

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar-belakangi adanya riset yang kontradiktif terkait pengaruh *person-organization fit* terhadap perilaku kerja inovatif karyawan. Di satu sisi, beberapa periset menemukan *person-organization fit* berpengaruh signifikan terhadap kerja inovatif karyawan. Sedangkan di sisi lain, periset lainnya menyatakan *person-organization fit* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan. Kontradiksi semacam itu digunakan sebagai dasar untuk menguji realitas serupa di PDAM (Perusahaan Daerah Air Minum) Jawa Tengah. Alasannya, PDAM sebagai badan usaha milik daerah berkewajiban untuk meningkatkan perilaku kinerja inovatif karyawannya. PDAM selain bertugas untuk mendistribusikan air bersih secara maksimal kepada masyarakat luas, dituntut juga untuk memberikan Pendapatan Asli Daerah (PAD). Antara sebagai agen pembangunan kesejahteraan dan sebagai badan usaha ini menuntut PDAM mampu menciptakan perilaku kerja inovatif agar mampu melayani masyarakat luas. Meskipun begitu hingga kini masih ditemukan berbagai permasalahan terkait kualitas, kuantitas, dan kontinuitas pasokan air bersih.

Penelitian ini bertujuan menguji dan menganalisis: (1) pengaruh *person-organization fit* terhadap perilaku kerja yang inovatif; (2) pengaruh *person-organization fit* terhadap kapabilitas komitmen afektif kolektif; (3) pengaruh *person-organization fit* terhadap *knowledge sharing behavior*; (4) pengaruh kapabilitas komitmen afektif kolektif terhadap perilaku kerja inovatif; (5) pengaruh *knowledge sharing behavior* terhadap perilaku kerja inovatif; (6) pengaruh *knowledge sharing behavior* terhadap kapabilitas komitmen afektif kolektif; (7) pengaruh *knowledge sharing behavior* terhadap *Meaningful Work*; dan (8) pengaruh *Meaningful Work* terhadap perilaku kerja inovatif. Semua direktur dan supervisor yang bekerja di PDAM di Provinsi Jawa Tengah merupakan populasi penelitian ini. Penarikan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Jumlah sampelnya sebanyak 210 orang. Namun, data yang layak untuk dianalisis sebanyak 209 kuesioner. Analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang diolah dengan software AMOS 24.

Hasil penelitian membuktikan bahwa: (1) *person-organization fit* tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja yang inovatif, namun berpengaruh signifikan terhadap kapabilitas komitmen afektif kolektif dan *knowledge sharing behavior*; (2) kapabilitas komitmen afektif kolektif berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja yang inovatif; (3) *knowledge sharing behavior* berpengaruh signifikan terhadap kapabilitas komitmen afektif kolektif dan *Meaningful Work*, namun tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja yang inovatif; dan (4) *Meaningful Work* tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja yang inovatif.

Kata kunci : *Person-Organization Fit*, Perilaku Kerja Inovatif, Perilaku Berbagi Pengetahuan, *Meaningful Work*, dan Kapabilitas Komitmen Afektif Kolektif.