



Intensi Perilaku Kerja Inovatif pada *Teleworker*: Pengaruh *Knowledge Sharing* dan *Psychological Safety*

Rana Hafizhah¹, Arum Etikariena²

^{1,2}Universitas Indonesia

rana.hafizhah11@ui.ac.id

Abstract

The post-pandemic world has prompted a shift towards making teleworking a permanent work arrangement for the majority of companies. However, the physical dispersion of co-workers and dependence on technology in teleworking leads to a decline in employees' innovative work behavior. This study aims to examine how tacit and explicit knowledge sharing and levels of psychological safety impacted teleworkers' intention to perform innovative work behavior. This study uses the experimental vignette method with a 2x2 between-subject research design. The results are tested using two-way ANOVA. 248 research participants are gathered using a convenience sampling technique with criteria of teleworkers in marketplace/e-commerce companies in Indonesia with a minimum working period of 1 year. Each participant randomly receives one vignette in the form of a narrative scenario which was a combination of two independent variables as manipulated stimuli therefore participants are divided into 4 groups based on the vignette received. Participants then fill out the Innovative Work Behavior Scale questionnaire which has been modified into an intention scale. The results show that there are significant main effects of knowledge sharing ($F(1, 244) = 349.14, p < .001$) and psychological safety ($F(1, 244) = 512.4, p < .001$) on intention to perform innovative work behavior, and there is a significant interaction effect between the two ($F(1, 244) = 149.05, p < .001$). Teleworkers who share tacit knowledge in a work environment with high psychological safety have greater intention to perform innovative work behavior.

Keywords: innovative work behavior intention, teleworker, knowledge sharing, psychological safety, vignette

Abstrak

Dunia pasca-pandemi telah mendorong peralihan ke penetapan sistem kerja jarak jauh atau *teleworking* sebagai pengaturan kerja permanen bagi sebagian besar perusahaan dan organisasi. Namun, persebaran fisik dari rekan kerja dan adanya ketergantungan pada teknologi pada sistem *teleworking* menimbulkan penurunan perilaku kerja inovatif karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh bentuk *knowledge sharing*, yaitu *tacit* dan *explicit*, dan tingkat *psychological safety*, terhadap intensi perilaku kerja inovatif pada *teleworker* atau pekerja jarak jauh. Penelitian ini menggunakan *experimental vignette method* dengan desain penelitian 2x2 *between-subject* dan hasil diuji menggunakan analisis *two-way ANOVA*. 248 partisipan penelitian didapatkan melalui teknik *convenience sampling* dengan kriteria pekerja jarak jauh atau *teleworker* di perusahaan *marketplace/e-commerce* di Indonesia dengan masa kerja minimal 1 tahun. Setiap partisipan menerima secara acak satu *vignette* dalam bentuk narasi skenario yang merupakan kombinasi variasi kedua variabel bebas sebagai stimulus manipulasi, sehingga partisipan terbagi menjadi 4 kelompok berdasarkan *vignette* yang diterima. Partisipan kemudian mengisi kuesioner Skala Perilaku Kerja Inovatif yang telah dimodifikasi menjadi skala intensi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bentuk *knowledge sharing* ($F(1, 244) = 349.14, p < .001$) dan tingkat *psychological safety* ($F(1, 244) = 512.4, p < .001$) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intensi perilaku kerja inovatif dan terdapat efek interaksi yang signifikan antara keduanya ($F(1, 244) = 149.05, p < .001$). *Teleworker* yang melakukan *tacit knowledge sharing* di lingkungan kerja dengan *psychological safety* tinggi memiliki intensi perilaku kerja inovatif yang lebih besar.

Kata kunci: intensi perilaku kerja inovatif, *teleworker*, *knowledge sharing*, *psychological safety*, *vignette*

Psyche 165 Journal is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Salah satu dampak dari fenomena pandemi di awal tahun 2020 adalah peningkatan drastis karyawan yang bekerja jarak jauh. Kerja jarak jauh, atau juga dikenal sebagai istilah *work from anywhere*, *remote working*, atau *teleworking*, adalah jenis pengaturan kerja fleksibel yang memungkinkan karyawan untuk bekerja di lokasi di luar kantor fisik dengan menggunakan bantuan teknologi dalam bekerja. *Teleworking*, atau bekerja jarak jauh dengan bantuan teknologi bukanlah

suatu perkembangan baru tetapi telah diterapkan sejak tahun 1970 dan kini telah berkembang dari *home office*, *mobile office*, hingga konsep kantor *virtual* [1].

Sebagian besar karyawan yang menjalani kerja jarak jauh selama pandemi menginginkan fleksibilitas untuk mempertahankan sistem kerja jarak jauh atau menerapkan sistem *hybrid* yaitu menggabungkan bekerja di kantor dan bekerja jarak jauh, dibandingkan bekerja sepenuhnya di kantor [2]. Keinginan untuk kerja fleksibel tidak hanya dari sisi karyawan saja, namun perusahaan di seluruh dunia juga memiliki

preferensi terhadap sistem kerja *hybrid*. Indonesia memiliki persentase tertinggi yaitu 83% karyawan ingin tetap bekerja jarak jauh dan 72% pemimpin perusahaan ingin melanjutkan sistem kerja *hybrid* [3].

Adanya kemungkinan bahwa *teleworking* menjadi keadaan permanen pasca-pandemi memunculkan kesadaran untuk memperhatikan keuntungan dan tantangan dari sistem *teleworking*. *Teleworking* memberikan keuntungan baik bagi individu dan organisasi, seperti peningkatan produktivitas [4]. Namun, *teleworking* memiliki beberapa tantangan, salah satunya adalah penurunan dalam inovasi kerja [5]. Sementara itu, perubahan sosial, ekonomi, dan lingkungan yang disebabkan oleh pandemi membawa tantangan dan baru yang membutuhkan inovasi agar organisasi bisa terus bertahan secara kompetitif [6]. Hal ini memberikan tuntutan pada karyawan untuk terlibat dalam kegiatan inovasi agar dapat memanfaatkan situasi sebaik mungkin dan berkembang dalam lingkungan kerja yang terus mengalami perubahan.

Kegiatan inovasi karyawan disebutkan oleh para peneliti sebagai *innovative work behavior* atau perilaku kerja inovatif. Perilaku kerja inovatif pada karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah pengaturan cara kerja [7]. Karakteristik utama dari pengaturan sistem kerja *teleworking* adalah persebaran fisik dari rekan kerja sehingga meningkatkan ketergantungan karyawan pada teknologi dalam memfasilitasi kolaborasi mereka. Hal ini dapat menambah kompleksitas baru pada pengelolaan pengetahuan *teleworker* dikarenakan rekan kerja, informasi, dan sumber daya menjadi tersebar baik secara fisik maupun digital [8], [9].

Pengelolaan pengetahuan pada *teleworker* menjadi penting karena *knowledge sharing* atau berbagi pengetahuan memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap perilaku kerja inovatif karyawan [10]. Karyawan yang melakukan *knowledge sharing* cenderung lebih aktif dalam menciptakan, mempromosikan, dan mengimplementasikan inovasi, sehingga dapat mengembangkan perilaku kerja inovatif mereka [11].

Knowledge sharing dalam bentuk *explicit*, yaitu dokumen atau data melalui pemanfaatan teknologi mungkin lebih sering dilakukan *teleworker* dibandingkan dengan metode interaksi tatap muka. Metode interaksi tatap muka merupakan metode utama untuk *knowledge sharing* dalam bentuk *tacit* dikarenakan merupakan pengalaman, keterampilan, dan keahlian. Namun, metode tersebut tidak mudah untuk dilakukan oleh *teleworker*. Sementara itu, kedua bentuk pengetahuan *explicit* dan *tacit* berkontribusi terhadap inovasi [12], [13].

Penelitian sebelumnya terkait *knowledge sharing* terhadap inovasi karyawan lebih banyak berfokus pada pengetahuan *explicit* atau pengetahuan secara umum,

sedangkan peran *tacit knowledge sharing* masih sedikit dibahas dalam penelitian [14]. Oleh karena itu, penelitian ini bermaksud untuk melihat perbedaan pengaruh bentuk *knowledge sharing*, yaitu *tacit* dan *explicit*, terhadap intensi *teleworker* untuk menampilkan perilaku kerja inovatif.

Hal lainnya yang perlu diperhatikan perusahaan terhadap sistem kerja *teleworking* adalah mengelola lingkungan kerja dan hubungan tim. Lingkungan kerja yang aman secara psikologis atau memiliki *psychological safety* memungkinkan *teleworker* untuk mengatasi kecemasan dan ketakutan akan kegagalan, proaktif untuk mencari bantuan, menyampaikan kesalahan dan kekhawatiran, serta mencapai perilaku inovatif. *Psychological safety* membentuk persepsi individu tentang bagaimana orang lain akan merespons ketika seseorang menempatkan dirinya dalam situasi berisiko seperti mengajukan pertanyaan, meminta umpan balik, mengakui kesalahan, atau mengajukan ide baru [15]. Individu yang merasa bahwa lingkungan kerjanya memiliki *psychological safety* tinggi akan merasa aman untuk mengambil risiko, sehingga memungkinkan munculnya perilaku inovasi [16].

Kebutuhan karyawan dan perusahaan untuk terus berinovasi di dunia pasca-pandemi memunculkan kesadaran untuk memperhatikan bagaimana memunculkan inovasi pada karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk meneliti lebih lanjut mengenai pengaruh *knowledge sharing* dan *psychological safety* terhadap intensi untuk menampilkan perilaku kerja inovatif pada karyawan khususnya *teleworker*. Pada penelitian ini, perilaku kerja inovatif diukur melalui intensi karena berdasarkan *theory of planned behavior* intensi merupakan faktor terdekat yang dapat memprediksi munculnya.

Penelitian sebelumnya menjelaskan pengaruh *knowledge sharing* dan *psychological safety* terhadap perilaku kerja inovatif melalui hubungan antara kedua variabel tersebut dan menggunakan metode survei konvensional [10], [17], [18]. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan *experimental vignette method* yaitu dengan menggunakan *vignette* atau skenario sebagai stimulus yang disusun secara realistis untuk mengukur respon berupa intensi individu. Metode ini dapat meningkatkan realisme eksperimen dan memungkinkan peneliti untuk memanipulasi dan mengendalikan variabel bebas untuk menjelaskan hubungan kausal, sehingga menjamin validitas internal yang tinggi [19]. Metode *experimental vignette method* juga dapat digunakan untuk melihat efek interaksi variabel bebas [20]. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

Hipotesis 1: Terdapat perbedaan yang signifikan antara bentuk *knowledge sharing* terhadap intensi perilaku kerja inovatif pada *teleworker*

Hipotesis 2: Terdapat perbedaan yang signifikan antara tingkat *psychological safety* terhadap intensi perilaku kerja inovatif pada *teleworker*

Hipotesis 3: Terdapat efek interaksi yang signifikan antara *knowledge sharing* dan *psychological safety* terhadap intensi perilaku kerja inovatif pada *teleworker*

2. Metodologi Penelitian

2.1. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan *experimental vignette method* dengan desain 2x2 *between-subject* untuk menguji bentuk *knowledge sharing* (*tacit* dan *explicit*) dan tingkat *psychological safety* (tinggi dan rendah) serta interaksi keduanya dalam memprediksi intensi perilaku kerja inovatif *teleworker*.

2.2. Partisipan Penelitian

Partisipan dalam penelitian ini dipilih melalui teknik *convenience sampling* berdasarkan ketersediaan dan kesediaan untuk berpartisipasi dalam penelitian. Kriteria partisipan penelitian ini adalah karyawan yang bekerja dengan sistem *teleworking* di perusahaan *marketplace/e-commerce* di Indonesia dengan masa kerja minimal 1 tahun di perusahaan tempat mereka bekerja saat ini.

2.3. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen atau alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua bagian, yaitu berupa *vignette* atau skenario sebagai stimulus manipulasi dan kuesioner untuk mengukur intensi perilaku kerja inovatif partisipan. *Vignette* adalah deskripsi atau narasi singkat yang disusun secara sistematis mengenai seseorang, objek, atau situasi yang merepresentasikan kombinasi karakteristik variabel untuk memperoleh keyakinan, sikap, penilaian, pengetahuan, atau perilaku yang berkaitan dengan narasi yang disajikan. Pada penelitian ini, *vignette* disajikan dalam bentuk narasi tertulis untuk memudahkan penyajian dalam penelitian melalui survei *online*.

Penyusunan *vignette* diawali dengan menentukan kategori atau bentuk dari variabel bebas pada penelitian ini, yaitu dua bentuk *knowledge sharing* (*tacit* dan *explicit*) dan tingkat *psychological safety* (tinggi dan rendah). Variasi kedua variabel bebas kemudian dikombinasikan untuk memungkinkan penyelidikan efek interaksi di antara faktor-faktor yang diuji. Oleh karena itu, terdapat 4 variasi *vignette* seperti yang ditampilkan pada Tabel 1. Sebelum pengambilan data dilakukan, peneliti melaksanakan *focus group discussion* (FGD) dengan 7 karyawan yang memiliki kriteria yang sesuai dengan kriteria partisipan penelitian untuk mendapatkan umpan balik terhadap narasi singkat yang telah disusun dan untuk memastikan validitas dalam melakukan eksperimen secara *online* [21]. Matriks *vignette* penelitian dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Matriks *Vignette* Penelitian

<i>Knowledge Sharing</i> (KS)	<i>Psychological Safety</i> (PS)	
	Tinggi (PST)	Rendah (PSR)
<i>Explicit</i> (KSE)	KSE & PST (<i>Vignette 1</i>)	KSE & PSR (<i>Vignette 2</i>)
<i>Tacit</i> (KST)	KST & PST (<i>Vignette 3</i>)	KST & PSR (<i>Vignette 4</i>)

Intensi perilaku kerja inovatif partisipan diukur menggunakan alat ukur Skala Perilaku Kerja Inovatif yang telah diadaptasi oleh ke Bahasa Indonesia. Skala tersebut kemudian disesuaikan oleh peneliti menjadi skala intensi dengan menambahkan frasa “Saya akan” ke setiap 9 itemnya, serupa dengan pendekatan yang dilakukan oleh penelitian sebelumnya [22]. Partisipan mengisi kuesioner dengan memilih dari 6-skala Likert dari 1 “Sangat Tidak Sesuai” hingga 6 “Sangat Sesuai”. Peneliti melakukan uji coba terpakai untuk mengukur reliabilitas alat ukur dan didapatkan nilai *Cronbach alpha* sebesar 0,758.

2.4. Prosedur Penelitian

Peneliti melakukan proses pengambilan data setelah lolos kaji etik penelitian dari Komite Etik Fakultas Psikologi Universitas Indonesia dengan Nomor: 140/FPsi.Komite Etik/PDP.04.00/2022. Pengambilan data menggunakan *platform* survei *online* yaitu *Google Form* dengan menyebarkan tautan *form* melalui berbagai media sosial dari tanggal 9 Maret 2023 hingga 23 Maret 2023.

Formulir penelitian terdiri dari tujuh halaman yang berisi halaman persetujuan (*informed consent*), pengisian data demografis, stimulus *random assignment*, instruksi penelitian, *vignette* dan kuesioner, *debriefing information* dan opsi penerimaan kompensasi penelitian. Partisipan yang membuka tautan *form* akan memperoleh halaman persetujuan atau *informed consent*. Partisipan yang tidak bersedia atau tidak setuju untuk mengikuti kegiatan penelitian dapat memilih opsi tidak atau langsung meninggalkan halaman *form*. Partisipan yang bersedia atau setuju untuk mengikuti kegiatan penelitian diarahkan ke halaman berikutnya yaitu pengisian data diri yaitu data demografis partisipan penelitian.

Setiap partisipan diberikan satu variasi *vignette* secara acak. Pemberian variasi *vignette* terhadap partisipan dilakukan dengan menampilkan stimulus gemoteris berbeda yang mewakili setiap variasi skenario dan diacak menggunakan fitur *shuffle option order* di *platform Google Form*. Oleh karena itu, partisipan secara acak akan terbagi menjadi 4 kelompok berdasarkan variasi *vignette* yang diterima melalui proses randomisasi untuk menghindari *selection bias* [23]. Hal ini dilakukan untuk peneliti memastikan bahwa variasi narasi skenario akan diterima secara acak oleh partisipan untuk meningkatkan validitas internal penelitian eksperimen *online* [19].

Partisipan yang sudah selesai membaca dan memahami narasi *vignette* dapat langsung melengkapinya kuesioner.

Pada bagian akhir *form*, partisipan diberikan *debriefing information* dan pilihan opsi penerimaan kompensasi atau imbalan partisipasi penelitian. Partisipan yang tidak bersedia untuk menerima kompensasi dapat langsung memilih *submit* untuk menyelesaikan pengisian *form*.

2.5. Analisis Data

Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan *two-way ANOVA* untuk menguji hipotesis penelitian pada perangkat lunak IBM SPSS versi 25. Pengukuran *two-way ANOVA* digunakan untuk menentukan apakah terdapat pengaruh (*main effect*) dan efek interaksi dari dua variabel bebas, yaitu *knowledge sharing* dan *psychological safety* dalam kaitannya dengan variabel terikat yaitu intensi perilaku kerja inovatif.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Demografi Partisipan Penelitian

Sebanyak 248 partisipan berhasil diperoleh setelah dilakukan pembersihan data berdasarkan kesesuaian kriteria dan penghapusan data *outlier*. Seluruh partisipan adalah *teleworker*, bekerja di industri *marketplace/e-commerce*, dan telah bekerja minimal 1 tahun di perusahaan tempat mereka bekerja saat ini. Berdasarkan data demografi yang disajikan di Tabel 2, sebagian besar partisipan penelitian adalah perempuan ($N=132$; 53%), memiliki rentang usia 20 – 25 tahun ($N=89$; 36%), mayoritas memiliki gelar Sarjana ($N=152$; 61%), dan memiliki masa kerja selama 1-2 tahun ($N=115$; 46%). Demografi partisipan penelitian dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Demografi Partisipan Penelitian

Aspek Demografi	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	116	47%
Perempuan	132	53%
Usia		
20-25	89	36%
26-30	80	32%
31-35	47	19%
36-40	32	13%
Pendidikan Terakhir		
SMA/SMK/Sederajat	29	12%
Diploma	58	23%
S1	152	61%
S2	9	3%
Masa Kerja		
1-2 Tahun	115	46%
3-5 Tahun	64	26%
6-10 Tahun	69	28%

3.1. Hasil Uji Hipotesis Penelitian

Uji *two-way ANOVA* dilakukan untuk mengukur pengaruh *knowledge sharing* dan *psychological safety* terhadap intensi perilaku kerja inovatif serta efek interaksi antara keduanya. Peneliti melakukan uji asumsi sebagai pemenuhan prasyarat untuk analisis

two-way ANOVA, yaitu uji *Levene* untuk mengukur homogenitas varians, dan uji normalitas untuk setiap kelompok kombinasi dua variabel bebas. Uji *Levene* menunjukkan bahwa data homogen untuk setiap kelompok ($F(3, 244) = 1.267, p = 0.31$). Hasil uji normalitas dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi normal ($p < 0.05$). Namun, *two-way ANOVA* cukup *robust* terhadap pelanggaran normalitas, artinya pelanggaran asumsi dapat ditoleransi dan tetap memberikan hasil yang valid [24]. Oleh karena itu, peneliti melanjutkan analisis dengan menggunakan *two-way ANOVA*. Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

Product	Df	SS	MS	F	Sig
Knowledge Sharing	1	1342.46	1342.46	349.14	<.001
Psychological Safety	1	1970.17	1970.17	512.4	<.001
Interaksi	1	573.1	573.1	149.05	<.001
Error	244	938.18	3.85		

Tabel 3 menunjukkan hasil analisis yaitu *knowledge sharing* ($F(1, 244) = 349.14, p = <.001$) dan *psychological safety* ($F(1, 244) = 512.4, p = <.001$) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intensi perilaku kerja inovatif, dan terdapat efek interaksi yang signifikan antara *knowledge sharing* dan *psychological safety* terhadap intensi perilaku kerja inovatif ($F(1, 244) = 149.05, p = <.001$). Hasil uji *Post-Hoc* dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Post-Hoc

Psychological Safety	Knowledge Sharing	N	M	SD	Sig.
Tinggi	Tacit	62	45.15	1.74	<.001
	Explicit	62	37.45	2.19	<.001
Rendah	Tacit	62	36.47	1.95	<.001
	Explicit	62	34.85	1.94	<.001

Peneliti kemudian melanjutkan analisis *post-hoc* melalui *simple main effect*. Tabel 4 menjelaskan hasil analisis *simple main effect*, yaitu terdapat perbedaan *mean* intensi perilaku kerja inovatif yang signifikan pada setiap kelompok kombinasi variabel ($p = <.001$). Berdasarkan hasil pada Tabel 4, mean pada variabel intensi perilaku kerja inovatif partisipan paling tinggi ketika mereka berada di lingkungan kerja yang memiliki *psychological safety* tinggi dan melakukan *tacit knowledge sharing* ($M = 45.15, SD = 1.74$), kemudian dibawahnya adalah lingkungan kerja yang memiliki *psychological safety* tinggi dan *explicit knowledge sharing* ($M = 37.45, SD = 2.19$).

Lingkungan kerja yang memiliki *psychological safety* rendah dan *tacit knowledge sharing* ($M = 36.47, SD=1.95$). *Mean* intensi perilaku kerja inovatif paling rendah adalah ketika partisipan berada di lingkungan kerja yang memiliki *psychological safety* rendah dan melakukan *explicit knowledge sharing* ($M = 34.85, SD=1.94$).

3.3. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menelaah pengaruh *knowledge sharing* dan *psychological safety*, serta efek interaksi keduanya terhadap intensi perilaku kerja inovatif pada *teleworkers*. Hasil penelitian mendukung hipotesis 1, yaitu menunjukkan bahwa terdapat perbedaan pengaruh bentuk *knowledge sharing* secara *tacit* dan *explicit* terhadap intensi perilaku kerja inovatif *teleworker*. *Teleworker* memiliki intensi yang lebih tinggi untuk melakukan perilaku kerja inovatif ketika mereka melakukan *knowledge sharing* secara *tacit* yang melibatkan komunikasi tatap muka, dibandingkan dengan *explicit* yang dilakukan melalui dokumen atau teks. Hal ini dikarenakan meskipun pengetahuan *tacit* lebih sulit untuk dibagikan, pengetahuan ini dianggap sebagai akar dari semua pengetahuan organisasi, khususnya dalam situasi inovasi karena banyaknya pengetahuan terkait pekerjaan yang sifatnya sangat *tacit* [25].

Temuan penelitian ini juga menunjukkan bahwa tingkat *psychological safety* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intensi perilaku kerja inovatif *teleworker*, yang berarti bahwa hipotesis 2 penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa *teleworker* memiliki intensi yang lebih kuat untuk menunjukkan perilaku kerja inovatif ketika berada di lingkungan kerja yang memiliki *psychological safety* tinggi. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dengan *psychological safety* yang tinggi dapat meningkatkan persepsi karyawan bahwa perilaku inovatifnya akan dipahami oleh orang lain, sehingga mereka lebih cenderung mengajukan ide atau solusi inovatif baru tanpa khawatir akan dampaknya kemungkinan menghadapi penolakan [22].

Hasil penelitian juga mendukung hipotesis 3 bahwa terdapat efek interaksi yang signifikan antara *knowledge sharing* dan *psychological safety* terhadap intensi perilaku kerja inovatif pada *teleworker*. Hal ini menunjukkan bahwa melalui lingkungan kerja dengan *psychological safety* yang tinggi, pengetahuan dapat berulang kali dipelajari dan diperbarui dalam tim, sehingga tim dan individu dapat mengembangkan basis pengetahuan mereka dan mengembangkan solusi baru berdasarkan yang telah dipelajari, dan pada akhirnya memungkinkan organisasi memperoleh hasil perilaku inovasi [16].

Hasil analisis *post-hoc* menunjukkan bahwa *teleworker* memiliki intensi yang lebih kuat untuk melakukan perilaku kerja inovatif ketika mereka merasa lingkungan kerja mereka memiliki tingkat *psychological safety* yang tinggi, baik ketika mereka melakukan *knowledge sharing* secara *tacit* ataupun *explicit*. Situasi kerja yang aman secara psikologis mendorong anggota tim untuk bertanya, mencari umpan balik, dan mendiskusikan kesalahan mereka secara terbuka, sehingga mendorong karyawan untuk

melakukan *knowledge sharing* yang pada akhirnya memfasilitasi inovasi dalam organisasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa kesediaan individu untuk melakukan *knowledge sharing* dipengaruhi oleh tingkat *psychological safety* yang kemudian mendorong inovasi [17].

Penelitian ini juga menemukan bahwa *teleworker* memiliki intensi perilaku kerja inovatif yang lebih kuat ketika mereka melakukan *knowledge sharing* secara *tacit*, dibandingkan dalam bentuk *explicit*, baik di lingkungan kerja dengan tingkat *psychological safety* yang tinggi atau rendah. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa *tacit knowledge sharing* dikaitkan dengan inovasi karyawan di berbagai situasi iklim atau lingkungan kerja [26].

4. Kesimpulan

Penelitian ini menemukan bahwa bentuk *knowledge sharing* dan tingkat *psychological safety* memengaruhi intensi perilaku kerja inovatif pada *teleworkers*, serta terdapat efek interaksi pada keduanya. *Teleworker* memiliki intensi perilaku kerja inovatif yang lebih kuat ketika mereka melakukan *tacit knowledge sharing* di lingkungan kerja dengan *psychological safety* yang tinggi. Penelitian ini memberikan informasi bagi perusahaan dalam menyusun strategi pengelolaan *teleworker* agar terlibat dalam kegiatan inovasi sehingga perusahaan mendapatkan keunggulan kompetitif dalam dunia pasca-pandemi. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan pada kelompok populasi yang berbeda untuk memperkaya literatur mengenai intensi perilaku kerja inovatif.

Daftar Rujukan

- [1] Athanasiadou, C., & Theriou, G. (2021). Telework: Systematic Literature Review and Future Research Agenda. *Heliyon*, 7(10). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e08165>
- [2] Wirapratama, J. D., & Dahesihsari, R. (2022). Gambaran Kesiapan Karyawan untuk Kembali Bekerja di Kantor: Perubahan dari WFH ke WFO. *Jurnal Ilmiah Psikologi MIND SET*, 13(02), 101-116. <https://doi.org/10.35814/mindset.v13i02.3773>
- [3] Aprilina, R., & Martdianty, F. (2023). The Role of Hybrid-Working in Improving Employees' Satisfaction, Perceived Productivity, and Organizations' Capabilities. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 16(2), 207-222. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v16i2.45632>
- [4] Nakrošienė, A., Bučiūnienė, I., & Goštautaitė, B. (2019). Working from Home: Characteristics and Outcomes of Telework. *International Journal of Manpower*, 40(1), 87-101. <https://doi.org/10.1108/IJM-07-2017-0172>
- [5] Dash, B. (2022). Remote Work and Innovation During This Covid-19 Pandemic: an Employers' Challenge. *International Journal of Computer Science and Information Technology*, 14(2), 13-18. <https://doi.org/10.5121/ijcsit.2022.14202>
- [6] Viardot, E., Brem, A., & Nylund, P. A. (2023). Post-Pandemic Implications for Crisis Innovation: A Technological Innovation View. *Technological Forecasting and Social Change*, 194. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2023.122680>

- [7] Ham, P. M., & Etikariena, A. (2022). Innovative Employees in Dealing with COVID-19: What Are the Roles of Flexible Work Arrangements, Workloads, and Work Engagement?. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 9(1), 4–22. <https://doi.org/10.24854/jpu204>
- [8] Anwar, R., Rehman, M., Wang, K. S., Hashmani, M. A., & Shamim, A. (2019). Investigation of Knowledge Sharing Behavior in Global Software Development Organizations Using Social Cognitive Theory. *IEEE Access*, 7, 71286–71298. <https://doi.org/10.1109/ACCESS.2019.2912657>
- [9] Rezaei, M., Ferraris, A., Busso, D., & Rizzato, F. (2022). Seeking Traces of Democracy in the Workplace: Effects on Knowledge Sharing. *Journal of Knowledge Management*, 26(10), 2528–2557. <https://doi.org/10.1108/JKM-02-2021-0103>
- [10] Rahmahthia, S. E., & Etikariena, A. (2019). Pengaruh Knowledge Sharing Behavior terhadap Perilaku Inovatif di Tempat Kerja pada Karyawan PT X dan PT Y. *Jurnal Psikogenesis*, 7(2), 116–128. <https://doi.org/10.24854/JPS.V7I2.1126>
- [11] Castaneda, D. I., & Cuellar, S. (2020). Knowledge Sharing and Innovation: A Systematic Review. *Knowledge and Process Management*, 27(3), 159–173. <https://doi.org/10.1002/kpm.1637>
- [12] Farnese, M. L., Barbieri, B., Chirumbolo, A., & Patriotta, G. (2019). Managing Knowledge in Organizations: A Nonaka's SECI Model Operationalization. *Frontiers in psychology*, 10, 2730. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02730>
- [13] Gamble, J. R. (2020). Tacit Vs Explicit Knowledge as Antecedents for Organizational Change. *Journal of Organizational Change Management*, 33(6), 1123–1141. <https://doi.org/10.1108/JOCM-04-2020-0121>
- [14] Ganguly, A., Talukdar, A., & Chatterjee, D. (2019). Evaluating the Role of Social Capital, Tacit Knowledge Sharing, Knowledge Quality and Reciprocity in Determining Innovation Capability of an Organization. *Journal of Knowledge Management*, 23(6), 1105–1135. <https://doi.org/10.1108/JKM-03-2018-0190>
- [15] Edmondson, A. C., & Bransby, D. P. (2023). Psychological Safety Comes of Age: Observed Themes in an Established Literature. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 55–78. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-055217>
- [16] Andersson, M., Moen, O., & Brett, P. O. (2020). The Organizational Climate for Psychological Safety: Associations with Smes' Innovation Capabilities and Innovation Performance. *Journal of Engineering and Technology Management*, 55, 101554. <https://doi.org/10.1016/j.jengtecman.2020.101554>
- [17] Xu, Z., Wang, H., & Suntrayuth, S. (2022). Organizational Climate, Innovation Orientation, and Innovative Work Behavior: The Mediating Role of Psychological Safety and Intrinsic Motivation. *Discrete Dynamics in Nature and Society*, 2022, 9067136. <https://doi.org/10.1155/2022/9067136>
- [18] Zhu, J., Lv, H., & Feng, Y. (2022). The Effect of Psychological Safety on Innovation Behavior: A Meta-Analysis. *Proceedings of the 2022 7th International Conference on Financial Innovation and Economic Development (ICFIED 2022)*, 3082–3087. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.220307.503>
- [19] Eifler, S., & Petzold, K. (2019). Validity Aspects of Vignette Experiments: Expected “What-If” Differences Between Reports of Behavioral Intentions and Actual Behavior. *Experimental Methods in Survey Research*, 393–416. <https://doi.org/10.1002/9781119083771>
- [20] Baguley, T., Dunham, G., & Steer, O. (2022). Statistical Modelling of Vignette Data in Psychology. *British journal of psychology*, 113(4), 1143–1163. <https://doi.org/10.1111/bjop.12577>
- [21] Muise, D., & Pan, J. (2019). Online Field Experiments. *Asian Journal of Communication*, 29(3), 217–234. <https://doi.org/10.1080/01292986.2018.1453850>
- [22] Su, W., Lin, X., & Ding, H. (2019). The Influence of Supervisor Developmental Feedback on Employee Innovative Behavior: A Moderated Mediation Model. *Frontiers in Psychology*, 10(7). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01581>
- [23] Coleman, R. (2019). *Designing Experiments for the Social Sciences*. SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781071878958>
- [24] Knief, U., & Forstmeier, W. (2021). Violating the Normality Assumption May Be the Lesser of Two Evils. *Behavior Research Methods*, 53(6), 2576–2590. <https://doi.org/10.3758/s13428-021-01587-5>
- [25] Kucharska, W., & Erickson, S. (2023). Tacit Knowledge Acquisition & Sharing, and Its Influence on Innovations: A Polish/US Cross-Country Study. *International Journal of Information Management*, 71. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2023.102647>
- [26] Baskoro, B. D., Sinambela, E. A., & Mardikaningsih, R. (2021). Hubungan Kecerdasan Emosional, Tacit Knowledge Sharing, dan Perilaku Kerja Inovatif pada Pekerja Konstruksi di Jakarta. *Jurnal Manajemen Teknologi*, 20(2), 157–172. <https://doi.org/10.12695/jmt.2021.20.2.5>