PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING,* MANAJEMEN TALENTA DAN KOMPETENSI TERHADAP PERILAKU INOVATIF DI INDUSTRI TEKSTIL JAWA BARAT

## Istikomah

Student, Universitas Pasundan, Bandung, Indonesia

**ABSTRACT**

Sektor Industri di Jawa Barat berkontribusi cukup besar terhadap perekonomian nasional, karena 82 kawasan industri yang terbesar di seluruh wilayah Indonesia separuhnya berlokasi di Jawa Barat. Sementara itu Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat mencatat jumlah tenaga kerja berdasarkan lapangan pekerjaan utama pada tahun 2019 mencapai 128.755.271 orang, dimana yang bekerja di sektor industri sebanyak 19.197.915 orang dengan kontribusi terbesar di Provinsi Jawa Barat sekitar 3.892.044 orang. Penilaian kinerja terhadap karyawan merupakan tolak ukur utama dalam pengembangan sumber daya manusia yang akan berdampak pada pengambilan keputusan strategi. Saat ini, karyawan yang inovatif merupakan aset yang amat penting yang harus dimiliki oleh sebuah perusahaan serta merupakan faktor yang menjelaskan keberhasilan suatu bisnis.

Penelitian ini mengeksplorasi pengaruh *knowledge sharing,* manajemen talenta dan kompetensi terhadap perilaku inovatif di industri tekstil Jawa Barat menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menerapkan Model Persamaan Struktural (*Structural Equation Modeling - SEM*) dengan teknik AMOS untuk analisis data. Metode survei diimplementasikan dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang didistribusikan kepada karyawan yang bekerja di industri tekstil Jawa Barat. Penelitian ini bersifat inferensial bertujuan untuk memahami bagaimana *knowledge sharing,* manajemen talenta dan kompetensi mempengaruhi perilaku inovatif.

**Key words:** *knowledge sharing,* manajemen talenta, kompetensi, perilaku inovatif

**ABSTRACT**

The industrial sector in West Java contributes significantly to the national economy, as half of the 82 largest industrial zones in Indonesia are located in West Java. Meanwhile, the Central Statistics Agency of West Java recorded the number of workers by main occupation in 2019, reaching 128,755,271 people, with 19,197,915 working in the industrial sector. The largest contribution in West Java is approximately 3,892,044 people. Performance assessment of employees is the main benchmark in human resource development, which will impact strategic decision-making. Currently, innovative employees are a very important asset that a company must have, and are a factor explaining the success of a business.

This research explores the influence of knowledge sharing, talent management, and competence on innovative behavior in the textile industry of West Java using a quantitative approach by applying the Structural Equation Modeling (SEM) model with AMOS technique for data analysis. A survey method was implemented by collecting data through questionnaires distributed to employees working in the textile industry of West Java. This research is inferential, aiming to understand how knowledge sharing, talent management, and competence influence innovative behavior.

**Key words:** knowledge sharing, talent management, competence, innovative behavior.

**RINGKESAN**

Sektor industri di Jawa Barat ngabogaan kontribusi anu cukup gedé kana ékonomi nasional, sabab satengah tina 82 kawasan industri panggedéna di sakuliah Indonesia aya di Jawa Barat. Samentara éta, Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat nyatet jumlah tenaga kerja dumasar kana lapangan pagawean utama dina taun 2019 ngahontal 128.755.271 jalma, dimana anu damel di sektor industri sabanyak 19.197.915 jalma jeung kontribusi panggedéna di Provinsi Jawa Barat sakitar 3.892.044 jalma. Penilaian kinerja ka karyawan téh jadi tolok ukur utama dina pangwangunan sumber daya manusia anu bakal mangaruhan kaputusan strategi. Ayeuna, karyawan anu inovatif mangrupa aset anu kacida pentingna anu kudu dipiboga ku hiji perusahaan sarta janten faktor anu ngajelaskeun kasuksésan hiji usaha.

Panalitian ieu ngajalajah pangaruh knowledge sharing, manajemén talenta, jeung kompeténsi kana prilaku inovatif di industri tekstil Jawa Barat ngagunakeun pendekatan kuantitatif ku nerapkeun Model Persamaan Struktural (Structural Equation Modeling - SEM) kalayan téknik AMOS pikeun analisis data. Métode survéy diterapkeun ku ngumpulkeun data ngaliwatan kuesionér anu disebarkeun ka karyawan anu damel di industri tekstil Jawa Barat. Panalitian ieu sifatna inferensial anu tujuanana pikeun ngartos kumaha knowledge sharing, manajemén talenta, jeung kompeténsi mangaruhan prilaku inovatif.

**Kecap konci:** knowledge sharing, manajemén talenta, kompeténsi, prilaku inovatif.

**INTRODUCTION**

Undang–Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2014 tentang Perindustrian secara umum adalah Pembangunan Nasional dilaksanakan dengan memanfaatkan kekuatan dan kemampuan sumber daya yang tangguh dan didukung oleh nilai-nilai budaya luhur bangsa, guna mewujudkan kedaulatan, kemandirian dan ketahanan bangsa untuk kepentingan nasional. Pembangunan nasional di bidang ekonomi dilaksanakan untuk menciptakan struktur ekonomi yang mandiri, sehat dan kukuh dengan menempatkan pembangunan Industri sebagai penggerak utama. Pembangunan sektor Industri telah memiliki landasan hukum Undang - Undang Nomor 5 Tahun 1984 tentang Perindustrian sebagai penjabaran operasional Undang - Undang Dasar 1945 khususnya Pasal 33.

Pertumbuhan sektor industri pengolahan pada beberapa bulan terakhir di 2022 menunjukkan sinyal positif. Kondisi tersebut tecermin dari tren level ekspansi nilai Indeks Kepercayaan Industri (IKI) yang mengalami peningkatan sejak diluncurkan pada November 2022 lalu serta Purchasing Manager’s Index (PMI) Manufaktur S&P Global yang menunjukkan ekspansi sejak September tahun lalu. Hal tersebut juga sejalan dengan pertumbuhan PDB industri pengolahan yang mencapai 4,83% pada triwulan III-2022. Pada awal 2023, kinerja industri pengolahan menunjukkan ekspansi. Nilai IKI pada Januari 2023 menunjukkan angka 51,54, meningkat tajam dibandingkan IKI Desember 2022 yang sebesar 50,9. Sebanyak 71,4% perusahaan menyatakan kondisi umum kegiatan usaha stabil dan membaik di bulan Januari 2023.

Kementerian Perindustrian (Kemenperin) memberikan perhatian penuh terhadap industri Tekstil dan Produk Tekstil (TPT) yang saat ini terkontraksi dan mengalami penurunan ekspor. Kondisi ini tidak lepas dari situasi ekonomi dunia, yang pertumbuhannya diprediksi International Monetary Fund (IMF) melambat menjadi 2,9% pada 2023. Bank Indonesia juga memprediksi perlambatan Produk Domestik Bruto (PDB) Amerika Serikat tahun 2023 sebesar 0,9% jika dibandingkan tahun sebelumnya.

Data Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan, produksi industri pakaian jadi mengalami pertumbuhan signifikan sebesar 15,29 persen. Sementara itu, Kementerian Perindustrian menargetkan, ekspor dari Industri tekstil dan produk tekstil (TPT) nasional akan menembus hingga USD15 miliar sepanjang tahun 2019. (Kementerian Perindustrian)



Gambar 1. 1

Pertumbuhan Industri Tekstil dan Pakaian Jadi

Pada triwulan I 2020 Industri Tekstil dan Pakaian Jadi mulai mengalami kontraksi sebesar 1,24% (yoy) yang kemudian semakin anjlok dengan kontraksi sebesar 14,23% (yoy) pada triwulan II 2020. Kontraksi ini terus berlanjut hingga triwulan IV 2020, sehingga untuk seluruh tahun 2020 Industri Tekstil dan Pakaian Jadi mencatatkan kontraksi pertumbuhan sebesar 8,88%, yang merupakan kontraksi terbesar sejak tahun 2011, dan merupakan kontraksi industri keempat terbesar pada tahun 2020, setelah Industri Alat angkutan, Industri Mesin dan Perlengkapan, dan Industri Barang Galian Bukan Logam. Industri Tekstil dan Pakaian Jadi sebenarnya merupakan industri yang potensial, karena telah bangkit kembali dari keterpurukannya dengan pertumbuhannya yang mencapai sebesar 15,35%.

Sektor Industri di Jawa Barat berkontribusi cukup besar terhadap perekonomian nasional, karena 82 kawasan industri yang terbesar di seluruh wilayah Indonesia separuhnya berlokasi di Jawa Barat. Sementara itu Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat mencatat jumlah tenaga kerja berdasarkan lapangan pekerjaan utama pada tahun 2019 mencapai 128.755.271 orang, dimana yang bekerja di sektor industri sebanyak 19.197.915 orang dengan kontribusi terbesar di Provinsi Jawa Barat sekitar 3.892.044 orang.

Industri tekstil dan produk tekstil merupakan industri padat karya, yang artinya pengeluaran yang dikeluarkan untuk tenaga kerja cenderung lebih besar dibanding pengeluaran lainnya. Dalam kondisi ini, perusahaan akan menghasilkan *output* yang maksimal dengan cara mengeluarkan biaya lebih untuk membayar jasa dari tenaga kerja perusahaan. Semakin besar rasio pengeluaran untuk tenaga kerja dibandingkan pengeluaran maka *output* yang dihasilkan akan lebih maksimal. Dalam penelitian Setiawan et al. (2018) juga disebutkan bahwa jika melihat lokasi usaha berdasarkan wilayah di Indonesia menunjukkan hasil bahwa industri di wilayah Pulai Jawa memiliki tingkat produktivitas lebih tinggi jika dibandingkan dengan lokasi industri di wilayah luar Pulai Jawa. Saat ini, karyawan yang inovatif merupakan aset yang amat penting yang harus dimiliki oleh sebuah perusahaan serta merupakan faktor yang menjelaskan keberhasilan suatu bisnis. Perilaku kerja yang inovatif dapat mengubah lingkungan perusahaan menjadi lebih kooperatif sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan (Contreras et al., 2020). Evaluasi kinerja pada prinsipnya merupakan wujud dari bentuk penilaian kinerja seorang pegawai. Mengelola sumber daya manusia secara efektif menjadi tantangan yang kompleks dan salah satu hal yang menarik terkait dengan keputusan perusahaan dalam menetapkan kebijakan kompensasi (Purbasari & Septian, 2017).

Perilaku kerja yang inovatif dapat mengubah lingkungan perusahaan menjadi lebih kooperatif sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.Hal tersebut dapat menjadi salah satu penentu sebuah industri untuk menetapkan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan.

*Knowledge sharing* berkaitan dengan bagaimana sumber daya manusia dalam organisasi berbagi mengenai pengalaman pekerjaan, keahlian, *know-how*, dan informasi dengan rekan-rekan lainnya. Menurut Panahi, Watson, dan Partridge, (2012) dalam Dematria Pringgabayu, Wawan Hermawan (2020), *Knowledge sharing* merupakan proses interaksi sosial, dengan mendirikan peluang untuk berbagi pengalaman, dengan membangun domain dari hubungan informal, dengan menyediakan fasilitas untuk mengamati, mendengarkan dan meniru praktik terbaik, yang diperkuat oleh kepercayaan antar individu.

Pentingnya manajemen talenta dalam sebuah organisasi karena terdapat organisasi yang belum dapat mengelola pegawai bertalentanya dengan baik sehingga tidak jarang organisasi kesulitan untuk menempatkan pegawai bertalenta tinggi untuk menduduki posisi-posisi strategis organisasi. Bukti empiris lainnya menunjukkan bahwa retensi talenta dan pengembangan talenta dalam manajemen talenta Karyawan dengan talenta yang baik dapat menciptakan ide ide yang didasarkan pada kemampuan, keterampilan dalam bidang tertentu (Phillips & Roper, 2009; Qustolani, 2017b).

Kompetensi karyawan berkontribusi bagi kemajuan suatu organisasi (Ramadhan, 2018). Sejalan dengan ungkapan tersebut, Tjahyanti dan Chairunnisa (2020) menyatakan bahwa tugas paling penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah mengelola sumber daya manusianya karena tanpa adanya sumber daya manusia yang kuat dan handal, perusahaan tidak dapat beroprasi secara optimal, dan juga tidak dapat dipungkiri bahwa sumber daya manusialah yang menjadi penggerak utama roda bisnis suatu perusahaan. Kemampuan perusahaan dalam beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang terjadi seperti transformasi dunia bisnis di era digital seperti sekarang ini, akan sangat ditentukan oleh kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki sebagai agen perubahannya.

Berdasarkan latar belakang dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan, Penulis mengidentifikasi tiga variabel yang berkontribusi terhadap perilaku inovatif, yaitu variabel *knowledge sharing,* manajemen talenta dan kompetensi. Sebagai hasilnya, judul penelitian yang dipilih adalah "Pengaruh terhadap perilaku inovatif di industri tekstil Jawa Barat”.

***KNOWLEDGE SHARING***

Partogi dan Tjahjawati (2019) menyatakan bahwa knowledge sharing merupakan proses membagikan dan mendistribusikan pengetahuan antara satu individu kepada individu yang lainnya yang dapat bermanfaat untuk merangsang setiap individu berpikir lebih kreatif dan efektif. Muizu, Titisari dan Sule (2018). menyatakan bahwa knowledge sharing merupakan proses interaksi sosial, dengan mendirikan peluang untuk berbagi pengalaman, dengan membangun domain dari hubungan informal, dengan menyediakan fasilitas untuk mengamati, mendengarkan dan meniru praktik terbaik, yang diperkuat oleh kepercayaan antar individu. Azizi (2020) *knowledge sharing* merupakan budaya interaksi sosial, yang melibatkan pertukaran pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan karyawan kepada seluruh organisasi. Kunci sukses dari manajemen pengetahuan adalah *knowledge sharing*. Laili (2019) *Knowledge sharing* dianggap sebagai proses interaksi sosial antar individu, proses yang tidak dapat dilakukan hanya oleh satu individu.

Berdasarkan pemaparan para ahli diatas peneliti menggunakan dimensi yang dikutip dari Panahi, Watson dan Patridge (2012) dalam (Muizu et al.,2018) menyebutkan ada lima dimensi dari *Knowledge Sharing* yaitu :

1. *Dimensi Social Interaction* : (Dimensi Interaksi sosial) merupakan suatu hubungan antara individu satu dengan individu yang lain dimana dalam hubungan tersebut terdapat suatu komunikasi yang dapat memberikan informasi, atau membantu individu dalam melakukan aktivitas sehari-hari.
2. *Dimensi Experience Sharing:* (Dimensi Berbagi Pengalaman) Sarana untuk saling bertukar pengalaman berbagi pengetahuan dan memperluas jaringan kerjasama.
3. *Dimensi Informal Relationship* (Dimensi Hubungan Informal): merupakan keterkaitan sosial yang bersifat tidak formal dan nyata terjalin diantara anggota tim maupun stakeholder dari suatu organisasi. Hubungan informal dapat berupa hubungan kekerabatan dan pertemanan.
4. *Dimensi Observation:* merupakan suatu aktivitas pengamatan mengenai suatu objek tertentu secara cermat secara langsung di lokasi penelitian tersebut berada. Selain itu, observasi ini juga termasuk kegiatan pencatatan yang dilakukan secara sistematis tentang semua gejala objek yang diteliti.
5. *Dimensi Mutual Trust* (dimensi saling percaya) : merupakan keadaan saling komdisi damai dalam waktu yang lama pada sebuah organisasi baik regional maupun internasional.

## Manajemen Talenta

Menurut Cappelli.,A., Oliva.,N & Cini E. (2020), t*alent management is the process through which employers anticipate and meet their needs for human capital. (talent management* adalah proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengantisipasi dan memenuhi kebutuhan perusahaan akan sumber daya manusia). yang tepat merupakan definisi umum dari talent management. Menurut Cappelli & Keller (2014), manajemen talenta adalah proses yang mengembangkan dan memasukkan anggota baru ke dalam tenaga kerja, dan juga mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia. Berdasarkan penjelasan tersebut itu merupakan dimensi dan indikator dari manajemen talenta yang peneliti ambil menurut pendapat Cappelli A, Oliva & Cini E (2020), maka dimensi manajemen talenta yaitu:

1. Dimensi rekrutmen *(Recruitment)*

Dimensi rekrutment talenta bertujuan untuk merekrut pegawai yang ada ke dalam t*alent pool* instansinya. Dalam jangka pendek, proses yang terdapat dalam dimensi rekrutmen talenta melibatkan keseluruhan pegawai dalam suatu instansi. Dalam jangka panjang, dimensi rekrutmen talenta akan melibatkan pegawai yang berprestasi dalam rangka pencarian talenta untuk direkrut.

1. Dimensi mempertahankan *(Retain)*

Dimensi yang terakhir pada rancangan model *talent management* dalam pengembangan karier, yaitu dimensi retensi talenta melalui s*uccession planning*. Dimensi ini dilakukan dengan tujuan mempertahankan karyawan yang memiliki talenta terbaik dengan cara dipromosikan sesuai dengan level Jabatan Pimpinan Tinggi yang hendak didudukinya. Dimensi ini dilakukan melalui *succession planning* yangdilaksanakan dengan memprioritaskan calon-calon dari *talent pool*

1. Dimensi pengembangan talenta *(Talent Development)*

Dimensi pengembangan talenta dalam rancangan model *talent management* yaitu terdapat tiga tahapan di dalamnya. Ketiga tahapan tersebut adalah program pematangan *(On Boarding),* manajemen kinerja *(Performance Management),* serta pelatihan dan program untuk mendukung kinerja *(Training and Performance Support)*.

# KOMPETENSI KARYAWAN

Menurut Dale A Timple (2018) mendefinisikan kompetensi merupakan salah satu komponen penting yang harus dimiliki individu agar pelaksanaan tugas pekerjaan dapat berjalan dengan baik. Menurut Sutrisno & Zuhri (2019) mendefinisikan kompetensi sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Menurut Spencer & Spencer dalam Triastuti (2019) kompetensi lebih didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang yang berkaitan dengan efektivitas kerja individu dalam pekerjaannya. Sedangkan Rusvitawati, Sugiati, & Dewi (2019) menjelaskan bahwa kompetensi terdiri dari sejumlah perilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan prestasi atau kinerja yang memuaskan.

Menurut Wibowo (2015) dalam Pratama (2019) adalah “Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”. Adapun kompetensi menurut Hutapea & Thoha (2008) dalam Elizar dan Tanjung (2018) adalah “Kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan”.

Berdasarkan penjelasan tersebut itu merupakan dimensi dan indikator dari Dale A. Timple (2018), kompetensi memiliki 6 dimensi sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge)*: Kesadaran dalam bidang kogniitf, misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baok sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisein di perusahaan.
2. Pemahaman (*understanding*): Kedalam kognitif dan afektif yang dimiliki individu. Misalnya seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tetang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien
3. Kemampuan/Keterampilan (*skill*):.Sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
4. Nilai (*value*): Suatu standar perilaku yang telah ditakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lain- lain).
5. Sikap (*attitude*): Perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.
6. Minat (*interest*): Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan sesuatu aktivitas tugas.

# PERILAKU INOVATIF

Menurut Messman dan Mulder (2018) Perilaku kerja inovatif merupakan suatu keinginan pribadi dari karyawan perusahaan untuk mengenalkan dan menerapkan prosedur yang baru serta menciptakan ide-ide yang unik dan kreatif dalam pekerjaan sehari-harinya hingga ke tempat dimana ia bekerja.

Menurut (Isa & Muafi, 2022), perilaku inovatif merupakan keseluruhan perilaku individu yang diarahkan untuk menghasilkan, memperkenalkan dan menerapkan hal-hal baru yang berguna di berbagai tingkatan perusahaan. Inovasi dapat tercipta karena adanya ide-ide yang baru dan tujuan tertentu yang ingin dicapai oleh sebuah perusahaan. Saat ini, karyawan yang inovatif merupakan aset yang amat penting yang harus dimiliki oleh sebuah perusahaan serta merupakan faktor yang menjelaskan keberhasilan suatu bisnis. Perilaku kerja yang inovatif dapat mengubah lingkungan perusahaan menjadi lebih kooperatif sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan (Contreras et al., 2020). Menurut Nyoman dan Ardana (2020) perilaku kerja inovatif merupakan sikap memperkenalkan, mengajukan dan mengimplementasikan ide-ide, produk, serta prosedur baru ke dalam pekerjaannya. Perilaku kerja inovatif ini penting untuk menjaga daya saing perusahaan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. (Hammond dalam Widiastuti, 2020).

Berdasarkan pemaparan para ahli diatas peneliti menggunakan dimensi yang dikutip dari Messman & Mulder (2017), terdapat empat dimensi perilaku kerja inovatif antara lain:

1. *Opportunity Exploration* (Eksplorasi Peluang); Mengidentifikasi peluang dengan cara – cara yang baru untuk mengembangkan sumber daya yang ada.
2. *Idea generation* (menciptakan ide): karyawan perusahaan mampu untuk mengembangkan ide-ide inovasi dengan cara menciptakan serta menyarankan ide-ide untuk proses yang baru. Dimana karyawan mampu mengenali masalah yang terjadi dalam organisasi kemudia menciptakan ide atau solusi baru yang berguna pada bidang apapun. Ide atau solusi tersebut dapat bersifat asli maupun dimodifikasi dari produk dan proses kerja yang sudah ada sebelumnya. Contohnya ketika muncul masalah di dalam organisasi, karyawan mampu untuk menemukan ide-ide sebagai pemecahan masalah.
3. *Idea Promotion* (Berbagi Ide): karyawan perusahaan diharapkan dapat terdorong untuk lebih giat mencari dukungan di dalam mewujudkan ide-ide inovasi baru yang telah dihasilkan. Karyawan berbagi ide atau solusi baru yang telah diciptakan kepada rekan-rekan kerja, sehingga ide tersebut dapat diterima. Selain itu terjadi pula pengumpulan dukungan agar ide tersebut memiliki kekuatan untuk diimplementasikan dan direalisasikan dalam organisasi. Contohnya ketika karyawan sudah menemukan ide sebagai sebuah pemecahan masalah, maka selanjutnya karyawan berbagi ide tersebut untuk mendapatkan dukungan yang nantinya dapat diterapkan di organisasi.
4. *Idea Realization* (Realisasi ide): Karyawan membuat model dari ide yang mereka miliki menjdai sebuah produk dan proses kerja yang nyata sehingga dapat diterapkan pada pekerjaan individu, tim atau keseluruhan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja perusahaan.contohnya ketika karyawan sudah mendapatkan dukungan dari rekan kerja untuk ide yang diciptkan, maka selanjutnya penerapan atau aplikasi ide tersebut kedalam sebuah organisasi sebagai sebauh pemecahan masalah.

# HIPOTESIS PENELITIAN

H1: Knowledge sharing pengaruh terhadap perilaku inovatif

H2: Manajemen Talenta pengaruh terhadap perilaku inovatif

H3: Kompetensi karyawan pengaruh terhadap perilaku inovatif

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa hubungan kausal antara *Knowledge sharing*, Manajemen Talenta dan Kompetensi karyawan sebagai variabel independen terhadap perilaku inovatif sebagai variabel dependen di perusahaan industri tekstil Jawa Barat dalam penelitian ini adalah tenaga kerja pada perusahaan industri tekstil Jawa Barat, yang mewakili berbagai aspek industri tekstil di daerah tersebut dengan total 200.663. sampel yang diambil pada penelitian ini adalah 472 sampel hasil dari perhitungan rumus slovin. Pengukuran terhadap *Knowledge sharing* diukur menggunakan dimensi menurut Watson J, & Patridge H. (2018), yaitu *Social Interaction*, *Experience Sharing, Informal Relationship, Observation* dan *Mutual Trust.*. Pengukuran terhadap Manajemen Talenta diukur menggunakan dimensi menurut Cappelli A, Oliva N, & Cini. E (2020) yang terdiri dari Recruitment, Retain dan Developing. Pengukuran Kompetensi karyawan diukur menggunakan dimensi menurut Dale A Timple (2018) yaitu pengetahuan, pemahaman, kemampuan, nilai, sikap, minat. Pengukuran terhadap perilaku inovatif diukur menggunakan dimensi menurut Messman & Mulder (2016) yang terdiri dari *Opportunity Exploration, Idea Generation, Idea Promotion dan Idea Realization*.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Perilaku inovatif**

*Knowledge sharing* membuktikan dapat meningkatkan perilaku inovatif karyawan. Dimana berbagi pengetahuan dalam memediasi pengaruh persepsi dukungan organisasi untuk mengambil tindakan yang sesuai untuk meningkatkan perilaku inovatif. Implementasi berbagi pengetahuan pada perusahaan yang mempunyai keunggulan kompetensi agar dapat meningkatkan perilaku inovatif, serta untuk menigkatkan persepsi dukungan organisasi dengan cara penerapan praktek berbagi pengetahuan pada setiap perusahaan.

Dalam mengimplementasikan berbagi pengetahuan ini memegang peranan penting untuk dapat meningkatkan perilaku inovatif karyawan. Perilaku inovatif merupakan aktivitas individu yang bertujuan untuk memperkenalkan ide-ide baru yang berguna, yang berhubungan dengan proses, produk atau prosedur.( sri wahyu lelly hana setyanti, faris septia nilasari, emma desia prajitiasari sudarsih (2023)

Berdasarkan penelitian dari Ricky Prayoga,Enjang Suherman, Zenita Apriani (2023), *knowledge sharing* pada organisasi berpengaruh baik terhadap perilaku inovatif dimana aspek pengembangan sumber saya manusia yang ada di dalam organisasi, dengan munculnya perilaku – perilaku inovatif dapat meningkatkan organisasi dan dapat memajukannya.

Pada penelitian Amalia Mazidah, Nur laily (2020), Pengaruh Knowledge sharing terhadap perilaku inovatif dapat mengingkatkan kinerjanya.Upaya untuk meningkatkan knowledge sharing behavior dalam upaya mengembangkan perilaku kerja para karyawan.Program pengembangan dapat dilakukan untuk menciptakan kebiasaan berbagi pengetahuan yang diharapkan akan menumbuhkan perilaku inovatif karyawan .Seswa Elde Rahmahthia, Arum Etikariena (2020).

Pada penelitian Akram et al. (2018), Chatchawan et al. (2017), Hassan et al. (2018),Roman Kmieciak (2020), Horas Djulius,Choi Won Gyu, Juanim, Ina Ratnamiasih,Raeni Dwi Santy (2020) perilaku inovatif kerja dipengaruhi oleh *knowledge sharing* yang mampu mendorong karyawan untuk meningkatkan perilaku inovatif.

Berdasarkan beberapa teori dan hasil penelitian terdahulu bahwa Penerapan *knowledge sharing* memiliki pengaruh terhadap perilaku inovatif karyawan. Artinya semakin baiknya berbagi pengetahuan maka perilaku inovatif karyawan akan semakin baik.

## Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Perilaku inovatif

Setiap perusahaan mengharapkan memiliki karyawan yang memiliki talenta sehingga dapat meningkatkan keuntungan yang maksimal dalam mempertahankan kelangsungan hidup perusahaannya.Talenta adalah karyawan yang ada di organisasi atau perusahaan yang mampu memberikan pengaruh di atas rata-rata melalui pencapaian kinerja yang bagus maupun kepemilikan potensi yang dapat mempengaruhi perkembangan organisasi jangka pendek maupun jangka panjang, talenta yang dimaksud ada pada level yang berlaku untuk seluruh fungsi ddan golongan yang berada di dalam organisasi atau perusahaan (Sule, E & Wahyuningtyas, 2016). Nazir et al., 2018; Kim et al., 2017, Perilaku inovatif merupakan hal yang krusial untuk dijalankan oleh individu karena hal ini akan mengarahkan organisasi untuk berjalan dengan efektif dan mencapai perkembangan yang berkelanjutan.

Penelitian Indra Abadi,Yuswari Nur (2022), Program manajemen talenta yang baik, kesadaran pentingnya *knowledge sharing*, pengembangan modal psikologi positif sangat mendukung upaya terciptanya perilaku kerja yang inovatif dan menghasilkan kinerja karyawan yang lebih optimal. Manajemen talenta dapat menjamin adanya karyawan yang berpotensi dan memiliki perilaku kerja inovatif (Lailati,T.W., 2022) dan berkinerja baik (Harmen, 2018).

Berdasarkan beberapa teori dan hasil penelitian bahwa Manajemen talenta memiliki hubungan erat dengan perilaku inovatif, karena dengan adanya peran manajemen talenta diharapkan dapat membantu dalam perannya untuk mencapai tujuan dan kemajuan suatu perusahaan, perilaku kerja inovatif terdiri dari (a) perilaku individu seperti mengeksplorasi, menghasilkan, memperjuangkan serta mengimplementasikan ide-ide yang kreatif dan (b) tiga tugas yang saling terkait antara lain penciptaan, promosi dan implementasi ide.

## Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Perilaku inovatif

Suatu perusahaan dapat dikatakan memilliki kompetensi karyawan yang baik apabila dapat melakukan tugas dari perusahaannya dengan baik. Kompetensi karyawan berkontribusi bagi kemajuan suatu organisasi (Ramadhan;2018). pemahaman kompetensi digital mampu merubah organisasi dalam menciptakan proses bisnis yang jauh lebih cepat dan instan sehingga perusahaan mampu bertahan dalam menghadapi persaingan( Muizu & Budiarti, 2017).

Menghubungkan proses pengelolaan sumberdaya manusia pada level kompetensi yang diharapkan, organisasi dapat meningkatkan kemampuan tenaga kerjanya dan mencapai hasil yang lebih baik. (Donzinelli, et al., dalam Patty ; 2020) dan menurut Spencer et, al., dalam Patty (2020) pencocokan kompetensi karyawan dengan persyaratan kerja diklaim dapat meningkatkan kinerja organisasi, serta meningkatkan kepuasan karyawan. Berdasarkan beberapa teori dan hasil penelitian terdahulu bahwa kompetensi memiliki pengaruh terhadap perilaku inovatif dari karyawan artinya semakin baiknya kompetensi maka perilaku inovatif akan semakin baik.

**KESIMPULAN**

Hasil penelitian terdahulu menujukan bahwa *knowledge sharing,* manajemen talenta dan kompetensi terhadap perilaku inovatif walauun ada beberapa penelitian dengan hasil yang bertolak belakang, hal ini menunjukan bahwa kienrja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh *knowledge sharing,* manajemen talenta dan kompetensi, ada beberpa factor yang bisa menurunkanya, oleh karena itu untuk penelitian terdhulu bisa menggunakan varaibel lain atau intervening sebagai acuan untuk menangani masalah yang terjadi.

## REFERENCES

Abdillah, W. dan Hartono, J. (2015). *Partial Least Square (PLS) – Alternative Structural Equation Modelling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Andi Offset.

Berger Lance, B., & Dorothy. (2018). *The Talent Management* (Third Edition). Kogan Page. Firmansyah, A. (2018). *Pengantar Manajemen* (Edisi ke-1.). Deepublish.

Hair, Joseph E, J. et al. (2014). *A Primer on Partial Least Square Structural Equation Modeeling (PLS-SEM)*. Pearson Education.

Juniarti, A. T., Bayu I. Setia, & H. Nofrizal Fahmi. (2021). *Lingkungan Organisasi Dan Etos Kerja Dalam MSDM*. Kenny S, V. (2019). Employee Productivity and Organizational Performance: A Theoretical Perspective. *Munich*

*Personal RePEc Archive*, *93294*, 1–11.

Najir, M. (2013). *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia.

Sarinah, & Mardalena. (2017). *Pengantar Manajemen*. Deepublish Publisher.Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.

Abadi, I., & Nur, Y. (2022). PENGARUH MANAJEMEN TALENTA, KNOWLEDGE SHARING, DAN MODAL PSIKOLOGI TERHADAP PERILAKU INOVATIF DAN PERILAKU INOVATIF PADA BANK SYARIAH DI

KOTA MAKASSAR. *Nobel Management Review*, *3*(4). https://doi.org/10.37476/nmar.v3i4.3514

AL-Abrrow, H., Abdullah, H., & Atshan, N. (2019). Effect of organisational integrity and leadership behaviour on organisational excellence: Mediator role of work engagement. *International Journal of Organizational Analysis*, *27*(4), 972–985. https://doi.org/10.1108/IJOA-08-2018-1518

Alles, M. D. L. L. F., & Cabrera, R. V. (2006). Reconciling institutional theory with organizational theories: How neoinstitutionalism resolves five paradoxes. *Journal of Organizational Change Management*, *19*(4), 503–517. https://doi.org/10.1108/09534810610676699

Azorin, J. F. M., López Gamero, M. D., Tarí, J. J., Pereira Moliner, J., & Pertusa Ortega, E. M. (2021). Environmental management, human resource management and green human resource management: A literature review. *Administrative Sciences*, *11*(2). https://doi.org/10.3390/ADMSCI11020048

Constance, O., & Gabriel, J. M. O. (2020). Evolution of Organization Theory: a Snapshot. *International Journal of Innovation and Economic Development*, *6*(3), 46–56. https://doi.org/10.18775/ijied.1849-7551-7020.2015.63.2005

Contreras, F., Juarez, F., Cuero Acosta, Y. A., Dornberger, U., Soria-Barreto, K., Corrales-Estrada, M., Ramos-Garza, C., Steizel, S., Portalanza, A., Jauregui, K., Iwashita da Silva, L., & Yshikawa Salusse, M. A. (2020). Critical factors for innovative work behaviour in Latin American firms: Test of an exploratory model. *Cogent Business and Management*, *7*(1). https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1812926

Jiang, W., Liang, B., & Wang, L. (2023). The Double-Edged Sword Effect of Unethical Pro-organizational Behavior: The Relationship Between Unethical Pro-organizational Behavior, Organizational Citizenship Behavior, and Work Effort. *Journal of Business Ethics*, *183*(4), 1159–1172. https://doi.org/10.1007/s10551-021-05034-5

Joshi, D. K., & Echle, C. (2022). Substantive Representation Of Women In Asian Parliaments. In *Substantive Representation of Women in Asian Parliaments*. https://doi.org/10.4324/9781003275961

Kang, S., Han, S. J., & Bang, J. (2018). The Fit between employees’ Perception and the organization’s behavior in terms of corporate social responsibility. *Sustainability (Switzerland)*, *10*(5). https://doi.org/10.3390/su10051650

Laser, J. (2021). The importance of vision statements for human resource management – functions of human resource management in creating and leveraging vision statements. *Strategic HR Review*, *20*(4), 145–147. https://doi.org/10.1108/shr-05-2021-0023

Marques-Quinteiro, P., Vargas, R., Eifler, N., & Curral, L. (2019). Employee adaptive performance and job satisfaction during organizational crisis: the role of self-leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *28*(1), 85–100. https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1551882

Onday, O. (2016). Classical to Modern Organization Theory. *JAMAR: Journal of Advance Management and Accounting Research*, *3*(9), 13–59.

Pembi, S. (2019). Relevance of Management Thoughts and Ideas To Private Sectors in Yola, Adamawa State. *Gsj*, *7*(5), 13.

Putri, V. J. D., & Sumiati. (2023). Memahami Dampak Manajemen Talenta Dan Kompetensi Terhadap Perilaku inovatif Pada Pt. Sapta Sentosa Jaya Abadi Muko-Muko. *Jurnal Riset Manajemen Dan Ekonomi (Jrime)*, *1*(2), 149–167.

Wicaksana, S. A., Sarinastiti, M., Syahid, Y., & Fitri, G. F. N. (2021). *Manajemen Pengembangan Talenta* (U. Alfi, Ed.; Cetakan Pertama). DD Publishing, Humanika Institute Publisher.

Yang, F., Chen, L., Cheng, Y., Yao, Z., & Zhang, X. (2015). Urban public transport choice behavior analysis and service improvement policy-making: a case study from the metropolitan city, Chengdu, China. *Journal of Applied Statistics*, *42*(4), 806–816. https://doi.org/10.1080/02664763.2014.986438

Undang–Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2014

Keputusan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 103 Tahun 2023 tentang Penetapan standar kompetensi kerja nasional Indonesia kategori informasi dan komunikasi golongan pokok aktivitas pemograman, konsultasi komputer dan kegiatan yang berhubungan dengan itu (YBDI) Bidang keahlian perlindungan data pribadi.