

**PERAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP PERILAKU  
KERJA INOVATIF DENGAN PERILAKU BERBAGI  
PENGETAHUAN SEBAGAI MEDIASI  
DI PT. INTI DAYA GUNA ANEKA WARNA**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Program Studi : S1 Manajemen**



**Disusun Oleh  
Wafiq Azizah  
19022000214**

**UNIVERSITAS MERDEKA MALANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2023**

## LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Wafiq Azizah  
Nomor Pokok : 19022000214  
Universitas : Universitas Merdeka Malang  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : S1 Manajemen  
Judul Skripsi : Peran Iklim Organisasi Terhadap Perilaku Kerja  
Inovatif Dengan Perilaku Berbagi Pengetahuan  
sebagai Mediasi Di PT. Inti Daya Guna Aneka Warna

Malang, 07 Februari 2023


### DISETUJUI DAN DITERIMA :

Ketua Program Studi Manajemen



(Mohamad Nur Singgih, SE., MM.)

Dosen Pembimbing



(Dr. Rudy Wahyono, SE., M.Si.)

Dekan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis



(Dr. Rudy Wahyono, SE., M.Si.)

## HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

PERAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF  
DENGAN PERILAKU BERBAGI PENGETAHUAN SEBAGAI MEDIASI  
DI PT. INTI DAYA GUNA ANEKA WARNA

Dipersiapkan dan disusun oleh :

WAFIQ AZIZAH

19022000214

Telah Dipertahankan didepan Dewan Penguji

Pada Tanggal 14 Februari 2023

Susunan Dewan Penguji

Ketua Penguji



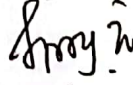
(Dr. Rudy Wahyono, S.E., M.Si.)

Sekretaris Penguji



(Dr. Umu Khourouh, S.E., M.Si.)

Anggota Penguji



(Irany Widhyastiti, S.E., MM.)


**Skripsi ini Telah Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi dan Bisnis**

Malang, 14 Februari 2023

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Merdeka Malang



  
**Dr. Rudy Wahyono, SE., M.Si.**

## SURAT PENELITIAN

# INDANA

PT. INTI DAYA GUNA ANEKA WARNA

---

Nomor : 0034/SK/01/2023

Perihal : Surat Keterangan Penelitian

### SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Joko Widodo

Jabatan : Supervisor Indana Depo Malang

Dengan ini menerangkan bahwa, yang tersebut di bawah ini :

Nama : Wafiq Azizah

NIM : 19022000214

Status : Mahasiswa Universitas Merdeka Malang

Judul Skripsi : Peran Iklim Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dengan Perilaku Berbagi Pengetahuan Sebagai Mediasi di PT.INTI DAYA GUNA ANEKA WARNA

Adalah benar yang bersangkutan telah melakukan penelitian pada Kantor kami Indana Depo Malang sebagai bahan penulisan skripsi, terhitung sejak tanggal 22 Desember 2022 sampai dengan tanggal 03 Januari 2023.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan benar, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 03 Januari 2023

Mengetahui,



INDANA  
PT. INTI DAYA GUNA ANEKA WARNA

Joko Widodo

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Wafiq Azizah

NIM : 19022000214

Program Studi : Manajemen

Bidang Kajian Skripsi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Peran Iklim Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif  
Dengan Perilaku Berbagi Pengetahuan sebagai Mediasi  
Di PT. Inti Daya Guna Aneka Warna

Lokasi yang Diteliti : PT. Inti Daya Aneka Warna (INDANA)

Alamat Rumah Asli : Duren RT.54 RW.05, Arjowilangun, Kec. Kalipare,  
Kab. Malang

No. Telp : 081357356890

Dengan ini menyatakan bahwa saya benar-benar melakukan penelitian dan penulisan skripsi tersebut diatas dan bukan melakukan plagiat. Jika saya melakukan plagiat, maka saya bersedia dicabut gelar akademik saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 07 Februari 2023

Peneliti,

  
( WAFIQ AZIZAH)

## KATA PENGANTAR

Tiada kata yang paling indah selain puji dan rasa syukur kepada SWT Sang Maha Segalanya, atas seluruh curahan rahmat dan hidayat-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Peran Iklim Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dengan Perilaku Berbagi Pengetahuan Sebagai Mediasi di PT. INTI DAYA GUNA ANEKA WARNA”** ini tepat pada waktunya. Skripsi ini ditulis dalam rangka memenuhi syarat untuk mencapai gelar sarjana untuk program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Merdeka Malang.

Dalam penyelesaian studi dan penulisan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan baik pengajaran, bimbingan dan arahan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan penghargaan dan terima kasi yang tak terhingga kepada :

1. Bapak Dr. Rudy Wahyono, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Merdeka Malang.
2. Bapak Mohamad Nur Singgih, S.E., M.Si., selaku Kepala Program Studi (Kaprodi) Manajemen Universitas Merdeka Malang.
3. Bapak Dr. Rudy Wahyono, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu ditengah kesibukan beliau, memberikan kritik, saran dan pengarahan kepada Penulis dalam proses penulisan skripsi ini.
4. Ibu Irary Widiyastiti, S.E., MM., selaku Dosen Wali yang telah memberikan bimbingan dan bantuan selama penulis menempuh studi di program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Merdeka Malang.
5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis program studi Manajemen khususnya yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu namanya yang telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
6. Kedua orang tua penulis, Bapak Abdul Rokhim dan Ibu Ainur Rohmah, untuk mereka berdua lah skripsi ini penulis persembahkan. Terimakasih atas segala kasih sayang yang diberikan sehingga penulis dapat terus berjuang dalam meraih mimpi dan cita-cita.
7. Suami penulis, Dwi Atmoko Burhanudin yang selalu menjadi tempat curhat pemberi semangat agar penulis optimis ketika mengalami kesulitan dalam

penyusunan skripsi ini, Terimakasih juga kakak saya Zuhria Annur laili yang telah banyak memberi masukan dalam penyusunan skripsi ini.

8. Sahabat penulis sejak semester satu, Nanda Shela Ramaddhani dan Dewi Rahmawati. Yang mempunyai misi sama dengan penulis untuk menyelesaikan studi tepat pada waktunya, terimakasih atas kenangan indah bersama kalian selama ini.
9. Teman-teman Seangkatan dan Seperjuangan di Universitas Merdeka Malang ,Khususnya teman-teman Fakultas dan program studi yang telah mendukung dan berjuang bersama saya selama ini yang namanya tidak bisa saya sebutkan satu per satu.
10. Teman-teman saya dari agency model Ayudya, Rayya, Clara Shinta, Erika Maya, Felisa Elfrida. Terimakasih selalu memberikan semangat dan juga mengingatkan penulis untuk tidak menunda-nunda penyusunan skripsi.
11. PT. Indana yang menjadi objek penelitian terima kasih atas bantuan data yang telah diberikan untuk penyusunan skripsi ini.

Sebagai manusia bisas Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini jauh dari kata sempurna karena keterbatasab kemampuan dan ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh Penulis. Oleh karenanya atas kesalahan dan kekurangan dalam penulisan skripsi ini, Penulis memohon maaf dan bersedia menerima kritikan yang membangun.

Akhir kata, Penulis mengharapkan semoga tujuan dari pembuatan skripsi ini dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Malang, 25 Januari 2023

Penulis

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI .....	iii
SURAT PENELITIAN .....	iv
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	v
DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiv
ABSTRAK.....	xv
ABSTRACT.....	xvi
<b>BAB I : PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Penelitian .....	1
B. Perumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Kegunaan Penelitian.....	7
<b>BAB II : TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>8</b>
A. Landasan Teori.....	8
1. Perilaku Kerja Inovatif.....	8
2. Perilaku Berbagi Pengetahuan.....	11
3. Iklim Organisasi .....	13
B. Pengembangan Hipotesis.....	18
1. Iklim Organisasi terhadap Berbagi Pengetahuan.....	18
2. Iklim Organisasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif .....	19
3. Berbagi Pengetahuan terhadap Perilaku Kerja Inovatif .....	20
4. Berbagi Pengetahuan Memediasi Iklim Organisasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif .....	21
C. Penelitian Terdahulu .....	22
D. Hipotesis.....	24
<b>BAB III : METODE PENELITIAN .....</b>	<b>26</b>
A. Definisi Operasional Variabel.....	26

<b>B. Lingkup Penelitian</b> .....	28
<b>C. Lokasi Penelitian</b> .....	28
<b>D. Populasi dan Teknik Penarikan Sampel</b> .....	29
1. Populasi .....	29
2. Teknik Penarikan Sampel.....	29
<b>E. Sumber dan Jenis Data</b> .....	30
1. Sumber Data .....	30
2. Jenis Data .....	31
<b>F. Teknik Pengumpulan Data</b> .....	31
<b>G. Teknik Analisis Data</b> .....	32
1. Statistik Deskriptif.....	32
2. Statistik Inferensial .....	34
3. Pengukuran Model (Outer Model) .....	36
4. Model Struktural (Inner Model) .....	37
<b>BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN</b> .....	<b>40</b>
<b>A. Deskripsi Obyek Penelitian</b> .....	<b>40</b>
1. Profil Perusahaan.....	40
2. Visi, Misi dan Motto .....	41
3. Struktur Organisasi.....	44
<b>B. Karakteristik Responden</b> .....	<b>47</b>
1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
2. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	47
3. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	47
<b>C. Analisis Deskriptif</b> .....	<b>48</b>
1. Distribusi Frekuensi Variabel Iklim Organisasi.....	49
2. Distribusi Frekuensi Variabel Perilaku Berbagi Pengetahuan .....	50
3. Distribusi Frekuensi Variabel Perilaku Kerja Inovatif.....	51
<b>D. Analisis Partial Least Square</b> .....	<b>51</b>
1. Evaluasi Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ).....	52
2. Evaluasi Model Struktural Inner Model .....	57
<b>E. Pembahasan Hasil Penelitian</b> .....	<b>64</b>
1. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Berbagi Pengetahuan .....	64
2. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif .....	65

3. Pengaruh Berbagi Pengetahuan terhadap Perilaku Kerja Inovatif .....	66
4. Berbagi Pengetahuan Memediasi Iklim Organisasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif .....	68
<b>BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>70</b>
<b>A. Kesimpulan.....</b>	<b>70</b>
<b>B. Saran .....</b>	<b>71</b>
<b>C. Keterbatasan Penelitian .....</b>	<b>72</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>73</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>71</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Penelitian Terdahulu .....	22
Tabel 2. Definisi Operasional Variabel .....	26
Tabel 3. Skor Jawaban Responden .....	32
Tabel 4. Kategori Skala.....	34
Tabel 5. Parameter Uji Outer Model dalam Model Pengukuran PLS.....	37
Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	37
Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	47
Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	48
Tabel 9. Kategori Skala.....	49
Tabel 10. Analisis Deskriptif Iklim Organisasi.....	49
Tabel 11. Analisis Deskriptif Perilaku Berbagi Pengetahuan.....	50
Tabel 12. Analisis Deskriptif Perilaku Kerja Inovatif .....	51
Tabel 13. Hasil Uji Outer Loading .....	53
Tabel 14. Hasil Uji Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) .....	54
Tabel 15. Average Variance Extracted (AVE) .....	55
Tabel 16. Composite Reliability.....	55
Tabel 17. Cronbach's Alpha.....	56
Tabel 18. Nilai Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	59
Tabel 19. Uji Hipotesis Penelitian .....	61

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konsep .....	24
Gambar 2. Struktur Organisasi PT.INDANA.....	45
Gambar 3. Outer Model .....	52
Gambar 4. Inner Model.....	57

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian .....	77
Lampiran 2. Tabulasi Data Mentah .....	81
Lampiran 3. Karakteristik Responden.....	88
Lampiran 4. Distribusi Frekuensi Variabel.....	89
Lampiran 5. Evaluasi Model Pengukuran ( <i>Outerr Model</i> ).....	91
Lampiran 6. Evaluasi Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ) .....	93
Lampiran 7. Berita Acara Bimbingan Skripsi .....	94
Lampiran 8. Perbaikan / Revisi Skripsi .....	95

## ABSTRAK

Penelitian dilaksanakan bertujuan untuk mengetahui bagaimana iklim organisasi mempengaruhi perilaku berbagi pengetahuan, untuk lebih memahami bagaimana perilaku kerja inovatif dipengaruhi oleh iklim organisasi, untuk menentukan bagaimana berbagi pengetahuan mempengaruhi perilaku kerja yang inovatif dan identifikasi efek budaya organisasi pada perilaku kerja inovatif, dan nilai apakah perilaku berbagi pengetahuan memediasi efek ini. Penelitian dilakukan dengan Metodologi penelitian adalah survei kuantitatif. Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Indana, dengan populasi sebanyak 50 karyawan PT. Indana. Teknik Sampling Jenuh (sensus), yaitu strategi pengambilan sampel yang menggunakan seluruh populasi sebagai sampel dipilih sebagai metode pengambilan sampel non-probabilitas, jadi 50 responden yang semuanya adalah karyawan PT. Indana akan dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik pengumpulan data diukur digunakan untuk membuat indikator variabel, yang diperoleh dengan menggunakan skala likert. Teknik analisis data menggunakan analisis statistik inferensial digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yang diajukan, dan ditarik kesimpulan sebagai hasilnya. *Partial Least Squares* adalah teknik statistik inferensial yang di pakai pada analisis riset ini. Hasil penelitian iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku berbagi pengetahuan. hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi yang ditetapkan baik dan benar maka perilaku berbagi pengetahuan juga akan semakin baik. Pada variabel Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi yang baik dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif. Pada variabel perilaku berbagi pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. hal ini menunjukkan bahwa perilaku berbagi pengetahuan yang ditetapkan baik dan benar maka perilaku kerja inovatif juga akan semakin baik. Selanjutnya, variabel Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif melalui perilaku berbagi pengetahuan. hal ini menunjukkan bahwa Iklim organisasi karyawan yang ditetapkan baik dan benar maka perilaku kerja inovatif juga akan semakin baik, maka perilaku berbagi pengetahuan mampu menjadi mediasi bagi iklim organisasi.

**Keyword : Iklim organisasi, perilaku kerja inovatif, perilaku pengetahuan**

## **ABSTRACT**

*The aims of the research were to find out how organizational climate influences knowledge-sharing behavior, to better understand how innovative work behavior is influenced by organizational climate, to determine how knowledge-sharing influences innovative work behavior and to identify the effects of organizational culture on innovative work behavior, and what value sharing behavior is. knowledge mediates this effect. The research was conducted using a quantitative survey research methodology. The location of this research was conducted at PT. Indana, with a population of 50 employees of PT. Indana. Saturated Sampling Technique (census), namely a sampling strategy that uses the entire population as a sample was chosen as a non-probability sampling method, so 50 respondents who were all PT. Indana employees will be used as research samples. The technique of collecting measured data is used to create variable indicators, which are obtained using a Likert scale. Data analysis techniques using inferential statistical analysis were used to test the proposed research hypotheses, and conclusions were drawn as a result. Partial Least Squares is an inferential statistical technique used in this research analysis. The results of organizational climate research have a positive and significant effect on knowledge sharing behavior. this shows that the organizational climate that is set is good and right, the knowledge sharing behavior will also be better. The organizational climate variable has a positive and significant effect on innovative work behavior. this shows that a good organizational climate can increase innovative work behavior. In the knowledge-sharing behavior variable, it has a positive and significant effect on innovative work behavior. this shows that the knowledge sharing behavior that is determined is good and correct, the innovative work behavior will also be better. Furthermore, the organizational climate variable has a positive and significant effect on innovative work behavior through knowledge sharing behavior. This shows that if the employee's organizational climate is determined to be good and correct, the innovative work behavior will also be better, then the behavior of sharing knowledge can mediate organizational climate.*

**Keyword : Organizational climate, innovative work behavior, knowledge behavior**