

Peran *Knowledge Sharing* Dalam Meningkatkan *Innovative Work Behaviour* Pada Pelaku UMKM Melalui Mediasi *Work Flexibility* Di Kabupaten Buton Selatan

Riski Efrendi¹, Suwanto², Niar Astaginy^{3*}
Universitas Sembilanbelas November Kolaka
Corresponding Author: niaralfatah24@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Innovative Work Behaviour, Knowledge Sharing, Work Flexibility.

Received : 25 Oktober 2025

Revised : 21 November 2025

Accepted: 30 November 2025

©2022The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](#).



ABSTRACT

This research seeks to identify the influence of knowledge sharing regarding innovative work behavior via work flexibility mediation. This research employs a quantitative method approach. The process of gathering data in this research uses observation, questionnaires and documentation. The study's population is all msme in south buton regency. Meanwhile, this study's sample comprised 378 MSMEs. Testing of the research instrument used validation tests and reliability tests with spss 25.0. The data analysis technique employed in this study includes the measurement model test and structural model test. Based on the results of the study it is known that: (1) knowledge sharing has a positive and significant effect on work flexibility. (2) work flexibility has no effect on innovative work behavior. (3) knowledge sharing has a positive and significant effect on innovative work behavior. (4) knowledge sharing through work flexibility has no effect on innovative work behavior.

PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) UMKM mencakup 99 persen dari keseluruhan unit bisnis di Indonesia, menempatkannya sebagai salah satu pilar utama dalam perkembangan ekonomi nasional. Selain itu, UMKM berkontribusi dengan total 60,5 persen di Produk Domestik Bruto (PDB) serta menampung 96,9 persen dari seluruh tenaga kerja di Indonesia, menjadikannya sektor yang krusial dalam penciptaan lapangan kerja (Mubarak et al., 2023). Pemilihan sektor ini didasarkan pada peran pentingnya dalam menunjukkan kontribusi nyata terhadap pertumbuhan ekonomi, penyediaan lapangan kerja utama, serta peningkatan pendapatan (Rasheed et al., 2019). Namun, tingkat kegagalan UMKM masih cukup tinggi, bahkan sebagian besar mengalami kesulitan pada tahap awal operasional (Ullah et al., 2018). Sehingga diperlukan penerapan perilaku inovatif dalam kinerja dan proses bisnis (Negassi et al., 2019).

Agar dapat bertahan dan berkembang di pasar yang dinamis dan penuh persaingan, UMKM perlu terus meningkatkan kapabilitas mereka, terutama dalam aspek inovasi. Inovasi bukan hanya sekadar menciptakan sesuatu yang baru, tetapi juga mencakup penggabungan atau penyempurnaan ide dan pengetahuan yang telah

ada supaya menghasilkan nilai tambah yang lebih baik dalam produk, proses, maupun layanan. Dalam konteks UMKM, inovasi dapat membantu meningkatkan efisiensi operasional, memperluas jangkauan pasar, serta menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Kemunculan inovasi dalam UMKM sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang mereka punya. Sumber daya manusia dengan perilaku kerja inovatif cenderung lebih proaktif dalam mencari solusi, berani mengambil risiko dalam menghadapi tantangan, serta terbuka terhadap perubahan dan pembelajaran. Oleh karenanya, penting bagi UMKM untuk membangun atmosfer kerja kondusif yang mendorong kreativitas, berbagi pengetahuan, serta memberikan dukungan bagi karyawan untuk bereksperimen dengan ide-ide baru. Dengan demikian, inovasi dapat menjadi bagian dari budaya kerja UMKM, yang pada akhirnya akan berkontribusi terhadap pertumbuhan dan daya saing mereka di pasar.

Perilaku inovatif merujuk pada tindakan individu yang punya tujuan untuk mengenali, menginisiasi atau menghadirkan gagasan, metode, produk, atau tata cara yang inovatif yang bermanfaat pada konteks pekerjaan, tim, atau organisasi (De Jong et al., 2018). Sementara itu, Janssen (2020) mendefinisikan perilaku kerja inovatif sebagai proses mengembangkan, mengenalkan, dan mengimplementasikan gagasan baru dalam tempat kerja, tim, atau organisasi dengan tujuan meningkatkan kinerja individu, tim, maupun organisasi secara keseluruhan. Untuk dapat berperilaku kerja inovatif, diperlukan *knowledge sharing* atau kemampuan berbagi pengetahuan.

Knowledge sharing adalah proses komunikasi dua arah antar individu dalam sebuah kelompok yang membangun hubungan bergantung satu sama lain guna meraih tujuan bersama (Muizu et al., 2018). Selain itu, *knowledge sharing* juga mencakup kesediaan karyawan untuk membagikan pengetahuan mereka kepada rekan kerja lainnya (Mundiarsih, 2018). Kegiatan ini melibatkan pertukaran modal intelektual antara satu individu dengan individu lainnya (Mazidah & Laily, 2020). Proses ini juga mencakup menyalurkan informasi yang berkaitan dengan pekerjaan, memberikan saran, serta berbagi keahlian guna memberikan dukungan, bekerja sama, memecahkan masalah, dan menciptakan gagasan baru (Ahmad & Karim, 2019). Terlebih lagi, *knowledge sharing* melibatkan pertukaran informasi, saran, serta keahlian yang relevan antara individu dalam suatu organisasi (Hanapi, 2020).

Dalam menanggapi dinamika bisnis yang cepat dan kompleks, pelaku UMKM perlu memiliki fleksibilitas kerja (*work flexibility*). Firgayani (2022) menyatakan bahwa fleksibilitas kerja berperan pada pengoptimalan produktivitas dan efisiensi perusahaan, sekaligus membantu karyawan menyeimbangkan kehidupan kerja dengan pribadi. Fleksibilitas kerja meliputi penyesuaian dalam hal waktu, jadwal, dan lokasi kerja. Kompensasi mencakup berbagai aspek seperti gaji, upah, insentif, tunjangan, serta fasilitas yang diberikan. Sementara itu, iklim kerja terdiri dari unsur-unsur seperti kesesuaian, tanggung jawab, standar kerja, penghargaan, kejelasan peran, serta semangat kerja tim (Fadila & Rezeki, 2023).

Terkait peran *knowledge sharing* dalam meningkatkan inovasi, implementasi di UMKM Kabupaten Buton Selatan masih belum optimal. Meskipun jumlah UMKM di daerah ini terus bertambah dengan potensi yang besar, *knowledge sharing* dalam mendorong perilaku kerja inovatif belum diterapkan secara maksimal. Salah satu kendala utama adalah kurangnya dukungan dari Dinas Koperasi dalam memfasilitasi serta meningkatkan kesejahteraan UMKM. Selain itu, keterbatasan pengetahuan dan keterampilan, terutama dalam aspek bisnis, manajemen, dan teknis, menjadi tantangan

yang menghambat pertumbuhan serta pengembangan UMKM di Kabupaten Buton Selatan.

UMKM di Kabupaten Buton Selatan memiliki peran krusial dalam menciptakan lapangan kerja serta mendukung perekonomian daerah. Kegiatan usaha ini mencakup berbagai sektor, termasuk produksi barang, perdagangan, jasa, serta bidang lainnya seperti pertanian, perikanan, dan kerajinan tangan.

Tabel 1. Data UMKM Kabupaten Buton Selatan

Golongan	Jumlah UMKM (Tahun)		
	2021	2022	2023
Mikro	409	658	829
Kecil	4.124	5.315	5.750
Menengah	21	129	332
Total	4.554	6.102	6.911

Sumber: Dinas Koperasi & UKM Buton Selatan

Penelitian ini berfokus pada eksplorasi peran *knowledge sharing* dan *work flexibility* dalam mendorong perilaku kerja inovatif pada pelaku UMKM. Diharapkan, penelitian ini bisa menyediakan perspektif atau pemahaman lebih mendalam tentang signifikansi atau nilai penting *knowledge sharing* dan *work flexibility* dalam meningkatkan inovasi di sektor UMKM. Hasil yang diperoleh bisa berubah jadi acuan bagi pelaku UMKM, pemerintah, serta pemangku kepentingan lainnya dalam merumuskan strategi untuk memperkuat kemampuan inovasi serta memperkuat daya saing UMKM dalam menghadapi persaingan pasar yang semakin intens.

LANDASAN TEORI

Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM)

UMKM memiliki peran penting bagi perekonomian Indonesia dengan mengadakan lapangan kerja serta menunjang pertumbuhan ekonomi. Kontribusinya terhadap pendapatan daerah dan nasional signifikan, sekaligus membantu menekan pengangguran. Dengan modal kecil dan daya serap tenaga kerja tinggi, UMKM mampu beradaptasi dengan perubahan pasar, menjadikannya lebih tangguh menghadapi tantangan eksternal (Wijoyo et al., 2020). Singkatnya, UMKM ialah kegiatan usaha perdagangan yang dijalankan oleh individu maupun berbentuk badan usaha dengan cakupan operasional yang kecil atau mikro (Ariyanto et al., 2021).

Dari definisi di atas, bisa diberi kesimpulan UMKM mengacu pada usaha yang dijalankan oleh individu atau kelompok dengan skala operasional kecil hingga menengah. Usaha ini memainkan peran krusial dalam perekonomian dengan menciptakan lapangan pekerjaan, meningkatkan pertumbuhan ekonomi lokal, serta menyumbang pada pendapatan negara melalui pajak. UMKM dapat beroperasi di berbagai sektor, seperti industri, perdagangan, agribisnis, manufaktur, dan jasa. Di Indonesia, UMKM juga menjadi pendorong utama pembangunan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat.

Innovative Work Behavior (Perilaku Kerja Inovatif)

Perilaku kerja inovatif ialah suatu upaya dalam menciptakan, mengenalkan, dan merealisasikan ide-ide baru di tempat kerja, baik dalam lingkup individu, tim, maupun organisasi, dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan Janssen

(2020). Perilaku kerja inovatif karyawan bisa mendukung perusahaan guna tetap bersaing di dalam pasar yang terus berubah, melalui peningkatan efektivitas yang dihasilkan dari perilaku kerja inovatif tersebut (Etikariena (2020). Windiarsih (2019) menambahkan bahwa untuk mencapai inovasi, diperlukan upaya aktif dari karyawan yang siap terlibat langsung demi memberikan manfaat nyata bagi perusahaan.

Dari definisi di atas, bisa diberi kesimpulan perilaku kerja inovatif adalah sikap atau tindakan karyawan dalam menciptakan, mengajukan, dan menerapkan ide, produk, atau prosedur baru untuk meningkatkan kinerja dan daya saing perusahaan. Perilaku ini penting untuk mendorong inovasi, efisiensi, dan produktivitas di tempat kerja.

Janssen (2020) mengemukakan tiga dimensi untuk mengukur perilaku kerja inovatif. Ketiga aspek ini merupakan fondasi dari perilaku kerja inovatif.

1. Penciptaan Ide (*Idea Generation*): Karyawan bisa mengidentifikasi tantangan dalam organisasi dan menghasilkan ide maupun solusi baru yang bermanfaat, baik yang sepenuhnya baru maupun yang merupakan modifikasi dari ide atau proses yang sudah ada.
2. Promosi Ide (*Idea Promotion*): Karyawan membagikan ide maupun solusi yang sudah ditemukan dengan teman-teman kerja untuk mendapatkan dukungan, hingga ide itu bisa diterima dan diterapkan dalam organisasi.
3. Implementasi Ide (*Idea Realization*): Karyawan mengubah ide menjadi produk atau proses yang konkret dan bisa dipakai di lingkungan kerja, yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi organisasi.

Knowledge Sharing (Berbagi Pengetahuan)

Knowledge sharing merujuk pada proses pertukaran pengetahuan, termasuk informasi dan saran, yang dilakukan antara pegawai dalam suatu organisasi (Grover & Davenport, 2021). Pada organisasi berbasis pengetahuan, layaknya universitas maupun perguruan tinggi, *knowledge sharing* sangat penting, mengingat sebagian besar pegawainya adalah pekerja berbasis pengetahuan. Dalam konteks pendidikan, penerapan *knowledge sharing* yang tepat guna dapat membantu akademisi untuk mengembangkan potensi mereka secara maksimal (Sandra et al., 2022).

Dari definisi di atas, bisa diberi kesimpulan *knowledge sharing* adalah proses pertukaran informasi, keterampilan, dan pengalaman antara individu maupun kelompok agar mencapai tujuan secara bersama. Dalam organisasi, hal ini meningkatkan kolaborasi, inovasi, dan efisiensi dengan memungkinkan anggota tim berbagi wawasan yang dapat memperbaiki kinerja dan pengambilan keputusan. Selanjutnya, indikator *knowledge sharing* dalam penelitian ini terdiri dari pengetahuan baru mengenai pekerjaan, informasi baru tentang pekerjaan, perhatian terhadap pekerjaan, dan pengalaman baru tentang pekerjaan.

Work Flexibility (Fleksibilitas Kerja)

Fleksibilitas kerja memberikan kebebasan bagi karyawan untuk memilih tempat dan waktu kerja, baik dalam pengaturan formal maupun informal, memberi mereka kendali penuh atas kapan, berapa lama, dan di mana mereka bekerja. Dengan fleksibilitas ini, individu dapat lebih mudah mengatur jadwal kerjanya, mengurangi tekanan, dan menghindari stres yang dapat timbul akibat pekerjaan (Mishra & Prasad, 2021). Selain itu, Firgayani (2022) menambahkan bahwa fleksibilitas kerja tidak hanya meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan, tetapi juga berperan penting dalam mempertahankan karyawan yang berkualitas dan terus produktif.

Dari definisi di atas, bisa diberi kesimpulan fleksibilitas kerja adalah kebebasan bagi karyawan untuk mengatur waktu dan tempat kerja mereka, memungkinkan

penyesuaian jadwal sesuai kebutuhan pribadi atau profesional, dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan, produktivitas, dan efisiensi. Selanjutnya, menurut Wicaksono (2019), terdapat tiga indikator fleksibilitas kerja, ialah fleksibilitas pada penjadwalan (*scheduling*), keluwesan pada lokasi kerja (*telehomeworking*), serta keluwesan pada waktu kerja (*part-time*).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi teknik kuantitatif yang memanfaatkan rumus statistika agar bisa menganalisis data dan informasi yang diperoleh. Metode kuantitatif bertujuan menghasilkan temuan yang diperoleh melalui prosedur statistik atau metode kuantifikasi lainnya dengan dasar filsafat positivisme (Wonua et al., 2021).

Penelitian ini dilaksanakan ke pelaku UMKM di Kabupaten Buton Selatan, dengan populasi yang mencakup seluruh 6.911 UMKM yang terdaftar di Dinas Koperasi. Dari jumlah tersebut, penelitian ini mengambil sampel sebanyak 378 pelaku UMKM. Teknik sampling yang diterapkan adalah random sampling untuk memastikan representasi yang akurat dari populasi yang ada.

Data dikumpulkan dengan menyalurkan kuesioner pada sampel yang telah ditentukan sebelumnya, menggunakan skala Likert untuk pengukuran. Uji validitas dengan menyandingkan nilai *r* hitung dengan *r* tabel, sementara uji reliabilitas menggunakan metode Cronbach's alpha. Analisis data selanjutnya memakai pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM) *Partial Least Squares* (PLS).

Tabel 2. Karakter Responden

Karakteristik	Indikator	Jumlah
Jenis Kelamin	Laki-Laki	149
	Perempuan	229
Usia	19-25	102
	26-35	194
	>36	82

Sumber: Data Primer, 2025.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pemeriksaan *Outer Model*

Evaluasi *outer model* dengan indikator reflektif dilakukan dengan cara pengujian pada setiap indikator untuk setiap konstruk, serta pengujian reliabilitas konstruk. Validitas konstruk dinilai berdasarkan *convergent validity* dan *discriminant validity*. Berikut adalah hasil uji *convergent validity*.

Tabel 3. Penilaian Faktor Loading

Variabel	Item	Nilai Faktor Loading
Knowledge Sharing	X1.1	0.990
	X1.2	0.984
	X1.3	0.995
Work Flexibility	X2.1	0.948
	X2.2	0.985
	X2.3	0.983
Innovative	Y1.1	0.974

Work	Y1.2	0.973
Behaviour	Y1.3	0.984

Sumber: Data Primer, 2025.

Berdasarkan tabel yang disajikan, setiap indikator dalam tiap-tiap variabel pada penelitian ini memiliki skor *loading factor* di atas dari 0,7. Nilai tersebut menunjukkan bahwa tiap indikator punyai tingkat validitas yang tinggi dalam merepresentasikan variabel yang diwakilinya, sehingga dapat diandalkan dalam analisis lebih lanjut.

Selanjutnya, penelitian ini melakukan uji *discriminant validity* menggunakan pendekatan *cross loading*. Pendekatan ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap indikator lebih kuat dalam mengukur konstruk utamanya dibandingkan dengan konstruk lainnya. Indikator dianggap memenuhi *discriminant validity* jika nilai *loading factor* pada konstruk utama lebih tinggi daripada nilai yang dimilikinya pada konstruk lain. Dengan demikian, hasil uji ini dapat memberikan bukti bahwa setiap indikator memiliki kemampuan yang baik dalam membedakan antara satu konstruk dengan konstruk lainnya. Berikut hasil uji yang sudah dilakukan.

Tabel 4. Penilaian Cross Loading

Variabel	Item	Nilai Cross Loading		
Knowledge Sharing	X1.1	0.990	0.957	0.973
	X1.2	0.983	0.982	0.952
	X1.3	0.995	0.971	0.982
Work Flexibility	X2.1	0.907	0.948	0.900
	X2.2	0.967	0.985	0.937
	X2.3	0.985	0.983	0.955
Innovative Work Behaviour	Y1.1	0.951	0.927	0.974
	Y1.2	0.941	0.926	0.973
	Y1.3	0.977	0.953	0.984

Sumber: Data Primer, 2025.

Hasil ujian di atas memperlihatkan angka *loading factor* setiap indikator terhadap konstruk utamanya lebih tinggi dibandingkan dengan konstruk lainnya. Pemenuhan validitas diskriminan ini menegaskan bahwa setiap konstruk dalam model penelitian tidak hanya memiliki validitas internal yang baik, tetapi juga tidak saling tumpang tindih. Hal ini mendukung interpretasi yang lebih akurat terhadap hubungan antar variabel laten dalam penelitian.

Selain pendekatan *cross loading*, penelitian ini juga menggunakan pendekatan akar kuadran AVE. Berikut hasil pengujiannya.

Tabel 5. Penilaian Akar Kuadran AVE

Konstruk	Innovative Work Behaviour	Work Flexibility	Knowledge Sharing
<i>Innovative Work Behaviour</i>	0.977		
<i>Work Flexibility</i>	0.958	0.972	
<i>Knowledge Sharing</i>	0.979	0.981	0.989

Sumber: Data Primer, 2025.

Berdasarkan tabel hasil pengujian, angka akar AVE untuk tiap variabel laten lebih tinggi disandingkan dengan angka korelasinya. Maka dari itu, bisa disimpul bahwa korelasi antar konstruk memenuhi kriteria yang baik.

Langkah berikutnya dalam penelitian ini adalah menganalisis reliabilitas konstruk guna memastikan konsistensi dan keandalan indikator dalam mengukur variabel laten. Analisis ini mencakup perhitungan *composite reliability*, yang mengukur tingkat konsistensi internal antar indikator dalam satu konstruk, serta *cronbach's alpha*, yang mengevaluasi kestabilan hasil pengukuran jika dilakukan berulang dalam kondisi yang sama. Kedua metrik ini berperan penting dalam menentukan apakah sekumpulan indikator benar-benar dapat diandalkan untuk merepresentasikan konstruk yang diteliti. Hasil evaluasi reliabilitas secara lebih rinci disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 6. Penilaian *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

Konstruk	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>
<i>Knowledge Sharing</i>	0.981	0.971
<i>Work Flexibility</i>	0.993	0.989
<i>Innovative Work Behaviour</i>	0.984	0.976

Sumber: Data Primer, 2025.

Tabel 6 menampilkan hasil yang menunjukkan bahwa skor *composite reliability* melebihi ambang batas 0,7, mengindikasikan tingkat konsistensi yang tinggi di antara indikator yang digunakan. Selain itu, nilai *cronbach's alpha* yang lebih tinggi dari 0,5 menjadi bukti tambahan bahwa instrumen pengukuran memiliki kestabilan internal yang baik. Dengan terpenuhinya kedua kriteria ini, dapat disimpulkan bahwa konstruk yang dianalisis bersifat konsisten dan reliabel, sehingga dapat mendukung validitas temuan penelitian.

Hasil Pemeriksaan *Inner Model*

Dalam inner model, terdapat dua indikator utama yang digunakan, yaitu R-Square dan T-statistik. R-Square berfungsi guna mengukur sejauh mana variabel independen kuat menguraikan variabel dependen dalam model, sehingga memberikan gambaran tentang kekuatan prediksi model. Sementara itu, T-statistik dipakai untuk menguji signifikansi kaitan antar variabel laten melalui Path Analysis. Kedua indikator ini berperan penting dalam menilai validitas serta kemampuan prediktif model, memastikan bahwa hubungan antar variabel yang dianalisis memiliki signifikansi dan relevansi yang kuat.

Menurut Wonua et al., (2021) nilai *R-Square* dibagi menjadi tiga kategori: 0,67 (kuat), 0,30 (sedang), dan 0,19 (lemah). Semakin tinggi nilai *R-Square*, semakin baik kemampuan model dalam melakukan prediksi. Analisis varian, atau uji determinasi, digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, yang menggambarkan kekuatan hubungan antar variabel pada model penelitian. Berikut ialah hasil uji yang sudah dilakukan.

Tabel 7. Penilaian R-Square

Variabel	R-Square
<i>Innovative Work Behaviour</i>	0.959

Sumber: Data Primer, 2025

Tabel di atas menguraikan bahwa angka *R-Square* untuk konstruk *innovative work behavior* adalah 0,959 atau 95,9%, yang masuk pada kategori kuat. Berdasarkan Chin (1998), nilai *R-Square* lebih dari 67% dianggap kuat, lebih dari 33% dianggap sedang, dan kurang dari 33% dianggap lemah. Dengan demikian, nilai tersebut menunjukkan bahwa model memiliki prediksi yang sangat baik. Sebaliknya, sisanya 4,1% diberi dampak oleh faktor lain di luar penelitian ini. Menurut Tabel 8, *innovative work behavior* dipengaruhi oleh *knowledge sharing* dan *work flexibility*, dengan hubungan kausalitas masing-masing sebesar 1,044 untuk *knowledge sharing* dan -0,066 untuk *work flexibility*, yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif pada pelaku UMKM di Kabupaten Buton Selatan.

Selanjutnya, dilakukan uji koefisien jalur (*path coefficient*), yang bertujuan untuk mengukur kekuatan keterhubungan antara konstruk pada setiap hipotesis yang diajukan (Wonua et al., 2021). Berikut adalah hasil pengujian tersebut.

Tabel 8. Penilaian Koefisien Jalur

Hipotesis	Original Sample Estimate (O)	T-Statistic (O/STD EV)	P-Value	Keterangan
KS-> WF	0.981	152.082	0.000	Diterima
WF-> IWB	-0.066	0.598	0.550	Ditolak
KS -> IWB	1.044	9.608	0.000	Diterima
KS -> WF -> IWB	-0.065	0.596	0.551	Ditolak

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasar hitungan yang dilakukan, didapat hasil berikut: pertama, *knowledge sharing* (KS) memberikan peran positif signifikan terkait dengan *work flexibility* (WF) dengan *original sample estimate* sebesar 0.981, T-Statistic 152.082, dan P-Value 0.000. Karena nilai T-Statistic lebih tinggi dari 1.64 dan P-Value lebih rendah dari 0.05, maka Hipotesis 1 (H1) diterima. Kedua, *work flexibility* tidak memberikan peran positif signifikan terkait dengan *innovative work behavior* (IWB) dengan *original sample estimate* -0.066, T-Statistic 0.598, dan P-Value 0.550. Mengingat nilai T-Statistic kurang dari 1.64 dan P-Value lebih tinggi dari 0.05, maka Hipotesis 2 (H2) ditolak. Ketiga, *knowledge sharing* berperan positif signifikan terkait dengan *innovative work behavior* dengan *original sample estimate* 1.044, T-Statistic 9.608, dan P-Value 0.000. Karena nilai T-Statistic lebih tinggi dari 1.64 dan P-Value rendah dari 0.05, maka Hipotesis 3 (H3) diterima. Keempat, *knowledge sharing* melalui *work flexibility* tidak memberikan peran positif signifikan terkait dengan *innovative work behavior* dengan *original sample estimate* -0.065, T-Statistic 0.596, dan P-Value 0.551. Dengan nilai T-Statistic kurang dari 1.64 dan P-Value lebih besar dari 0.05, maka Hipotesis 4 (H4) ditolak.

Knowledge Sharing Berperan Pada Work Flexibility

Berdasarkan hasil perhitungan melalui analisis jalur, ditemukan bahwa *knowledge sharing* memiliki peran positif signifikan terkait dengan *work flexibility*. Ini menandakan bahwa para pelaku UMKM di Kabupaten Buton Selatan merasakan bahwa dengan berbagi pengetahuan secara efektif, karyawan dapat memperoleh keterampilan baru dari rekan kerja atau tim lain, yang memungkinkan mereka untuk lebih mudah beradaptasi dengan berbagai peran dan tanggung jawab selain tugas rutin mereka.

Knowledge sharing antar pelaku UMKM di Kabupaten Buton Selatan dapat meningkatkan kemampuan mereka dalam menguasai beragam keterampilan dan tanggung jawab, yang memungkinkan organisasi lebih fleksibel dalam pembagian tugas sesuai kebutuhan. *Knowledge sharing* membantu pelaku UMKM untuk lebih

memahami berbagai fungsi dalam organisasi, sehingga meningkatkan *work flexibility*, yakni kemampuan untuk berperan dalam berbagai posisi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing* memiliki peran penting dalam meningkatkan *work flexibility*.

Temuan ini juga sepadan bersama penelitian yang dijalankan oleh Nonaka & Takeuchi (1995), Nurcahyo dan Wikaningrum (2020), dan Wahyuni et al. (2023), yang menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berperan positif signifikan terkait dengan *work flexibility*. Dengan demikian, bisa diberi simpulan bahwa makin tinggi tingkat *knowledge sharing* yang diterima oleh karyawan, makin tinggi pula *work flexibility* yang mereka miliki.

Work Flexibility Tidak Berperan Pada Innovative Work Behaviour

Berdasarkan hasil perhitungan melalui analisis jalur, ditemukan bahwa *work flexibility* tidak memiliki peran positif signifikan terkait dengan *innovative work behaviour*. Para pelaku UMKM di Kabupaten Buton Selatan menganggap bahwa fleksibilitas dalam menjalankan berbagai peran sering kali disertai dengan peningkatan beban kerja atau tuntutan untuk beradaptasi dengan cepat. Kondisi ini dapat menimbulkan stres atau kelelahan, yang pada akhirnya berpotensi menghambat kemampuan individu dalam berpikir kreatif maupun inovatif.

Temuan ini menunjukkan bahwa fleksibilitas fungsional, yang mencerminkan kemampuan individu untuk menjalankan berbagai tugas dalam organisasi, tidak secara langsung mendorong perilaku kerja inovatif di kalangan pelaku UMKM di Kabupaten Buton Selatan. Dengan demikian, untuk meningkatkan perilaku kerja inovatif di kalangan pelaku UMKM, diperlukan pendekatan yang lebih komprehensif, termasuk peningkatan kapasitas melalui pelatihan, penyediaan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas, serta kebijakan yang mendorong eksperimen dan pembelajaran berkelanjutan.

Temuan ini konsisten dengan penelitian yang dijalankan oleh Zhou & Shalley (2003), dan Prieto & Pérez-Santana (2014), yang menyimpulkan bahwa *work flexibility* tidak memiliki pengaruh terhadap *innovative work behavior*.

Knowledge Sharing Berperan Pada Innovative Work Behaviour

Berdasarkan hasil perhitungan melalui analisis jalur, ditemukan bahwa *knowledge sharing* memiliki peran positif signifikan terkait dengan *innovative work behaviour*. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan frekuensi dan kualitas pertukaran pengetahuan antar UMKM di Kabupaten Buton Selatan dapat mendorong perkembangan perilaku inovatif secara lebih optimal. Dengan demikian, tercipta lingkungan kerja yang lebih inovatif, yang mana pelaku UMKM lebih terbuka pada gagasan baru serta lebih berani dengan mengeksplorasi solusi kreatif.

Menurut Carmeli et al. (2013), berbagi pengetahuan di lingkungan kerja berperan dalam membangun ekosistem yang mendukung inovasi. Proses ini memungkinkan individu untuk memanfaatkan wawasan bersama dan merumuskan ide-ide baru. Selain itu, *knowledge sharing* berkontribusi terhadap kemampuan karyawan dalam menciptakan solusi yang kreatif dan inovatif. Temuan ini satu jalan

dengan riset yang dijalankan oleh Permata et al., (2023); Dewi & Wati (2024), yang mengidentifikasi bahwasanya *knowledge sharing* punya dampak positif serta signifikan kepada *innovative work behavior*. Dengan demikian, bisa diberi simpulan bahwa semakin tinggi tingkat *knowledge sharing* yang dialami oleh karyawan, maka makin tinggi pula perilaku kerja inovatif mereka.

Knowledge Sharing Melalui Work Flexibility Tidak Berperan Pada Innovative Work Behaviour

Berdasarkan hasil perhitungan melalui analisis jalur, ditemukan bahwa *knowledge sharing* melalui *work flexibility* tidak memiliki peran positif signifikan terkait dengan *innovative work behaviour*. Pelaku UMKM di Kabupaten Buton Selatan menghadapi keterbatasan dalam hal fleksibilitas fungsional, yaitu kemampuan pekerja untuk menyesuaikan diri dengan berbagai tugas dan tanggung jawab dalam organisasi. Meskipun fleksibilitas ini penting dalam menghadapi perubahan, hal tersebut tidak selalu cukup untuk mendorong inovasi. Menurut Demerouti et al. (2001), *work flexibility* dapat berfungsi sebagai "tuntutan" yang justru meningkatkan stres kerja, daripada sebagai "sumber daya" yang mendukung inovasi. Selain itu, jika *knowledge sharing* tidak didukung dengan pengelolaan sumber daya yang memadai, dampaknya terhadap perilaku kerja inovatif dapat menjadi negatif atau tidak signifikan (Demerouti et al., 2001).

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Haryoko (2024), yang menemukan bahwa *knowledge sharing* melalui *work flexibility* tidak memiliki pengaruh terhadap *innovative work behavior*. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat *work flexibility* yang dirasakan oleh karyawan, semakin besar pula potensi peningkatan stres kerja, yang pada akhirnya dapat mengurangi partisipasi dalam *knowledge sharing* serta perilaku kerja inovatif.

KESIMPULAN

Disimpulkan bahwa *knowledge sharing* berperan secara positif dan signifikan dalam mendukung *work flexibility*. Namun, *work flexibility* itu sendiri tidak menunjukkan imbas positif yang signifikan terhadap *innovative work behavior*. Sebaliknya, *knowledge sharing* terbukti memiliki peran yang signifikan dalam mendorong *innovative work behavior*. Menariknya, meskipun *knowledge sharing* dapat mendukung *work flexibility*, interaksi antara keduanya tidak menunjukkan imbas positif yang signifikan terhadap *innovative work behavior*.

Bagi pelaku UMKM di Kabupaten Buton Selatan, pemahaman tentang dampak positif *innovative work behavior* yang dapat meningkatkan kinerja bisnis sangat penting. Oleh karena itu, disarankan agar mereka lebih aktif dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka melalui berbagai pengetahuan serta mengikuti berbagai pelatihan yang relevan. Dengan demikian, pelaku UMKM dapat lebih kreatif dan efisien dalam memasarkan produk mereka, yang pada akhirnya akan memaksimalkan keuntungan yang diperoleh dan memperkuat posisi mereka di pasar.

Bagi pemerintah, menyadari bahwa *innovative work behavior* dapat memberikan dampak signifikan terhadap penjualan UMKM di Kabupaten Buton Selatan, sangat

penting bagi pemerintah untuk secara rutin memfasilitasi program pelatihan yang berbasis inovasi. Program semacam ini akan memberi UMKM akses yang lebih luas untuk mengembangkan kemampuan mereka dalam beradaptasi dengan perubahan pasar, sehingga dapat mendorong pertumbuhan ekonomi daerah secara berkelanjutan.

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini membuka peluang untuk menggali variabel lain yang dapat mempengaruhi *innovative work behavior*, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau pemanfaatan teknologi. Penambahan variabel-variabel tersebut akan memberikan wawasan lebih luas dan menyeluruh terkait faktor-faktor yang mendukung inovasi di UMKM, serta dapat memperkaya literatur di bidang ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, F., & Karim, M. (2019). Impacts of knowledge sharing: A review and directions for future research. *Journal of Workplace Learning*, 31(3), 207–230. <https://doi.org/10.1108/JWL-07-2018-0096>
- Akram, Tayyaba, et al. "Exploring the impact of knowledge sharing on the innovative work behavior of employees: A study in China." *International Business Research* 11.3 (2018): 186-194.
- Carmeli, A., Gelbard, Roy & Reiter-palmon, Roni (2013). "Leadership, creative problemsolving capacity, creative performance: The importance of Knowledge sharing". *Human Resource Management*, 52(1), 95-122.
- Dewi, A.S & Wati I.R. (2024). Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Innovative Behavior dengan Absorptive Capacity sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT Sai Apparel Industries Semarang). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*.
- De Jong, J. P. J., & Den Hartog, D. N. (2018). How Leaders Influence Employees' Innovative Behaviour. *European Journal Of Innovation Management*. <https://doi.org/10.1108/14601060710720546>
- Demerouti, E., Bakker, AB, Nachreiner, F., dan Schaufeli, WB (2001). Model tuntutan pekerjaan-sumber daya pada kelelahan kerja. *J. Appl. Psychol.* 86, 499–512. doi: 10.1037/0021-9010.86.3.499
- Etikariena, Arum. "Peran gaya kepemimpinan pada perilaku kerja inovatif karyawan pada organisasi berbasis teknologi digital." *Ecopsy* 7.1 (2020): 375365.
- Firgayani. (2022). Pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada PT.PLN (Persero) Unit Pelaksana Pegatur Distribusi (UP2D) Makassar. *Jurnal Manajemen*, 1 (5).
- Hanapi, D. F. (2020). Pengaruh Knowledge Sharing Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan. *Busines management and Entrepreneurship Journal*, 2, 14.
- Haryoko, A. E. (2024). Pengaruh Knowledge Sharing Behavior Terhadap Job Satisfaction Dan Innovative Work Behavior Pada Karyawan Manufaktur. *Jurnal Tadbir Peradaban*.

- Janssen, M. (2020). HRM and Innovative Work Behaviour: A Systematic Literature Review. *Personnel Review*, 46(7), 1228– 1253.
- Janssen, O. (2000), "Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 73 No. 3, pp. 287-302.
- Mazidah, A., & Laily, N. (2020). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Prilaku Inovatif Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 9, 22
- Muizu, W. O. Z., Titisari, A., & Sule, E. T. (2018). Peran Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Telekomunikasi. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 1(3), 397–406. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v1i3.45>
- Mundiarsih, Alfiah Pra. "Strategi Pengembangan Kompetensi Widyaiswara Melalui Knowledge Sharing." *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS* 12.1 Juni (2018).
- Negassi, S., Lhuillery, S., Sattin, J.F., Hung, T.Y. and Pratlong, F. (2019), "Does the relationship between innovation and competition vary across industries? Comparison of public and private research enterprises", *Economics of Innovation and New Technology*, Vol. 28 No. 5, pp. 465-482.
- Nonaka, I. and Takeuchi, H. (1995). 'The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation', Oxford University Press, New York, USA.
- Nurcahyo, S. A., & Wikaningrum, T. (2020). Peran Knowledge Sharing, Learning Organization dan Individual Innovation Capability Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 21, 13.
- Rasheed, R., Siddiqui, S.H., Mahmood, I. and Khan, S.N. (2019), "Financial inclusion for SMEs: role of digital micro-financial services", *Review of Economics and Development Studies*, Vol. 5 No. 3, pp. 571-580
- Permata, R., Indrawijaya, S., Solikhin, A. (2023). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Ukm Di Kota Jambi Melalui Perilaku Kerja Inovatif. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*.
- Prasad, L., & Mishra, P. (2021). Impact of work life flexibility on work performance of the employees of IT Companies. *Psychology and Education Journal*, 58(2), 6084–6089. <https://doi.org/10.17762/PAE.V58I2.3084>
- Prieto, I. M., & Pérez-Santana, M. P. Managing innovative work behavior: The role of human resource practices. *Personnel Review*, 2014. 43(2): p. 184–208.
- Sandra, E., Maryati, M., & Paramita, B. (2022). Knowledge Sharing Pada Dosen STIE Pembangunan Tanjungpinang. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9 (1). 286-294.
- Ullah, G.M., Zahid, A., Khan, I. and Islam, M.D. (2018), "Working capital management and SME profitability: empirical evidence from Bangladesh", *Global Journal of Management and Business*, Vol. 5 No. 2, pp. 094-099
- Wahyuni, Afilia Filaili, and Jul Aidil Fadli. "Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Innovative Work Behavior Pada Pegawai Pemerintah Daerah Kota Bekasi." *Jurnal EL-RIYASAH* 14.2: 100-119.

- Wicaksono. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Fleksibilitas Kerja Driver Gojek Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Skripsi. Universitas Islam Indonesia.
- Wonua, A. R., Astaginy, N., & Ismanto. (2021). Metodologi Penelitian Kuantitas Untuk Karya Ilmiah Mahasiswa. Kendari. Penerbit Literacy Institute.
- Zhou, J., & Shalley, C. E. (2003). Research on employee creativity: A critical review and directions for future research. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 165–217. [https://doi.org/10.1016/S0742-7301\(03\)22004-1](https://doi.org/10.1016/S0742-7301(03)22004-1)