

**SKRIPSI**

**PRASYARAT ORGANISASI UNTUK MEMBANGUN KOLABORASI  
PENGETAHUAN (STUDI PADA TENAGA KEPENDIDIKAN  
POLITEKNIK NEGERI BALI)**



**POLITEKNIK NEGERI BALI**

Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan  
Program Studi Manajemen Bisnis Internasional  
Jurusan Administrasi Bisnis  
Politeknik Negeri Bali

**Oleh:**

**NI KETUT JUNI ARINI**

**NIM. 2215764031**

**PROGRAM STUDI RPL MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL  
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI  
BADUNG  
2023**

**PRASYARAT ORGANISASI UNTUK MEMBANGUN KOLABORASI  
PENGETAHUAN (STUDI PADA TENAGA KEPENDIDIKAN  
POLITEKNIK NEGERI BALI)**



**POLITEKNIK NEGERI BALI**

Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan  
Program Studi Manajemen Bisnis Internasional  
Jurusan Administrasi Bisnis  
Politeknik Negeri Bali

**Oleh:**

**NI KETUT JUNI ARINI**

**NIM. 2215764031**

**PROGRAM STUDI RPL MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL  
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI  
BADUNG  
2023**

### PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

1. Judul Skripsi : Prasyarat Organisasi Untuk Membangun Kolaborasi Pengetahuan  
(Studi Pada Tenaga Kependidikan Politeknik Negeri Bali)
2. Penulis
  - a. Nama : Ni Ketut Juni Arini
  - b. Nim : 2215764031
2. Jurusan : Administrasi Bisnis
3. Program Studi : RPL D4 Manajemen Bisnis Internasional

Badung, 22 Agustus 2023

Menyetujui :

Pembimbing I,



**Prof. Dr. I Wayan Edi Arsawan, SE., MM**  
NIP. 198208012006041003

Pembimbing II,



**Ni Ketut Suciani, SS., M.Pd.**  
NIP. 197004221998022002

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

PRASYARAT ORGANISASI UNTUK MEMBANGUN KOLABORASIPENGETAHUAN  
(STUDI PADA TENAGA KEPENDIDIKAN POLITEKNIK NEGERI BALI)

Oleh  
NI KETUT JUNI ARINI  
NIM. 2215764031

Disahkan:

Ketua Penguji



Prof. Dr. I Wayan Edi Arsawan, SE., MM  
NIP. 198208012006041003

Penguji I



Cokorda Gede Putra Yudistira, SE., MM  
NIP. 196808271993031002

Penguji II



Ni Putu Maha Lina, B.B.A., MM  
NIDN : 0028109404

Mengetahui  
Jurusan Administrasi Bisnis  
Ketua,



Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE., MBA., Ph.D  
NIP. 196409291990032003

Badung, 22 Agustus 2023  
Prodi Manajemen Bisnis Internasional  
Ketua,



Ketut Vini Elfarosa, SE., M.M.  
NIP. 197612032008122001

MOTTO

# **BELAJAR DARI PROSES**

***HASIL YANG MAKSIMAL MEMBUTUHKAN  
PROSES DAN PEMBELAJARAN***

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ni Ketut Juni Arini  
NIM : 2215764031  
Prodi/Jurusan : RPL Manajemen Bisnis Internasional / Administrasi Bisnis

Dengan ini menyatakan bahwa naskah SKRIPSI saya dengan judul:

**“PRASYARAT ORGANISASI UNTUK MEMBANGUN KOLABORASI  
PENGETAHUAN (STUDI PADA TENAGA KEPENDIDIKAN  
POLITEKNIK NEGERI BALI)”**

adalah memang benar asli karya saya. Dengan ini saya juga menyatakan bahwa dalam naskah SKRIPSI ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar di suatu perguruan tinggi, dan atau sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah SKRIPSI ini dan disebutkan pada daftar pustaka. Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan menerima sanksi akademis dalam bentuk apapun.

Badung, 21 Juli 2023

Yang menyatakan,



*Ni Ketut Juni Arini*  
Ni Ketut Juni Arini  
2215764031

## ABSTRAK

Lingkungan kerja dinamis berbasis pengetahuan telah menjadi trend dimana semua entitas bisnis bersaing mengkonfigurasi pengetahuan menjadi modal unik untuk membangun daya saing dengan mengelola dan meningkatkan kualitas pengetahuan dan inovasi organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menjelaskan prasyarat organisasi yakni kepuasan kerja, lingkungan kerja kompetitif dan modal social untuk membangun kolaborasi pengetahuan. Penelitian dilakukan pada pegawai kependidikan Politeknik Negeri Bali berjumlah 176 responden yang kemudian dianalisis dengan *Smart-PLS*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja, lingkungan kerja kompetitif dan modal social berpengaruh signifikan terhadap *collaborative knowledge creation*. Selanjutnya, penelitian ini berimplikasi pada *knowledge based view* dimana *collaborative knowledge creation* dapat diwujudkan dengan mengkolaborasikan kepuasan kerja pegawai terlebih dahulu, kemudian membangun lingkungan kerja yang kompetitif dan mengoptimalkan modal social sebagai pilar-pilar penting membangun pengetahuan kolaboratif. Bagi pimpinan Politeknik Negeri bali adalah bagaimana membangun lingkungan kerja yang kondusif dan mengoptimalkan peran tenaga kependidikan untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi.

**Kata kunci:** *kepuasan kerja, lingkungan kerja kompetitif, modal social dan collaborative knowledge creation.*

## ABSTRACT

*Knowledge-based dynamic work environment has become a trend where all competing business entities configure knowledge to be a unique capital to build competitiveness by managing and improving the quality of knowledge and organizational innovation. This study aims to examine and explain organizational prerequisites namely job satisfaction, competitive work environment and social capital to build knowledge collaboration. The study was conducted on 176 respondents from Bali State Polytechnic education staff who were then analyzed using Smart-PLS. The results of the study show that job satisfaction, competitive work environment and social capital have a significant effect on collaborative knowledge creation. Furthermore, this research has implications for a knowledge-based view where collaborative knowledge creation can be realized by first collaborating on employee job satisfaction, then building a competitive work environment and optimizing social capital as important pillars of building collaborative knowledge. For the leadership of the Bali State Polytechnic is how to build a conducive work environment and optimize the role of education staff to improve individual and organizational performance.*

**Keywords:** *job satisfaction, competitive work environment, social capital and collaborative knowledge creation*



## **KATA PENGANTAR**

Puji Syukur Penulis panjatkan kehadapan Ida Sang Hyang Widhi Wasa/Tuhan Yang Maha Esa karena berkar rahmat dan Anugerah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan Judul **“PRASYARAT ORGANISASI UNTUK MEMBANGUN KOLABORASI PENGETAHUAN (STUDI PADA TENAGA KEPENDIDIKAN POLITEKNIK NEGERI BALI)”** Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar sarjana pada Politeknik Negeri Bali.

Di dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak dibantu dari berbagai pihak, baik berupa pikiran, maupun tenaga. Untuk itu melalui kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak I Nyoman Abdi, SE.,M.eCom selaku Direktur Politeknik Negeri Bali, yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas-fasilitas kepada penulis selama menempuh perkuliahan.
2. Bapak Prof. Dr. I Wayan Edi Arsawan,SE., MM selaku Dosen pembimbing atas waktu, bimbingan, masukan serta motivasinya selama penyelesaian skripsi.
3. Keluarga tercinta Ibu, suami, kakak, anak atas dukungan dan doanya yang tulus dan tiada hentinya selama penulis menempuh studi di Politeknik Negeri Bali.
4. Teman - teman yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah memberikan dukungan dan motivasi.

5. Semua pihak yang membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan berhasil tanpa bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Meskipun demikian, penulis tetap bertanggungjawab terhadap semua isi skripsi. Penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Denpasar, Juli 2023

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized cursive letters, likely representing the author's name.

Penulis,

## DAFTAR ISI

<b>KULIT MUKA .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>ii</b>
<b>PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING .....</b>	<b>iii</b>
<b>TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>v</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat penelitian .....	6
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>8</b>
2.1 Kepuasan Kerja.....	8
2.2 Lingkungan Kerja Kompetitif.....	9
2.3 Social Capital.....	10
2.4 <i>Collaborative knowledge creation</i> .....	12
2.5 <i>Hypotheses Development</i> .....	12

<b>BAB III METODELOGI PENELITIAN.....</b>	<b>17</b>
3.1 Lokasi penelitian.....	17
3.2 Jenis Penelitian .....	17
3.3 Objek Penelitian.....	18
3.4 Populasi dan Sample.....	18
3.5 Data Penelitian.....	20
3.6 Definisi Operasional Variabel .....	21
3.7 Instrumen Penelitian .....	22
3.8 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	23
3.9 Teknik Analisis Data .....	24
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>27</b>
4.1. Gambaran Umum.....	27
4.2. Karakteristik Responden.....	30
4.3. Analisis Data.....	32
4.4. Uji Model (Evaluasi Model Struktural / <i>Inner Model</i> ).....	36
4.5. Pembahasan Hasil Penelitian .....	41
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>45</b>
5.1 Simpulan .....	45
5.2 Saran .....	45
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>46</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Kategori Kelas Interval .....	25
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Penelitian .....	30
Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas.....	33
Tabel 4. 3 <i>Composite Reliability Variable</i> .....	35
Tabel 4. 4 Nilai R-Square.....	37
Tabel 4. 5 Hasil Uji Pengaruh Langsung .....	40

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka konsep penelitian .....	16
Gambar 4. 1 Model Struktural .....	38
Gambar 4. 2 Hasil Uji Hipotesis .....	39

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Pernyataan Kuisisioner

Lampiran 2 Tabulasi Data Penelitian

Lampiran 3 Outer Model

Lampiran 4 Output Anlysis

Lampiran 5 OTK Politeknik Negeri Bali

Lampiran 6 Tenaga Kependidikan Politeknik Negeri Bali

Lampiran 7 Pengukuran Indikator Kinerja Kegiatan tahun 2022

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Lingkungan kerja dinamis berbasis pengetahuan telah menjadi trend dalam revolusi industry 4.0. Terbukti, semua entitas bisnis bersaing mengkonfigurasi pengetahuan menjadi modal unik untuk membangun daya saing (Rehman et al., 2022). Kemampuan organisasi mengelola dan meningkatkan kualitas pengetahuan berimplikasi pada peningkatan inovasi organisasi (Parwita et al., 2021), meningkatkan kemampuan *agility* (Harsch & Festing, 2020) dan membangun kualitas sumber daya manusia secara komprehensif (Wageeh, 2016).

Tidak ketinggalan bagaimana universitas atau pendidikan tinggi harus mengelaborasi dan mengumpulkan modal pengetahuan untuk bersaing menjadi perguruan tinggi yang memiliki rekognisi nasional dan internasional. *Literature* yang tersedia telah mengkonfirmasi bahwa perguruan tinggi yang memiliki pengetahuan, mengalokasikan pengetahuan dan mengkonfigurasi pengetahuan menjadi pengetahuan yang berkualitas akan memiliki kinerja organisasi yang tinggi (Fauzi et al., 2018; Sadeghi Boroujerdi et al., 2019). Kemampuan mengelola pengetahuan mendorong peningkatan sumber daya unik dalam perguruan tinggi untuk dapat bersaing menjadi yang terbaik (Authors, 2014).



Berdasarkan pangkalan data dikti (PDDIKTI) di Indonesia terdapat 5.349 universitas negeri dan swasta di Indonesia. Besarnya jumlah kampus bahkan telah membawa Indonesia menjadi negara dengan jumlah kampus terbanyak di Asia. Tetapi hal tersebut tidak dibarengi oleh kinerja perguruan tinggi khususnya di level internasional. Menyitir data dari QS WUR hanya ada 16 kampus yang masuk ranking terbaik dunia. Hal ini menunjukkan adanya kualitas yang jauh lebih rendah dibanding perguruan tinggi lain di ASEAN.

Jika mengerucut dalam konteks kampus vokasi, terdapat 127 perguruan tinggi vokasi di Indonesia. Potensi ini, ditambah semakin gencarnya pemerintah dalam membangun Pendidikan tinggi vokasi telah mendorong upaya-upaya terstruktur untuk meningkatkan kualitas pendidikan vokasi di Indonesia.

Secara khusus Politeknik Negeri Bali (PNB) adalah salah satu perguruan tinggi vokasi ranking ke 10 (Kemdikbudristek, 2022) yang terus berusaha meningkatkan kinerja Lembaga secara berkelanjutan. Berdasarkan data kinerja PNB di Indonesia, dapat disajikan mengenai perkembangan produktivitas PNB dalam usahanya membangun keunggulan bersaing sebagai kampus vokasi.

Berdasarkan Pengukuran Indikator Kinerja Kegiatan tahun 2023 (lampiran 7) Terlihat delapan prioritas sasaran dengan masing-masing indikator kinerja dan target tahun 2023. Semua sasaran, indikator dan target adalah justifikasi dari kemampuan Politeknik Negeri Bali dalam mengoptimalkan semua sumber daya yang dimiliki. Salah satu sumber daya terbesar selain dosen adalah tenaga kependidikan yang terbagi menjadi tujuh kelas Pendidikan dari SD sampai S2 dengan total 176 orang. Tenaga kependidikan secara umum bertugas membantu

pelaksanaan program-program percepatan prioritas, membantu dosen dalam kenaikan jabatan dan fungsional serta berkolaborasi dengan pimpinan untuk penyediaan data-data terkait sehingga proses organisasi menjadi lebih teratur, akuntabel dan transparan.

Dengan komposisi 176 tenaga kependidikan yang dimiliki, Politeknik Negeri Bali berpotensi membangun pengetahuan bersama secara berkelanjutan. Mengingat struktur level Pendidikan dari SMA sampai S2, tenaga kependidikan memiliki jejaring dan kualitas pengetahuan yang bisa dikatakan dinamis. Dengan asumsi bahwa tenaga kependidikan memiliki kolaborasi komunikasi yang intens dengan dosen dan pimpinan, maka pengetahuan Bersama akan menghasilkan budaya organisasi yang lebih berorientasi pengetahuan sehingga menghasilkan ide dan gagasan terbaik untuk memajukan Politeknik Negeri Bali. Selanjutnya, dengan secara konsisten menetapkan turnover pada skala kecil, tenaga kependidikan mampu membangun kolaborasi pengetahuan secara kuat pada masing-masing unit kerjanya. Tenaga kependidikan dapat bertukar pengetahuan dalam komunikasi sehari-hari, pada saat melaksanakan tugas secara berkelompok maupun ketika menjadi *task force* suatu kegiatan.

Jadi, dibentuk dari sumber daya manusia khususnya tenik yang memiliki kinerja baik, pelayanan yang baik dan saling mendukung maka kinerja PNB dapat ditingkatkan. Untuk membangun kinerja tersebut perlu diperhatikan determinan atau factor-faktor yang mempengaruhi hal tersebut. Terlebih sebagai perguruan tinggi tempat transformasi pengetahuan menjadi hal yang sangat krusial maka

Politeknik Negeri Bali perlu membangun pengetahuan kolaboratif antar pegawai dan pegawai dengan dosen beserta pimpinan.

Salah satu determinan penting yang mempengaruhi tenaga kependidikan untuk mau berbagi pengetahuan adalah kepuasan kerja yang menunjukkan keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya (Valaei & Rezaei, 2016). Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya (Kianto et al., 2016; Roberts & David, 2020). Jika karyawan memiliki kepuasan kerja maka akan dengan senang hati berbagi pengetahuan (Singh et al., 2021) yang dapat menjadi fondasi dalam membangun pengetahuan kolaboratif.

Faktor penting lainnya yang menjadi focus dalam penelitian ini adalah *competitive work environment* yang dianggap sebagai elemen esensial membangun kolaborasi pengetahuan. Lingkungan kerja yang kompetitif mendorong proses perpindahan pengetahuan dengan baik karena berkaitan dengan rasa dihargai dan kepemilikan budaya organisasi yang baik (Amabile et al., 2006). Penelitian dari (Kim & Jung, 2022) menemukan bahwa organisasi yang memiliki lingkungan kerja yang kondusif akan memiliki budaya yang mampu mewujudkan tempat kerja yang lebih baik. Kemampuan pemimpin yang mampu membangun lingkungan kerja yang kompetitif akan mendorong lahirnya kreatifitas karyawan dalam melakukan pekerjaan rutin mereka (Al-Hawari et al., 2021) yang pada akhirnya mampu membangun pengetahuan kolaboratif (Faccin & Balestrin, 2018; Julpisit, 2019). Selanjutnya, studi yang dilakukan oleh (Tu, 2020) menemukan bahwa social capital adalah modal utama dalam membangun pengetahuan kolaboratif di tempat kerja.

Studi lainnya (Al-Omoush et al., 2020a; Chen et al., 2016) menyoroti pentingnya organisasi mengoptimalkan modal social yang dimiliki sebagai acuan dasar dalam membangun pengetahuan sebagai sumber daya unik organisasi menuju keunggulan bersaing (Fazal et al., 2019; Teixeira & Werther, 2013).

Penelitian ini akan mencoba menutup celah penelitian sebagai berikut. Pertama, dalam literatur yang tersedia belum banyak mengeksplorasi hubungan antara kepuasan kerja dalam membangun *collaborative knowledge creation* (Bouton et al., 2021). Kedua, perguruan tinggi di Indonesia perlu meningkatkan pengetahuan sehingga mampu bersaing di level nasional maupun internasional. Untuk alasan ini, perguruan tinggi perlu mengoptimalkan modal social yang dimiliki menjadi fondasi membentuk pengetahuan kolaboratif bagi peningkatan kinerja organisasi (Steinmo & Rasmussen, 2018; Tu, 2020). Terakhir, dengan potensi sumber daya yang besar yakni memiliki 387 tenaga dosen dan 175 tenaga kependidikan, Politeknik Negeri Bali dapat meningkatkan kinerja Lembaga dengan membangun lingkungan kerja kompetitif sebagai dasar membangun budaya organisasi yang focus pada peningkatan peran unik pengetahuan untuk keunggulan bersaing.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;

- 1) Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *collaborative knowledge creation* tenaga kependidikan Politeknik Negeri Bali?

- 2) Apakah lingkungan kerja kompetitif berpengaruh signifikan terhadap *collaborative knowledge creation* tenaga kependidikan Politeknik Negeri Bali?
- 3) Apakah modal social berpengaruh signifikan terhadap *collaborative knowledge creation* tenaga kependidikan Politeknik Negeri Bali?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut;

- 1) Untuk menguji dan menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap *collaborative knowledge creation* tenaga kependidikan Politeknik Negeri Bali
- 2) Untuk menguji dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja kompetitif terhadap *collaborative knowledge creation* tenaga kependidikan Politeknik Negeri Bali
- 3) Untuk menguji dan menjelaskan pengaruh modal social terhadap *collaborative knowledge creation* tenaga kependidikan Politeknik Negeri Bali

### **1.4 Manfaat penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut;

- 1) Manfaat teoritis

Hasil penelitian memperkaya *knowledge-based view* untuk membangun perguruan tinggi yang memiliki kinerja dan daya saing.

## 2) Manfaat praktis

Bagi mahasiswa adalah sebagai syarat mendapatkan ijazah S1 terapan pada Manajemen Bisnis Internasional program Rekognisi Pembelajaran Lampau (RPL) dan mengimplementasikan pengetahuan ke dalam penelitian ilmiah

Bagi Politeknik Negeri Bali adalah sebagai tolak ukur dalam membangun lingkungan kerja yang kompetitif.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Adapun yang menjadi simpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;

- a) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *collaborative knowledge creation*
- b) Lingkungan kerja kompetitif berpengaruh signifikan terhadap *collaborative knowledge creation*
- c) Modal social berpengaruh signifikan terhadap *collaborative knowledge creation*

#### **5.2 Saran**

Adapun yang menjadi saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;

- a) Dengan loading factor terendah maka PNB diharapkan membangun lingkungan kerja yang lebih nyaman.
- b) PNB perlu meningkatkan sense of community dan mengurangi tingkat persaingan menjadi bagaimana membangun kolaborasi.
- c) PNB diharapkan meningkatkan berkontribusi dalam memutuskan hal-hal yang mempengaruhi penyelesaian pekerjaan

## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Hawari, M. A., Quratulain, S., & Melhem, S. B. (2021). How and when frontline employees' environmental values influence their green creativity? Examining the role of perceived work meaningfulness and green HRM practices. *Journal of Cleaner Production*, 310, 127598.
- Al-Omoush, K. S., Simón-Moya, V., & Sendra-García, J. (2020a). The impact of social capital and *collaborative knowledge creation* on e-business proactiveness and organizational agility in responding to the COVID-19 crisis. *Journal of Innovation and Knowledge*, 5(4), 279–288. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2020.10.002>
- Al-Omoush, K. S., Simón-Moya, V., & Sendra-García, J. (2020b). The impact of social capital and *collaborative knowledge creation* on e-business proactiveness and organizational agility in responding to the COVID-19 crisis. *Journal of Innovation and Knowledge*, 5(4), 279–288. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2020.10.002>
- Amabile, T. M., Schatzel, E. A., Moneta, G. B., & Kramer, S. J. (2004). Leader behaviors and the work environment for creativity: Perceived leader support. *The Leadership Quarterly*, 15(1), 5–32. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2003.12.003>
- Amabile, T. M., Schatzel, E. A., Moneta, G. B., & Kramer, S. J. (2006). Corrigendum to “Leader behaviors and the work environment for creativity: Perceived leader support.” *The Leadership Quarterly*, 17, 679–680. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2006.10.010>
- ARSAWAN, I. W. E., KOVAL, V., SUHARTANTO, D., HARBAR, Z., & MASLENNIKOV, Y. (2022). EMPLOYEE-DRIVEN INNOVATION CAPABILITY: THE ROLE OF KNOWLEDGE, CREATIVITY, AND TIME SUFFICIENCY. *Intellectual Economics*, 16(2).
- Arsawan, I. W. E., Rajiani, I., Wirga, I. W., & Suryantini, N. P. S. (2020). Harnessing knowledge sharing practice to enhance innovative work behavior: The paradox of social exchange theory. *Polish Journal of Management Studies*, 21(2), 60–73. <https://doi.org/10.17512/pjms.2020.21.2.05>
- Authors, F. (2014). *Knowledge sharing behaviour of postgraduate students in University of Malaya*. <https://doi.org/10.1108/EL-02-2012-0021>
- Bouton, E., Tal, S. B., & Asterhan, C. S. C. (2021). Students, social network technology and learning in higher education: Visions of collaborative knowledge construction vs. the reality of knowledge sharing. *The Internet and Higher Education*, 49, 100787. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.iheduc.2020.100787>
- Brondoni, S. M. (n.d.). *Competitive business management : a global perspective*.
- Calantone, R. J., Cavusgil, S. T., & Zhao, Y. (2002). Learning orientation, firm innovation capability, and firm performance. *Industrial Marketing Management*, 31(6). [https://doi.org/10.1016/S0019-8501\(01\)00203-6](https://doi.org/10.1016/S0019-8501(01)00203-6)
- Chang, F., Zhou, G., Zhang, C., Ding, K., Cheng, W., & Chang, F. (2021). A maintenance decision-making oriented collaborative cross-organization knowledge sharing blockchain network for complex multi-component systems. *Journal of Cleaner Production*, 282, 124541. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.124541>



- Chen, W., Jiao, H., Zeng, Q., & Wu, J. (2016). Ios-enabled *collaborative knowledge creation* and supply chain flexibility: The moderate role of market uncertainty. *Pacific Asia Conference on Information Systems, PACIS 2016 - Proceedings*.
- Chung, T.-T., Liang, T.-P., Peng, C.-H., Chen, D.-N., & Sharma, P. (2019a). Knowledge Creation and Organizational Performance: Moderating and Mediating Processes from an Organizational Agility Perspective. *AIS Transactions on Human-Computer Interaction*, 79–106. <https://doi.org/10.17705/1thci.00114>
- Chung, T.-T., Liang, T.-P., Peng, C.-H., Chen, D.-N., & Sharma, P. (2019b). Knowledge Creation and Organizational Performance: Moderating and Mediating Processes from an Organizational Agility Perspective. *AIS Transactions on Human-Computer Interaction*, 79–106. <https://doi.org/10.17705/1thci.00114>
- Chursin, A., & Tyulin, A. (2018). Competence management and competitive product development: Concept and implications for practice. *Competence Management and Competitive Product Development: Concept and Implications for Practice*, 1–241. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-75085-9>
- Creswell, J. W., & David Creswell, J. (n.d.). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*.
- Faccin, K., & Balestrin, A. (2018). The dynamics of collaborative practices for knowledge creation in joint R&D projects. *Journal of Engineering and Technology Management - JET-M*, 48, 28–43. <https://doi.org/10.1016/j.jengtecman.2018.04.001>
- Fauzi, M. A., Tan, C. N.-L., & Ramayah, T. (2018). Knowledge sharing intention at Malaysian higher learning institutions: The academics' viewpoint. *Knowledge Management & E-Learning: An International Journal*, 10(2), 163–176.
- Fazal, S. A., Mamun, A. al, Ahmad, G. bin, & Masud, M. M. (2019). Entrepreneurs' Competencies and Competitive Advantages: A Study on Malaysian Microenterprises. *Global Business Review*. <https://doi.org/10.1177/0972150919854937>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *MULTIVARIATE DATA ANALYSIS EIGHTH EDITION* (8th ed.). Cengage. [www.cengage.com/highered](http://www.cengage.com/highered)
- Haneda, S., & Ito, K. (2018). Organizational and human resource management and innovation: Which management practices are linked to product and/or process innovation? *Research Policy*, 47(1), 194–208. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2017.10.008>
- Harsch, K., & Festing, M. (2020). Dynamic talent management capabilities and organizational agility—A qualitative exploration. *Human Resource Management*, 59(1), 43–61. <https://doi.org/10.1002/hrm.21972>
- Julpisit, A. (2019). *A collaborative system to improve knowledge sharing in scientific research projects*. 35(4), 624–638. <https://doi.org/10.1177/0266666918779240>
- Khan, O., Daddi, T., & Iraldo, F. (2021). Sensing, seizing, and reconfiguring: Key capabilities and organizational routines for circular economy implementation. *Journal of Cleaner Production*, 287, 125565. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.125565>
- Khan, S. H., Majid, A., & Yasir, M. (2020). Strategic renewal of SMEs: the impact of social capital, strategic agility and absorptive capacity. *Management Decision*, 59(8), 1877–1894. <https://doi.org/10.1108/MD-12-2019-1722>

- Kianto, A., Vanhala, M., & Heilmann, P. (2016). The impact of knowledge management on job satisfaction. *Journal of Knowledge Management*, 20(4), 621–636. <https://doi.org/10.1108/JKM-10-2015-0398>
- Kim, J., & Jung, H. S. (2022). The Effect of Employee Competency and Organizational Culture on Employees' Perceived Stress for Better Workplace. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(8). <https://doi.org/10.3390/ijerph19084428>
- Koçyiğit, Y., & Akkaya, B. (2020). The Role of Organizational Flexibility in Organizational Agility: A Research on SMEs. *Business Management and Strategy*, 11(1), 110. <https://doi.org/10.5296/bms.v11i1.16867>
- Liu, H., Ke, W., Wei, K. K., & Lu, Y. (2016). The effects of social capital on firm substantive and symbolic performance: In the context of E-business. *Journal of Global Information Management*, 24(1). <https://doi.org/10.4018/JGIM.2016010104>
- Liu, H. M., & Yang, H. F. (2020). Network resource meets organizational agility: Creating an idiosyncratic competitive advantage for SMEs. *Management Decision*, 58(1), 58–75. <https://doi.org/10.1108/MD-10-2017-1061>
- Nonaka, I., & von Krogh, G. (2009). Perspective—Tacit knowledge and knowledge conversion: Controversy and advancement in organizational knowledge creation theory. *Organization Science*, 20(3), 635–652.
- Nowacki, R., & Bachnik, K. (2016). Innovations within knowledge management. *Journal of Business Research*, 69(5), 1577–1581. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2015.10.020>
- Ode, E., & Ayavoo, R. (2020). The mediating role of knowledge application in the relationship between knowledge management practices and firm innovation. *Journal of Innovation and Knowledge*, 5(3), 210–218. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2019.08.002>
- Ooi, C. A., Hooy, C. W., & Mat Som, A. P. (2017). The influence of board diversity in human capital and social capital in crisis. *Managerial Finance*, 43(6), 700–719. <https://doi.org/10.1108/MF-08-2016-0226>
- Parwita, G. B. S., Arsawan, I. W. E., Koval, V., Hrinchenko, R., Bogdanova, N., & Tamosiuniene, R. (2021). Organizational innovation capability: Integrating human resource management practice, knowledge management and individual creativity. *Intellectual Economics*, 15(2).
- Rehman, S. U., Bresciani, S., Ashfaq, K., & Alam, G. M. (2022). Intellectual capital, knowledge management and competitive advantage: a resource orchestration perspective. *Journal of Knowledge Management*, 26(7), 1705–1731. <https://doi.org/10.1108/JKM-06-2021-0453>
- Roberts, J. A., & David, M. E. (2020). Boss phubbing, trust, job satisfaction and employee performance. *Personality and Individual Differences*, 155(October 2018), 109702. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109702>
- Sadeghi Boroujerdi, S., Hasani, K., & Delshab, V. (2019). Investigating the influence of knowledge management on organizational innovation in higher educational institutions. *Kybernetes*. <https://doi.org/10.1108/K-09-2018-0492>
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2021). Partial Least Squares Structural Equation Modeling. In *Handbook of Market Research* (pp. 1–47). Springer International Publishing. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8\\_15-2](https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8_15-2)

- Sharma, M. (2016). Job Satisfaction and Employee Loyalty: A study of Academicians. *Asian Journal of Management*, 7(2), 105. <https://doi.org/10.5958/2321-5763.2016.00015.9>
- Singh, S. K., Mazzucchelli, A., Vessal, S. R., & Solidoro, A. (2021). Knowledge-based HRM practices and innovation performance: Role of social capital and knowledge sharing. *Journal of International Management*, 27(1), 100830. <https://doi.org/10.1016/j.intman.2021.100830>
- Steinmo, M., & Rasmussen, E. (2018). The interplay of cognitive and relational social capital dimensions in university-industry collaboration: Overcoming the experience barrier. *Research Policy*, 47(10). <https://doi.org/10.1016/j.respol.2018.07.004>
- Teixeira, E. de O., & Werther, W. B. (2013). Resilience: Continuous renewal of competitive advantages. *Business Horizons*, 56(3). <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2013.01.009>
- Tu, J. (2020). The role of dyadic social capital in enhancing collaborative knowledge creation. *Journal of Informetrics*, 14(2). <https://doi.org/10.1016/j.joi.2020.101034>
- Valaei, N., & Rezaei, S. (2016). Job satisfaction and organizational commitment. *Management Research Review*.
- Wageeh, N. A. (2016). Organizational Agility: The Key to Organizational Success. *International Journal of Business and Management*, 11(5), 296. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v11n5p296>
- Wang, C., & Hu, Q. (2017). Technovation Knowledge sharing in supply chain networks: Effects of collaborative innovation activities and capability on innovation performance. *Technovation*, November 2015, 1–13. <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2017.12.002>
- Zhao, S., Jiang, Y., Peng, X., & Hong, J. (2020a). Knowledge sharing direction and innovation performance in organizations: Do absorptive capacity and individual creativity matter? *European Journal of Innovation Management*, 24(2), 371–394. <https://doi.org/10.1108/EJIM-09-2019-0244>
- Zhao, S., Jiang, Y., Peng, X., & Hong, J. (2020b). Knowledge sharing direction and innovation performance in organizations: Do absorptive capacity and individual creativity matter? *European Journal of Innovation Management*. <https://doi.org/10.1108/EJIM-09-2019-0244>