



Knowledge Sharing Intention terhadap Innovative Work Behaviour Karyawan di PT. XYZ (nama disamarkan)

Janet Hadisurya Winata¹, Agus Gunawan², Yoke Pribadi Kornarius³, Angela Caroline⁴

^{1,2} Magister Administrasi Bisnis, Universitas Katolik Parahyangan, Bandung

^{3,4} Administrasi Bisnis, Universitas Katolik Parahyangan, Bandung

Abstract

Received: 01 Juni 2024

Revised: 08 Juni 2024

Accepted: 15 Juni 2024

The study aims to determine the influence of Knowledge Sharing Intention variable on Innovative Work Behaviour in employees at PT. XYZ. The results show that the influence of Knowledge Sharing Intention variable on Innovative Work Behaviour variable is 63.5%. From the frequency distribution results in the table, it can be seen that employees at PT. XYZ tend to have good Knowledge Sharing Intention and Innovative Work Behaviour. However, for the level of innovativeness, superiors tend to be more innovative than subordinates who do not have subordinates. Therefore, to increase the level of innovation of employees, superiors must provide means for subordinates to be more innovative, because superiors influence the level of innovation of their employees

Keywords: *Knowledge Sharing Intention, Innovative Work Behaviour, innovation, IT sector.*

(*) Corresponding Author: yoke.pribadi@unpar.ac.id

How to Cite: Winata, J. H., Gunawan, A., Kornarius, Y. P., & Caroline, A. (2024). Knowledge Sharing Intention terhadap Innovative Work Behaviour Karyawan di PT. XYZ (nama disamarkan). <https://doi.org/10.5281/zenodo.12776614>.

PENDAHULUAN

Inovasi sangat penting bagi organisasi untuk mempertahankan keunggulan bersaing organisasi (Jain, 2022). Delvoo et.al (2015) menyatakan bahwa karyawan memegang peran penting dalam penciptaan dan implementasi ide baru di tempat kerja. Karena itu, organisasi memerlukan SDM yang memiliki perilaku kerja inovatif berupa tindakan untuk menghasilkan, memproses, dan menerapkan ide-ide baru untuk meningkatkan efektivitas dan kesuksesan organisasi (Stoffers & Heijden, 2018). Perilaku kerja inovatif dapat terjadi jika ada orang yang memiliki niat untuk berbagi pengetahuan. Dengan demikian, perlu ada seseorang yang memang memiliki kecenderungan untuk membagikan pengetahuannya (knowledge sharing) agar tercipta perilaku inovatif di tempat kerja.

Knowledge sharing memang dapat meningkatkan kinerja dan kompetensi organisasi (Li et. al, 2022), tetapi nyatanya tidak semua orang mau membagikan pengetahuannya karena cenderung selektif dalam membagikan pengetahuannya atau sama sekali tidak membagikannya (Reus, Moser & Groenewegen, 2023). Knowledge sharing hanya terjadi jika orang yang berniat membagikannya memiliki rasa kepercayaan, keyakinan, dan memperoleh nilai tertentu terhadap orang lainnya (Wang et.al, 2019). Berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya, ditemukan



bahwa Knowledge Sharing Intention mempengaruhi perilaku kerja inovatif di tempat kerja (Abualoush et.al (2022); Vandavasi et.al (2020); Malik (2022); Mura et. al (2016)).

PT. XYZ adalah perusahaan yang bergerak di bidang software house. Pekerja dituntut untuk menyelesaikan tugas dengan cepat, tepat, dan dapat memuaskan klien. Maka dari itu, pekerja di sektor ini harus inovatif. Namun, banyak kendala yang menyebabkan pekerja tidak inovatif dalam pekerjaannya. Seringkali pekerja harus mengeksplor sendiri pekerjaan tanpa adanya feedback dan ilmu dari rekan kerjanya. Pengetahuan yang terbatas menyebabkan pekerja kurang inovatif dan cenderung melakukan pekerjaannya dengan seadanya. Diperlukan dukungan seperti berbagi ilmu dan pengalaman supaya mendorong tingkat inovatif seorang pekerja. Dengan dilakukannya penelitian ini, diharapkan agar penelitian ini juga dapat melihat pengaruh dari knowledge sharing intention terhadap perilaku kerja inovatif di PT. XYZ.

TINJAUAN PUSTAKA

Knowledge Sharing Intention

Pengetahuan atau knowledge merupakan aset perusahaan yang dapat membantu perusahaan untuk mengenali sumber daya dan potensi yang dimiliki sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan (Shekhar & Valeri, 2023). Terdapat 2 jenis pengetahuan yaitu *tacit knowledge* dan *explicit knowledge*. *Tacit knowledge* merupakan pengetahuan unik yang berasal dari pengalaman individu (Mohiya, 2022). *Explicit knowledge* merupakan pengetahuan yang diperoleh individu dari dokumen tertulis seperti manual book, video tutorial, dan sebagainya (Wang, Yin, Ma, & Liao, 2021). Perbedaan utama *tacit* dan *explicit knowledge* adalah sifatnya, *tacit knowledge* bersifat personal, karena itu *tacit knowledge* menjadi lebih sulit untuk dibagikan dan memerlukan upaya yang besar untuk melakukannya (Kucharska & Kowalczyk, 2016).

Tantangan utama dalam membagikan pengetahuan adalah pemberi pengetahuan tidak memperoleh manfaat langsung. Hal inilah yang membuat tidak semua orang rela membagikan pengetahuan yang sudah dimilikinya. Berdasarkan hal tersebut terdapat 2 kecenderungan individu ketika berbagi pengetahuan. Pertama, Individu akan memilih orang yang mereka percayai untuk berbagi pengetahuannya (Yin, Ma, Yu, Jia, & Liao, 2020). Kedua, individu akan memilih tingkat kedalaman pengetahuan yang akan mereka bagikan. Kedua kecenderungan tersebut merupakan wujud nyata dari niat berbagi pengetahuan (*Knowledge Sharing Intention*).

Knowledge Sharing Intention adalah suatu perilaku individu yang berhubungan dengan aktivitas membagikan pengetahuan dan saling bertukar informasi (Kyei et.al, 2022; Xie & Zhang, 2023; Jamshed & Majeed, 2023). *Knowledge Sharing Intention* dalam penelitian ini bertujuan untuk melihat kemauan seseorang untuk membagikan pengetahuan yang dimilikinya kepada orang lain di tempat kerja. *Knowledge Sharing Intention* dalam penelitian ini menggunakan variabel dari Chen et.al (2012) dan Bock et.al, (2010). Dalam variabel yang dikembangkan oleh Chen et.al menjelaskan indikator tentang niat seseorang untuk membagikan pengetahuan kepada rekan kerja. Sedangkan dalam Bock et.al, terdiri

dari 2 dimensi yaitu *explicit knowledge* dan *tacit knowledge*. Di dalam dimensi ini, terdapat indikator terhadap kemauan seseorang untuk membagikan pengetahuan berdasarkan teori dan pengalaman.

Work Behaviour

Inovasi penting untuk meningkatkan keunggulan bersaing sehingga perlu diimplementasikan (Ranihusna et. al, 2021). Huel dalam Mutonyi et.al (2020) menyatakan bahwa inovasi bisa berupa produk atau layanan baru, proses produksi baru, atau struktur atau sistem administratif yang baru. Inovasi dapat terjadi jika para pegawai memiliki perilaku kerja yang inovatif (Al-Ghazali & Afsar, 2021).

Innovative Work Behaviour adalah suatu perilaku karyawan di tempat kerja untuk memperkenalkan suatu hal baru dengan mencari dan mengeksplorasi ide, serta membuat prosedur kerja untuk menyelesaikan masalah (Hussain & Zhang, 2022; Namono, et.al, 2021; Yu et.al, 2023). Dari *Innovative Work Behaviour* tersebut, tercipta suatu proses kerja yang membantu perusahaan untuk menjadi lebih produktif, kreatif, efektif, dan bisa bertahan dalam jangka panjang, dan kreatif (Vuong, Tushar, & Hossain, 2022; Zuberi & Khattak, 2021; Dar & Rahman, 2022).

Janssen (2000) memperkenalkan 3 dimensi IWB, yaitu *idea generation*, *idea promotion*, dan *idea realization*. Seiring berjalannya waktu, konsep IWB disempurnakan oleh De Jong dan Den Hartog (2010) dan terdapat tambahan 1 dimensi baru, yaitu *idea exploration*. Ketiga dimensi yang lebih dahulu diperkenalkan oleh Janssen hanya mengalami perubahan indikator, dari sebelumnya *idea promotion* menjadi *idea championing*. Indikator yang dilihat adalah mencari tahu solusi untuk menyelesaikan masalah, meyakinkan orang untuk mendukung ide baru yang dihasilkan, dan berkontribusi mengembangkan ide baru di tempat kerja. Indikator-indikator ini dimasukkan dalam kuisisioner survey. Sehingga di dalam penelitian ini, *Innovative Work Behaviour* berguna untuk mengetahui tingkat inovatif seseorang dalam mencari ide untuk menyelesaikan masalah.

METODE

Penelitian ini adalah menggunakan asosiatif. Tujuan penelitian asosiatif adalah untuk korelasi dari dua atau lebih variable penelitian (Sugiyono, 2022). Sehingga penelitian yang dilakukan ini bertujuan untuk melihat hubungan korelasi antara *Knowledge Sharing Intention* dan *Innovative Work Behaviour* terhadap karyawan di PT. XYZ.

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner menggunakan skala likert. Setiap pertanyaan diberikan 5 pilihan jawaban, mulai dari sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), cukup setuju (3), setuju (4), dan sangat setuju (5). Selanjutnya, pengolahan data dilakukan menggunakan *software* SPSS 26. Dilakukan analisis korelasi dari variabel independen dan variabel dependen.

Untuk variabel *Knowledge Sharing Intention*, digunakan indikator dari yang terdiri dari 5 pertanyaan dan Wu, et al. (2022) yang sama-sama terdiri dari 5 pertanyaan. Sedangkan untuk *Innovative Work Behaviour*, kuisisioner mengacu pada Grošelj, M, et al. (2021) dan digunakan indikator dari yang terdiri dari 10 pertanyaan.

Berikut ini hipotesis yang dirancangan untuk penelitian.

H0 = Variabel *Knowledge Sharing Intention* tidak berpengaruh terhadap variabel *Innovative Work Behaviour*

H1 = Variabel *Knowledge Sharing Intention* berpengaruh terhadap variabel *Innovative Work Behaviour*

HASIL & PEMBAHASAN

Hasil

Profil Responden

Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan yang bekerja di PT. XYZ (disamarkan). Perusahaan ini merupakan perusahaan startup yang bergerak di bidang konsultan IT. Berdasarkan hasil respon, dapat diketahui bahwa 77% responden yang bekerja di PT. XYZ berjenis kelamin laki-laki, sedangkan 23% nya berjenis kelamin perempuan. 83% responden memiliki tingkat pendidikan terakhir S1. Mayoritas responden berusia 20 – 29 tahun.

Berikut ini gambaran karakteristik dari responden.

Tabel 1. Profil Responden

Deksripsi	N	%
Jenis kelamin		
Pria	40	77%
Wanita	12	23%
Usia (tahun)		
<20	0	0%
20-24	25	48%
25-29	22	42%
30-34	5	10%
35-39	0	0%
>39	0	0%
Tingkat Pendidikan		
SMA/SMK	5	10%
D3	1	2%
S1	43	83%
S2	3	6%
Jumlah anak buah di tempat kerja		
0	37	71%
1-10	13	25%
>10	2	4%
Lama kerja (tahun)		
0-2	34	65%
3-5	12	23%
6-8	6	12%

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2022), validitas mengukur sejauh mana data yang dilaporkan oleh peneliti sesuai dengan fakta yang sebenarnya terjadi pada objek penelitian. Uji validitas dinyatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Item	R hitung	Keterangan	Item	R hitung	Keterangan
KSI1.1	0.846	valid	IWB1.1	0.811	valid
KSI1.2	0.886	valid	IWB1.2	0.895	valid
KSI1.3	0.879	valid	IWB2.1	0.783	valid
KSI1.4	0.904	valid	IWB2.2	0.841	valid
KSI1.5	0.866	valid	IWB2.3	0.866	valid
KSI2.1	0.731	valid	IWB3.1	0.829	valid
KSI2.2	0.726	valid	IWB3.2	0.874	valid
KSI3.1	0.879	valid	IWB4.1	0.925	valid
KSI3.2	0.769	valid	IWB4.2	0.893	valid
KSI3.3	0.904	valid	IWB4.3	0.824	valid

Untuk jumlah 52 sampel dan tingkat kepercayaan 5%, diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0.268. Terlihat bahwa r_{hitung} dari masing-masing variabel KSI dan IWB berada di atas 0.268. Dengan menggunakan uji validitas Pearson Product Moment, dapat disimpulkan bahwa semua indikator pada setiap variabel dianggap valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilaksanakan untuk memverifikasi konsistensi alat ukur yang digunakan. Uji reliabilitas dinyatakan reliabel jika Cronbach's Alpha > 0.6 .

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Variabel <i>Knowledge Sharing Intention</i>	0,954	reliabel
Variabel <i>Innovative Work Behaviour</i>	0,959	reliabel

Berdasarkan pengolahan data, kedua variabel ini terbukti memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi, dengan masing-masing memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,954 untuk Knowledge Sharing Intention dan 0,959 untuk Innovative Work Behaviour

Uji Asumsi Klasik

Tabel 4. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Sig	Keterangan
Normalitas	0.200	Distribusi data normal

Heteroskedastisitas	1.000	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Linearitas	F _{table} : (23,27) 1.939 F _{hitung} : 0.405	Linear

Agar persamaan regresi yang akan dicari dapat dijamin ketepatan estimasi, tidak bias, dan konsistensinya, maka perlu dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu. Terdapat 3 uji asumsi klasik yang dilakukan, yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji linearitas. Berdasarkan hasil pengujian, dapat dibuktikan bahwa seluruh syarat telah terpenuhi.

Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk melihat sebaran data variabel. Model regresi yang baik jika sebarannya berdistribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Pengujian memiliki asymp. sig (2-tailed). Uji normalitas memperoleh nilai 0.200 (sig >0.05) menandakan data terdistribusi dengan normal.

Uji Linearitas

Dalam uji linearitas, fokusnya adalah melihat apakah ada hubungan linear atau tidak ada. Syarat uji linearitas, jika F_{hitung} < F_{table}, sehingga hubungan antar variabelnya linear. Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh F_{hitung} sebesar 0.405, lebih kecil dari F_{table} 1.939 ($\alpha = 0.05$). Maka dari itu, terdapat hubungan linear antara Knowledge Sharing Intention sebagai variabel independen dan Innovative Work Behaviour sebagai variabel dependen.

Uji Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana berfungsi untuk menjelaskan hubungan 2 variabel dalam bentuk rumus fungsi. Persamaannya berupa $Y = a + bX$.

Tabel 5. Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig
(Constant)	4.639	3.422		1.356	0.181
KSITotal	0.860	0.092	0.797	9.331	<0.01

a. Dependent variable: IWBTotal

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh model regresi linearnya yaitu $Y = 4.639 + 0.860X$.

Uji hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk melihat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel independen. Kriteria terhadap uji ini adalah

- Sig < 0.05 yaitu menolak H₀ dan menerima H₁.
- t_{hitung} > t_{tabel} yaitu menolak H₀ dan menerima H₁.

Tabel 6. Uji Hipotesis

Model	t	Sig
(Constant)	1.356	0.181
KSITotal	9.331	<0.01

a. Dependent Variable : IWB

Berdasarkan uji hipotesis, terlihat bahwa sig uji KSI bernilai < 0.01. Ini menandakan bahwa sig < 0.05 sehingga dalam penelitian ini menolak H0 dan menerima H1. Dapat dikatakan ada pengaruh antara Knowledge Sharing Intention terhadap Innovative Work Behaviour.

Koefisien Determinasi

Tujuannya untuk melihat besarnya variabel independen (KSI) terhadap variabel dependen (IWB).

Tabel 7. Koefisien determinasi

Model	R	R Square
1	0.797a	63.5%
Model	R	R Square

a. Predictors : (Constant),KSITotal

Besar pengaruh variabel Knowledge Sharing Intention terhadap variabel Innovative Work Behaviour ini sebesar 63.5%. Sedangkan sisanya sebesar 36.5% menandakan bahwa ada variabel lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Penilaian terhadap indikator ditentukan berdasarkan nilai di tabel berikut.

Tabel 7. kategori distribusi frekuensi

Atasan		Karyawan	
Rentang skor	Keterangan	Rentang skor	Keterangan
15-27	Sangat kurang	37-67	Sangat kurang
28-39	Kurang	67-97	Kurang
40-51	Cukup	98-127	Cukup
52-63	Baik	128-157	Baik
64-75	Sangat Baik	158-187	Sangat baik

Distribusi nilai dari variabel KSI terhadap IWB dapat dilihat di tabel di bawah ini.

Tabel 8. distribusi frekuensi

Indikator	Atasan		Karyawan	
	Skor	Kategori	Skor	Kategori
KSI1.1	62	Baik	132	Baik
KSI1.2	61	Baik	128	Baik

KSI1.3	59	Baik	120	Cukup
KSI1.4	62	Baik	127	Baik
KSI1.5	64	Sangat Baik	127	Baik
KSI2.1	56	Baik	119	Cukup
KSI2.2	62	Baik	114	Cukup
KSI3.1	65	Sangat Baik	133	Baik
KSI3.2	61	Baik	132	Baik
KSI3.3	63	Sangat Baik	131	Baik
IWB1.1	65	Sangat Baik	123	Cukup
IWB1.2	68	Sangat Baik	129	Baik
IWB2.1	64	Sangat Baik	128	Baik
IWB2.2	61	Baik	61	Sangat kurang
IWB2.3	62	Baik	112	Cukup
IWB3.1	61	Baik	113	Cukup
IWB3.2	66	Sangat Baik	122	Cukup
IWB4.1	67	Sangat Baik	117	Cukup
IWB4.2	65	Sangat Baik	116	Cukup
IWB4.3	65	Sangat Baik	127	Baik

Dari hasil distribusi frekuensi pada tabel di atas, terlihat bahwa pekerja baik atasan maupun karyawan di PT. XYZ cenderung memiliki Knowledge Sharing Intention yang baik. Atasan memiliki Knowledge Sharing Intention yang terbilang baik. Atasan bersedia untuk mengajari dan membagikan ilmunya kepada karyawan-karyawannya. Begitu juga dengan Knowledge Sharing Intention di kelompok karyawan yang dapat dikatakan baik. Sesama karyawan bersedia untuk membagikan ilmunya kepada rekan kerjanya.

Untuk Innovative Work Behaviour terdapat perbedaan perilaku inovatif dari atasan maupun karyawan. Berdasarkan pengolahan data, terlihat bahwa atasan memiliki Innovative Work Behaviour yang sangat baik. Berbeda dengan Innovative Work Behaviour dari karyawan yang tergolong cukup. Ini karena karyawan di PT. XYZ cenderung mengerjakan perintah dari atasannya. Karyawan memilih untuk fokus pada penugasan sehingga cenderung kurang mengeksplorasi ide, dan kurang memperhatikan permasalahan yang ada di sekitarnya. Akibatnya, Innovative Work Behaviour karyawan menjadi tidak sebaik Innovative Work Behaviour dari atasan.

Selain itu, jika dilihat dari masa kerja karyawan, dapat terlihat bahwa tingkat turnover karyawan juga terbilang tinggi karena mayoritas karyawan yang bekerja di PT. XYZ merupakan karyawan dengan masa kerja 0 – 2 tahun. Ini menandakan bahwa mereka adalah karyawan baru. Akibatnya, tingkat innovative work behaviour menjadi rendah, cenderung mengikuti arahan atasan. Berbeda dengan atasan, atau yang sudah bekerja lebih dari 3 tahun. Mereka memiliki tanggung jawab lebih terhadap proyek pekerjaan sehingga dituntut untuk lebih inovatif, terutama untuk memimpin tim kerja dan menjawab setiap kebutuhan klien.

Maka dari itu, untuk meningkatkan tingkat inovatif pekerja, atasan harus memberikan sarana supaya bawahan lebih inovatif, karena atasan mempengaruhi tingkat inovatif pekerjanya (Putri, et.al, 2020). Jika dilihat dari rentang usia pekerja di PT. XYZ, mayoritas berada di rentang usia 20 – 30 tahun. Menurut Widiastuti & Kusmaryani (2020), karyawan dalam rentang usia 20 – 40 tahun masih memungkinkan untuk berperilaku inovatif karena masih berada dalam masa establishment stage. Sehingga Innovative Work Behaviour dari mayoritas pekerja masih bisa ditingkatkan.

Hasil regresi linear juga menunjukkan bahwa knowledge sharing intention berpengaruh 63.5% terhadap innovative work behaviour. Memang knowledge sharing intention berpengaruh besar, namun hal lain yang mempengaruhi innovative work behaviour di tempat kerja adalah innovative work behaviour dari atasan. Sebagai atasan, apalagi yang berkedudukan di middle management dan top management, sehingga selain memperhatikan teknis pekerjaan, mereka juga harus memikirkan perkembangan dan reputasi perusahaan. Atasan juga langsung untuk menangani berbagai pekerjaan dari klien yang menuntutnya harus lebih inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, semua decision making dan pembuatan ide masih terpusat di top management. Begitu juga jika dilihat dari skor persamaan regresinya yaitu $Y = 4.639 + 0.860X$, yang menandakan bahwa perusahaan telah memiliki innovative work behaviour yang tinggi walau tanpa knowledge sharing intention. Memang pada dasarnya, berdasarkan distribusi data, sudah terlihat bahwa innovative work behaviour atasan tergolong sangat baik.

Berbeda dengan karyawan yang tidak langsung menangani klien, yang bersifat hanya menunggu penugasan sehingga karyawan akan memilih untuk menunggu informasi lanjutan dari atasan. Dengan demikian, walaupun knowledge sharing intention di level karyawan terbilang baik namun belum memicu innovative work behaviour di level karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh jawaban bahwa Knowledge Sharing Intention mempengaruhi sebesar 63.5% terhadap Innovative Work Behaviour. Pekerja di PT. XYZ cenderung memiliki Knowledge Sharing Intention yang baik. Namun dalam Innovative Work Behaviour, terdapat perbedaan tingkat Innovative Work Behaviour yang cukup signifikan. Atasan terlihat lebih berperilaku inovatif dibandingkan karyawannya. Perilaku inovatif atasan memang didukung dari tuntutan pekerjaan dan kemajuan organisasi, berbeda dengan karyawan yang bersifat menunggu perintah dan arahan dari atasannya. Sehingga jika perusahaan ingin karyawannya menjadi inovatif, atasan harus memberikan dukungan kepada karyawannya dalam berinovasi.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disarankan agar perusahaan mendorong terjadinya Knowledge Sharing Intention dengan cara meeting koordinasi, training, dan mengadakan aktivitas yang dapat meningkatkan tingkat inovatif baik atasan maupun karyawan. Selain itu, perlu juga untuk mendorong agar kolaborasi antar tim kerja supaya memperkuat hubungan kerja dan memunculkan ide baru dan inovasi baru.

DAFTAR PUSTAKA

- Abualoush, S., Obeidat, A.M., Abusweilema, M.A. and Khasawneh, M.M. (2022), "How does entrepreneurial leadership promote *Innovative Work Behaviour*? Through mediating role of knowledge sharing and moderating role of person-job fit", *International Journal of Innovation Management*, Vol. 26 No. 1, pp. 1-27.

- Al-Ghazali, B., & Afsar, B. (2021). Investigating the mechanism linking task conflict with employees' innovative work behavior. *International Journal of Conflict Management*, 32(4), 599-625. doi:<https://doi.org/10.1108/IJCMA-07-2020-0119>
- Dar, N. A., & Rahman, W. (2022). How and when overqualification improves *Innovative Work Behaviour*: the roles of creative self-confidence and psychological safety. *Personnel Review*. doi:<https://doi.org/10.1108/PR-06-2020-0429>
- Devloo, T., Anseel, F., De Beuckelaer, A. and Salanova, M. (2015), "Keep the fire burning: reciprocal gains of basic need satisfaction, intrinsic motivation and *Innovative Work Behaviour*", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 24 No. 4, pp. 491-504.
- Grošelj, M., Černe, M., Penger, S. and Grah, B. (2021), "Authentic and transformational leadership and *Innovative Work Behaviour*: the moderating role of psychological empowerment", *European Journal of Innovation Management*, Vol. 24 No. 3, pp. 677-706. <https://doi.org/10.1108/EJIM-10-2019-0294>
- Hussain, T., & Zhang, Y. (2022). The influences of cross-cultural adjustment and motivation on self-initiated expatriates' innovative work behavior. *Personnel Review*. doi:<https://doi.org/10.1108/PR-05-2021-0320>
- Jain, P. (2022), "Spiritual leadership and innovative work behavior: the mediated relationship of interpersonal trust and knowledge sharing in the hospitality sector of India", *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/LODJ-03-2022-0128>
- Jamshed, S., & Majeed, N. (2023). Mapping knowledge-sharing behavior through emotional intelligence and team culture toward optimized team performance. *Team Performance Management*, 29(1/2), 63-89. doi:[10.1108/TPM-06-2022-0052](https://doi.org/10.1108/TPM-06-2022-0052)
- Kucharska, W. and Kowalczyk, R. (2016), "Trust, collaborative culture and tacit knowledge sharing in project management—a relationship model", *Proceedings of the 13th International Conference on Intellectual Capital, Knowledge Management and Organisational Learning (ICICKM)*, Ithaca, New York, NY, pp. 159-166.
- Kyei-Frimpong, M., Nyarko Adu, I., Suleman, A.-R., & Owusu Boakye, K. (2022). In search of performance-oriented leadership behaviours in the Ghanaian financial service sector: the role of knowledge sharing. *Journal of Work-Applied Management*, 14(2), 272-287. doi:<https://doi.org/10.1108/JWAM-01-2022-0001>
- Li, X., Xu, Z. and Hu, Y. (2022), "How time pressure is associated with knowledge sharing: a dual-path mechanism study", *Journal of Knowledge Management*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/JKM-04-2022-0256>
- Malik, S. (2022), "Emotional intelligence and *Innovative Work Behaviour* in knowledge-intensive organizations: how tacit knowledge sharing acts as a mediator?", *VINE Journal of Information and Knowledge Management*

- Systems, Vol. 52 No. 5, pp. 650-669. <https://doi.org/10.1108/VJIKMS-09-2020-0158>
- Mohiya, M. (2022). Unleashing employees' tacit knowledge toward performance-driven culture in a Saudi Arabian organisation. *Journal of Knowledge Management*. doi:<https://doi.org/10.1108/JKM-04-2022-0263>
- Mutonyi, B.R., Slåtten, T. and Lien, G. (2020), "Empowering leadership, work group cohesiveness, individual learning orientation and individual innovative behaviour in the public sector: empirical evidence from Norway", *International Journal of Public Leadership*, Vol. 16 No. 2, pp. 175-197. <https://doi.org/10.1108/IJPL-07-2019-0045>
- Mura, M., Lettieri, E., Radaelli, G. and Spiller, N. (2016), "Behavioural operations in healthcare: a knowledge sharing perspective", *International Journal of Operations & Production Management*, Vol. 36 No. 10, pp. 1222-1246. <https://doi.org/10.1108/IJOPM-04-2015-0234>
- Namono, R., Kemboi, A., & Chepkwony, J. (2021). Enhancing *Innovative Work Behaviour* in higher institutions of learning: the role of hope. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 44(632-643). doi:<https://doi.org/10.1108/WJEMSD-07-2020-0073>
- Ranihusna, D; Nugroho, A S; Ridloah, S; Putri, V W; Wulansari, N A. IOP Conference Series. Earth and Environmental Science; Bristol Vol. 747, Iss. 1, (May 2021). DOI:10.1088/1755-1315/747/1/012039
- Putri, N., Ma'ruf, A., and Sutinah (2020). Pengaruh Leader-Member Exchange dan Psychological Empowerment Terhadap *Innovative Work Behaviour* : Review Sistemik. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 9(1), 156-161
- Shekhar, & Valeri, M. (2023). Trends in knowledge management research in small businesses. *European Business Review*. doi:<https://doi.org/10.1108/EBR-10-2022-0200>
- Reus, B., Moser, C. and Groenewegen, P. (2023), "Knowledge sharing quality on an enterprise social network: social capital and the moderating effect of being a broker", *Journal of Knowledge Management*, Vol. 27 No. 11, pp. 187-204. <https://doi.org/10.1108/JKM-02-2023-0115>
- Stoffers, J.M.M. and Van der Heijden, B.I.J.M. (2018), "An *Innovative Work Behaviour*-enhancing employability model moderated by age", *European Journal of Training and Development*, Vol. 42 No. 1/2, pp. 143-163. <https://doi.org/10.1108/EJTD-10-2016-0074>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Vandavasi, R.K.K., McConville, D.C., Uen, J.-F. and Yepuru, P. (2020), "Knowledge sharing, shared leadership and innovative behaviour: a cross-level analysis", *International Journal of Manpower*, Vol. 41 No. 8, pp. 1221-1233. <https://doi.org/10.1108/IJM-04-2019-0180>
- Vuong, B.N., Tushar, H. and Hossain, S.F.A. (2022), "The effect of social support on job performance through organizational commitment and innovative work behavior: does innovative climate matter?", *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/APJBA-06-2021-0256>

- Wang, N., Yin, J., Ma, Z., & Liao, M. (2021). The influence mechanism of rewards on knowledge sharing behaviors in virtual communities. *Journal of Knowledge Management*, 26(3), 485-505. doi:<https://doi.org/10.1108/JKM-07-2020-0530>
- Wang, W.-T., Wang, Y.-S. and Chang, W.-T. (2019), "Investigating the effects of psychological empowerment and interpersonal conflicts on employees' Knowledge Sharing Intentions", *Journal of Knowledge Management*, Vol. 23 No. 6, pp. 1039-1076. <https://doi.org/10.1108/JKM-07-2018-0423>
- Widiastuti, W., & Kusmaryani, R. E. (2020). *Hubungan Leader Member Exchange dengan Perilaku Inovatif Kerja: Studi pada Karyawan dengan Pemimpin Perempuan*. *Acta Psychologia*, 2(1), 31-40.
- Wu, Y., Hu, X., Wei, J. and Marinova, D. (2022), "The effects of attitudes toward knowledge sharing, perceived social norms and job autonomy on employees' knowledge-sharing intentions", *Journal of Knowledge Management*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/JKM-06-2022-0468>
- Xie, R., & Zhang, W. (2023). *Online knowledge sharing in blockchains: towards increasing participation*. *Management Decision*. doi:doi.org/10.1108/MD-06-2022-0767
- Yin, J., Ma, Z., Yu, H., Jia, M., & Liao, G. (2020). *Transformational leadership and employee knowledge sharing: explore the mediating roles of psychological safety and team efficacy*. *Journal of Knowledge Management*, 24(2), 150-171. doi:<https://doi.org/10.1108/JKM-12-2018-0776>
- Yu, J., Liu, J., Lin, S., & Chi, X. (2023). *The relationship between stressors and Chinese employees' innovative work behavior: the role of task crafting and psychological detachment*. *European Journal of Innovation Management*. doi:<https://doi.org/10.1108/EJIM-08-2022-0417>
- Zuberi, M., & Khattak, A. (2021). *Impact of proactive personality and leader member exchange on innovative work behavior: a job design perspective*. *International Journal of Innovation Science*, 13(5), 664-683. doi:<https://doi.org/10.1108/IJIS-11-2020-0251>