

TINJAUAN LITERATUR : PENTINGNYA BERBAGI PENGETAHUAN PADA ORGANISASI (ANTESEDEN & KONSEKUENSI)

Ayuninda Rochmaningsih¹, Ahmad Rizki Sridadi², Tri Siwi Agustina³

Universitas Airlangga, Surabaya, Indonesia^{1,2,3}

e-mail: ayunninda20@gmail.com

Abstract: *Sharing knowledge (Knowledge Sharing) is considered important to encourage employee behavior to improve employee performance and influence the results that leaders want for their members, for this reason the author concentrates on finding answers to what factors influence a person's decision to share their knowledge with colleagues. This research examines theories related to knowledge sharing behavior, by concluding 37 journals that discuss knowledge sharing. The author concludes that there are many factors that influence knowledge sharing behavior. The research started by searching for data on journal banks such as Scopus, Emerald, ScienceDirect, Google Scholar, and other supporting websites, after that the author studied and grouped the antecedents of this knowledge sharing behavior, and concluded that knowledge sharing behavior was discussed in 5 different journals as an antecedent of knowledge behavior. This sharing and behavior is influenced by several factors such as organizational commitment (OC), ethical leadership (EL). Transformational Leadership, and Trust, as well as knowledge sharing research have been widely researched in various organizational sectors, especially profit organizations.*

Keywords: *Knowledge Sharing, Organization, Antecedents.*

PENDAHULUAN

Dalam menjalankan organisasi peran sumber daya manusia sangatlah penting untuk memajukan organisasi, memaksimalkan potensi karyawan menjadi salah satu strategi yang menjadi perhatian saat ini, pada penelitian Hu, et al (2009); Ro, et al (2020) mengatakan bahwa pengetahuan kolektif mendapatkan lebih banyak perhatian dengan harapan bahwa karyawan dapat menciptakan ide dan pengetahuan yang lebih baik melalui praktek Knowledge Sharing (KS) dan menciptakan pengetahuan kolaboratif ditempat kerja.

Interaksi antar karyawan dalam organisasi dapat mendukung perilaku individu yang mendorong proses pembelajaran kolaboratif. Pada penelitian Layamanan, et al (2021) mengatakan peran mediasi Proactive Knowledge Sharing dapat memperkuat hubungan kinerja karyawan dan kohesi, ditemukan pemimpin transformasional dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memotivasi mereka untuk berbagi

pengetahuan. Pada penelitian Stogdill (1947) ; Uen, et al (2020) berpendapat bahwa lebih dari satu orang dapat memiliki peran kepemimpinan yang berpengaruh dalam suatu kelompok, hal ini didefinisikan jika organisasi tersebut membudayakan perilaku knowledge sharing akan menciptakan lingkungan yang ramah bagi karyawan.

Dalam membudayakan perilaku knowledge sharing terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kesadaran seseorang dalam membagikan pengetahuan kepada karyawan lain, menurut Theory Planned Behaviour (TPB) berbagi fakta dan informasi tertentu bergantung pada kemauan individu yang memungkinkan seseorang untuk bertukar informasi, dalam penelitian sebelumnya Ma et al, (2008) ; Khan, et al (2022) ketika ada kepercayaan memiliki pengaruh kuat terhadap perilaku seseorang dalam membagikan pengetahuannya, sejalan dengan pernyataan tersebut dalam Zimmerman et al (2015) kontrol perilaku memperhitungkan rintangan dan masalah yang dihasapi

seseorang dimasa lalu yang perlu diatasi untuk melakukan perilaku tertentu.

Sehubungan dengan dampak positif perilaku knowledge sharing dalam perusahaan maka peneliti akan membahas lebih dalam mengenai faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi perilaku knowledge sharing. Untuk mengetahui hal tersebut peneliti menemukan tiga pertanyaan penelitian yang akan menjelaskan bagaimana perilaku knowledge sharing dapat mempengaruhi suatu perilaku karyawan khususnya didalam perusahaan.

RQ1 : Apa definisi Knowledge Sharing?

RQ2 : Apa saja faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Knowledge Sharing?

RQ3 : Disektor mana Knowledge Sharing Sering diteliti?

Kajian Teori

Pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi merupakan topik yang penting dalam sebuah organisasi karena sumber daya manusia merupakan ujung tombak untuk mewujudkan visi dan misi dari organisasi. Menurut Uyan (2022) keunggulan organisasi terletak pada modal intelektual, pada titik tersebut sebesar apa pengaruh modal intelektual dalam suatu organisasi dan seberapa besar keterlekatan sosial dalam modal intelektual.

Menurut JL Song, et al (2009) ; Ngee (2022) Terdapat salah satu konsep yang dikenal dapat menjelaskan pertukaran individu, yaitu The Social Exchange Theory (SET) dimana interaksi sosial antara pihak terdiri dari pertukaran berwujud dan tidak berwujud, pertukaran tersebut mungkin melibatkan pertukaran ekonomi atau sosial. Pertukaran sosial muncul ketika satu individu bertindak dengan cara yang menghasilkan kewajiban yang tidak ditentukan untuk menguntungkan orang lain. Secara singkat

ungkapan pertukaran sosial menunjukkan tindakan sukarela individu yang didorong oleh pengembalian yang mereka harapkan untuk diterima sehingga dapat memulai interaksi sosial (Gouldner, 1960 ; Ngee, 2022). Sehingga pada artikel ini akan dibahas mengenai implementasi teori pertukaran sosial pada karyawan dengan berfokus pada pertukaran informasi atau Knowledge Sharing.

Pengertian Knowledge Sharing

KS didefinisikan oleh Yu, et al (2013, pp. 148) ; Uen, et al (2019) dapat terjadi ketika orang yang memiliki pengetahuan bersedia untuk mentransfer pengalaman kerja, teknik, dan pendapat mereka kepada orang lain secara konkret dan berharap bahwa orang lain akan menerapkan pengetahuan tersebut secara praktis ditempat kerja, ketika karyawan lebih terlibat dalam perilaku KS mereka dapat menginternalisasi sejumlah besar pengetahuan dan kondisi ini bermanfaat bagi perilaku inovatif dan dapat menciptakan ide segar untuk organisasi.

Knowledge Sharing menjadi faktor penting dalam kelancaran rutinitas dari sebuah organisasi hal tersebut terjadi karena menyediakan hubungan antar individu dan tempat berbagi pengetahuan melalui interaksi yang terjadi antar karyawan. Ipe (2003) mendefinisikan istilah KS sebagai “tindakan yang menyediakan pengetahuan bagi orang lain dalam organisasi”. Menurut Meyer & Allen (1991) ; Ngee (2022) kecenderungan berbagi pengetahuan berkaitan dengan emosi seseorang dan perasaan kesediaan untuk berbagi dengan rekan kerja lainnya. Karyawan dengan komitmen organisasi afektif yang tinggi dapat melakukan sesuai dengan kehendak mereka bukan karena suatu keterpaksaan.

Penerapan dan transfer pengetahuan dalam proses KS tidak hanya mengonsumsi pengetahuan tetapi juga membantu proses penyerapan pengetahuan tersebut sebagai bekal karyawan untuk bekerja dan menciptakan inovasi dalam mengembangkan organisasi. Menurut Göksel and Aydintan (2017) mengatakan “pengetahuan tidak ada nilainya jika tidak digunakan” oleh karenanya untuk meningkatkan nilai pengetahuan seharusnya lebih digunakan dengan membagi antar individu baik didalam maupun diluar organisasi, Perilaku KS dapat memfasilitasi akses ke informasi dan pengetahuan yang dibutuhkan pelaku organisasi untuk meningkatkan kinerja pekerjaanya.

Pada penelitian Voelpel & Han (2005 ; Swan et al (2016) para peneliti telah mulai mengakui bahwa KS antar entitas adalah proses yang kompleks karena sifat pengetahuan dan multifaset dari proses itu sendiri, dan penelitian Choi & lee (2002) ; Uyan, et al (2022) memperlakukan pengetahuan sebagai fenomena situasi sosial yang perlu diprioritaskan untuk memahami faktor spesifik manusia dan dinamika individu untuk berbagi pengetahuan.

Pengembangan perilaku Knowledge Sharing

Perilaku KS pada dasarnya merupakan perkembangan dari perilaku Knowledge Behaviour, berdasarkan Nielsen & Cappelen (2014) : Rafique, et al (2022) dapat berfungsi sebagai perilaku coping yang kuat. Pekerja dapat secara konstruktif mengelola stress yang disebabkan oleh pandemi dan dapat meningkatkan kinerja kreatif mereka.

Menurut penelitian Meyer & Allen (1991) ; Ngee (2022) kecenderungan untuk KS berkaitan dengan emosi seseorang dan perasaan kesediaan untuk berbagi dengan rekan kerja lainnya. Karyawan dengan affective commitment yang tinggi bebas melakukan kehendak mereka sendiri. Hal ini berkaitan dengan konsep karyawan yang sangat

berkomitmen untuk organisasi mereka, karyawan dapat mengidentifikasi, terlibat dan menjadi bagian secara utuh dari organisasi.

Praktik KS sangat penting untuk pengembangan modal paling penting diperusahaan, terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang untuk melakukan KS, menurut Foss, et al (2009); Minbaeva, et al (2012; Lakshman, et al (2021) menunjukkan KS di tingkat individu telah berfokus pada motivasi intrinsik dan ekstrinsik sebagai **pendorong utama, namun** tidak berfokus kepada organizational commitment yang dihasilkan.

Dalam penelitian Lakshman (2021) menyoroti peran KS yang berfungsi untuk meningkatkan motivasi intrinsik karena hal tersebut merupakan aspek inheren dari pekerjaan pengetahuan yang memuaskan dan memotivasi pekerja. Disamping itu Organizational commitment terbukti berpengaruh kepada perilaku KS, karena karyawan yang mempunyai komitmen yang tinggi dapat mendorong perilaku saling membagikan informasi yang sudah didapatkan.

Selain itu menurut Nonaka & Takeuchi (1995); Ouakouak et al (2018) KS menjadi prasyarat untuk mengubah ide dan konsep umum menjadi produk tertentu, selanjutnya KS dapat memberikan kontribusi juga untuk mengembangkan kemampuan organisasi, seperti kreativitas, inovasi, yang pada gilirannya sangat penting untuk efektivitas organisasi.

Dengan kata lain KS sebagai pelengkap perilaku dari karyawan untuk menciptakan organisasi yang efektif, kondusif, dan mampu berkontribusi aktif untuk perkembangan organisasi, disamping itu perilaku KS dapat dicapai jika karyawannya merasa tergerak untuk melakukan kebaikan maka dari itu dapat mempengaruhi variabel lainnya untuk menciptakan lingkungan kerja yang ramah.

Sektor penelitian Knowledge Sharing

Tabel 1. Studi Sebelumnya Tentang Knowledge Sharing

Referensi	Domain Riset di Knowledge Sharing	Konstruksi	Keterangan
Rafique A. M, et al (2022)	Proses moderasi KS antara Pandemic Job Stres, transformational leadership kepada Innovative work behaviour	Pandemic job stress, Transformational leadership, Innovative work behaviour	PJS dimoderasi KNS berpengaruh signifikan
Ngee, Yong Keith (2022)	Proses interrelasional KS di industri keuangan	Servant Leadership, Affective Commitment, Trust	AC mediator pelengkap antara Servant leadership dan KS,
Le, Ba Phong & Dung Thi Nguyet Nguyen (2021)	Mengidentifikasi pengaruh Ethical Leadership (EL) terhadap Knowledge Sharing (KS)	Ethical Leadership, Trust, Distributive Justice	Trust secara positif memediasi hubungan EL dan KS. Distributive Justice berdampak signifikan kepada EL dan pada KS.
Lakshman C, et al (2021)	Proses Knowledge sharing kepada intention to quit	Human Resource management, Organizational Commitment, Causal Ambiguity	KS berpengaruh sebagai anteceden terhadap intention to quit
Vandavasi, K.K. Rama, et al (2019)	Proses Knowledge Sharing	Inovative Behaviour, Shared Behaviour, Team level, and Individual Level	Hasil menunjukkan bahwa KS memiliki efek langsung dan tidak langsung pada pengembangan shared leadership dan inovative behaviour.
Oukouak, L. Mohammad, et al (2018)	Pengaruh OC dan Trust kepada KS	Affective Commitment (AC), Continuance Commitment(CC), personal trust, Profesional Trust, Bussiness Ethics	AC dan Profesional Trust memiliki pengaruh terhadap KS dan OC, Personal Trust dan CC tidak berpengaruh signifikan Bussiness ethic memoderasi KS dan Sharing Behaviour

Sumber : Data Diolah, 2022

METODOLOGI

Berdasarkan pertanyaan penelitian, penulis menganalisis beberapa studi yang berkaitan dengan pembahasan knowledge sharing. Penulis mengumpulkan beberapa literature review dari 4 database yaitu :

- Scopus
- Emerald Insight
- Science Direct
- Google Scholar

Penulis mencari dengan kata kunci “Knowledge Sharing” (“Knowledge” AND “Sharing”). Pengumpulan data dimulai pada 11 November 2022 untuk semua data base, lalu penulis memfokuskan kepada knowledge sharing behaviour di perusahaan atau organisasi pemerintahan. Penulis membatasi kualitas jurnal berdasarkan 3 peringkat jurnal yaitu Q1, Q2, dan Q3 dari rentang tahun 2016 – 2022. Pada awal pencarian penulis menemukan 1.061 lalu difokuskan melalui

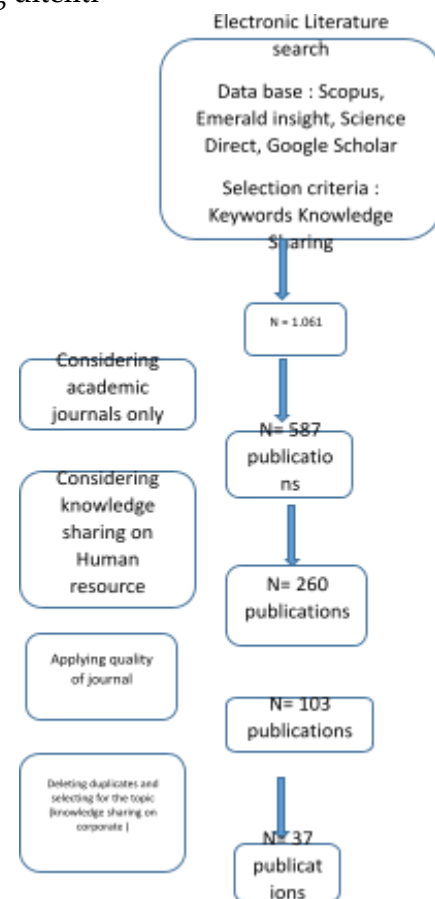
rentang tahun dan kategori peringkat jurnal sampai ditemukan 260 jurnal lalu dilakukan eliminasi terhadap jurnal yang tidak sesuai dengan tema yang dipakai peneliti tersisa 37 artikel yang akan dianalisis.

Penulis menggunakan metode matriks berdasarkan penelitian Langhof & Stefan (2020) untuk mengekstrak data yang relevan dan hasil temuan literatur. Analisis dilakukan berdasarkan pertanyaan penelitian :

RQ1 : Apa definisi Knowledge Sharing?

RQ2 : Apa saja faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Knowledge Sharing?

RQ3 : Disektor mana Knowledge Sharing Sering diteliti



Gambar 1. Diagram Alur Input Data Literatur.
Variasi Jurnal

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan 37 jurnal yang telah penulis temukan pada sampel literatur mengungkapkan 5 studi yang memberikan

wawasan Knowledge Sharing sebagai anteseden, oleh karena itu perilaku KS ini berhubungan dengan beberapa variabel dan bersama-sama saling mempengaruhi perilaku karyawan. Dengan standar etika yang tinggi dapat mempengaruhi perilaku seseorang, menurut Saeed, et al (2022) dampak psikologis KS mengarah kepada keyakinan bahwa perilaku ethical leadership merupakan prediktor yang penting, keadilan dan transparansi dan kepercayaan merupakan komponen penting.

Selanjutnya menurut Uen, et al (2019) pengetahuan adalah sarana dasar dimana karyawan dapat saling bertukar pengetahuan dan berkontribusi dalam inovasi organisasi. Untuk itu manajemen pengetahuan sangatlah penting bagi kelangsungan organisasi, hal ini dapat mengarah pada keunggulan kompetitif karena organisasi meningkatkan kreativitas, inovasi dan reputasi dan pada akhirnya akan meningkatkan keuntungan organisasi. (wang & Noe, 2010) ; Uen, et al (2019). Untuk itu dukungan pemimpin sangat penting untuk menumbuhkan budaya Knowledge Sharing di antara karyawan perusahaan.

Selain itu terdapat faktor lain yang mempengaruhi perilaku Knowledge Sharing di kehidupan organisasi, menurut penelitian Saeed, et al (2022) Profesional Commitment secara positif memoderasi hubungan Ethical Leadership dan Knowledge Sharing sehingga perilaku Knowledge Sharing didorong oleh Ethical Leadership yang baik. Pada penelitian Lakhman, et al (2022) Knowledge Sharing sebagai variabel anteseden yang menjembatani Organizational Commitment yang merupakan variabel prediktor Intention Turnover, asumsi yang dibawa adalah ketika organisasi menyediakan sarana bagi mereka untuk menunjukkan kemampuan/keterampilan mereka dan memenuhi kebutuhan mereka, maka karyawan akan membalasnya dengan berkomitmen kepada organisasi. (Tooth, et al 2022).

Apa saja faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Knowledge Sharing?

Perilaku Knowledge Sharing merupakan perilaku yang berasal dari keinginan seseorang yang dipengaruhi lingkungan sekitarnya ataupun dari pemimpinnya, menurut penelitian Chiu, et al (2006) ; Ro, et al (2021) identifikasi norma timbal balik ditemukan berhubungan positif dengan perilaku Knowledge Sharing, lalu pada penelitian Ngee, (2022) organizational commitment mencerminkan keinginan karyawan untuk melakukan upaya ekstra bagi organisasi, kecenderungan tersebut berhubungan dengan emosi seseorang dan perasaan ingin berbagi dengan rekan kerja, menurut Meyer & Allen, (1991)

karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi melakukan kehendaknya secara bebas dan bukan dengan keterpaksaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ro, et al (2020) bahwa Kepuasan kerja, Organizational Commitment berpengaruh positif dengan berbagi pengetahuan.

Pada penelitian Ouakouak, (2018) kepercayaan pribadi dan profesional mempengaruhi keputusan seseorang untuk membagikan pengetahuannya. Penelitian Layman, et al (2021) menemukan bahwa efek mediasi Transformational Leadership berpengaruh positif terhadap perilaku Knowledge Sharing karena pemimpin organisasi menciptakan iklim yang memungkinkan dan memfasilitasi dalam melakukan berbagi pengetahuan. Pemimpin yang transformasional berkontribusi kepada Knowledge Sharing melalui visi bersama organisasi, visi akan memberikan model yang sesuai, mendorong adaptasi terhadap tujuan kelompok dan menginspirasi karyawan.

Menurut Layman, et al (2021) Jika karyawan mempunyai visi bersama dan pemimpin memfasilitasi lingkungan kerja yang baik, berbagi pengetahuan dapat secara

proaktif membantu dalam menciptakan dan mengembangkan model mental bersama dan memori transaktif sesama karyawan, meningkatkan koordinasi antar anggota tim, akibatnya kinerja karyawan dapat meningkat dan organisasi mendapatkan keuntungan.

Dalam penelitian Sedighi (2022) iklim inovasi organisasi didefinisikan sebagai nilai-nilai bersama yang secara signifikan mempengaruhi perilaku karyawan. Menurut Popa, et al (2017); Sedighi (2022) iklim inovasi menyediakan konteks budaya untuk memungkinkan berbagi pengetahuan, mendorong kreatifitas, dan mengembangkan ide-ide inovatif. maka dari itu iklim inovasi dapat mempengaruhi keputusan seseorang untuk membagikan pengetahuannya.

Perilaku Knowledge Sharing sendiri juga secara signifikan dipengaruhi oleh ethical leadership, perilaku kepemimpinan memainkan peran yang menentukan kondisi yang sesuai untuk memungkinkan karyawan untuk melatih dan mengolah pengetahuan dan keterampilan mereka untuk menyumbangkan modal pengetahuan pribadi mereka kepada sumber daya pengetahuan organisasi. Gui, et al 2021; Le & Dung (2022). Disamping itu hasil dari penelitian ini menemukan kepercayaan berbasis afektif dan kognitif berdampak positif dan signifikan dari perilaku ethical leadership terhadap trust karyawan.

Disektor mana Knowledge Sharing Sering diteliti

Berdasarkan jurnal yang ditemukan peneliti, sebagian besar penelitian dilakukan pada sektor organisasi profit dan non profit, seperti dalam penelitian Ngee, (2022) dilakukan pada industri jasa keuangan di Singapore, lalu pada penelitian Ro, (2020) dilakukan pada industri ritel Korea dan penelitian Oukouak dilakukan pada

karyawan di organisasi Kanda dan Penelitian Uen, (2019) dilakukan pada pekerja di Industri perhotelan di Taiwan. Selain itu penelitian, Eckhardt dilakukan di pekerja perdamaian sipil pada tahun 2012. Dan penelitian Khan & Ali (2019) dilakukan pada sektor publik di Pakistan. Selain itu penelitian yang dilakukan Haq, et al (2022) juga dilakukan pada karyawan industri Pakistan, dari beberapa jurnal itu membuktikan perilaku Knowledge Sharing mendapatkan urgensi untuk dikaji.

95% jurnal membahas di sektor organisasi profit yang mana sektor tersebut membutuhkan kinerja karyawan secara maksimal, ditemukan dari beberapa literatur yang telah dikaji penulis bahwa proses manajemen pengetahuan memiliki pengaruh terhadap kepercayaan yang diberikan karyawan terhadap perusahaan sehingga dapat mendorong perilaku knowledge sharing antar karyawan. Untuk itu penelitian ini dianjurkan untuk peneliti yang akan melakukan penelitian pada sektor organisasi profit dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan demi keuntungan organisasi.

KESIMPULAN

Knowledge Sharing merupakan perilaku karyawan yang secara sadar dan tanpa dipaksa membagikan informasi kepada rekan kerja, atau dari atasan ke bawahannya, pentingnya perilaku KS ini sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik, kondusif, dan mendukung kemajuan dari karyawan tersebut. Interaksi antar karyawan perlu dibangun untuk membuat suasana yang nyaman dan aman bagi karyawan untuk bertukar informasi, untuk itu peran pemimpin sangatlah penting

untuk keberlangsungan karyawan dalam menciptakan lingkungan bekerja yang ideal.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku knowledge sharing khususnya di kalangan karyawan sebuah organisasi, peneliti menemukan ethical leadership berpengaruh positif terhadap perilaku KS. Organizational Commitment banyak diteliti dan terbukti berpengaruh positif terhadap perilaku knowledge sharing, disamping itu kepercayaan profesional berhubungan positif dengan perilaku knowledge sharing. Selain itu Transformational Leadership juga berpengaruh positif terhadap perilaku Knowledge Sharing, yang mana asumsinya jika pemimpin memenuhi kebutuhan dari karyawan untuk bekerja maka karyawan tersebut akan merasa aman ketika membagikan informasi yang didapatkannya.

Penelitian mengenai Knowledge Sharing ini banyak dibahas pada sektor organisasi profit maupun organisasi publik, berbagi pengetahuan antara karyawan terbukti efektif dilakukan pada berbagai sektor untuk menunjang kinerja dari karyawan karena dianggap jika pekerjaan yang berat dilakukan secara bersama maka dapat memberikan keringanan bagi karyawan dan mendatangkan keuntungan bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bass, B., & Avolio, B. (1994). Improving organizational effectiveness through transformational leadership. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Northouse. G. Peter. Leadership : Theory And Practice. Seventh Edition. (2016). Los Angeles : SAGE.
- Adam. A, Nawal. (2022). Employees' Innovative Work Behavior and Change Management Phases in Government Institutions: The Mediating Role of Knowledge Sharing. Journal Of Administrative Sciences. 12-28. <https://doi.org/10.3390/>
- Aldabbas, Hazem, et al. (2020). THE MEDIATING ROLE OF PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT IN THE RELATIONSHIP BETWEEN KNOWLEDGE SHARING AND INNOVATIVE WORK BEHAVIOUR. International Journal Of Innovation Management. 2150014.
- Akram, Tayyaba, et al. (2019). The impact of organizational justice on employee innovative workbehavior: Mediating role of knowledge sharing. Journal Of Innovation & Knowledge
- Arijanto, Agus, et al. (2022). The Impact of Ethical Leadership and Motivation to Innovative Work Behavior with Friendly Relationship Knowledge Sharing Mediating Variables in Small Medium Enterprises (SMEs). Journal Of General Management. Vol 23 (188).
- Arsawan, E. Wayan. (2022). Invigorating Employee's Innovative Work Behavior: Exploring The Sequential Mediating Role Of Organizational Commitment And Knowledge Sharing. Business: Theory and Practice. Vol 23 (1). Pp 117-130
- Baskoro. D. Bimmo. (2021). The nexus of transactional leadership, knowledge sharing behavior and organizational creativity: empirical evidence from construction workers in Jakarta. Journal Of Emerald Vol 14 (1). Pp. 145-162.
- Chen, Qian, et al. (2022). Exploring the

- effects of problem- and solution-related knowledge sharing in internal crowdsourcing. *Journal Of Knowledge Management*. Vol 26 (11) pp 324-347.
- Fischer, Caroline. (2021). Incentives Can't Buy Me Knowledge: The Missing Effects of Appreciation and Aligned Performance Appraisals on Knowledge Sharing of Public Employees. *Review of Public Personel Administration* (1-22).
- Frimpong. K. Michael, et al (2022). In search of performance-oriented leadership behaviours in the Ghanaian financial service sector: the role of knowledge sharing. *Journal Of Work Applied Management* Vol. 14 (2).
- Haq. Ul. Saif, et al. (2022). Trust and knowledge sharing in project teams in construction industry of Pakistan: moderating role of perceived behavioral control. *Journal Of Emerald* DOI 10.1108/K-07-2021-0630
- Hussain. T. Syed, et al. (2021). Transformational Leadership and Organizational Change Examining the Mediatonal Approach of Knowledge Sharing. *International Journal of Asian Business and Information Management*. Vol 12 (2).
- Goncalves, Tiago. (2021). Psychosocial antecedents of knowledge sharing in healthcare research centers: a mixed methods approach. *Journal of emerald*. Vol 36. (1). Pp 1-23.
- Gooderham. N. Paul, et al. (2022). Contextualizing AMO Explanations of Knowledge Sharing in MNEs: The Role of Organizational and National Culture. *Management International Review* <https://doi.org/10.1007/s11575-022-00483-0>.
- Khan. A. Nasseer & Ali Nawaz Khan. (2019). What followers are saying about transformational leaders fostering employee innovation via organisational learning, knowledge sharing and social media use in public organisations?. *Government Information Quarterly* <https://doi.org/10.1016/j.giq.2019.07.003>
- Kim. L. Seckyoung. (2021). Supervisor Knowledge Sharing and Employee Knowledge Sharing: The Moderating Roles of Learning Goal Orientation and Affective Organizational Commitment. *Suistainability*, 13 (4176).
- Kishore. K. Rama., et al. (2019). Knowledge sharing, shared leadership and innovative behaviour: a cross-level analysis. *International Journal Of Manpower* Vol. 41 (8). Pp 1221-1233.
- Lakshman C., Sumita Rai, & Laksman Sanggetha. (2020). Knowledge Sharing, Organizational Commitment and Turnover Intention Among Knowledge Workers : A Knowledge-based Perspective. *Journal Of Asia Studies*. Vol 16 (5) pp 768-785. ISSN 1558-7894
- Layaman, Layaman, et al (2021). The Mediating Effect Of Proactive Knowledge Sharing Among Transformational Leadership, Cohesion, And Learning Goal Orientation On Employee

- Performance. Bussiness : Theory and Practice Vol 22 (2). Pp 470-481.
- Le. Ba. Phong & Dung Thi Nguyet Nguyen. (2019). Stimulating knowledge-sharing behaviours through ethical leadership and employee trust in leadership: the moderating role of distributive justice. *Journal Of Emerald*.
- Li, Ming, et al. (2022). Digitalization, knowledge sharing and higher education for sustainable development. *World Journal On Educational Technology : Current Issues*. Vol 14 (5).
- Liu, L., Min a& Chieh-Peng Lin. (2019). Modeling Knowledge Sharing and Team Performance : The Interactions of ethical leadership and ambidexterity with politics and job complexitiy. *Journal of Emerald insight*. Vol. 57 No. 7, 2019. DOI 10.1108/MD-01-2017-0052
- Magni, Domitilla. (2021). A network model approach to enhance knowledge sharing for internationalization readiness of SMEs. *Journal Of Emerald Vol 39 (3)*. Pp. 626-652.
- Ngee, Y., Keith. (2022). Effects Of Servant Leadership, Affective commitment, and trust on Knowledge Sharing Tendency In The Financial Industry. *Knowledge Management Research & Practice*. doi.org/10.1080/14778238.2022.2110004
- Ouakouak L. Mohammad & Noufou Ouedraogo. (2019). Fostering Knowledge Sharing and Knowledge Utilization : The Impact Of Organizational Commitment and Trust. *Bussiness Process Management Journal*. Vol. 25 No.4, 2019 pp 757-779. DOI 10.1108/BPMJ-05-2017-0107.
- Rasdi, M. Roziah & Gangeswari Tangraja (2022). Knowledge Sharing Behaviour in Public Service Organizations : Determinants and the roles Of Affective Commitment and Normative Commitment. *Journal Of Emerald*. Vol. 46 No ¾. 2022. Pp 337-355
- Sarafan, Mehrnoush, et al. (2022). Knowledge sharing in project-based supply networks. *Journal Of Emerald Vol 42 (6)*. Pp 852-874
- Saeed Iman, et al. (2022) Linking Ethical Leadership to Followers ' Knowledge Sharing : Mediating Role of Psychological Ownership and Moderating Role Of Professional Commitment. *Journal Of Frontiers in Psychology Vol 13*, 1-12. DOI: 10.3389/fpsyg.2022.841590
- Sedighi., M., Bashir, Bahram., S., Sarcheshmeh., & Bagheri Raana. (2022) Employee Commitment to Innovation Performance : Investigating the role Of Knowledge Acquisition And Knowledge Sharing. *International Journal Systematic Innovation Vol 7 (1)*, 1-17. DOI: 10.6977/IJoSI.202203_7(1).0001
- Shahzad. A. Muhammad, et al (2022). The Role of Transformational Leadership on Firm Performance: Mediating Effect of Corporate Sustainability and Moderating Effect of Knowledge-Sharing. *Journal Of Frontiers In Psychology Vol 13*, doi: 10.3389/fpsyg.2022.883224.
- Shang, Luming & Lei Yang. (2022). A Cross-Level Study of the Relationship between Ethical Leadership and Employee

- constructive deviance : Effect of Moral Self Efficacy and Psychological Safety climate. *Journal Of Frontiers In Psychology* doi: 10.3389/fpsyg.2022.964787
- Thi. D. P. Thuy. A Study on Knowledge Sharing Behavior among IT Engineers: An Extended Theory of Planned Behavior. *Human Behavior and Emerging Technologies*.
- Turyahikayo, Everest, et al. (2021). Antecedents of Knowledge Sharing Behaviour in the Public Sector. *The Electronic Journal of Knowledge Management* Volume 19 (1) 2021.
- Usman. A. Syed, et al. (2021). Effect of Knowledge Sharing and Interpersonal Trust on Psychological Capital and Emotional Intelligence in Higher-educational Institutions in India: Gender as a Moderator. *Journal Of Fortune Institute of Internasional Bussinnes*,
- Xia, Zichen & Fan Yang. (2020). Ethical Leadership and Knowledge Sharing: The Impacts of Prosocial Motivation and Two Facets of Conscientiousness. *Journal Of Frontiers in Psychology*. 1:581236. doi: 10.3389/fpsyg.2020.581236
- Zang. B. H. Qi, et al. (2022) . How trust in coworkers fosters knowledge sharing in virtual teams? A multilevel moderated mediation model of psychological safety, team virtuality, and self-efficacy. *Journal Of Frontiers in Psychology*. DOI 10.3389/fpsyg.2022.899142