

Review Deskriptif Antecedent Knowledge Sharing

Aqilla Tauhidta Arla Putri,
Syamsul Hadi, Auliya Rosiana,
Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta
auliya@ustjogja.ac.id, syamsul.hadi@ustjogja.ac.id,
auliya@ustjogja.ac.id

ABSTRACT

Objectives - This article focuses on the cognitive and cultural closeness between employees where both can imply knowledge sharing well so as to develop a competitive organization. Method - This article uses a descriptive review method. Descriptive review is research obtained from scientific articles from PERPUSNAS sources (RI national library). Findings- Knowledge sharing has been carried out by many researchers (empirical studies) by researchers around the world. However, no one has yet conducted a descriptive review focusing on the turbulence of the COVID-19 pandemic which has impacted almost all business processes.

Keywords: *empirical study, knowledge sharing*

ABSTRAK

Tujuan - Artikel ini fokus terhadap kedekatan kognitif dan budaya antara karyawan dimana keduanya dapat mengimplikasikan *knowledge sharing* dengan baik sehingga dapat mengembangkan organisasi yang kompetitif. Metode - Artikel ini menggunakan metode review deskriptif. Review deskriptif merupakan penelitian yang diperoleh dari artikel ilmiah dari sumber PERPUSNAS (perpustakaan nasional RI). Temuan- *Knowledge sharing* sudah banyak dilakukan penelitian (empirical study) oleh para peneliti di seluruh dunia. Namun, belum ada yang melakukan review deskriptif berfokus pada saat turbulensi pandemi covid-19 yang berdampak hampir seluruh proses bisnis.

Kata Kunci: *empirical study, knowledge sharing*

PENDAHULUAN

Memasuki era digital saat ini *knowledge sharing* menjadi kebutuhan setiap organisasi agar dapat bersaing dengan lingkungan eksternal termasuk kompetitor. *Knowledge sharing* merupakan bentuk komunikasi proses transfer pengetahuan melalui serangkaian sistem tertentu. Pendekatan ini banyak digunakan perusahaan dalam merevitalisasi proses proses bisnis saat terjadinya pandemi hingga saat ini. Perusahaan yang terdampak pandemi harus membuka informasi selebar lebarnya tentang pengetahuan yang semakin dimanis sehingga dapat disharingkan kepada karyawan untuk beradaptasi secara sistematis guna menghadapi perubahan proses bisnis baru.

Hadi (2020) Tidak hanya sektor ekonomi, namun sektor pendidikan menjadi object yang harus melakukan *knowledge sharing* karena esensinya sektor pendidikan juga memiliki proses bisnis yang sama seperti strategi menciptakan efektifitas kelas online maupun *hybrid* guna mengarah pada tridharma pendidikan. Hal ini dapat dimanfaatkan untuk memperkaya pengetahuan dan mengasah ketrampilan yang harus dimiliki oleh peserta didik karena karena saat ini dtuntu menjadi lulusan yang multitalen.

Knowledge sharing memiliki fungsi untuk mempercepat pencapaian tujuan organisasi karena jika pengetahuan hanya sekedar informasi didalam data base atau pengetahuan seseorang dan tidak melakukan *knowledge sharing* maka organisasi atau team didalam organisasi tidak dapat mendapatkan pengetahuan tersebut. *Knowledge sharing* dapat berhasil membutuhkan faktor- faktor pendukung seperti jalur komunikasi, informasi yang disampaikan harus relevan dan reliabel (Liyanage, 2009). *Knowledge sharing* selain membantu organisasi lebih efektif dalam mngembangkan kompetensi, *knowledge sharing* juga memungkinkan untuk dieksploitasi dan di eksplorasi untuk mempercepat tercapainya tujuan organisasi. Menurut Batubara (2017) *knowledge sharing* merupakan proses kolektivitas semua pengetahuan yang ada dalam, tim, divisi, dan unit bisnis dengan tujuan untuk menghasilkan nilai tambah bagi perusahaan. Karyawan memiliki potensi yang berbeda beda baik dari softskill dan hardskillnya sehingga *knowledge sharing* harus menjadi budaya organisasi sehingga organisasi dapat memiliki *kompetitive advantage* pada *knowledge sharing*.

Knowledge sharing memiliki peran fundamental dalam menggerakkan sumber daya manusia didalam organisasi untuk saling bertukar pengetahuan dalam pekerjaan, sehingga artikel ini memiliki pertanyaan penting faktor apa saja yang dapat memotivasi sumberdaya manusia didalam organisasi agar *knowledge sharingnya* meningkat? Walaupun *knowledge sharing* sudah banyak dilakukan penelitian empiris telah banyak mengungkap fenomena yang ada didalam organisasi, namun masih banyak yang perlu dipelajari khususnya antacenden dari *knowledge sharing*. Karau & Wilhau (2020) menyarankan adanya eksplorasi dan mencari varian antacedent terhdap *knowledge sharing* sehingga studi ini memiliki kontribusi pada antecedent *knowledge sharing* khususnya pada saat terjadi pandemi.

METODE PENELITIAN

Artikel ini menggunakan metode review deskriptif. Review deskriptif merupakan penelitian yang diperoleh dari artikel ilmiah dari sumber PERPUSNAS (perpustakaan nasional RI) yang merupakan perpustakaan digital online yang dapat diakses melalui laman <https://e-resources.perpusnas.go.id/> dengan kata kunci *knowledge sharing*. Fokus pencarian artikel dimulai pada tahun 2020 hingga 2021. Dalam proses pemilihan/inklusi artikel, beberapa kriteria diterapkan seperti judul artikel yang diperoleh harus fokus pada *knowledge sharing* memberikan kesempatan artikel kuantitatif maupun kualitatif. Setelah dilakukan proses inklusi artikel, diperoleh 10 artikel yang akan direview secara deskriptif dalam artikel ini. Hasil inklusi artikel dapat dilihat pada Gambar 1.

Review deskriptif ini menjadi landasan penelitian dalam menyusun *conceptual framework* berupa ulasan, rangkuman, dan deskripsi tentang beberapa sumber *digital library* tentang topik yang dibahas dan dapat menjelaskan fenomena sosial secara umum dan menyeluruh serta menjadi pedoman yang sangat kuat dalam penelitian (Hadi dkk., 2019; Nicoleta-Elena, 2020)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses inklusi dan eksklusi secara cepat dapat menggunakan system *screening* yang terdapat pada setiap *digital library* baik pada e-resources.perpusnas.go.id maupun google cendekia, cara seperti ini masih jarang dilakukan bagi peneliti review deskriptif dan masih banyak yang menggunakan cara manual yang begitu menyita waktu dan tenaga (Hadi dkk., 2019). Artikel ini fokus terhadap kedekatan kognitif dan budaya antara karyawan dimana keduanya dapat mengimplikasikan *knowledge sharing* dengan baik sehingga dapat mengembangkan organisasi yang kompetitif, maka ditemukan 10 artikel (Tabel 1) dan dianggap representatif untuk mendeskripsikan variable tersebut untuk perkembangan organisasi di tahun 2021.

Tabel 1. Artikel yang fokus pada knowledge sharing pada tahun 2020-2021

No	Penulis	Judul	Independen	Metode	Hasil	Hubungan
1	(Sriwahyuni & Wibawa, 2021)	Knowledge Sharing Memediasi Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan Pada Industri Kerajinan Kayu	Keadilan dan Perilaku inovatif	Menggunakan desain kuantitatif yang berbentuk asosiatif	Knowledge Sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Inovatif Karyawan Pada Industri Kayu di Kabupaten Gianyar	Positif signifikan

2	(Hidayah dkk., 2021)	Pengaruh Perceived Enjoyment, Perceived Reciprocal Benefit, dan Learning Culture Terhadap Knowledge Sharing	Kenyamanan, dan Manfaat timbal balik	Menggunakan populasi sebanyak 400 yang terdiri dari angkatan 2018, 2019 dan 2020	Perceived Enjoyment, Perceived Reciprocal Benefit, dan Learning Culture berpengaruh positif terhadap knowledge sharing dalam perkuliahan secara online	Positif signifikan
3	(Politeknik Negeri Bandung & Raharso, 2021)	Impact of Organizational Climate on Knowledge -Sharing Behavior: An Empirical Study in Minimarkets	Iklim organisasi	Menggunakan pendekatan kuantitatif dan pengakatorian jurnal sebagai ekplanator	Organizational Climate berpengaruh positif terhadap knowledge sharing	Positif signifikan
4	(Abdillah, 2021)	Leader Humor and Knowledge Sharing Behavior: The Role of Leader-Member Exchange	Humor Pimpinan	menggunakan analisis SEM-PLS dalam menguji hipotesis-hipotesis	Leader Humor, Knowledge Sharing berpengaruh positif terhadap peraturan LMX	Positif signifikan
5	(Baharun dkk., 2021)	Knowledge Sharing Management: Strategy For Improving The Quality Of Human Resources	Knowledge Sharing	menggunakan pendekatan kualitatif jenis studi kasus dengan pengumpulan data melalui interview, observasi, dan dokumentasi.	strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui knowledge sharing berpengaruh positif terhadap kualitas SDM	Positif signifikan
6	(Sudarti & Wasitowati, 2021)	Islamic excellence achievement spirit: a strategy to drive knowledge sharing behaviour and	Islamic excellence achievement spirit	Menggunakan metode sampling 291 karyawan asuransi	Islamic excellence achievement spirit yang dimediasi oleh knowledge sharing berpengaruh positif	Positif signifikan

		adaptive selling capability		Syariah Indonesia	terhadap adaptive selling activity	
7	(Santoso dkk., 2021)	Knowledge Sharing Melalui Motivasi Belajar Dan Pelatihan Bahasa Inggris Pada Yayasan Domyadhu Pamulang	Knowledge Sharing	metode eksperimental studi dengan peserta 10 anak yatim beserta pengurusnya.	Sharing Knowledge berpengaruh positif terhadap motivasi belajar	Positif signifikan
8	(Pelita Harapan University, Indonesia dkk., 2021)	Effect Of Management Innovation, Transformational Leadership, And Knowledge Sharing On Market Performance Of Indonesian Consumer Goods Company	Transformational Leadership,		Transformational leadership tidak berpengaruh signifikan terhadap market performance of consumer goods companies	Positif tidak signifikan
	(Universitas Bung Hatta Sumatera Barat dkk., 2021)	Persepsi Dukungan Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Knowledge Sharing: Organizational Citizenship Behavior Sebagai Mediasi	Persepsi Dukungan Organisasi, dan karakteristik pekerjaan	Menggunakan 37 orang Pegawai Negeri Sipil pada dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah Sumatera Barat Kota Padang	Persepsi dukungan organisasi ditemukan tidak berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior	Positif tidak signifikan
	(Wulandari & Fauziah, 2020)	Transfer Pengetahuan Pengajar Tunanetra Di Yayasan Mitra Netra	Sosialisasi, kombinasi eksternalisasi dan internalisasi	menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus.	Sosialisasi berpengaruh signifikan positif terhadap siswa Yayasan, kombinasi eksternalisasi dan	Positif signifikan dan positif tidak signifikan

					internalisasi tidak berpengaruh signifikan	
--	--	--	--	--	--	--

Pembahasan

Artikel ini termotifasi untuk menutup gap dalam penelitian Karau & Wilhau (2020) yang menyarankan adanya proses eksplorasi dugaan hubungan “positif signifikan dan positif tidak signifikan” *antecedent* terhadap *knowledge sharing* dan untuk memahami kontribusi apa yang dapat menyempurnakan sistem manajemen dalam mengembangkan organisasi pada tahun 2022.

Hubungan *antecedent* dan *knowledge sharing*

Keadilan organisasi menjadi faktor penting bagi karyawan untuk menunjukkan perilaku tertentu, karyawan akan menunjukkan ketidakpuasan kerja jika diperlakukan tidak adil serta kewajibannya untuk melakukan pekerjaan secara efektif dapat menurun. Kinerja dapat mempengaruhi sikap karyawan dan hal ini dapat menjadi takaran kontribusi dalam pekerjaan. Keadilan sangat mempengaruhi perilaku kerja karyawan sehingga diharapkan menjadi elemen dari proses motivasi dan *knowledge sharing* (Hassan, 2018). *Knowledge* sebagai sumber daya organisasi yang paling penting, dan menghasilkan inovasi, maka dalam penelitian Sriwahyuni & Wibawa (2021) keadilan dan perilaku inovatif memiliki peran serta motivasi terjadinya *knowledge sharing* sehingga memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *knowledge sharing*. Kemudian untuk *antecedent knowledge sharing* selanjutnya seperti persepsi kenyamanan dan timbal balik manfaat menunjukkan bahwa adanya rasa percaya dari karyawan saat menggunakan sistem dan bekerja dapat dianggap sebagai suatu kegiatan yang menyenangkan (Hidayah dkk., 2021). Persepsi kenyamanan juga dapat dikatakan sebagai motivasi intrinsik dengan memberikan penekanan pada proses penggunaan dan pencerminan dari kenyamanan seseorang serta adanya kenikmatan saat menggunakan sistem. Tentunya apabila seseorang merasakan kenyamanan saat menggunakan sistem, mereka akan termotivasi untuk menggunakan dan mengembangka sistem tersebut. Hal ini relevan dengan *knowledge sharing* sehingga dapat dikatakan bahwa Persepsi kenyamanan memiliki implikasi yang baik dalam penggunaan sistem, sedangkan *Reciprocal* atau timbal balik merupakan suatu proses dimana seseorang dapat mengakses dan menggunakan informasi eksternal untuk memperoleh inovasi. Sedangkan manfaat timbal balik merupakan suatu jenis keuntungan yang ingin diperoleh individu dari tindakan yang dilakukan pada saat ini untuk masa depan sehingga sangat pengaruh positif yang signifikan dengan *knowledge sharing*. Selanjutnya untuk pembelajaran budaya yang mana memiliki arti suatu kumpulan konvensi, value, praktik, dan juga proses organisasi guna mendorong individu maupun organisasi untuk dapat

mengembangkan pengetahuan sekaligus kompetensi yang dimiliki. Menurut Hidayah dkk (2021) menjelaskan bahwa pembelajaran budaya memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap niat seseorang untuk berbagi pengetahuan. Hal tersebut dapat mengindikasikan bahwa budaya dapat dilihat sebagai suatu nilai dan sistem yang secara langsung dapat mempengaruhi kualitas pembelajaran individu. Selanjutnya mengenai iklim organisasi yang merupakan persepsi karyawan terhadap lingkungan sosial dan kebijakan perusahaan (Patterson, 2004). *Antecedent* berikutnya adalah Iklim organisasi yang merupakan cerminan dari apa yang karyawan rasakan terhadap perlakuan organisasi (Harris, 2002). Schneider (2011) mendefinisikan iklim organisasi sebagai persepsi formal dan informal tentang kebijakan, praktik, prosedur, dan rutinitas organisasi. Bock (2005) menggunakan pendekatan khusus untuk mengidentifikasi dimensi iklim organisasi yang mempromosikan berbagi pengetahuan, dan hal ini menghasilkan pengaruh positif yang signifikan terhadap organisasi pada penelitian sehingga terjadi *knowledge sharing* antara karyawan.

Suasana yang nyaman adalah lingkungan yang dicari oleh karyawan untuk menstimulus *knowledge sharing* diantara mereka. Suasana dan lingkungan seperti ini membutuhkan humor pimpinan. Humor pimpinan ini merupakan salah satu *antecedent knowledge sharing* dalam penelitian ini. Humor pemimpin secara konseptual didefinisikan sebagai peristiwa menghibur yang dibagikan oleh agen (misalnya karyawan) dengan individu lain. Humor merupakan fenomena yang kompleks dan beragam. Dalam literatur manajemen, humor dipandang sebagai komunikasi sosial yang disengaja dimaksudkan untuk menghibur (Cooper, 2018). Sedangkan humor pemimpin adalah tindakan pemimpin yang dengan sengaja menggunakan humor kepada bawahan dengan maksud untuk menghibur mereka (Kong, 2019). Studi sebelumnya telah menjelaskan bahwa humor pemimpin dapat bermanfaat bagi organisasi karena pemimpin membangun hubungan yang berkualitas dengan bawahan (Cooper, 2018). Perilaku humor yang ditunjukkan pemimpin kepada bawahan dapat mendorong perilaku positif pada bawahan melalui hubungan pertukaran yang berkualitas. Penelitian lain menjelaskan bahwa anggota suatu organisasi akan bertukar berbagai jenis sumber daya dan informasi berdasarkan kenyamanan hati dan komunikasi yang baik antar mereka (Cropanzano, 2017). Sehingga hal ini terbukti positif untuk menstimulus *knowledge sharing*.

Lingkungan yang nyaman sangat relevan dengan bagaimana mereka dapat mengaplikasikan sistem sosialisasi. Sosialisasi yang merupakan *antecedent* dari *knowledge sharing* ini sebagai praktek dari pengajar dengan murid dewasa di Yayasan Mitra Netra pada penelitian (Wulandari & Fauziah, 2020) dimana dengan adanya kegiatan sosialisasi secara formal dan informal dapat menciptakan *knowledge sharing*. Proses *knowledge sharing* dilakukan karena adanya kolaborasi antara pengirim dan penerima pengetahuan. Dalam proses *knowledge sharing* ada metode yang diaplikasikan sesuai dengan kebutuhan murid. Metode yang sesuai membuat proses *knowledge sharing*

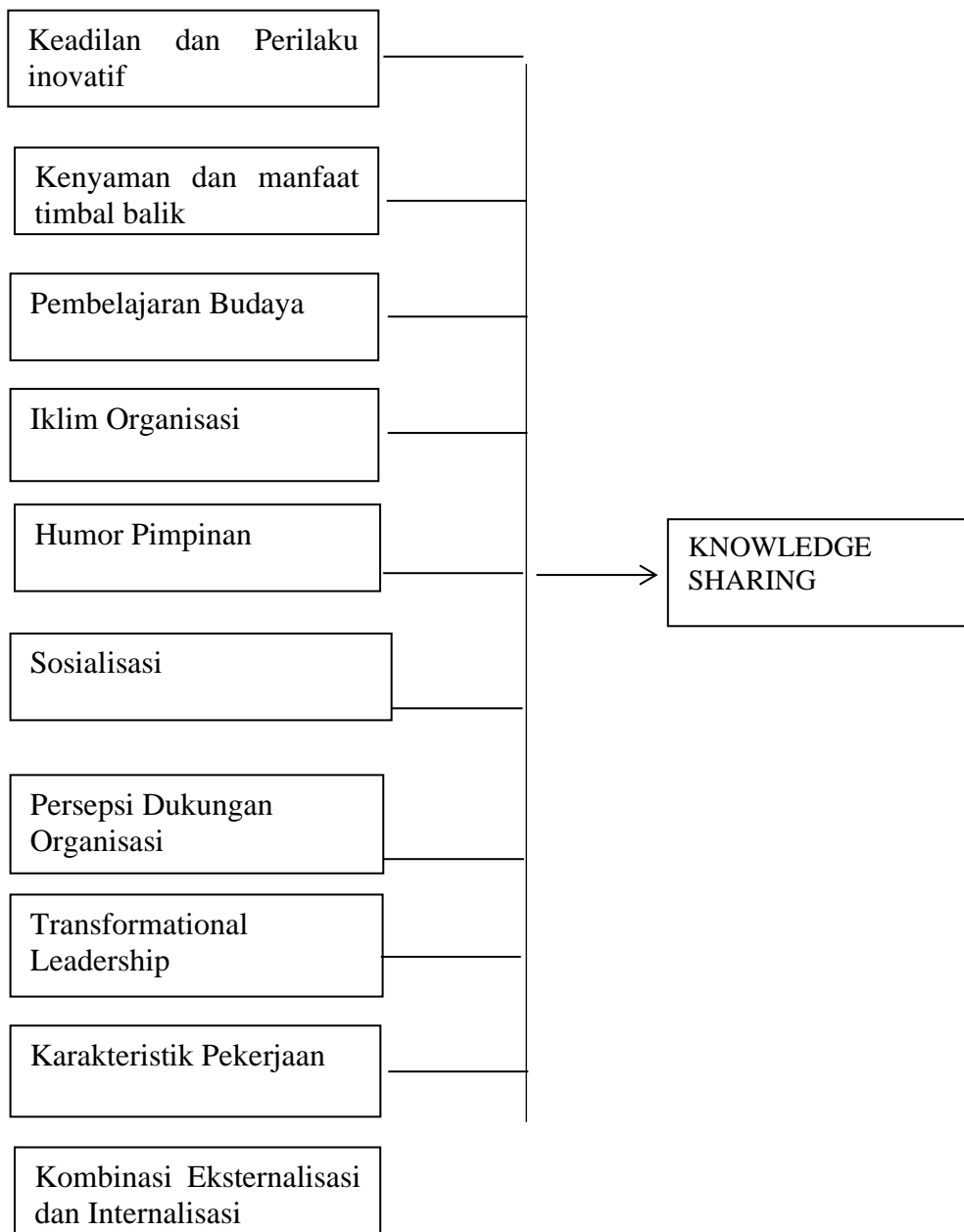
berjalan dengan efektif. *knowledge sharing* tidak hanya dilakukan di dalam kelas maupun hanya lingkungan Yayasan Mitra Netra saja, tetapi juga didapatkan dari luar kelas atau di luar lingkungan Yayasan Mitra Netra. kegiatan ini menimbulkan kolaborasi antara pengirim dan penerima pengetahuan. Kolaborasi dalam *knowledge sharing* memerlukan adanya kemauan dan keinginan antara pengirim dan penerima pengetahuan untuk saling melakukan *knowledge sharing* (Narteh, 2008). Sehingga dengan adanya kolaborasi *knowledge sharing* berjalan dengan efektif.

Penelitian ini mengeksplorasi antecedent yang memiliki pengaruh positif signifikan dan pengaruh positif tidak signifikan terhadap *knowledge sharing*, maka berikut ini adalah beberapa antecedent yang berpengaruh positif tidak signifikan diantaranya Persepsi Dukungan Organisasi, Transformational Leadership, Karakteristik Pekerjaan, Kombinasi Eksternalisasi dan Internalisasi.

Persepsi dukungan organisasi ini menjelaskan bahwa pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* yang dimoderasi oleh karakteristik pekerjaan dan berhasil menemukan arti bahwa tinggi atau rendahnya persepsi dukungan organisasi dan baik atau buruknya karakteristik pekerjaan tidak mempengaruhi munculnya *knowledge sharing*. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Bartol dan Srivastava (2009) yang menemukan bahwa persepsi dukungan organisasi (POS) tidak berpengaruh signifikan terhadap *knowledge sharing* (KS). Kedua menurut Raditya (2020) kepemimpinan transformasional adalah pemimpin membuat bawahan menyadari nilai penting tugas mereka dari empat dimensi, termasuk kebajikan, karisma pribadi, insentif visi, dan kepedulian yang dipersonalisasi, dan merangsang mereka untuk mengejar hasil kerja optimal. Pemimpin organisasi memiliki moralitas yang relatif tinggi dan mempengaruhi motivasi karyawan dapat mewujudkan tujuan perusahaan dengan mematuhi norma-norma sosial, menjamin integritas, dan memperhatikan bawahan. Harapannya hal ini dapat menstimulus *knowledge sharing* antara mereka, akan tetapi hasil penelitian Universitas Bung Hatta Sumatera Barat (2021) disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *knowledge transfer*.

Ketiga analisis karakteristik pekerjaan dapat menjadi mekanisme untuk menilai motivasi karyawan pada organisasi, serta diharapkan menciptakan *knowledge sharing* namun temuan dalam penelitian. Namun temuan pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti dari Universitas Bung Hatta Sumatera Barat (2021) bahwa baik atau buruknya karakteristik pekerjaan tidak memiliki dampak yang berarti pada *organizational citizenship behavior*, sehingga *knowledge sharing* dapat terjadi sangat kecil kemungkinannya. Antecedent terakhir adalah kombinasi Eksternalisasi dan Internalisasi. Proses eksternalisasi merupakan *knowledge sharing* yang dilakukan di Yayasan Mitra Netra dalam bentuk notulensi, laporan kerja tahun, laporan seminar atau program

training, dan essay murid yang disebarakan melalui media e-mail. Proses eksternalisasi ini dilakukan untuk mengembangkan kompetensi para muridnya. Proses internalisasi dari transfer pengetahuan antara pengajar dan murid untuk mengembangkan kompetensi mereka, sehingga mampu mempersiapkan diri ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi ataupun bekerja. Proses internalisasi ini membutuhkan proses dan waktu yang cukup panjang karena mengubah dan membentuk perilaku, cara pandang, dan keterampilan para murid dan tidak berhubungan dengan knowledge sharing, maka hal ini tidak terbukti dapat memberi motivasi untuk melakukan knowledge sharing dengan cepat.



KESIMPULAN

Knowledge sharing sudah banyak dilakukan penelitian (empirical study) oleh para peneliti di seluruh dunia. Namun, belum ada yang melakukan review deskriptif berfokus pada saat turbulensi pandemi covid-19 yang berdampak hampir seluruh proses bisnis. Selain itu belum ada yang mengeksplorasi pengaruh antecedent terhadap *knowledge sharing* padahal hal ini menjadai faktor fundamental dalam mengelola karyawan saat pandemic terjadi. Hasil review deskriptif ini menunjukkan bahwa hasil pembahasan *antecedent knowledge sharing* terdapat 10 (sepuluh) antecedent yaitu keadilan dan perilaku inovatif, Kenyaman dan manfaat timbal balik, Pembelajaran Budaya, Iklim Organisasi, Humor Pimpinan, Persepsi Dukungan Organisasi, Transformational Leadership, Karakteristik Pekerjaan, Kombinasi Eksternalisasi dan Internalisasi memiliki pengaruh positif terhadap *knowledge sharing* artinya Ketika semua antecedent tersebut tinggi maka keinginan melakukan knowledge sharing juga akan tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, M. R. (2021). Leader Humor And Knowledge Sharing Behavior: The Role Of Leader-Member Exchange. *Jurnal Manajemen*, 25(1), 76.
<https://doi.org/10.24912/jm.v25i1.704>
- Baharun, H., Hefniy, H., Silviani, S., Maarif, M. A., & Wibowo, A. (2021). KNOWLEDGE SHARING MANAGEMENT: STRATEGY FOR IMPROVING THE QUALITY OF HUMAN RESOURCES. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 129–139. <https://doi.org/10.33650/Al-Tanzim.V5i1.1831>
- Batubara, R. M. (T.T.). *PENGARUH PENGGUNAAN MEDIA SOSIAL DAN TRANSFER PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PEMERINTAHAN*. 1, 13.
- Hadi, S., Tjahjono, H. K., & Palupi, M. (2019). *SYSTEMATIC REVIEW : META SINTESIS UNTUK RISET PERILAKU ORGANISASIONAL*. Viva Victory Abadi.
- Hidayah, D. U., Yunita, I. R., & Maulana, M. R. (2021). Pengaruh Perceived Enjoyment, Perceived Reciprocal Benefit, Dan Learning Culture Terhadap Knowledge Sharing. *SISTEMASI*, 10(3), 603. <https://doi.org/10.32520/Stmsi.V10i3.1514>
- Karau, S. J., & Wilhau, A. J. (2020). Social Loafing And Motivation Gains In Groups: An Integrative Review. *Individual Motivation Within Groups*, 3–51.
<https://doi.org/10.1016/B978-0-12-849867-5.00001-X>

- Nicoleta-Elena, A. (2020). What Is Known About Native Advertising In Editorial Contexts? A Descriptive Literature Review. *Journal Of Media Research*, 13(2(37)), 59–81. <https://doi.org/10.24193/jmr.37.4>
- Pelita Harapan University, Indonesia, Purwanto, A., Purba, J. T., Pelita Harapan University, Indonesia, Bernarto, I., Pelita Harapan University, Indonesia, Sijabat, R., & Pelita Harapan University, Indonesia. (2021). EFFECT OF MANAGEMENT INNOVATION, TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, AND KNOWLEDGE SHARING ON MARKET PERFORMANCE OF INDONESIAN CONSUMER GOODS COMPANY. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 19(2), 424–434. <https://doi.org/10.21776/Ub.Jam.2021.019.02.18>
- Politeknik Negeri Bandung, & Raharso, S. (2021). Impact Of Organizational Climate On Knowledge-Sharing Behavior: An Empirical Study In Minimarkets. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 17(2), 94–105. <https://doi.org/10.31940/jbk.V17i2.2357>
- Santoso, A. B., Husain, B. A., Supiandi, G., Sudarso, A. P., & Akbar, I. R. (2021). KNOWLEDGE SHARING MELALUI MOTIVASI BELAJAR DAN PELATIHAN BAHASA INGGRIS PADA YAYASAN DOMYADHU PAMULANG. *Jurnal Pengabdian Dharma Laksana*, 3(2), 106. <https://doi.org/10.32493/j.pdl.V3i2.8796>
- Sriwahyuni, M. B., & Wibawa, I. M. A. (2021). KNOWLEDGE SHARING MEMEDIASI PENGARUH KEADILAN ORGANISASI TERHADAP PERILAKU INOVATIF KARYAWAN PADA INDUSTRI KERAJINAN KAYU. *Jurnal Manajemen*, 10(11), 20.
- Sudarti, K., & Wasitowati, W. (2021). Islamic Excellence Achievement Spirit: A Strategy To Drive Knowledge Sharing Behaviour And Adaptive Selling Capability. *Jurnal Siasat Bisnis*, 25(1), 41–56. <https://doi.org/10.20885/jsb.Vol25.Iss1.Art4>
- Universitas Bung Hatta Sumatera Barat, Handayani, F., Sefnedi, S., Universitas Bung Hatta Sumatera Barat, Universitas Bung Hatta Sumatera Barat, Muslim, I., & Universitas Bung Hatta Sumatera Barat. (2021). Persepsi Dukungan Organisasi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Knowledge Sharing: Organizational Citizenship Behavior Sebagai Mediasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 35–45. <https://doi.org/10.30596/jimb.V22i1.4975>
- Wulandari, R. P., & Fauziah, K. (2020). TRANSFER PENGETAHUAN PENGAJAR TUNANETRA DI YAYASAN MITRA NETRA. *BACA: JURNAL DOKUMENTASI DAN INFORMASI*, 41(2), 227. <https://doi.org/10.14203/j.baca.V41i2.543>