaan struktural.

4. Hasil dan Pembahasan

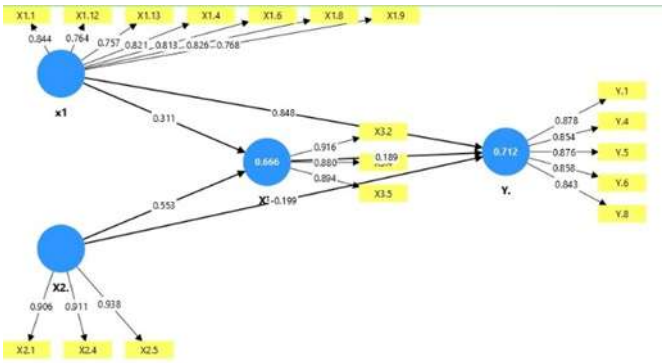
4.1 Hasil Penelitian

Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 20 No 6 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Gambar 2. Model Struktural



Sumber: Data Primer

Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Koefisien determinasi (R2), nilai *R-square* atau koefisien determinasi, adalah metrik utama yang digunakan untuk mengukur efektifitas penjelasan model struktural. Nilai R^2 yang lebih tinggi menandakan peningkatan kemampuan model prediktif yang sesuai dengan kerangka penelitian yang diusulkan (Hair et al., 2022). Tabel 1 menunjukkan hasil estimasi *R-square* SmartPLS4.

Tabel 1. R-square

	R-square	R-square adjusted
Employee Engagement	0.666	0.659
Perilaku Kerja Inovatif	0.712	0.703

Sumber: Data diolah

Nilai *R-square* untuk *Employee Engagement* adalah 0.666. Nilai itu menunjukan bahwa pengaruh variabel independen terhadap *Employee Engagement* diukur pada 66,6%, sedangkan sisa 33,4% pengaruhi oleh variabel lainnya. Nilai *R-square* dari Perilaku Kerja Inovatif adalah sebesar 0.712. Nilai ini menunjukan bahwa pengaruh dari variabel independen terhadap Perilaku Kerja Inovatif adalah sebesar 71,2% dan sisanya sebesar 28,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar dari model penelitian.

Uji *Goodnes of Fit* (GoF)

Digunakan untuk memvalidasi performa gabungan antara model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*) yang nilainya terbentang antara 0-1 dengan interpretasi yaitu 0- 0,25 (GoF Kecil), 0,25-0,36 (GoF moderat), dan diatas 0,36 (GoF besar).

GoF $= \sqrt{\overline{AVE} \; x \; \overline{R^2}}$

GoF $= \sqrt{\frac{(0,844+0,804+0,743+0,640)}{4} \; x \; \frac{(0,659+0,703)}{2}}$

GoF $= \sqrt{\frac{(3,031)}{4} \; x \; \frac{(1,362)}{2}}$

GoF $= \sqrt{0,758 \; x \; 0,681}$

GoF $= \sqrt{0,517}$

GoF = 0,719

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 20 No 6 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Berdasarkan hasil perhitungan dan analisis data, nilai GoF menunjukkan hasil sebesar 0,719. Hal ini menunjukkan bahwa nilai GoF pada penelitian ini > 0,38, artinya model dianggap cocok dan layak dengan data yang ada dengan tingkat kelayakan dan kecocokan sebesar 71,9%.

Pengujian Hipotesis

Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Dalam Simulasi PLS menguji setiap hubungan hipotesis secara statistik. Metode *bootstrapping* diterapkan pada sampel pengujian *bootstrapping* juga dimaksudkan untuk mengurangi kemungkinan kesalahan data penelitian. *Bootstrapping* suatu hipotesis dapat dikatakan diterima dan siginifikan apabila nilai P-value < 0,05 dan nilai t-statistic > t-tabel (1,96), maka jika t statistic > 1,96 artinya memiliki pengaruh yang positif dan kalau t statistic < 1,96 maka artinya tidak berpengaruh positif. Ini berlaku juga dengan P-value, jika P-value < 0,05 artinya signifikan dan kalau P-value > 0,05 artinya tidak signifikan.

Tabel 2. *Direct Effect*

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P values
Knowledge Sharing -> Perilaku Kerja Inovatif	0.848	0.842	0.097	8.735	0.000
Lingkungan Kerja -> Perilaku Kerja Inovatif	-0.199	-0.193	0.097	2.044	0.042
Employee Engagement -> Perilaku Kerja Inovatif	0.189	0.190	0.092	2.051	0.041
Knowledge Sharing -> *Employee Engagement*	0.311	0.309	0.083	3.755	0.000
Lingkungan Kerja -> *Employee Engagement*	0.553	0.549	0.071	7.818	0.000

Sumber: Data diolah

Pengujian Hipotesis 1 (Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Perilaku Kerja Inovatif)

Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel *Knowledge Sharing* dengan variabel Perilaku Kerja Inovatif menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,848 dengan nilai P-value yang dimiliki sebesar 0,000 < 0,05 maka variabel *Knowledge Sharing* berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif. Dengan demikian, hipotesis 1 dapat diterima sehingga variabel *Knowledge Sharing* memiliki pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif. Hipotesis 1 terbukti.

Pengujian Hipotesis 2 (Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Perilaku Kerja Inovatif)

Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel Lingkungan Kerja dengan variabel Perilaku Kerja Inovatif menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,199 dengan nilai P-value yang dimiliki sebesar 0,042 > 0,05 maka variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif. Hipotesis 2 terbukti.

Pengujian Hipotesis 3 (Pengaruh Employee Engagement Terhadap Perilaku Kerja Inovatif)

MUSYTARI
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 20 No 6 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359
ISSN : 3025-9495

Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel *Employee Engagement* dengan variabel Perilaku Kerja Inovatif menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,189 dengan nilai P-value yang dimiliki sebesar 0,041 < 0,05 maka variabel *Employee Engagement* berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif. Dengan demikian, hipotesis 3 dapat diterima sehingga variabel *Employee Engagement* berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif. Hipotesis 3 terbukti.

Pengujian Hipotesis 4 (Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap *Employee Engagement*)

Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel *Knowledge Sharing* dengan variabel *Employee Engagement* menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,311 dengan nilai P-value yang dimiliki sebesar 0,000 < 0,05 maka variabel *Knowledge Sharing* berpengaruh signifikan terhadap terhadap *Employee Engagement*. Dengan demikian, hipotesis 4 dapat diterima sehingga variabel *Knowledge Sharing* berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*. Hipotesis 4 terbukti.

Pengujian Hipotesis 5 (Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Employee Engagement*)

Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel Lingkungan Kerja dengan variabel *Employee Engagement* menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,553 dengan nilai P-value yang dimiliki sebesar 0,000 < 0,05 maka variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap *Employee Engagement*. Dengan demikian, hipotesis 5 dapat diterima sehingga variabel Lingkungan Kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*. Hipotesis 5 terbukti.

Tabel 3. In*direct Effect*

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P values
Knowledge Sharing -> *Employee Engagement* -> Perilaku Kerja Inovatif	0,059	0,059	0,034	1,747	0,081
Lingkungan Kerja -> *Employee Engagement* -> Perilaku Kerja Inovatif	0,104	0,103	0,052	2,007	0,045

Sumber: Data diolah

Pengujian Hipotesis 6 (Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Melalui *Employee Engagement*)

Hubungan variabel *Knowledge Sharing* terhadap Perilaku Kerja Inovatif melalui *Employee Engagement* dengan nilai P-value yang dimiliki sebesar 0,081 > 0,05 maka variabel *Knowledge Sharing* tidak berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif melalui *Employee Engagement*. Dengan demikian, hipotesis 6 tidak dapat diterima sehingga variabel *Knowledge Sharing* tidak berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif melalui *Employee Engagement*. Hipotesis 6 tidak terbukti.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 20 No 6 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Pengujian Hipotesis 7 (Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Melalui *Employee Engagement*)

Hubungan variabel Lingkungan kerja terhadap Perilaku Kerja Inovatif melalui *Employee Engagement* dengan nilai P-value yang dimiliki sebesar 0,045 < 0,05 maka variabel Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif yang dimediasi *Employee Engagement*. Dengan demikian, hipotesis 7 terbukti, sehingga variabel Lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif melalui *Employee Engagement*. Hipotesis 7 terbukti.

4.2 Pembahasan

Uji Hipotesis Langsung (*Direct Effect)*

Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel *Knowledge Sharing* berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada pegawai Bank BRI. Dalam situasi seperti ini, perusahaan dapat menerapkan perilaku inovasi dalam bentuk konsep baru, prosedur operasi yang lebih inovatif, kegiatan sosialisasi yang lebih berkembang, dan penghargaan terhadap kreativitas karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada pegawai Bank BRI. Dengan kata lain, karyawan tetap tertarik untuk menunjukkan perilaku kerja inovatif di mana pun tempat mereka bekerja.

Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Dapat disimpulkan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada pegawai Bank BRI. Karena karyawan seringkali termotivasi untuk menemukan solusi baru, membuat ide-ide baru, dan berpartisipasi aktif dalam proyek baru yang akan dilakukan.

Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap *Employee Engagement*

Hasil ini dapat disimpulkan bahwa *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* pada pegawai Bank BRI. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa berbagi pikiran, pendapat, atau informasi adalah sebuah aktivitas interaksi antara orang-orang dalam sebuah organisasi yang saling menguntungkan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Employee Engagement*

Hasil ini dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* pada pegawai Bank BRI. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik dan kondusif lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, baik dari aspek fisik, sosial, maupun psikologis, maka akan semakin tinggi tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan (*employee engagement*).

Uji Hipotesis Tidak Langsung (*Indirect Effect)*

Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Melalui *Employee Engagement*

MUSYTARI
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 20 No 6 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359
ISSN : 3025-9495

Hasil ini dapat disimpulkan bahwa variabel *Employee Engagement* tidak mampu memediasi hubungan antara *Knowledge Sharing* dan Perilaku Kerja Inovatif secara signifikan. *Knowledge Sharing* atau berbagi pengetahuan di tempat kerja seharusnya dapat meningkatkan keterlibatan karyawan karena berbagi informasi menciptakan kolaborasi dan keterikatan terhadap tujuan organisasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Melalui *Employee Engagement*

Dapat disimpulkan, bahwa keterlibatan karyawan memiliki pengaruh mediasi yang signifikan terhadap Lingkungan Kerja dan Perilaku Kerja Inovatif. Karena lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung dapat meningkatkan semangat dan kesetiaan karyawan, seharusnya mampu meningkatkan keterlibatan karyawan.

5. Kesimpulan

Penelitian ini membuktikan bahwa *knowledge sharing* dan *employee engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pegawai Bank BRI di Kota Bekasi. Artinya, semakin tinggi praktik berbagi pengetahuan dan semakin kuat keterlibatan karyawan, maka semakin tinggi pula perilaku inovatif yang ditunjukkan karyawan. Selain itu, lingkungan kerja juga ditemukan memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, serta terhadap *employee engagement*. Namun, dalam konteks mediasi, hanya *employee engagement* yang terbukti memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan perilaku kerja inovatif secara signifikan. Sebaliknya, *employee engagement* tidak berhasil memediasi hubungan antara *knowledge sharing* dan perilaku kerja inovatif. Hal ini menunjukkan bahwa mendorong inovasi karyawan lebih efektif dilakukan melalui peningkatan praktik *knowledge sharing* dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

6. Saran

Manajemen Bank BRI disarankan untuk memperkuat budaya berbagi pengetahuan antar karyawan melalui forum diskusi rutin, pelatihan internal, dan sistem dokumentasi pengetahuan yang mudah diakses. Selain itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung baik dari sisi fisik, sosial, maupun psikologis karyawan merasa nyaman, aman, dan termotivasi. Lebih jauh lagi, penting untuk memperkuat employee engagement melalui pengakuan atas kontribusi karyawan, pelibatan dalam pengambilan keputusan, dan pemberian ruang untuk berinovasi. Strategi-strategi ini diyakini dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif dan memperkuat daya saing organisasi di era transformasi digital dan disrupsi yang terus berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

Afsar, B., Masood, M., & Umrani, W. A. (2019). *he Role Of Job Crafting And Knowledge Sharing On The Effect Of Transformational Leadership On Innovative Work Behavior*. https://doi.org/https://doi.org/10.1108/PR-04-2018-0133

Al-Jabri, I. M. (2020). Investigating the Mediating Role of Knowledge Sharing on Employee Engagement: Evidence from a Developing Nation. *International Journal of Human Capital and Information*

Technology Professionals (IJHCITP), *11*(1).

Aswin, H. W., Tachta Hinggo, H., & Setianingsih, R. (2023). Pengaruh Knowledge Management Dan Knowledge Sharing Terhadap Employee Engagement Pada PT. Sucofindo Cabang Pekanbaru. *Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, *3*, 1060–1068.

Firnanda, D. Y., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support, Self Efficacy dan Lingkungan Kerja terhadap Employee Engagement Karyawan PT. Pesona Arnos Beton. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *9*(3), 1076–1091. https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1076-1091

Hair, Dutta, T., & Mandal, M. K. (2022). Neuromarketing in India: Understanding the Indian consumer. In *Neuromarketing in India: Understanding the Indian Consumer*. https://doi.org/10.4324/9781351269360

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Evaluation of Formative Measurement Models*. https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7_5

Hair J, R, A., Babin B, & Black W. (2014). Multivariate Data Analysis.pdf. In *Australia : Cengage: Vol. 7 edition* (p. 758).

Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan …. *Bening*, *7*(2), 178–192.

Magfijar, F. M., & Ekhsan, M. (2024). Peran innovative behavior sebagai mediasi pada pengaruh employee engagement terhadap employee performance. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, *20*(2), 111–126.

Metris, D., & Priambodo, A. (2023). Literasi Digital dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Perilaku Kerja Inovatif sebagai Variabel Intervening. *Bisman (Bisnis Dan Manajemen): The Journal of Business and Management*, *31*(1), 82–87.

Putri, M. A. (2022). Meninjau Kekuatan Dan Kelemahan Inovasi Di Indonesia Berdasarkan Indeks Inovasi Global 2024. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, *9*(4), 1483–1490.

Santoso, N. K., Irawawan, M., & Armansyah, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Guru Pada Sekolah SMP Maitreyawira Tanjungpinang. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, *3*(2), 705–710.

Setyawasih, R.,. H., & Buchdadi, A. D. (2022). *Organizational Culture and Innovative Work Behavior in Manufacturing Company: The Role of Employee Engagement as a Mediator. International Journal of Research and Review*. 9(1), 360-371.

Setyawati, R., .Dr., Prof Hamidah S.E., M. S., & Agung Darmawan Buchdadi, M.M., P. D. (2021). *Perilaku Kerja Inovatif*.

Vandavasi. (2020). *kepemimpinan bersama dan perilaku inovatif : analisis lintas level*.

Vandavasi, R. K. K., McConville, D. C., Uen, J. F., & Yepuru, P. (2020). Knowledge sharing, shared leadership and innovative behaviour: a cross-level analysis. *International Journal of Manpower*, *41*(8), 1221–1233. https://doi.org/10.1108/IJM-04-2019-0180

Wijayanto, S. A., & Hidayat, K. (2020). *Impact of Transglobal Leadership , Innovation Culture , Bank Performance on Sustainability of Bank Sustainability*. *5*(1), 11–22.

Zuni Ekawati. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ud. Plastik Brontoseno Di Kabupaten Nganjuk*. *April*, 1–23.