
Pengaruh Stres Kerja, Kepemimpinan Digital Dan Knowledge Sharing Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Tetap PT. Awana Sawit Lestari)

Indah Nur Ramadhani*)
Afi Rachmat Slamet)**
Ahmad Subhan Mahardani*)**

Email: indahnurramadani948@gmail.com

Univeristas Islam Malang

Abstract

This study was conducted on permanent employees of PT Awana Sawit Lestari. The purpose of this research is to examine and analyze the influence of Job Stress, Digital Leadership, and Knowledge Sharing on Innovative Work Behavior, with Job Satisfaction as a mediating variable. This study employs a quantitative approach using a saturated sampling method with 114 respondents. Data was collected through questionnaires and analyzed using the SEM-PLS method with SmartPLS version 4. The analysis includes the outer model (Convergent Validity, Discriminant Validity and Composite Reliability), inner model (R^2 and Q^2) and Hypothesis Testing. The results show that Job Stress does not affect Job Satisfaction, while Digital Leadership and Knowledge Sharing have a significant impact on Job Satisfaction. Additionally, Job Stress and Knowledge Sharing do not directly influence Innovative Work Behavior, whereas Digital Leadership has a positive impact on Innovative Work Behavior. Furthermore, Job Satisfaction does not mediate the relationship between Job Stress, Digital Leadership, and Knowledge Sharing on Innovative Work Behavior.

Keywords: *Work Stress, Digital Leadership, Knowledge Sharing, Innovative Work Behavior, Job Satisfaction.*

Pendahuluan

Pengelolaan SDM di era digital membutuhkan pendekatan fleksibel dan terkoordinasi (Radeswandri, 2024). Indonesia menempati peringkat ke-47 dunia dalam transformasi digital SDM, naik 4 peringkat dari tahun sebelumnya (Rainer, 2024). Industri strategis, seperti perkebunan kelapa sawit, dituntut menciptakan lingkungan kerja inovatif. Berdasarkan data BPS kelapa sawit menjadi komoditas utama yang diusahakan petani dengan 2.517 petani terlibat Komoditas ini berkontribusi terhadap ekonomi melalui devisa, pajak, dan lapangan kerja di pedesaan. Pemerintahan Prabowo Subianto mendorong hilirisasi sawit sebagai bagian dari strategi menurunkan nilai tukar dolar AS menjadi Rp 5.000 serta mengimplementasikan kebijakan biodiesel B35 untuk sektor transportasi dan industri (Rizky, 2024; Sufa, 2024). Salah satu perusahaan yang bergerak pada industri kelapa sawit adalah PT. Awana Sawit Lestari. Berdasarkan hasil kuesioner pra-penelitian yang dilakukan terhadap beberapa karyawan di PT. Awana Sawit Lestari terdapat fenomena seperti tingkat stres kerja yang tidak terlalu tinggi, kepemimpinan digital yang baik menjadi bukti terdapat gaya kepemimpinan berbasis digital dan juga proses berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) yang cukup efektif untuk penyebaran pengetahuan antar karyawan. Serta, perilaku kerja inovatif yang sudah diterapkan dengan baik dan juga kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Perilaku kerja inovatif mencakup inisiasi dan pengenalan ide, proses, atau produk baru dalam organisasi (Jong, 2024). Inovasi dipengaruhi oleh kepemimpinan digital, *knowledge sharing*, dan manajemen stres kerja. Studi menunjukkan hasil beragam Anjum & Zhao (2022) menemukan stres

berpengaruh signifikan terhadap inovasi, sementara Montani & Staglianò (2022) berpendapat sebaliknya. Jika tidak dikelola, stres dapat menghambat interaksi dan kinerja karyawan.

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam mendorong perilaku kerja inovatif, terutama dalam era digital. Pemimpin yang efektif memastikan kebutuhan tim terpenuhi, termasuk aspek pekerjaan, motivasi, dan kesejahteraan (Abdullah et al., 2024). Erhan et al (2022) menemukan bahwa kepemimpinan digital berpengaruh signifikan terhadap inovasi, sementara Hadi et al (2024) menyatakan pengaruhnya positif tetapi tidak signifikan. Kepemimpinan digital juga meningkatkan komunikasi dan koordinasi dalam tim, memperkuat kolaborasi dalam pelaksanaan proyek (Zein & Septiani, 2024)

Selain kepemimpinan digital, *knowledge sharing* antar karyawan juga mendukung perilaku kerja inovatif. *Knowledge sharing* melibatkan berbagi ilmu, pengalaman, dan ide dalam kelompok kerja (Firmaiansyah, 2014). Pengetahuan terbagi menjadi implisit, yang terinternalisasi dalam rutinitas kerja, dan eksplisit, yang terdokumentasi dalam kebijakan atau regulasi (Chughtai & Khan, 2024; Wang & Noe, 2010). Karyawan yang aktif berbagi pengetahuan lebih mungkin berkolaborasi dan menemukan solusi kreatif. Helmy et al (2019) menemukan pengaruh signifikan *knowledge sharing* terhadap inovasi, sedangkan Usmanova et al (2020) menyatakan sebaliknya.

Hubungan antara stres kerja, kepemimpinan digital, *knowledge sharing*, dan perilaku inovatif bersifat kompleks, dengan kepuasan kerja sebagai mediator. Kepuasan kerja mencerminkan keseimbangan antara pencapaian dan harapan karyawan (Sunarta, 2019). Ketidakpuasan kerja dapat berdampak negatif pada kinerja dan keberlanjutan organisasi. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh stres kerja, kepemimpinan digital, dan *knowledge sharing* terhadap perilaku inovatif melalui kepuasan kerja.

Tinjauan Pustaka Dan Pengembangan Hipotesis

Stres Kerja

Stres kerja adalah ketegangan akibat interaksi individu dengan pekerjaannya, berpotensi menimbulkan ketidakseimbangan fisik dan psikis (Asih et al., 2018). Mondy (2008) menyebutnya sebagai respons tubuh terhadap tekanan, tergantung karakter individu. Teori *Job-Demand Control* (Wynne & Garrow, 2024) menjelaskan bahwa stres dipicu oleh tuntutan tinggi dan kontrol rendah dalam pekerjaan. Faktor pemicu mencakup beban kerja, tekanan target, serta kurangnya kendali atas tugas. Indikator stres kerja meliputi *job itself*, *role management*, *interpersonal relationships*, dan *family-work conflict* (Wu et al., 2018).

Kepemimpinan Digital

Kepemimpinan digital mencakup komunikasi, praktik, dan media informasi (Lubis et al., 2022) serta integrasi teknologi seperti perangkat *mobile* dan *web* (Yusof et al., 2019). Agustina et al. (2020) menambahkan bahwa kepemimpinan digital menetapkan arah, memengaruhi orang, dan mendorong perubahan melalui akses informasi. Tujuannya adalah mengembangkan layanan digital berkualitas (Tulungen et al., 2022). Teori Kontingensi menyatakan kepemimpinan efektif bergantung pada situasi (Suntara & Hijran, 2023). Pemimpin harus menyesuaikan gaya dengan teknologi dan kesiapan tim. Kepemimpinan digital dipengaruhi oleh visi, budaya belajar, perbaikan sistematis, digital citizenship, dan profesionalisme (Agustina et al., 2020). Indikatornya adalah *Innovative* dan *Supportive* (Büyükbese, 2022).

Knowledge Sharing

Knowledge sharing adalah interaksi individu dalam bertukar informasi dan ide untuk meningkatkan pemahaman kolektif serta inovasi (Ernst, 2003; Usmanova et al., 2020). Proses ini mencakup berbagi dalam kelompok keahlian, antar kelompok, dan secara informal (Martini & Tjakraatmadja, 2011), serta berkontribusi pada modal intelektual organisasi (Aghitsni & Busyra,

2022). Teori Social Exchange Theory (SET) menjelaskan bahwa individu berbagi pengetahuan karena mengharapkan manfaat, baik material maupun nonmaterial, yang meningkatkan motivasi dan keterlibatan (Rasoolimanesh et al., 2015). Indikatornya meliputi filosofi berbagi, nilai, kepemilikan, dan penyalahgunaan pengetahuan (Mulyanto, 2013).

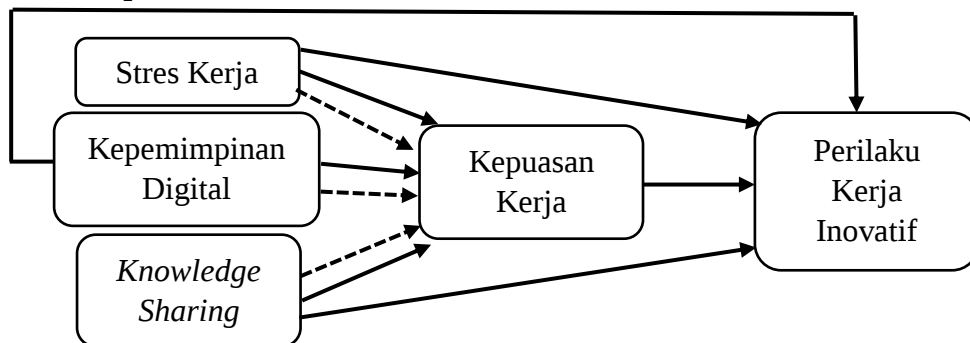
Prilaku Kerja Inovatif

Perilaku kerja inovatif adalah upaya individu dalam mengenalkan dan menerapkan gagasan baru untuk meningkatkan kinerja (Kessel et al., 2012; Jong & Hartog, 2008). Inovasi membantu perusahaan kecil berkembang dan menjaga daya saing perusahaan besar (Etikariena, 2020). Tujuannya menciptakan konsep baru dalam produk, layanan, atau proses kerja (Nurchahyo S.A, 2024). Teori Scott & Bruce (1994) menjelaskan bahwa inovasi dipengaruhi oleh faktor individu seperti keterampilan dan motivasi, serta faktor organisasi seperti budaya inovasi dan dukungan kepemimpinan. Indikator perilaku inovatif meliputi menciptakan, mencari, menyelidiki, memperkenalkan, dan menerapkan ide baru (Syarif, 2023; Janssen, 2004).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Saputra (2021) adalah sikap terhadap pekerjaan yang dipengaruhi oleh perbandingan antara imbalan yang diterima dan usaha yang dikeluarkan. Sinambela (2016) menyebutkan bahwa kepuasan kerja bersifat subjektif, karena setiap individu memiliki standar dan harapan yang berbeda. Karyawan yang merasa puas cenderung berusaha lebih maksimal dalam melaksanakan tugas melebihi tanggung jawab mereka. Menurut *Two Factor Theory* oleh Herzberg (1959) dalam Gumara et al. (2024), pengakuan, apresiasi, dan promosi meningkatkan kepuasan kerja serta memperkuat ikatan karyawan dengan perusahaan. Indikator tersebut yaitu, puas terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap gaji, kesempatan promosi, kepuasan terhadap atasan/ supervisi, kepuasan rekan kerja.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan:

- > : Pengaruh Langsung
 - - - - -> : Pengaruh Tidak Langsung

Berdasarkan konseptual diatas, hipotesis yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

- H1 : Stres kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan tetap PT Awana Sawit Lestari
 H2 : Kepemimpinan digital berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan tetap PT Awana Sawit Lestari.
 H3 : *Knowledge sharing* berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan tetap PT Awana Sawit Lestari.

- H4 : Stres kerja berpengaruh langsung terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan tetap PT Awana Sawit Lestari.
- H5 : Kepemimpinan digital berpengaruh langsung terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan tetap PT Awana Sawit Lestari.
- H6 : *Knowledge sharing* berpengaruh langsung terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan tetap PT Awana Sawit Lestari.
- H7 : Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi berpengaruh langsung terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan tetap PT Awana Sawit Lestari.
- H8 : Stres kerja berpengaruh tidak langsung terhadap perilaku kerja inovatif dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan tetap PT Awana Sawit Lestari.
- H9 : Kepemimpinan digital berpengaruh tidak langsung terhadap perilaku kerja inovatif dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan tetap PT Awana Sawit Lestari.
- H10 : *Knowledge sharing* berpengaruh tidak langsung terhadap perilaku kerja inovatif dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan tetap PT Awana Sawit Lestari.

Metode Penelitian

Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain kausal dan studi deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, yang menekankan pengukuran objektif melalui analisis statistik (Balaka, 2022). *Explanatory research* diterapkan untuk menguji hubungan kausal antar variabel (Sugiyono, 2022). Penelitian dilakukan di PT Awana Sawit Lestari, Pasangkayu, Sulawesi Barat, dari November 2024 hingga Januari 2025.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah kelompok dengan karakteristik spesifik yang menjadi fokus penelitian (Asrulla et al., 2023). Penelitian ini melibatkan 114 karyawan tetap sebagai populasi dan menggunakan teknik sampel jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan responden. Menurut Sugiyono (2022), teknik ini digunakan untuk populasi kecil atau untuk meminimalkan kesalahan, meskipun dalam penelitian ini jumlahnya 114.

Sumber, Metode dan Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner online kepada karyawan tetap PT Awana Sawit Lestari (Sulung & Muspawi, 2024). Data sekunder berupa dokumen relevan dari PT Awana Sawit Lestari (Abdurahman, 2018). Teknik pengumpulan data menggunakan skala Likert 5 poin untuk mengukur pendapat responden.

Analisis Deskriptif

Analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) & *Partial Least Square* (PLS)

Menurut Hamdollah & Baghaei (2016), SEM menggabungkan analisis faktor dan regresi. PLS, sebagai teknik multivariat, dapat menangani variabel respons dan eksplanatori secara bersamaan (Wibisono et al., 2021). Keunggulan PLS adalah kemampuannya mengelola data non-normal, sampel kecil, serta mengidentifikasi hubungan antar variabel laten. Analisis SEM-PLS mencakup outer model (validitas konvergen, diskriminan, *composite reliability*) dan inner model (*R-square*, *Q-square*, serta uji hipotesis).

Hasil dan Implikasi Penelitian

Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Validitas Konvergen

Analisis ini menggunakan *loading factor* untuk menguji validitas indikator terhadap variabel laten. Semua indikator memiliki nilai di atas 0,7, memenuhi batas minimum validitas. Pada variabel Stres Kerja (X1), nilai *loading factor* berkisar 0,916–0,939, menunjukkan representasi yang kuat.

Kepemimpinan Digital (X2) memiliki nilai 0,822–0,895, *Knowledge Sharing* (X3) sebesar 0,861–0,869, Perilaku Kerja Inovatif (Y) antara 0,813–0,841, dan Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,858. Hasil ini mengonfirmasi bahwa semua indikator valid dalam mengukur variabel dalam model penelitian.

Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan menunjukkan kemampuan indikator dalam membedakan variabel laten. Pengujian valid jika *loading* indikator pada konstraknya lebih besar dari konstruk lain. Hasil analisis menunjukkan setiap indikator memiliki korelasi tertinggi dengan variabel utamanya, menandakan validitas yang baik tanpa tumpang tindih. Dengan demikian, pengukuran mampu membedakan variabel laten secara jelas dan valid.

Composite Reliability

Tabel 1 Uji Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Rule of Thumb	Keterangan
Stres Kerja	0,957	> 0,7	Reliabel
Kepemimpinan Digital	0,953	> 0,7	Reliabel
<i>Knowledge Sharing</i>	0,927	> 0,7	Reliabel
Perilaku Kerja Inovatif	0,934	> 0,7	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,963	> 0,7	Reliabel

Sumber: data (2025)

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui bahwa nilai dari *composite reliability* seluruhnya memiliki nilai > 0,7. Ini menunjukkan bahwa indikator-indikator yang dipilih dapat menggambarkan konstruk yang dimaksud dengan akurat, dan hasil yang diperoleh dari pengukuran tersebut dapat diandalkan.

Analisis Model Struktural (*Inner Line*)

R-Square

Tabel 2 Uji R-Square

Variabel	R-Square	R-Adjusted
Kepuasan Kerja (Z)	0,845	0,839
Perilaku Kerja Inovatif (Y)	0,840	0,836

Sumber: data (2025)

R-Square (R^2) mengukur sejauh mana variabel independen menjelaskan variabel dependen dalam model. Nilai R^2 tinggi menunjukkan model yang akurat dalam menjelaskan variasi data. Berdasarkan Tabel 2, nilai R^2 untuk kepuasan kerja sebesar 0,845 menunjukkan bahwa 84,5% variabilitas kepuasan kerja dijelaskan oleh variabel independen, menandakan model memiliki prediksi yang sangat baik. Sementara itu, nilai R^2 untuk perilaku kerja inovatif sebesar 0,840 menunjukkan bahwa 84,0% variabilitasnya dapat dijelaskan oleh model, yang juga memiliki kekuatan prediksi yang tinggi.

Q-Square

Tabel 3 Uji Q-Square

Variabel	Q-Square
Kepuasan Kerja (Z)	0,814
Perilaku Kerja Inovatif (Y)	0,815

Sumber: Data (2025)

Q-Square (Q^2) menilai kualitas prediksi model. Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan kemampuan prediksi yang baik. Berdasarkan Tabel 3, nilai Q^2 sebesar 0,814 menunjukkan model memiliki prediktabilitas sangat baik dalam menjelaskan 81,4% variabilitas kepuasan kerja. Sementara itu, nilai Q^2 sebesar 0,815 menunjukkan model juga efektif dalam menjelaskan 81,5% variabilitas perilaku kerja inovatif, menandakan akurasi prediksi yang tinggi.

Uji Hipotesis**Pengujian Pengaruh Langsung (*Direct effect*)****Tabel 4 Uji Pengaruh Langsung**

Hipotesis	Hubungan	Original Sample	T-value	P-Value	Keterangan
H1	Stres Kerja (X1) → Kepuasan Kerja (Z)	-0.025	0.238	0.812	Tidak Signifikan
H2	Kepemimpinan Digital (X2) → Kepuasan Kerja (Z)	0.358	2.265	0.024	Signifikan
H3	<i>Knowledge Sharing</i> (X3) → Kepuasan Kerja (Z)	0.589	3.957	0.000	Signifikan
H4	Stres Kerja (X1) → Perilaku Kerja Inovatif (Y)	0.037	0.238	0.812	Tidak Signifikan
H5	Kepemimpinan Digital (X2) → Perilaku Kerja Inovatif (Y)	0.580	2.782	0.005	Signifikan
H6	<i>Knowledge Sharing</i> (X3) → Perilaku Kerja Inovatif (Y)	0.318	1.836	0.066	Tidak Signifikan

Sumber: Data (2025)

Tabel 4 menunjukkan hasil dari pengujian pengaruh langsung dengan t-value dan p-value untuk masing-masing antar variabel:

1. H1: Stres Kerja berpengaruh tidak signifikan pada Kepuasan Kerja, karena *t-value* 0,812 ($< 1,96$) dan *p-value* 0,812 ($> 0,05$) menunjukkan bahwa pengaruhnya tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan.
2. H2: Kepemimpinan Digital berpengaruh signifikan pada Kepuasan Kerja, karena *t-value* 2,265 ($> 1,96$) dan *p-value* 0,024 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel dapat dikatakan signifikan.
3. H3: *Knowledge Sharing* berpengaruh signifikan pada Kepuasan Kerja, karena *t-value* 3,957 ($> 1,96$) dan *p-value* 0,000 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel tersebut sangat kuat dan signifikan.
4. H4: Stres Kerja berpengaruh tidak signifikan pada Perilaku Kerja Inovatif, karena *t-value* 0,238 ($< 1,96$) dan *p-value* 0,812 ($> 0,05$) menunjukkan bahwa Stres Kerja tidak memengaruhi perilaku kerja inovatif.
5. H5: Kepemimpinan Digital berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif, dengan *t-value* 2,782 ($< 1,96$) dan *p-value* 0,005 ($> 0,05$) menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel tersebut signifikan.
6. H6: *Knowledge Sharing* berpengaruh tidak signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif, dengan *t-value* 1,836 ($> 1,96$) dan *p-value* 0,066 ($< 0,05$) menunjukkan hubungan kedua variabel tersebut tidak signifikan.
7. H7: Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif, dengan *t-value* 2,133 ($> 1,96$) dan *p-value* 0,033 ($< 0,05$) menunjukkan hubungan tersebut signifikan.

Secara Keseluruhan, H1, H4, dan H6 memiliki hubungan tidak signifikan, sementara H2, H3, H5 dan H7 memiliki pengaruh signifikan.

Uji Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)**Tabel 5 Uji Pengaruh Tidak Langsung**

Hipotesis	Hubungan	Original Sample	T-value	P-value	Keterangan
H8	Stres Kerja (X1) → Kepuasan Kerja (Z) → Perilaku Kerja Inovatif (Y)	0.012	0.304	0.761	Tidak Signifikan
H9	Kepemimpinan Digital (X2) → Kepuasan Kerja (Z) → Perilaku Kerja Inovatif (Y)	0.183	1.654	0.098	Tidak Signifikan
H10	<i>Knowledge Sharing</i> (X3) → Kepuasan Kerja (Z) → Perilaku Kerja Inovatif (Y)	0.100	1.179	0.239	Tidak Signifikan

Sumber: data (2025)

Tabel 5 menunjukkan hasil dari pengujian pengaruh tidak langsung dengan t-value dan p-value untuk masing-masing antar variabel:

1. Stres Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif melalui Kepuasan Kerja, dengan *t-value* 0,304 ($< 1,96$) dan *p-value* 0,761 ($> 0,05$) menunjukkan kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara kedua variabel tersebut dan tidak dapat dikatakan signifikan.

2. Kepemimpinan Digital berpengaruh tidak signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif melalui Kepuasan Kerja, dengan *t-value* 1,654 ($< 1,96$) dan *p-value* 0,098 ($> 0,05$) menunjukkan kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara kedua variabel tersebut dan tidak dapat dikatakan signifikan.
3. Stres Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif melalui Kepuasan Kerja, dengan *t-value* 1,179 ($< 1,96$) dan *p-value* 0,239 ($> 0,05$) menunjukkan kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara kedua variabel tersebut dan tidak dapat dikatakan signifikan.

Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja tidak dapat memediasi hubungan antara Stres Kerja, Kepemimpinan Digital, Knowledge Sharing terhadap Perilaku Kerja Inovatif.

Implikasi

1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Analisis menunjukkan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. ASL. Karyawan mampu beradaptasi dengan tekanan kerja berkat budaya kerja positif. Meski ada stres, terutama dari konflik rekan kerja, dampaknya minimal. Karyawan tetap fokus pada hubungan dengan atasan dan fasilitas kerja. Temuan ini sejalan dengan Fardah & Ayuningtias (2020) namun bertentangan dengan Harahap & Nasution (2023).

2. Pengaruh Kepemimpinan Digital Terhadap Kepuasan Kerja

Analisis menunjukkan kepemimpinan digital berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. ASL. Komunikasi efektif, arahan jelas, dan umpan balik cepat melalui platform digital menciptakan lingkungan kerja kondusif. Karyawan setuju bahwa pemimpin mendorong adaptasi digital, meningkatkan kepercayaan dan penghargaan. Kombinasi teknologi, transparansi, dan kepemimpinan inklusif menjadi kunci keberhasilan. Temuan ini mendukung Topcuoglu et al (2023), yang menyatakan kepemimpinan digital meningkatkan kepuasan kerja melalui fleksibilitas dan keterlibatan karyawan.

3. Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kepuasan Kerja

Knowledge sharing berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. ASL. Pertukaran ide dan pengalaman mendukung solusi, perbaikan kerja, dan lingkungan kolaboratif. Karyawan merasa dihargai saat berbagi, namun kepercayaan tetap krusial. Temuan ini sejalan dengan Haryoko (2024), yang menekankan *knowledge sharing* meningkatkan kompetensi dan kepuasan kerja. Perusahaan perlu memfasilitasi berbagi pengetahuan melalui platform digital dan pelatihan.

4. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan PT. ASL. Meski stres tinggi, karyawan mengelolanya sebagai *eustress* yang mendorong kreativitas. Temuan ini sejalan dengan Suhada & Azis (2024) namun bertentangan dengan Dwi Komalasari (2023). Perusahaan perlu mengelola stres dan menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi.

5. Pengaruh Kepemimpinan Digital Terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Kepemimpinan digital berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan dengan mendorong kreativitas, kolaborasi, dan teknologi. Temuan ini sejalan dengan Öngel et al (2024) dan Gehan & Yulianti (2024), yang menekankan peran kepemimpinan digital dalam membangun budaya inovasi. Perusahaan perlu mengembangkan keterampilan digital pemimpin dan kebijakan pro-inovasi untuk meningkatkan daya saing.

6. Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Knowledge sharing tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif. Meski mendukung kinerja, inovasi dipengaruhi oleh motivasi dan penghargaan. Temuan ini sejalan dengan Haryoko (2024) namun bertentangan dengan Wati (2021). Dorongan motivasi dan penghargaan diperlukan agar *knowledge sharing* menghasilkan inovasi berkelanjutan.

7. Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif. Karyawan yang puas cenderung lebih kreatif dan inovatif. Temuan ini sejalan dengan Warsito et al (2022) Organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan apresiasi untuk mendorong inovasi.

8. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Perilaku Kerja Inovatif melalui Kepuasan Kerja

Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif, baik langsung maupun melalui mediasi kepuasan kerja. Temuan ini sejalan dengan Suhada & Azis (2024) dan Putra et al (2022) Kepuasan kerja tidak memediasi hubungan stres kerja dan perilaku inovatif karyawan PT ASL.

9. Pengaruh Kepemimpinan Digital Terhadap Perilaku Kerja Inovatif melalui Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara kepemimpinan digital dan perilaku inovatif. Meski hipotesis mediasi ditolak, kepemimpinan digital tetap berpengaruh signifikan terhadap kedua variabel tersebut. Temuan ini sejalan dengan Hadi et al. (2024) dan Khalaf Alafi (2024). Pemimpin dengan keterampilan digital yang baik dapat langsung meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong inovasi karyawan PT Awana Sawit Lestari.

10. Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Perilaku Kerja Inovatif melalui Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara *knowledge sharing* dan perilaku inovatif. Meski *knowledge sharing* meningkatkan kepuasan kerja, pengaruhnya terhadap inovasi tidak signifikan. Temuan ini sejalan dengan Kurniawati (2021) dan Meryanti (2022).

Simpulan, Keterbatasan dan Saran

Simpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sementara kepemimpinan digital dan *knowledge sharing* berpengaruh signifikan. Stres kerja dan *knowledge sharing* juga tidak berdampak langsung pada perilaku kerja inovatif, tetapi kepemimpinan digital memiliki pengaruh positif. Selain itu, kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara variabel-variabel tersebut terhadap perilaku kerja inovatif. Hal ini menegaskan bahwa kepemimpinan digital lebih berperan dalam mendorong inovasi dibandingkan faktor lainnya.

Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan waktu yang memengaruhi proses pengumpulan data, namun tetap mengutamakan data yang relevan untuk menjaga validitas. Ketersediaan literatur di sektor perkebunan masih terbatas, sehingga penelitian ini mengadaptasi temuan dari sektor serupa. Kendala geografis antara lokasi penelitian dan tempat kuliah juga menjadi tantangan, tetapi dapat diatasi dengan teknologi komunikasi dan data sekunder. Meskipun demikian, upaya maksimal telah dilakukan untuk menjaga kualitas penelitian, dan temuan ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya.

Saran

Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas referensi dari sektor industri lain yang memiliki karakteristik serupa guna memperkaya kajian di industri kelapa sawit. Penggunaan teknologi terbaru dan metodologi yang lebih mendalam juga dapat meningkatkan kualitas penelitian, terutama dalam pengumpulan data. Bagi perusahaan di industri kelapa sawit, disarankan untuk lebih mendukung penelitian dengan menyediakan data yang lebih terbuka serta akses yang lebih mudah ke lokasi penelitian. Kolaborasi dengan akademisi dan pengembangan SDM yang memahami riset serta tren industri dapat mempercepat inovasi dan meningkatkan daya saing.

Referensi

- Abdullah, M. I., Mas'ud, M., & Selong, A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Digital, Komunikasi Organisasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar. *SEIKO: Journal Of Management & Business*, 7(1), 1361–1374.
- Abdurahman, M. (2018). Sistem Informasi Data Pegawai Berbasis Web Pada Kementerian Kelautan Dan Perikanan Kota Ternate. *Jurnal Ilmiah ILKOMINFO - Ilmu Komputer & Informatika*, 1(2), 70–78. <https://doi.org/10.47324/ilkominfo.V1i2.10>
- Aghitsni, W. I., & Busyra, N. (2022). JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen , Ekonomi , Dan Akuntansi). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 6(3), 38–51.
- Agustina, R., Kamdi, W., Hadi, S., Muladi, & Nurhadi, D. (2020). Influence Of The Principal's Digital Leadership On The Reflective Practices Of Vocational Teachers Mediated By Trust, Self Efficacy, And Work Engagement. *International Journal Of Learning, Teaching And Educational Research*, 19(11), 24–40. <https://doi.org/10.26803/ijlter.19.11.2>
- Anjum, A., & Zhao, Y. (2022). The Impact Of Stress On Innovative Work Behavior Among Medical Healthcare Professionals. *Behavioral Sciences*, 12(9). <https://doi.org/10.3390/Bs12090340>
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *STRES KERJA* (Gabriel (Ed.); 1st Ed.). Semarang University Press.
- Asrulla, Risnita, Jailani, M. S., & Jeka, F. (2023). Populasi Dan Sampling (Kuantitatif), Serta Pemilihan Informan Kunci (Kualitatif) Dalam Pendekatan Praktis. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 26320–26332.
- Balaka, M. Y. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif. In I. Ahmaddien (Ed.), *Metodologi Penelitian Pendidikan Kualitatif* (Pertama, Vol. 1). Widina Bhakti Persada Bandung.
- Büyükbese, T. (2022). A Study On Digital Leadership Scale (DLS) Development Dijital Liderlik Ölçeği (Djl) Geliştirme Çalışması Sevgin BATUK ÜNLÜ. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(2), 740–760.
- Castaneda, D. I., & Cuellar, S. (2020). Knowledge Sharing And Innovation: A Systematic Review. *Knowledge And Process Management*, 27(3), 159–173. <https://doi.org/10.1002/Kpm.1637>
- Chughtai, M. S., & Khan, H. S. Ud Din. (2024). Knowledge Oriented Leadership And Employees' Innovative Performance: A Moderated Mediation Model. *Current Psychology*, 43(4), 3426–3439. <https://doi.org/10.1007/S12144-023-04502-7>
- Dwi Komalasari. (2023). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Melalui Berbagi Pengetahuan. *At-Tawassuth: Jurnal Ekonomi Islam*, VIII(I), 1–19. <http://repository.unj.ac.id/eprint/40939>
- Erhan, T., Uzunbacak, H. H., & Aydin, E. (2022). From Conventional To Digital Leadership: Exploring Digitalization Of Leadership And Innovative Work Behavior. *Management Research Review*, 45(11), 1524–1543. <https://doi.org/10.1108/MRR-05-2021-0338>
- Ernst, H. (2003). The Institutional Economics Of Knowledge Sharing: Basic Issues. In *In The Economics Of Knowledge Sharing*. Edward Elgar Publishing.
- Firmaiansyah, D. (2014). Pengaruh Berbagi Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Inovasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(Andrawina 2008), 128–139.
- Gehan, A. Z., & Yulianti, E. (2024). Pengaruh Digital Leadership Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Milenial Di Jawa Timur Dengan Dimoderasi Oleh Leader Member Exchange (LMX). *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 10(1), 29. <https://doi.org/10.35906/Jurman.V10i1.1920>
- Hadi, S., Setiawati, L., Kirana, K. C., Lada, S. Bin, & Rahmawati, C. H. T. (2024). The Effect Of Digital Leadership And Organizational Support On Innovative Work Behavior: The Mediating Role Of Emotional Intelligence. *Quality - Access To Success*, 25(199), 74–83. <https://doi.org/10.47750/QAS/25.199.09>
- Hamdollah, R., & Baghaei, P. (2016). Partial Least Squares Structural Equation Modeling With R.

Practical Assessment, Research And Evaluation, 21(1), 1–16.

- Haryoko, A. E. (2024). Pengaruh Knowledge Sharing Behavior Terhadap Job Satisfaction Dan Innovative Work Behavior Pada Karyawan Manufaktur. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 4(2), 319–336.
- Helmy, I., Adawiyah, W. R., & Banani, A. (2019). Linking Psychological Empowerment, Knowledge Sharing, And Employees' Innovative Behavior In Indonesian Smes. *Journal Of Behavioral Science*, 14(2), 66–79.
- Janssen, O. (2004). How Fairness Perceptions Make Innovative Behavior More Or Less Stressful. *Journal Of Organizational Behavior*, 25(2), 201–215. <https://doi.org/10.1002/job.238>
- Jong, J. P. J. De. (2024). *Uva-DARE (Digital Academic Repository) Individual Innovation : The Connection Between Leadership And Employees' Innovative Work Behavior* (Issue May 2024). <https://dare.uva.nl>
- Jong, J. P. J. De, & Hartog, D. N. Den. (2008). Innovative Work Behavior: Measurement And Validation. *EIM Business And Policy Research*, 8(1), 1–27. *SISTEM PEMBETUNGAN TERPUSAT STRATEGI MELESTARI*
- Kessel, M., Hannemann-Weber, H., & Jan Kratzer. (2012). Innovative Work Behavior In Healthcare: The Benefit Of Operational Guidelines In The Treatment Of Rare Diseases. *Health Policy*, 105(2–3), 146–153. <https://doi.org/10.1016/j.healthpol.2012.02.010>
- Khalaf Alafi, K. (2024). Effect Of Business Intelligence, Digital Transformation And Digital Leadership On Employee Satisfaction Within The Commercial Banking Sector In Jordan. *International Journal Of Academic Research In Business And Social Sciences*, 14(1), 2874–2894. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/V14-I1/20481>
- Kurniawati, E. F. (2021). *Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Inovatif Work Behavior Melalui Work Engagement Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Karyawan PT Selo Adikarto Kulon Progo*.
- Lubis, Y., Rifma, & Syahril. (2022). Model Kepemimpinan Digital Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dalam Pandemi COVID-19. *Journal Ability : Journal Of Education And Social Analysis*, 3(3), 55–59.
- Martini, L., & Tjakraatmadja, J. H. (2011). Berbagi Pengetahuan Di Institusi Akademik. *Journal Of Technology Management*, 10(2), 196–211. <https://journal.sbm.itb.ac.id/index.php/mantek/article/view/140/131>
- Meryanti. (2022). *Pengaruh Knowledge Sharing, Komitmen Dan Motivasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada J&T Purwodadi)*.
- Mondy, R. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (N. I. Sallama, Y. S. Hayati, & A. Maulana (Eds.); 10th Ed.). Erlangga.
- Montani, F., & Staglianò, R. (2022). Innovation In Times Of Pandemic: The Moderating Effect Of Knowledge Sharing On The Relationship Between COVID-19-Induced Job Stress And Employee Innovation. *R And D Management*, 52(2), 193–205. <https://doi.org/10.1111/Radm.12457>
- Mulyanto, A. (2013). Persepsi Dosen Terhadap Urgensi Berbagi Pengetahuan (Knowledge Sharing) Di Perguruan Tinggi. *Jurnal Informatika*, 6(2), 663–676.
- Nurchayyo S A. (2024). Peningkatan Innovative Work Behavior Melalui Quality Of Work Life Dan Pengembangan Karier Sebagai Variabel Mediasi. *Ekobis*, 25(1), 20–35.
- Öngel, V., Günsel, A., Gençer Çelik, G., Altındağ, E., & Tatlı, H. S. (2024). Digital Leadership's Influence On Individual Creativity And Employee Performance: A View Through The Generational Lens. *Behavioral Sciences*, 14(1). <https://doi.org/10.3390/Bs14010003>
- Putra, A. A. M. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan

- Kerja Fisik, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv. Bali Values, 3, 540–551. [Https://E-Journal.Unmas.Ac.Id/Index.Php/Value/Article/View/4918](https://E-Journal.Unmas.Ac.Id/Index.Php/Value/Article/View/4918)
- Radeswandri. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia : Tren Dan Tantangan Di Era Digital. *Bedelau: Journal Of Education And Learning*, 5(1), 1–10. [Https://Ejournal.Anotero.Org/Index.Php/Bedelau/Index](https://Ejournal.Anotero.Org/Index.Php/Bedelau/Index)
- Rainer, P. (2024). *Ranking IMD: Daya Saing SDM Indonesia Peringkat 9 Asia*. Goodstats.
- Rasoolimanesh, S. M., Jaafar, M., Kock, N., & Ramayah, T. (2015). A Revised Framework Of Social Exchange Theory To Investigate The Factors Influencing Residents' Perceptions. *Tourism Management Perspectives*, 16, 335–345. [Https://Doi.Org/10.1016/J.Tmp.2015.10.001](https://doi.org/10.1016/j.tmp.2015.10.001)
- Rizky, S. (2024). *Prabowo Ingin Tekan Dolar AS Ke Rp 5.000 Melalui Hilirisasi Pertanian*. Hariandisway. [Https://Harian.Disway.Id/Read/835370/Prabowo-Ingin-Tekan-Dolar-As-Ke-Rp-5000-Melalui-Hilirisasi-Pertanian](https://Harian.Disway.Id/Read/835370/Prabowo-Ingin-Tekan-Dolar-As-Ke-Rp-5000-Melalui-Hilirisasi-Pertanian)
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. [Https://Doi.Org/10.33050/Tmj.V7i1.1755](https://doi.org/10.33050/Tmj.V7i1.1755)
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). A Path Model Of Individual Innovation In The Workplace. *The Academy Of Management Journal*, 37(3), 580–607.
- Sinambela, L. P. (2016). *MANAJERMAN SUMBER DAYA MANUSIA Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja* (Suryani & R. Damayanti (Eds.); Pertama). PT Bumi Aksara.
- Sufa, I. G. (2024). *Prabowo Instruksikan Industri Pacu Produksi Sawit, Wamentan Ungkap 5 Skenario*. Datakata. [Https://Katadata.Co.Id/Berita/Nasional/672c542898d59/Prabowo-Instruksikan-Industri-Pacu-Produksi-Sawit-Wamentan-Ungkap-5-Skenario](https://katadata.co.id/berita/nasional/672c542898d59/Prabowo-Instruksikan-Industri-Pacu-Produksi-Sawit-Wamentan-Ungkap-5-Skenario)
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Sutopo (Ed.); 4th Ed.). Alfabeta.
- Suhada, A. R., & Azis, A. (2024). *Dampak Stres Kerja Terhadap Innovative Working Behavior Pada Karyawan Perusahaan Multinasional Di PT . SANEI Machine Service Indonesia*. 4(2023), 14635–14645.
- Sulung, U., & Muspawi, M. (2024). Jurnal Edu Research Indonesian Institute For Corporate Learning And Studies (IICLS) Page 25. *Jurnal Edu Research : Indonesian Institute For Corporate Learning And Studies (IICLS)*, 5(3), 110–116. [Https://Doi.Org/Https://Doi.Org/10.47827/Jer.V5i3.238](https://doi.org/10.47827/Jer.V5i3.238)
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja (Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta). *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63–75.
- Suntara, R. A., & Hijran, M. (2023). Implementasi Teori Kontingensi Dalam Eskalasi Efektivitas Kepemimpinan Mahasiswa. *Jurnal Basicedu*, 7(6), 3406–3419. [Https://Doi.Org/10.31004/Basicedu.V7i6.6412](https://doi.org/10.31004/basicedu.V7i6.6412)
- Syahroni, M. I. (2022). *Prosedur Penelitian Kuantitatif*. 2(3), 43–56.
- Syarif, H. (2023). Pengaruh Kreativitas Individu , Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Kerja Yang Inovatif The Influence Of Individual Creativity, Job Satisfaction On Innovative Work Behavior. *Jurnal Prosiding Seminar Nasional UNIMUS*, 6, 56–67.
- Topcuoglu, E., Oktaysoy, O., Erdogan, S. U., Kaygin, E., & Karafakioglu, E. (2023). *The Mediating Role Of Job Security In The Impact Of Digital Leadership On*. 4511, 122–132.
- Tulungen, E. E. W., Saerang, D. P. E., & Maramis, J. B. (2022). Transformasi Digital : Peran Kepemimpinan Digital. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 1116–1123. [Https://Doi.Org/10.35794/Emba.V10i2.41399](https://doi.org/10.35794/emba.V10i2.41399)
- Usmanova, N., Yang, J., Sumarliah, E., Khan, S. U., & Khan, S. Z. (2020). Impact Of Knowledge Sharing On Job Satisfaction And Innovative Work Behavior: The Moderating Role Of Motivating Language. *VINE Journal Of Information And Knowledge Management Systems*,

- 51(3), 515–532. <https://doi.org/10.1108/VJIKMS-11-2019-0177>
- Wang, S., & Noe, R. A. (2010). Knowledge Sharing: A Review And Directions For Future Research. *Human Resource Management Review*, 20(2), 115–131. <https://doi.org/10.1016/J.Hrmr.2009.10.001>
- Warso, R. S., Hendriani, S., & Jahrizal, J. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Inovatif Dan Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia Cabang Pekanbaru. *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(03), 1065–1075. <https://stiemuttaqien.ac.id/Ojs/Index.php/OJS/Article/View/1124>
- Wati, L. (2021). *Pengaruh Interaksi Pemimpin-Anggota Dan Aktivitas Berbagi Pengetahuan Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Karyawan*. Universitas Lampung.
- Wibisono, A., Destryana, R. A., & Ghufrony, A. (2021). Pelatihan Partial Least Square (PLS) Bagi Mahasiswa. *Jurnal ABDIRAJA*, 4(2), 24–30. <https://doi.org/10.24929/Adr.V4i2.1542>
- Wu, X., Li, Y., Yao, Y., Luo, X., He, X., & Yin, W. (2018). Development Of Construction Workers Job Stress Scale To Study And The Relationship Between Job Stress And Safety Behavior: An Empirical Study In Beijing. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 15(11), 1–12. <https://doi.org/10.3390/Ijerph15112409>
- Wynne, S., & Garrow, A. (2024). Exploring The Motivations, Expectations, And Experience Of Graduate-Entry Nursing Students: A Qualitative Research Study. *Nurse Education Today*, 142(January), 106342. <https://doi.org/10.1016/J.Nedt.2024.106342>
- Yusof, M. R., Yaakob, M. F. M., & Ibrahim, M. Y. (2019). Digital Leadership Among School Leaders In Malaysia. *International Journal Of Innovative Technology And Exploring Engineering*, 8(9), 1481–1485. <https://doi.org/10.35940/Ijitee.I8221.078919>
- Zein, H. M. H. M., & Septiani, S. (2024). *Digitalisasi Pemerintahan Daerah Katalis Untuk Integrasi dan Optimasi Good Governance* (M. R. Kurnia (ed.)).

Indah Nur Ramadhani*) Merupakan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA

Afi Rachmat Slamet**) Sebagai Dosen Tetap di FEB UNISMA

Ahmad Subhan Mahardani***) Sebagai Dosen Tetap di FEB UNISMA