

Pengaruh *Organizational Justice* Terhadap *Employee Innovative Work Behavior* Dengan *Knowledge Sharing* Sebagai Mediasi (Studi Kasus BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Pasuruan)

Teguh Priyanto¹, Widhi Setyowati², Himawan Arif Sutanto^{3*}

¹BPJS Ketenagakerjaan, Kantor Cabang Pasuruan
Email¹: teguh.priyanto@bpjsketenagakerjaan.go.id

^{2,3}Magister Manajemen STIE Bank BPD Jateng
Email³: himawanmiesp@gmail.com

*correspondent author

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of organizational justice on employee innovative work behavior with knowledge sharing as mediation. The population in this study were employees of BPJS Ketenagakerjaan Pasuruan Branch Office as many as 75 employees. The sampling technique used in this study is saturated sampling or census. Data analysis was performed with SEM-PLS. The results showed that organizational justice and knowledge sharing had a positive and significant effect on employee innovative work behavior of BPJS Employment Branch Office Pasuruan employees. Organizational justice has a positive and significant effect on knowledge sharing. Knowledge sharing mediates the relationship between organizational justice and employee innovative work behavior.

Keywords: Employee Innovative Work Behavior, Organizational Justice, Knowledge Sharing

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *organizational justice* terhadap *employee innovative work behavior* dengan *knowledge sharing* sebagai mediasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Pasuruan sebanyak 75 karyawan. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh atau sensus. Analisis data dilakukan dengan SEM-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *organizational justice* dan *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee innovative work behavior* pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Pasuruan. *Organizational justice* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing*. *Knowledge sharing* memediasi hubungan antara *organizational justice* dan *employee innovative work behavior*.

Kata kunci: *Employee Innovative Work Behavior, Organizational Justice, Knowledge Sharing*

1. Pendahuluan

Organizational justice adalah faktor penting yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan saat ini (Alamir et al., 2019). *Organizational justice* mencakup bagaimana karyawan merasakan adanya keadilan dalam perlakuan, keputusan, dan pengalaman di tempat kerja. Faktor ini memiliki dampak yang signifikan terhadap berbagai aspek dalam organisasi dan menjadi kunci dalam

menciptakan budaya kerja yang sehat dan produktif (Hameed et al., 2019).

Menurut Akram et al. (2020) *Organizational justice* menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa dipercaya dan dihargai. Karyawan yang merasa percaya terhadap manajemen dan rekan kerja cenderung lebih terbuka untuk berbagi pengetahuan, ide, dan pengalaman mereka. Kepercayaan ini merupakan landasan penting

untuk *knowledge sharing* yang efektif dan berkontribusi pada *Employee Innovative Work Behavior*.

Employee Innovative Work Behavior (EIWB) atau perilaku kerja inovatif karyawan sangat penting bagi perusahaan di era saat ini yang ditandai dengan perubahan yang cepat dari sisi pelayanan dan inovasi produk (Adam, 2022). Di era saat ini, inovasi menjadi kunci keberhasilan dalam bisnis. Perusahaan harus terus beradaptasi dengan perubahan lingkungan, tren, dan teknologi. EIWB memungkinkan karyawan untuk menciptakan ide-ide baru, mengembangkan produk inovatif, dan mencari cara-cara baru untuk meningkatkan efisiensi dan kinerja organisasi (Alkipsy & Raju, 2018).

Employee Innovative Work Behavior (EIWB) karyawan cenderung meningkat karena adanya *knowledge sharing* atau berbagi pengetahuan di tempat kerja (Juan et al., 2018). Melalui *knowledge sharing*, karyawan memiliki akses terhadap ide-ide baru dan wawasan dari rekan kerja mereka. Ini dapat menjadi sumber inspirasi bagi karyawan untuk mengembangkan ide-ide inovatif mereka sendiri. Pertukaran ide juga mendorong kreativitas dan memperkaya ide-ide yang ada (Akram et al., 2020)

Kebutuhan untuk terus memunculkan berbagai inovasi juga dialami oleh BPJS Ketenagakerjaan, dengan Visi BPJS Ketenagakerjaan yang ingin mewujudkan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang Terpercaya, Berkelanjutan, dan Mensejahterakan Seluruh Pekerja Indonesia. Pemberian manfaat yang digunakan untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja peserta BPJS Ketenagakerjaan dan atau keluarganya, serta membantu badan atau unit usaha yang mempunyai keterkaitan langsung dengan peningkatan kesejahteraan pekerja (Firdaus & Chaeriah, 2021). Untuk mencapai visi tersebut, diperlukan berbagai terobosan dan ide inovatif untuk memperluas kepesertaan dan menyebarkan manfaat yang dapat diberikan untuk mengaplikasikan sistem jaminan nasional.

Penelitian yang dilakukan oleh Akram et al. (2020) dan Ranjit (2021) menunjukkan bahwa *organizational justice* yang dilaksanakan di tempat kerja memberikan

dampak terhadap budaya *knowledge sharing* serta *employee innovative behavior*. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Nazir et al. (2019) dan Kurniawan et al. (2021) menunjukkan bahwa *organizational justice* berpengaruh signifikan terhadap *employee innovative behavior*.

Adapun kebaruan (*novelty*) pada penelitian ini adalah tema mengenai *organizational justice* serta dampaknya pada *employee innovative behavior* belum dilakukan pada badan hukum ataupun institusi yang mewakili pemerintah. Pada penelitian yang dilakukan oleh Akram et al. (2020), analisis dilakukan pada perusahaan sektor telekomunikasi yang terdapat di China. Penelitian yang dilakukan oleh Asurakkody & Kim (2020) menjelaskan *employee innovative behavior* yang terjadi di sekolah keperawatan di Sri Lanka. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Nazir et al. (2019) menganalisis penerapan *organizational justice* serta dampaknya pada *employee innovative behavior* di perusahaan sektor Teknik Informatika di Pakistan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan et al. (2021) menjelaskan penerapan *organizational justice* serta dampaknya pada *employee innovative behavior* pada karyawan berjenis kelamin wanita. Berdasarkan hal tersebut, kajian *organizational justice* serta dampaknya pada *employee innovative behavior* perlu dilakukan pada badan hukum yang menjalankan amanat Pemerintah Indonesia untuk menyelenggarakan program jaminan kesehatan sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Fenomena yang terjadi di kantor BPJS Ketenagakerjaan Pasuruan adalah belum tercapainya target kepesertaan, hal tersebut diungkapkan oleh Karma Krisnadi, Kepala Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pasuruan yang meliputi Pasuruan dan Probolinggo. Di jelaskan pada tahun 2019 lalu, target kepesertaan BPJS yakni 23.221 peserta, hanya tercapai 68 % saja dari jumlah angkatan kerja ditahun itu (Kumparan, 2019). Adapun pada Tahun 2022, sudah 36.850 pekerja yang terdaftar dan mencapai target kepesertaan sebesar 77,9%. Meskipun terdapat peningkatan, target kepesertaan masih belum

tercapai secara optimal. Oleh karena itu, diperlukan gagasan-gagasan inovatif dari karyawan untuk terus menemukan cara agar dapat mencapai target kepesertaan. Berdasarkan paparan argumentasi di atas maka penelitian ini berusaha menganalisis pengaruh *Organizational Justice* terhadap *Employee Innovative Work Behavior* dimediasi *Knowledge Sharing*.

Tabel 1. *Gap* Akuisisi Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pasuruan

Tahun	Angkatan Kerja	Target	Akuisisi Peserta	%
2019	861.085	23.221	15.790	68
2020	868.795	26.704	19.013	71.2
2021	893.726	30.709	23.155	75.4
2022	901.230	36.850	28.706	77.9

Sumber: BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pasuruan

Dari tabel 1 diatas terdapat kenaikan akuisisi peserta dengan peningkatan yang cukup signifikan perolehannya dari kurun tahun 2019 sampai dengan 2022. Berdasarkan paparan argumentasi dan fenomena maka tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh *Organizational Justice* dan *Knowledge sharing* terhadap *Employee Innovative Work Behavior*, serta mediasi *knowledge sharing* pada hubungan *Organizational Justice* terhadap *Employee Innovative Work Behavior* pada pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pasuruan.

2. Tinjauan Pustaka Pengembangan hipotesis

2.1 Theory *Organizational Behavior*

Organizational Behavior (OB) adalah bidang studi yang memeriksa perilaku individu, kelompok, dan struktur dalam konteks organisasi. Tujuan dari *Organizational Behavior* adalah memahami, menjelaskan, dan memprediksi perilaku individu dan kelompok dalam konteks organisasi. Ini mencakup berbagai topik seperti motivasi, kepemimpinan, komunikasi, kepuasan kerja, konflik, dan budaya organisasi (Akram et al., 2020).

Organizational Justice merupakan konsep yang terkait erat dengan teori *Organizational Behavior* (Jang et al., 2021). Ketika membahas kaitan antara teori *Organizational Behavior* dan *Organizational Justice*, dapat dikatakan bahwa pemahaman mengenai perilaku individu di dalam organisasi dalam teori *Organizational Behavior* dapat memberikan dasar untuk memahami dampak keadilan organisasi terhadap motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan (Pan et al., 2018). Dengan memahami teori *Organizational Behavior*, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan, dengan memperhatikan prinsip-prinsip keadilan organisasi. Keselarasan antara teori *Organizational Behavior* dan prinsip-prinsip keadilan organisasi dapat menciptakan budaya kerja yang positif dan mendukung pertumbuhan dan keberhasilan organisasi (Hadi et al., 2020).

2.2 *Organizational Justice*

Organizational justice merujuk pada persepsi karyawan tentang sejauh mana mereka dianggap adil dalam berbagai aspek dalam lingkungan kerja (Akram et al., 2020). Konsep ini mencakup penilaian karyawan terhadap perlakuan yang mereka terima dari organisasi dan bagaimana keputusan organisasi dibuat, baik terkait alokasi sumber daya, penghargaan, hukuman, maupun proses pengambilan keputusan (Knezović & Drkić, 2021). Organisasi yang menerapkan *organizational justice* yang kuat dapat meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan, serta membangun citra positif sebagai tempat kerja yang adil dan mendukung (Nazir et al., 2019)

2.3 *Knowledge Sharing*

Knowledge sharing adalah proses dimana individu atau kelompok dengan sukarela dan aktif membagikan informasi, pengalaman, atau pengetahuan yang dimiliki kepada orang lain di dalam organisasi atau komunitas (Akram et al., 2020). Menurut Asurakkody & Kim (2020) adalah elemen kunci dari budaya pembelajaran organisasi, di mana kolaborasi, keterbukaan, dan

pembelajaran bersama menjadi nilai yang dijunjung tinggi.

2.4 *Employee Innovative Work Behavior*

Employee Innovative Work Behavior (EIWB) adalah konsep yang mengacu pada kemampuan dan kesediaan karyawan untuk menghasilkan ide-ide baru, menciptakan solusi inovatif, dan berpartisipasi aktif dalam aktivitas inovasi di tempat kerja (Akram et al., 2020). Hal ini mencakup upaya karyawan untuk mengembangkan produk atau layanan baru, meningkatkan proses kerja, atau menghadapi tantangan dengan cara yang kreatif dan inovatif (Kwon & Kim, 2020). Karyawan yang berpartisipasi dalam *Employee Innovative Work Behavior* merasa memiliki dan bertanggung jawab atas ide-ide mereka. Mereka berinvestasi secara emosional dan berusaha untuk mewujudkan ide-ide tersebut (Akbari et al., 2021)

2.5 *Pengembangan Hipotesis*

Organizational justice yang dirasakan oleh karyawan, dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa bahwa mereka *diperlakukan* dengan adil dalam alokasi sumber daya, penghargaan, dan keputusan akan merasa lebih termotivasi untuk berpartisipasi dalam inisiatif inovasi dan berkontribusi dengan ide-ide baru (Akram et al., 2020). *Organizational justice* menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan terbuka. Dalam lingkungan yang demikian, karyawan merasa lebih didukung oleh atasan dan rekan kerja dalam mengembangkan dan mengimplementasikan ide-ide inovatif (Kurniawan et al., 2021). Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *organizational justice* memberikan pengaruh positif terhadap *innovative work behavior* (Akram et al., 2020; Nazir et al., 2019). Berdasarkan pembahasan di atas, hipotesis diajukan:

H1: *Organizational Justice* memberikan pengaruh positif terhadap *Employee Innovative Work Behavior*

Organizational justice menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa didukung, dihargai, dan dihormati. Karyawan yang merasa percaya terhadap manajemen dan rekan kerja cenderung lebih bersedia untuk

berbagi pengetahuan mereka. Ketika ada kepercayaan, karyawan merasa lebih nyaman untuk berbagi ide, pengalaman, dan informasi dengan orang lain (Akram et al., 2020). Kemudian, *organizational justice* memungkinkan untuk membangun pengetahuan kolaboratif. Karyawan dapat merasa didukung untuk berkontribusi dan berpartisipasi dalam berbagai inisiatif berbagi pengetahuan yang dirancang untuk meningkatkan kolaborasi dan pembelajaran bersama (Imamoglu et al., 2019). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *organizational justice* memberikan pengaruh positif terhadap *knowledge sharing* (Ranjit, 2021; Akram et al., 2020). Berdasarkan pembahasan di atas, hipotesis diajukan:

H2: *Organizational Justice* memberikan pengaruh positif terhadap *Knowledge Sharing*

Melalui *knowledge sharing*, karyawan memiliki akses lebih mudah terhadap pengetahuan dan informasi baru. Pengetahuan ini dapat memberikan ide-ide baru, wawasan, dan perspektif yang dapat memicu kreativitas dan inovasi di tempat kerja (Akram et al., 2020). *Knowledge sharing* mendorong kolaborasi dan pertukaran ide di antara karyawan. Dengan berbagi pengetahuan, karyawan dapat bekerja bersama-sama untuk menciptakan solusi baru, mengembangkan produk inovatif, atau meningkatkan proses kerja (Afsar et al., 2019). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *knowledge sharing* mampu memberikan pengaruh positif terhadap *innovative work behavior* (Afsar et al., 2019; Akram et al., 2020). Berdasarkan pembahasan di atas, hipotesis diajukan:

H3: *Knowledge Sharing* memberikan pengaruh positif terhadap *Employee Innovative Work Behavior*

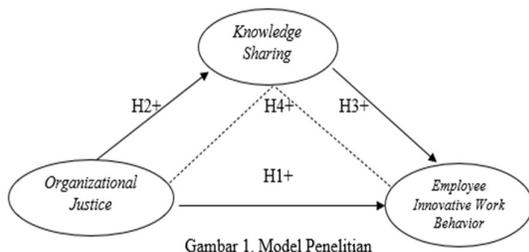
Organizational justice dapat meningkatkan komunikasi dan kolaborasi di antara karyawan. Ketika ada budaya yang mendukung keadilan dan rasa hormat, karyawan lebih cenderung untuk berinteraksi dengan baik, berbagi pengetahuan, dan berkolaborasi dalam menciptakan inovasi (Akram et al., 2020). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *knowledge sharing* dapat

memediasi pengaruh *organizational justice* terhadap *employee innovative work behavior* (Ranjit, 2021; Akram et al., 2020). Berdasarkan pembahasan di atas, hipotesis diajukan:

H4: *Knowledge Sharing* memediasi pengaruh *Organizational Justice* terhadap *Employee Innovative Work Behavior*

2.6 Model Penelitian

Hubungan antar variabel pada penelitian ini dapat digambarkan melalui model penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

Berdasarkan Gambar 1, diketahui bahwa penelitian ini menguji dampak *organizational justice* terhadap *employee innovative work behavior* dengan melibatkan *knowledge sharing* sebagai variabel mediasi / *intervening* yang menghubungkan kedua variabel tersebut. Sehingga terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung (ditandai dengan garis putus-putus)

3. Metode Penelitian

3.1 Populasi dan Sampel

Populasi merujuk pada kelompok atau kumpulan individu, objek, atau peristiwa yang

menjadi subjek studi atau pemeriksaan. Ini mencakup semua elemen atau unit yang memiliki karakteristik tertentu dan relevan dengan tujuan penelitian (Sekaran & Bougie, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Pasuruan sebanyak 75 karyawan.

Sampel dalam konteks penelitian adalah subset atau bagian yang diambil dari populasi yang lebih besar. Sampel digunakan untuk mewakili keseluruhan populasi sehingga penelitian dapat dilakukan dengan cara yang lebih efisien dan praktis (Sekaran & Bougie, 2017). Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh* atau *sensus*. Teknik ini merujuk pada proses pengumpulan data yang melibatkan pengambilan informasi dari seluruh populasi atau elemen yang ada, tanpa memilih sampel. Dengan kata lain, dalam *sensus*, setiap anggota dari populasi yang relevan atau setiap elemen yang berada dalam cakupan penelitian diambil sebagai subjek pengamatan (Sekaran & Bougie, 2017). Sehingga sampel yang dianalisis sebanyak 75 karyawan

3.2 Definisi Operasional Variabel

Dari Tabel 2, dapat diketahui bahwa seluruh variabel yang diujikan pada penelitian ini memiliki indikator-indikator yang menjadi dasar penyusunan kuesioner. Indikator-indikator penelitian ini disusun berdasarkan teori-teori dari penelitian terdahulu yang menjadi acuan.

Tabel 2. Definisi Variabel dan Indikator Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator
1	<i>Organizational Justice</i>	<i>Organizational justice</i> merujuk pada persepsi karyawan tentang sejauh mana mereka dianggap adil dalam berbagai aspek dalam lingkungan kerja (Akram et al., 2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sistem kompensasi 2. Kesadaran beban kerja 3. Proses menentukan keputusan 4. Penjelasan manajer 5. Dampak keputusan 6. Koreksi karyawan terhadap keputusan 7. Perlakuan manajer 8. Kejujuran manajer 9. Diskusi antara manajer dengan karyawan 10. Penilaian kinerja Akram et al. (2020) mengutip Al-Zu'bi (2010)

No	Variabel	Definisi	Indikator
2	<i>Knowledge Sharing</i>	<i>Knowledge sharing</i> adalah proses dimana individu atau kelompok dengan sukarela dan aktif membagikan informasi, pengalaman, atau pengetahuan yang dimiliki kepada orang lain di dalam organisasi atau komunitas (Akram et al., 2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berbagi dengan rekan kerja 2. Rekan kerja berbagi ilmu 3. Budaya <i>knowledge sharing</i> 4. Berbagi informasi ketika bertanya 5. Membantu rekan kerja 6. Bantuan rekan kerja Akram et al. (2020) mengutip Lin (2007)
3	<i>Employee Innovative Work Behavior</i>	<i>Employee Innovative Work Behavior</i> (EIWB) adalah konsep yang mengacu pada kemampuan dan kesediaan karyawan untuk menghasilkan ide-ide baru, menciptakan solusi inovatif, dan berpartisipasi aktif dalam aktivitas inovasi di tempat kerja (Akram et al., 2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gagasan baru 2. Metode kerja baru 3. Merumuskan solusi terbaik 4. Dukungan perusahaan 5. Persetujuan perusahaan 6. Meningkatkan antusias rekan kerja 7. Kemampuan eksekusi ide inovatif 8. Memperkenalkan ide 9. Evaluasi manfaat ide Akram et al. (2020) mengutip Onne (2000)

3.3 Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan metode *Partial Least Square (PLS)* menggunakan *software SmartPLS* versi 3. *PLS* adalah salah satu metode penyelesaian *Structural Equation Modeling (SEM)* yang dalam hal ini lebih dibandingkan dengan teknik-teknik *SEM* lainnya. *SEM* memiliki tingkat fleksibilitas yang lebih tinggi pada penelitian yang menghubungkan antara teori dan data, serta mampu melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten sehingga sering digunakan oleh peneliti yang berfokus pada ilmu sosial (Imam Ghozali & Latan, 2017)

3.3.1. Evaluasi Outer Model)

Model pengukuran pada Analisis *SmartPLS* ini berfungsi untuk keterkaitan variabel laten dengan beberapa indikatornya. Model pengukuran terbagi menjadi dua pengujian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

1. *Convergent Validity*

Nilai *convergent validity* menunjukkan validitas atas indikator-indikator pengukuran. Nilai *convergent validity* dapat dilihat melalui nilai *loading factor* pada variabel endogen dan eksogen. Nilai yang direkomendasikan adalah $> 0,7$ pada model penelitian yang relative

sudah banyak diteliti (Ghozali & Latan, 2020)

2. *Discriminant Validity*

Nilai *discriminant validity* adalah nilai *cross loading factor* yang bertujuan untuk mengetahui terkait diskriminan yang ada dalam suatu konstruk penelitian. Cara mengetahui nilai diskriminan dalam suatu konstruk dapat dilakukan dengan melihat perbandingan yang menghasilkan angka lebih besar antara nilai *loading* konstruk yang dituju dengan nilai *loading* konstruk yang lain (Ghozali & Latan, 2020)

3. *Average Variance Extracted (AVE)*

Nilai AVE juga menunjukkan hasil evaluasi validitas diskriminan untuk setiap konstruk variabel endogen dan eksogen. AVE menjelaskan interkorelasi internal antar indikator pada konstruk di setiap variabel laten. Nilai AVE diharapkan minimal 0,5 (Ghozali & Latan, 2020)

4. *Composite Reliability*

Nilai *composite reliability* berfungsi untuk mengukur reliabilitas suatu indikator dari suatu konstruk yang dibangun. Nilai *composite reliability*

yang diharapkan minimal 0,7. Sementara nilai *composite reliability* di atas 0,8, maka dapat disimpulkan data yang ada memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi (Ghozali & Latan, 2020)

5. Cronbach Alpha

Nilai *Cronbach alpha* juga merupakan penilaian terhadap reliabilitas dari batas suatu konstruk. Nilai *Cronbach alpha* mengukur konsistensi internal dari suatu indikator dengan nilai minimal yang diharapkan adalah 0,7 (Ghozali & Latan, 2020)

3.3.2. Evaluasi Inner Model

Model struktural pada analisis *SmartPLS* berfungsi menjelaskan hubungan antar variabel laten dengan variabel laten lainnya. Model struktural terdiri dari tiga pengukuran yaitu mengukur nilai koefisien β (mengetahui arah hubungan), uji t (mengetahui kemaknaan hubungan) dan nilai koefisien determinasi (R^2) mengetahui nilai penjelasan variabel- variabel respon (Santosa, 2018)

1. Nilai R-Square (R^2)

Nilai R-Square merupakan uji goodness-fit model. Uji yang kedua dapat dilihat dari hasil R-Square untuk variabel laten endogen sebesar 0.67, 0.33, dan 0.19 dalam model struktural mengindikasikan bahwa model tersebut “baik”, “moderat”, dan “lemah” (Ghozali, 2014). PLS RSquares mempresentasikan jumlah variance dari konstruk yang dijelaskan oleh model (Ghozali, 2014). Semakin tinggi nilai R-square, semakin baik model prediksi dan model penelitian yang diajukan

2. Prediction Relevance (Q^2)

Pengujian *Goodness of Fit model* struktural pada inner model menggunakan nilai *predictive-relevance* (Q^2). Nilai Q^2 lebih besar 0 (no) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*. (Ghozali & Latan, 2020)

3. Evaluasi Model Fit

Evaluasi *model fit* dalam penelitian ini dilakukan menggunakan dua

model pengujian antara lain *standarized root mean square residual* (SRMR) dan *normal fit index* (NFI). Dalam Ghozali, (2014) bahwa model akan dipertimbangkan memiliki *good fit* jika nilai *standarized root mean square residual* (SRMR) $\leq 0,08$ dan nilai NFI > 0.80 (Ghozali, 2014).

3.3.3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan analisis full model *structural equation modeling* (SEM) dengan *smartPLS*. Dalam full model *structural equation modeling* selain mengkonfirmasi teori, juga menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel laten (Imam Ghozali, 2021). Pengujian hipotesis dengan melihat nilai peritungan *Path Coefisien* pada pengujian inner model. Hipotesis dikatakan diterima apabila nilai *p-values* lebih kecil dari 0,05 maka dapat dinyatakan diterima atau terbukti

3.3.4. Uji Efek Mediasi

Efek mediasi menunjukkan hubungan antara variabel independen dan dependen melalui variabel penghubung atau mediasi. Setelah memperoleh hasil signifikansi pada setiap jalur yang dilihat dari output *path coefficients* dan *specific indirect effects*, maka selanjutnya dapat mencari efek mediasi yang dihitung menggunakan metode *Variance Accounted For* (VAF). Adapun rumus dari VAF adalah sebagai berikut (Imam Ghozali & Latan, 2017):

$$VAF = \frac{\text{Indirect Effect}}{\text{Indirect Effect} + \text{Direct Effect}}$$

Dasar pengambilan keputusan dari hasil nilai VAF adalah sebagai berikut:

- Jika $VAF > 0,80$ atau $> 80\%$, maka peran variabel mediasi adalah *full mediation*
- Jika $0,20 \leq VAF \leq 0,80$ atau $20\% \leq VAF \leq 80\%$, maka peran variabel mediasi adalah mediasi parsial
- Jika $VAF < 0,20$ atau $< 20\%$, maka peran variabel mediasi tidak ada atau tidak ada mediasi

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Profil Responden

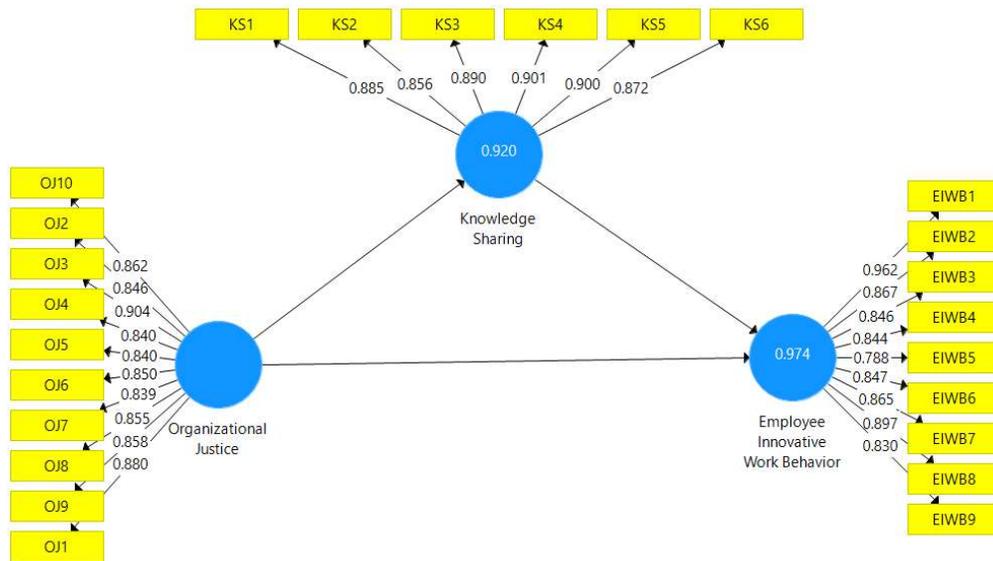
Data yang diperoleh pada penelitian ini adalah karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Pasuruan sebanyak 75 karyawan. hasil penyebaran kuesioner, diketahui sebagian besar responden berjenis kelamin Laki-Laki sebesar 52%. Hal ini menggambarkan bahwa porsi karyawan Laki-Laki dan Perempuan hampir sama di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Pasuruan. Kemudian, berdasarkan usia diketahui bahwa sebagian besar karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Pasuruan telah berada di usia matang untuk bekerja karena sebagian besar karyawan berada di rentang usia 31 – 40 Tahun sebesar 61,3%

Berdasarkan latar belakang pendidikan, diketahui sebanyak 82,7% karyawan memiliki pendidikan S1 (sarjana). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan telah memiliki latar belakang pendidikan yang baik. Selanjutnya, sebagian besar karyawan telah memiliki masa kerja dengan rentang > 3 Tahun sebesar 73,3%. Hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan telah memiliki pengalaman kerja yang memadai.

4.2. Analisis Data

4.2.1 Evaluasi Outer Model

Evaluasi outer model digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas ditunjukkan seperti gambar di bawah ini:



Gambar 2. Outer Model

Pada pengujian *outer model* terdapat 3 variabel laten yang di ikuti dengan masing-masing variabel konstraknya. *Organizational justice* (OJ) dengan 10 variabel konstruk, *knowledge sharing* (KS) dengan 6 variabel konstruk, dan *employee innovative work behavior* (EIWB) dengan 9 variabel konstruk.

4.2.2 Evaluasi Outer Model

Evaluasi outer model dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas model pengukura dengan penjelasan sebagai berikut:

a. Uji Convergent Validity dan Nilai AVE

Hasil analisis data memperoleh nilai loading faktor sebagaimana disajikan pada tabel 3

Tabel 3. Uji Convergent Validity

Variabel	Item Butir	Nilai Outer Loading	Nilai AVE
Organizational Justice	OJ1	0.880	0.735
	OJ2	0.846	
	OJ3	0.904	
	OJ4	0.840	
	OJ5	0.840	
	OJ6	0.850	
	OJ7	0.839	
	OJ8	0.855	
	OJ9	0.858	
	OJ10	0.862	

Variabel	Item Butir	Nilai Outer Loading	Nilai AVE
Knowledge Sharing	KS1	0.885	0.782
	KS2	0.856	
	KS3	0.890	
	KS4	0.901	
	KS5	0.900	
	KS6	0.872	
Employee Innovative Work Behavior	EIWB1	0.962	0.743
	EIWB2	0.867	
	EIWB3	0.846	
	EIWB4	0.844	
	EIWB5	0.788	
	EIWB6	0.847	
	EIWB7	0.865	
	EIWB8	0.897	
	EIWB9	0.830	

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui seluruh indikator variabel dalam penelitian ini memberikan nilai loading faktor > 0,7 dan AVE > 5 sehingga dapat disimpulkan bahwa

semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi convergent validity.

b. Uji Discriminant Validity

Pengujian discriminant validity dilakukan untuk membuktikan apakah indikator pada suatu konstruk akan mempunyai loading faktor terbesar pada konstruk yang dibentuknya dari pada loading factor dengan konstruk yang lain. Hal tersebut dapat diketahui melalui nilai *Fornell-lacker criteria* (Joseph F Hair et al., 2017). Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai diagonal pada masing-masing variabel lebih besar jika dibandingkan dengan variabel lainnya (Tabel 4). Hal tersebut menandakan bahwa variabel konstruk pada masing-masing variabel dapat membentuk variabel laten dengan baik atau valid secara diskriminan.

Tabel 4. Discriminant Validity Nilai Fornell Lacker Criterion

Variabel laten	Employee Innovative Work Behavior	Knowledge Sharing	Organizational Justice
Employee Innovative WB	0.981		
Knowledge Sharing	0.972	0.984	
Organizational Justice	0.862	0.959	0.960

Sumber: data primer diolah, 2024

c. Uji Reliabilitas

Suatu variabel dapat dikatakan reliabel ketika memiliki *Cornbach's Alpha* nilainya $\geq 0,7$ dan *Composite reliability* $\geq 0,8$ (Ghozali & Latan, 2017).

Tabel 5. Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Employee Innovative Work Behavior	0.956	0.963
Knowledge Sharing	0.944	0.956
Organizational Justice	0.960	0.965

Sumber: data primer diolah, 2024

Dari hasil *output* SmartPLS pada tabel diatas diketahui seluruh variabel konstruk memiliki nilai *cronbach's alpha* di atas 0,7 dan *composite reliability* di atas 0,8. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini reliable yang artinya kuesioner mampu menghasilkan data yang konsisten.

4.2.3 Uji Inner Model

Model struktural (*inner model*) adalah model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar konstruk atau menguji hipotesis.

a. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur akurasi prediksi (pendugaan). Hasil nilai koefisien determinasi dapat diketahui pada tabel berikut.

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Item	R Square	R Square Adjusted
Employee Innovative WB	0.974	0.974
Knowledge Sharing	0.920	0.919

Sumber: data primer diolah, 2024

Berdasarkan 6 dapat diketahui bahwa akurasi pendugaan model R^2 *employee innovative work behavior* sebesar 0.974. Berdasarkan nilai tersebut memiliki pendugaan akurasi

yang besar. Akurasi pendugaan model R^2 *knowledge sharing* sebesar 0.920. Berdasarkan nilai tersebut memiliki pendugaan akurasi yang besar.

b. Effect Size

Sebagai untuk mengevaluasi nilai R^2 dari semua variabel endogen dengan menggunakan f^2 . Nilai *effect size Organizational Justice* terhadap *employee innovative work behavior* dan variabel *knowledge sharing* memberikan *affect size* sebesar 1.157 dan 11.497 yang dapat dikategorikan besar. Sedangkan *Knowledge sharing terhadap employee innovative work behavior* memiliki nilai *effect size* sebesar 0.465 tergolong besar (Tabel 7)

Tabel 7. Effect Size Nilai f^2

Variabel laten	EIWB	KS	OJ
<i>Employee Innovative WB</i>			
<i>Knowledge Sharing</i>	0.465		
<i>Organizational Justice</i>	1.157	11.497	

Sumber: data primer diolah, 2024

c. Predictive Relevance

Sebagai kriteria dari akurasi prediksi, peneliti dapat menggunakan nilai Stone-Geisser Q^2 . Nilai Q^2 didapatkan dengan menggunakan prosedur blindfolding dengan hasil sebagaimana disajikan pada Tabel 8.

Tabel 8. Predictive Relevance

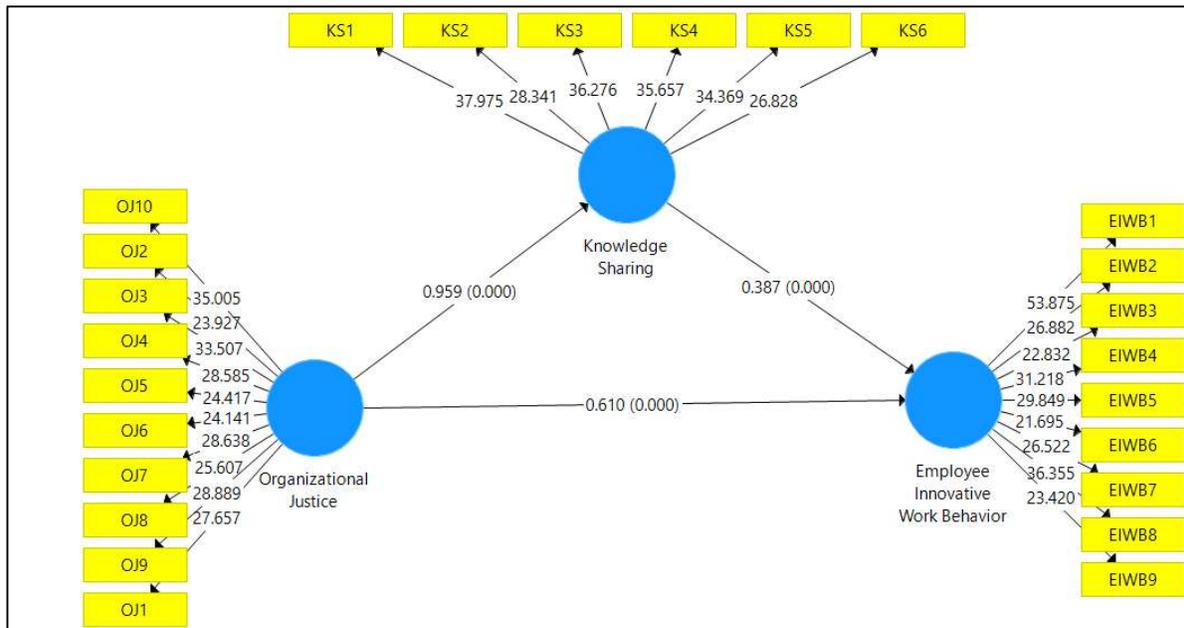
Variabel	Q^2
<i>Employee Innovative W Behavior</i>	0.707
<i>Knowledge Sharing</i>	0.702

Sumber: data diolah

Relevansi prediktif *organizational justice* dan *knowledge sharing* terhadap *employee innovative work behavior* sebesar 0.707, hal tersebut tergolong relevansi prediktif yang besar. Relevansi prediktif *organizational justice* terhadap *knowledge sharing* sebesar 0.702, hal tersebut tergolong relevansi prediktif yang besar

d. Structural Model Path Coefficient

Hasil analisis koefisien model dapat diketahui pada Gambar 3. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *Organizational justice* berpengaruh terhadap *knowledge sharing* dan *Employee Innovative Behavior*.



Gambar 3. Inner Model

Tabel 9. Pengaruh Langsung

Hipt.	Hubungan Variabel	Koefisien β	t Statistik	p Values	Ket.
H1	<i>Organizational Justice => Employee Innovative Work Behavior</i>	0.610	9.666	0.000	Diterima
H2	<i>Organizational Justice => Knowledge Sharing</i>	0.959	80.796	0.000	Diterima
H3	<i>Knowledge Sharing => Employee Innovative Work Behavior</i>	0.387	6.143	0.000	Diterima

Sumber: data primer diolah, 2024

Berdasarkan hubungan langsung antara variabel bebas terhadap variabel terikat pada masing-masing koefisien jalur diperoleh nilai $p < 0.05$. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua hubungan atau Hipotesis dalam

penelitian ini diterima (Tabel 9). Dengan demikian semakin baik keadilan organisasi maka akan meningkatkan perilaku kerja yang inovatif dan keinginan untuk berbagi pengetahuan diantara pegawai BPJS Ketenaga Kerjaan di Kantor Cabang Pasuruan.

Tabel 10. Pengaruh Tidak Langsung

Hipt.	Hubungan Variabel	Koefisien β	t Statistik	p Values	Ket.
H4	<i>Organizational Justice => Knowledge Sharing => Employee Innovative Work Behavior</i>	0.371	6.071	0.000	Diterima

Sumber: data primer diolah, 2024

Dari Tabel 10 diperoleh hasil nilai p-value koefisien jalur pengaruh tidak langsung yaitu $0.000 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing* mampu memediasi hubungan *organizational justice* terhadap *employee innovative work behavior*.

4.2.4 Efek Mediasi

Uji efek mediasi dalam penelitian ini dilakukan dengan nilai *Variance Accounted For* (VAF) pada variabel pemediasi (Ghozali & Latan, 2017). Berikut perhitungan VAF

$$\begin{aligned}
 \text{Pengaruh Langsung} &= 0.610 \\
 \text{Pengaruh Tidak Langsung} &= 0.959 * 0.387 = 0.371 \\
 \text{Pengaruh Total} &= 0.981 \\
 \text{VAF} &= 0.610/0.981 \\
 &= 0.621 (62,1\%)
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan VAF, diperoleh nilai sebesar 62,1% yang menunjukkan mediasi *knowledge sharing* pada pengaruh *organizational justice* terhadap *employee innovative work behavior* dikategorikan mediasi parsial ($20\% \leq \text{VAF} \leq 80\%$).

4.3. Pembahasan

4.3.1 Pengaruh *Organizational Justice* terhadap *Employee Innovative Work Behavior*

Hasil temuan hubungan *organizational justice* dengan *employee innovative work behavior* memiliki pengaruh positif signifikan. Artinya semakin baik *organizational justice* yang dirasakan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Pasuruan akan meningkatkan *employee innovative work behavior* secara signifikan. Ketika karyawan merasakan bahwa mereka diperlakukan secara adil oleh organisasi, ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi. Karyawan cenderung lebih termotivasi untuk berinovasi jika mereka merasa bahwa sistem penghargaan dalam organisasi adil. Ketika karyawan merasakan dukungan organisasional dan memiliki kepercayaan terhadap manajemen, mereka lebih cenderung untuk menunjukkan perilaku inovatif. Persepsi keadilan adalah elemen kunci dalam membangun kepercayaan dan dukungan di antara karyawan.

Jika dikaitkan dengan teori *organizational behavior*, dapat disimpulkan bahwa percepatan inovasi dalam lingkungan kerja BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang

Pasuruan dapat dipengaruhi oleh sejauh mana organisasi menciptakan dan mempertahankan persepsi keadilan di antara karyawannya. Persepsi ini, pada gilirannya, dapat memotivasi karyawan untuk lebih aktif dan berani dalam memberikan kontribusi ide-ide inovatif. Temuan ini sejalan dengan kajian sebelumnya bahwa *organizational justice* berpengaruh signifikan terhadap *employee innovative work behavior* (Akram et al., 2020; Nazir et al., 2019)

4.3.2 Pengaruh *Organizational Justice* terhadap *Knowledge Sharing*

Hasil temuan hubungan *organizational justice* dengan *knowledge sharing* memiliki pengaruh positif signifikan. Artinya semakin baik *organizational justice* yang dirasakan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Pasuruan akan meningkatkan budaya *knowledge sharing* secara signifikan. Jika karyawan merasakan bahwa pembagian sumber daya, insentif, dan penghargaan dilakukan secara adil, mereka lebih cenderung untuk merasa dihargai dan diperlakukan dengan baik. Hal ini dapat menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa termotivasi untuk berbagi pengetahuan mereka dengan yang lain karena percaya bahwa kontribusinya akan diakui dan dihargai secara adil. *Organizational Justice* memainkan peran penting dalam meningkatkan *knowledge sharing* di antara karyawan BPJS Ketenagakerjaan. Hal ini menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa nyaman untuk berbagi ide, pengalaman, dan pengetahuan mereka.

Jika dikaitkan dengan teori *organizational behavior*, karyawan yang merasakan keadilan dalam perlakuan dan mendapatkan dukungan dari organisasi, mereka lebih cenderung untuk merasa aman dalam berbagi pengetahuan mereka tanpa takut akan konsekuensi negatif. *Organizational justice* di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Pasuruan dapat menjadi katalisator penting untuk meningkatkan *knowledge sharing*. Ketika karyawan merasa diperlakukan secara adil, kepercayaan dan motivasi untuk berbagi pengetahuan dapat meningkat, menciptakan lingkungan di mana

kolaborasi dan pertukaran informasi menjadi lebih efektif. Temuan ini sejalan dengan kajian sebelumnya bahwa *organizational justice* berpengaruh signifikan terhadap *knowledge sharing* (Ranjit, 2021; Akram et al., 2020)

4.3.3 Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap *Employee Innovative Work Behavior*

Hasil temuan hubungan *knowledge sharing* dengan *employee innovative work behavior* memiliki pengaruh positif signifikan. Artinya semakin baik budaya *knowledge sharing* yang ada di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Pasuruan akan meningkatkan *employee innovative work behavior* secara signifikan. *Knowledge sharing* menciptakan lingkungan di mana ide-ide baru dan gagasan inovatif dapat berkembang. Ketika karyawan merasa nyaman untuk berbagi, ini dapat memicu *employee innovative work behavior*. *Knowledge sharing* memungkinkan organisasi untuk mengatasi tantangan perubahan dengan lebih baik, karena karyawan dapat menyumbangkan ide dan solusi inovatif. Dengan adanya *knowledge sharing* di BPJS Ketenagakerjaan, karyawan dapat terlibat dalam proses inovatif yang melibatkan penggunaan pengetahuan yang luas.

Jika dikaitkan dengan teori *organizational behavior*, dengan adanya *knowledge sharing* di antara karyawan, terjadi pertukaran pengalaman dan pembelajaran kolektif. Ini dapat memberikan dasar bagi inovasi karena karyawan belajar dari ide dan pengalaman satu sama lain. Dengan meningkatnya *knowledge sharing* di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Pasuruan, akan timbul dampak positif pada *employee innovative work behavior*. Pertukaran pengetahuan dan pengalaman dapat membuka pintu bagi ide-ide baru, peningkatan efisiensi, dan perubahan positif dalam proses kerja dan produk layanan. Temuan ini sejalan dengan kajian sebelumnya bahwa *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap *employee innovative work behavior* (Afsar et al., 2019; Akram et al., 2020)

4.3.4 Mediasi *Knowledge Sharing*

Hail analisis menunjukkan bahwa *knowledge sharing* memediasi hubungan antara *organizational justice* dan *employee innovative work behavior*. Artinya semakin baik *organizational justice* yang dirasakan karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Pasuruan akan meningkatkan budaya *knowledge sharing* sehingga berdampak pada peningkatan *employee innovative work behavior* secara signifikan. *Organizational justice* adalah elemen kunci dalam membentuk pemberdayaan karyawan. Jika karyawan merasa organisasi bersikap adil terhadap maka karyawan akan cenderung merasa lebih berdaya dan termotivasi untuk berbagi pengetahuan serta menciptakan ide-ide inovatif. BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Pasuruan dapat berfokus pada menciptakan lingkungan yang memberikan persepsi keadilan kepada karyawan. Melalui kebijakan dan praktik yang mendukung keadilan organisasional, organisasi dapat meningkatkan budaya *knowledge sharing* dan memotivasi karyawan untuk terlibat dalam perilaku inovatif. Hasil temuan ini sejalan dengan kajian sebelumnya bahwa *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap *employee innovative work behavior* dimediasi *organizational justice* (Ranjit, 2021; Akram et al., 2020).

5. Simpulan

Dari hasil temuan penelitian dan pembahasan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa *Organizational justice* dan *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap *employee innovative work behavior* BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Pasuruan. *Organizational justice* berpengaruh signifikan terhadap *knowledge sharing* terhadap *employee innovative work behavior*. *Knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap *employee innovative work behavior*. *Knowledge sharing* memediasi hubungan antara *organizational justice* dan *employee innovative work behavior* pada pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Pasuruan

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, N. A. (2022). Employees' Innovative Work Behavior and Change Management Phases in Government Institutions: The Mediating Role of Knowledge Sharing. *Administrative Sciences*, 12(1). <https://doi.org/10.3390/admsci12010028>
- Afsar, B., Masood, M., & Umrani, W. A. (2019). The role of job crafting and knowledge sharing on the effect of transformational leadership on innovative work behavior. *Personnel Review*, 48(5), 1186–1208. <https://doi.org/10.1108/PR-04-2018-0133>
- Akbari, M., Bagheri, A., Imani, S., & Asadnezhad, M. (2021). Does entrepreneurial leadership encourage innovation work behavior? The mediating role of creative self-efficacy and support for innovation. *European Journal of Innovation Management*, 24(1), 1–22. <https://doi.org/10.1108/EJIM-10-2019-0283>
- Akram, T., Lei, S., Haider, M. J., & Hussain, S. T. (2020). The impact of organizational justice on employee innovative work behavior: Mediating role of knowledge sharing. *Journal of Innovation and Knowledge*, 5(2), 117–129. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2019.10.001>
- Alamir, I., Ayoubi, R. M., Massoud, H., & Hallak, L. Al. (2019). Transformational leadership, organizational justice and organizational outcomes: A study from the higher education sector in Syria. *Leadership and Organization Development Journal*, 40(7), 749–763. <https://doi.org/10.1108/LODJ-01-2019-0033>
- Alkipsy, I. E., & Raju, V. (2018). Evaluation of Theories and Concepts on Global Leadership, Employee Self-Efficacy and Innovative Work Behavior. *IOSR Journal of Business and Management*, 20(6), 31–40.
- Asurakkody, T. A., & Kim, S. H. (2020). Effects of knowledge sharing behavior on innovative work behavior among nursing

- Students: Mediating role of Self-leadership. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 12(January), 100190. <https://doi.org/10.1016/j.ijans.2020.100190>
- Firdaus, M. A., & Chaeriah, E. S. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Bekasi Kota. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(3). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v9i3.601>
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2021). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9 Untuk Penelitian Empiris*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Ghozali, Imam, & Latan, H. (2017). *Partial Least Square: Konsep, Metode, dan Aplikasi menggunakan program WarpPLS 5.0*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam, & Latan, H. (2020). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, S., Tjahjono, H. K., El Qadri, Z. M., & Prajogo, W. (2020). The Influence of Organizational Justice and Positive Organizational Behavior: Systematic Review and Call for Future Research. *The Journal of Social Sciences Research*, 6(61), 67–84. <https://doi.org/10.32861/jssr.61.67.84>
- Hameed, Z., Khan, I. U., Sheikh, Z., Islam, T., Rasheed, M. I., & Naeem, R. M. (2019). Organizational justice and knowledge sharing behavior: The role of psychological ownership and perceived organizational support. *Personnel Review*, 48(3), 748–773. <https://doi.org/10.1108/PR-07-2017-0217>
- Hasan Ali Al-Zu'bi. (2010). A Study of Relationship between Organizational Justice and Job Satisfaction. *International Journal of Business and Management*, 5(12), 102–109.
- Imamoglu, S. Z., Ince, H., Turkcan, H., & Atakay, B. (2019). The Effect of Organizational Justice and Organizational Commitment on Knowledge Sharing and Firm Performance. *Procedia Computer Science*, 158, 899–906. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2019.09.129>
- Jang, J., Lee, D. W., & Kwon, G. H. (2021). An Analysis of the Influence of Organizational Justice on Organizational Commitment. *International Journal of Public Administration*, 44(2), 146–154. <https://doi.org/10.1080/01900692.2019.1672185>
- Juan, S. H., Ting, I. W. K., Kweh, Q. L., & Yao, L. (2018). How does knowledge sharing affect employee engagement? *Institutions and Economies*, 10(4), 49–67.
- K, J., & Ranjit, G. (2021). Organisational justice and innovative behaviour: Is knowledge sharing a mediator? *Industrial and Commercial Training*, 53(1), 77–91. <https://doi.org/10.1108/ICT-04-2020-0044>
- Knezović, E., & Drkić, A. (2021). Innovative work behavior in SMEs: the role of transformational leadership. *Employee Relations*, 43(2), 398–415. <https://doi.org/10.1108/ER-03-2020-0124>
- Kumpanan. (2019). *Jumlah Peserta BPJS Ketenagakerjaan Pasuruan Tak Sesuai Target*. Kumpanan.Com. <https://kumpanan.com/wartabromo/jumlah-peserta-bpjs-ketenagakerjaan-pasuruan-tak-sesuai-target-1r2Tek63unP/full>
- Kurniawan, D., Innovation, I. U.-B. B., & 2021, undefined. (2021). The Role of Organizational Justice in Innovative Work Behavior of Female Employees in Government Institution. *Atlantis-Press.Com*, 193 (Bistic), 9–18.

- Kwon, K., & Kim, T. (2020). An integrative literature review of employee engagement and innovative behavior: Revisiting the JD-R model. *Human Resource Management Review*, 30(2), 100704. <https://doi.org/10.1016/j.hrmmr.2019.100704>
- Lin, H. F. (2007). Knowledge sharing and firm innovation capability: An empirical study. *International Journal of Manpower*, 28(3–4), 315–332. <https://doi.org/10.1108/01437720710755272>
- Munir, R., & Beh, L. S. (2019). Measuring and enhancing organisational creative climate, knowledge sharing, and innovative work behavior in startups development. *Bottom Line*, 32(4), 269–289. <https://doi.org/10.1108/BL-03-2019-0076>
- Nazir, S., Shafi, A., Atif, M. M., Qun, W., & Abdullah, S. M. (2019). How organization justice and perceived organizational support facilitate employees' innovative behavior at work. *Employee Relations*, 41(6), 1288–1311. <https://doi.org/10.1108/ER-01-2017-0007>
- Onne, J. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 287–302.
- Pan, X., Chen, M., Hao, Z., & Bi, W. (2018). The effects of organizational justice on positive organizational behavior: Evidence from a large-sample survey and a situational experiment. *Frontiers in Psychology*, 8(JAN), 1–16.
- Santosa, P. I. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Pengembangan Hipotesis dan Pengujiannya Menggunakan Smart PLS*. Andi.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian* (Edisi 6). Salemba Empat.