



Investigasi Peran Kompleksitas Tugas Subjektif dan Kapasitas Menyerap pada Perilaku Berbagi Pengetahuan

Anwar Mansyur^{1*}

Suhana Suhana²

Arif Husein³

¹Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Stikubank

Email : a.n.mansyur@edu.unisbank.ac.id

²Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Stikubank

Email : suhana@edu.unisbank.ac.id

³Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Stikubank

Email : arifhusein0058@mhs.unisbank.ac.id

Diterima: 1 Desember 2024

Direview: 16 Desember 2024

Dipublikasikan: 3 Februari 2025

Abstrak

Berbagi pengetahuan merupakan proses yang sangat penting bagi individu, kelompok dan organisasi untuk memperoleh dan transfer informasi, ide dan pengalaman. Individu, kelompok dan organisasi diharapkan dapat memfasilitasi dan mengelola perilaku berbagi pengetahuan untuk mencapai visi dan misi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran kompleksitas tugas secara subjektif dan kapasitas menyerap individu dalam berbagi pengetahuan di dalam organisasi. Penelitian mengambil sampel dengan teknik purposive dan diperoleh 197 responden. Tahapan pengujian yang dilakukan adalah uji instrumen, uji model, dan uji hipotesis. Hasil pengujian diperoleh bahwa kompleksitas tugas dan kapasitas menyerap (potential dan realized) yang tinggi akan menstimulus individu untuk melakukan perilaku praktik berbagi pengetahuan. Hal tersebut memberikan pandangan empiris bahwa kompleksitas tugas yang bersifat subjektif mampu mendorong individu untuk melakukan praktik berbagi pengetahuan. Hal yang sama juga terjadi pada kedua dimensi dari kapasitas menyerap. Semakin tinggi potential dan realized kapasitas menyerap individu akan mendorong individu untuk berbagi pengetahuan.

Kata kunci: Kompleksitas Tugas, Kapasitas Menyerap Potensial, Kapasitas Menyerap yang terealisasi Berbagi Pengetahuan, Persepsi Individu.

Abstract

Knowledge sharing is a very important process for individuals, groups and organizations to obtain and transfer information, ideas and experiences. Individuals, groups and organizations are expected to facilitate and manage knowledge sharing behavior to achieve vision and mission. This study aims to examine the role of subjective task complexity and individual absorptive capacity in knowledge sharing within the organization. The study took samples with purposive techniques and obtained 197 respondents. The testing stages carried out are instrument testing, model testing, and hypothesis testing. The test results showed that task complexity and high absorptive capacity (potential and realized) will stimulate individuals to perform knowledge sharing practice behavior. This provides an empirical view that subjective task complexity is able to encourage individuals to practice knowledge sharing. The same thing also happens to the two dimensions of task complexity. The higher the potential and realized task complexity of individuals will encourage individuals to share knowledge.

Keywords: Task Complexity, Potential and Realized Absorptive Capacity, Knowledge Sharing, Individual Perception.

PENDAHULUAN

Berbagi pengetahuan merupakan kunci keberhasilan bagi organisasi yang ingin tetap kompetitif di era ekonomi berbasis pengetahuan. Kemampuan karyawan untuk berbagi pengetahuan antar individu

atau tim memungkinkan perusahaan untuk meningkatkan inovasi (Lantz Friedrich et al., 2016a), meningkatkan efisiensi operasional (Ali et al., 2018), dan membuat keputusan yang lebih baik (Shi & Weber, 2018). Akan tetapi efektivitas dari aktivitas tersebut dapat dipengaruhi berbagai faktor. Seperti, kompleksitas tugas secara subjektif dan kapasitas menyerap.

Tugas-tugas dalam lingkungan kerja sering kali memiliki tingkat kompleksitas yang bervariasi. Kompleksitas tugas subjektif mengacu pada bagaimana individu memandang kesulitan atau tantangan dalam menyelesaikan tugas tersebut (Haerem et al., 2015). Individu mungkin menganggap tugas lebih kompleks jika mereka merasa kurang memiliki pengetahuan atau keterampilan untuk menyelesaikannya. Kompleksitas subjektif ini bisa mempengaruhi motivasi dan perilaku berbagi pengetahuan, karena orang mungkin lebih cenderung mencari informasi atau berbagi pengetahuan saat mereka merasa tertantang (Shi & Weber, 2018).

Kapasitas menyerap adalah kemampuan seseorang atau organisasi untuk mengenali nilai informasi baru, mengasimilasinya, dan menerapkannya ke dalam konteks praktis (Cohen & Levinthal, 1990a). Dalam konteks berbagi pengetahuan, kapasitas menyerap yang tinggi memungkinkan seseorang untuk lebih efektif dalam menyerap dan mengintegrasikan pengetahuan baru dari orang lain, sehingga mempengaruhi sejauh mana mereka berpartisipasi dalam perilaku berbagi pengetahuan (Ali et al., 2018).

Meskipun berbagi pengetahuan sudah banyak diteliti, masih ada celah dalam pemahaman tentang bagaimana faktor-faktor seperti kompleksitas tugas yang dirasakan secara subjektif dan kapasitas menyerap mempengaruhi perilaku individu. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang dinamika tersebut dan membantu organisasi dalam merancang strategi untuk meningkatkan perilaku berbagi pengetahuan. Hanya sedikit penelitian yang telah mengkonseptualisasikan dan menguji kapan dan bagaimana anteseden tingkat individu dapat dikaitkan dengan kapasitas menyerap perusahaan (Flatten et al., 2015; Yao & Chang, 2017; Lowik et al., 2017; Tian & Soo, 2018).

Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) memiliki peran krusial terhadap pembangunan ekonomi, penanggulangan kemiskinan dan kesediaan lapangan kerja. UMKM telah diakui secara global sebagai komponen yang sangat penting dalam pembangunan dan pertumbuhan ekonomi, baik di negara berkembang maupun di negara maju (Lita et al., 2020). Spesifik untuk Kota Semarang, yang merupakan pusat pemerintahan dan ekonomi Jawa Tengah dan penghubung antara wilayah timur dan barat Pulau Jawa, UMKM memiliki peran yang sangat signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi. Data Statistik yang disajikan oleh Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah menunjukkan Pertumbuhan ekonomi Kota Semarang selalu meningkat dari 5,16 pada tahun 2021, 5,73 pada tahun 2022, dan 5,79 pada tahun 2023, melampaui pertumbuhan ekonomi Provinsi Jawa Tengah. PDRB Provinsi Jawa Tengah mengalami peningkatan yang cukup baik karena ditopang oleh pertumbuhan UMKM yang rata-rata naik sebesar 30% setiap tahun sejak 2021. Dari angkanya tersebut, Kota Semarang memiliki kontribusi terbesar di antara Kabupaten dan Kota lain yakni 14%. Hal ini menunjukkan bahwa peran UMKM yang ada di Kota Semarang memiliki andil yang cukup besar dalam menopang aktivitas ekonomi.

Namun terdapat beberapa persoalan yang dihadapi oleh UMKM yang ada di Kota Semarang, seperti keterbatasan informasi terkait perijinan, masalah inovasi produk, pengelolaan manajerial, serta pengembangan model bisnis. Berbagai upaya telah dilakukan oleh Pemerintah Kota Semarang melalui Dinas Koperasi dan UMKM dan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Jawa Tengah, seperti permodalan maupun pendampingan, akan tetapi masalah-masalah tersebut masih sering berulang. Oleh sebab itu, penelitian ini ingin melakukan investigasi dan validasi mengapa persoalan tersebut masih terjadi. Apakah ada kaitan antara kemampuan menyerap dan kompleksitas tugas yang dimiliki oleh pelaku UMKM sehingga pelaku UMKM yang ada di Kota Semarang sulit melakukan aktivitas berbagi pengetahuan.

Terdapat beberapa kontribusi dari hasil penelitian ini. *Pertama*, aspek subjektif, yakni bagaimana individu memandang dan merasakan kesulitan terhadap suatu tugas belum banyak dieksplorasi. Penelitian tentang kompleksitas tugas, lebih banyak dilihat dari sudut pandang

objektif terhadap suatu tugas (Sia & Appu, 2015; Lantz Friedrich et al., 2016; Debusscher et al., 2017). Dengan menekankan kompleksitas tugas dan kapasitas menyerap, penelitian ini menawarkan perspektif psikologis yang lebih luas tentang elemen kognitif dan perseptual yang mempengaruhi kegiatan berbagi pengetahuan.

Kontribusi selanjutnya adalah penelitian sebelumnya terkait aktivitas berbagi pengetahuan lebih banyak berfokus pada insentif eksternal, budaya organisasi, atau faktor lingkungan. Namun, penelitian ini melihat dinamika kognitif bagaimana mempengaruhi perilaku berbagi pengetahuan dengan melihat faktor internal seperti persepsi tugas dan kapasitas menyerap. Dengan menekankan persepsi individu tentang kompleksitas tugas dan kapasitas menyerap, penelitian ini dapat menambah kedalaman literatur tentang dinamika kognitif dalam proses berbagi pengetahuan. *Ketiga*, penelitian ini relevan dengan perkembangan manajemen pengetahuan yang sangat dinamis dan masif karena menggabungkan ide tentang kapasitas menyerap dengan cara orang melihat tugas-tugas yang semakin kompleks.

Penelitian ini menawarkan kebaruan dengan mengeksplorasi bagaimana kompleksitas tugas yang dirasakan secara subjektif dan kapasitas menyerap memengaruhi perilaku berbagi pengetahuan, dua faktor yang jarang dikaji secara terintegrasi. Sebelumnya, penelitian tentang kompleksitas tugas lebih banyak berfokus pada pendekatan objektif, sementara pendekatan subjektif, yang menyoroti bagaimana individu memandang dan merasakan kesulitan tugas, masih minim elaborasi. Selain itu, penelitian ini mengisi celah literatur dengan menyoroti aspek kognitif dan perseptual individu, melengkapi penelitian terdahulu yang lebih menitikberatkan pada insentif eksternal, budaya organisasi, atau faktor lingkungan. Dalam konteks manajemen pengetahuan yang terus berkembang, penelitian ini relevan karena menggabungkan konsep kapasitas menyerap dengan tantangan persepsi terhadap tugas-tugas yang kompleks, memberikan wawasan strategis untuk meningkatkan perilaku berbagi pengetahuan di sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM).

KAJIAN PUSTAKA DAN PEGEMBANGAN HIPOTESIS

Organizational Learning Theory

Teori Pembelajaran Organisasional merupakan teori yang menjelaskan bagaimana organisasi memperoleh, memproses, dan memanfaatkan pengetahuan untuk meningkatkan kemampuan dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan (March, 1991; Prange, 1999). Menurut teori ini, pembelajaran terjadi tidak hanya pada tingkat individu tetapi juga pada tingkat tim dan organisasi melalui proses kolektif yang mencakup eksplorasi, eksploitasi, dan berbagi pengetahuan (March, 1991; Prange, 1999). Teori pembelajaran organisasional menekankan bahwa pembelajaran terjadi melalui interaksi antara individu dan kelompok dalam organisasi. Interaksi tersebut dilakukan melalui aktivitas berbagi pengetahuan, diskusi, dan dokumentasi, kemudian pengetahuan individu diubah menjadi aset organisasi (March, 1991b).

Kompleksitas Tugas Subjektif

Kompleksitas tugas mengacu pada sejauh mana tugas-tugas dalam suatu pekerjaan itu rumit dan sulit untuk diselesaikan yang merupakan hasil dari karakteristik, keragaman tugas (Lee, 2022) dan persepsi individu terhadap tugas tersebut (Müller et al., 2018). Perseptif lain terkait dengan kompleksitas tugas diartikan sebagai tingkat kerumitan proses pengambilan keputusan, dan sebagai jumlah dan jenis tugas luar biasa yang memerlukan prosedur yang berbeda (Lee, 2022). Hal tersebut bermakna bahwa individu yang berbeda dapat memberikan reaksi yang berbeda terhadap tugas yang sama dalam organisasi. Tugas yang dianggap kompleks membutuhkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan tingkat tinggi, yang membuatnya menantang (Hsu & Lawler, 2019; Müller et al., 2018).

Kapasitas Menyerap

Kapasitas menyerap adalah kemampuan organisasi untuk mengenali, mengasimilasi, mentransformasi, dan mengeksplorasi pengetahuan eksternal yang baru untuk menciptakan kapabilitas organisasi (Cohen & Levinthal, 1990a; Zahra & George, 2002). Kapasitas menyerap sangat lekat

dengan kemampuan pada level organisasi. Namun, kapasitas menyerap organisasi tergantung pada kapasitas menyerap yang dimiliki oleh individu dalam organisasi (Tian & Soo, 2018). Pada level yang lebih mikro, seperti individu, kapasitas menyerap dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk memahami, memproses dan memanfaatkan pengetahuan yang berasal dari luar individu.

Zahra dan George (2002) menjelaskan bahwa kapasitas menyerap memiliki empat hal yang saling melengkapi untuk mendukung kinerja organisasi, *pertama* adalah akuisisi, yakni kemampuan untuk mengidentifikasi dan memperoleh pengetahuan eksternal yang penting. *Kedua* adalah asimilasi yang merupakan kemampuan untuk menganalisis, memproses, menginterpretasikan, dan memahami pengetahuan eksternal yang diperoleh. *Ketiga*, transformasi yakni kemampuan untuk memodifikasi dan mengadaptasi pengetahuan eksternal serta menggabungkan pengetahuan baru dan yang sudah ada untuk mendapatkan wawasan dan perspektif baru, dan *terakhir* adalah eksploitasi yang merupakan kemampuan untuk menggabungkan pengetahuan yang baru diperoleh dan ditransformasikan ke dalam keunggulan kompetitif perusahaan.

Perilaku Berbagi Pengetahuan

Berbagi pengetahuan adalah perilaku penyedia pengetahuan untuk membuat pengetahuan tersedia bagi orang lain dalam suatu organisasi (Dalkir, 2017). Kualitas pengetahuan yang dibagikan sangat penting karena pengetahuan yang ringkas dan benar dapat diandalkan dan dipercaya dengan mudah (Ractham & Chirawattanakij, 2016). Berbagi pengetahuan meningkatkan kemampuan pengambilan keputusan, pemecahan masalah, efisiensi, kinerja, dan kualitas kerja karyawan. Sikap, keterampilan, dan kompetensi karyawan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi dipengaruhi dan dikembangkan oleh berbagi pengetahuan (Bibi & Ali, 2017; Jiang & Hu, 2016).

Perilaku berbagi pengetahuan meliputi tiga aspek, yakni: *penciptaan pengetahuan*, yang menentukan konten apa yang dibuat atau apakah konten dibuat atau digunakan kembali; *pembingkaihan pengetahuan*, yang menentukan bagaimana konten diberi label atau dikemas, tergantung pada tujuan komunikasi, (misalnya, berbagi atau menemukan orang yang berpikiran sama, atau membentuk kelompok/komunitas berdasarkan topik tertentu); dan *penargetan pengetahuan*, yang menentukan apakah akan menargetkan penerima atau audiens tertentu (Shwartz-Asher et al., 2020).

Pengembangan Hipotesis

Hubungan Kompleksitas Tugas Subjektif dan Perilaku Berbagi Pengetahuan

Hubungan antara kompleksitas tugas dan berbagi pengetahuan merupakan topik yang menarik dalam bidang manajemen pengetahuan dan perilaku organisasi. Kompleksitas tugas dapat mempengaruhi berbagai aspek dari proses berbagi pengetahuan dalam sebuah organisasi (Liu et al., 2019). Tugas yang sangat kompleks membutuhkan perhatian dan koordinasi yang cukup besar. Perhatian tersebut membutuhkan refleksi yang terus menerus terhadap tugas-tugas untuk mencapai tujuan dengan sukses (Hadi & Chaudhary, 2021). Ketika tugas-tugas kompleks, individu merasa terdorong untuk berbagi pengetahuan untuk mencari bantuan atau solusi yang lebih baik, karena kompleksitas tinggi seringkali menuntut kolaborasi dan berbagai perspektif untuk mencapai hasil yang optimal (Chae et al., 2015). Sedangkan tugas-tugas yang sederhana tidak memerlukan tingkat berbagi pengetahuan yang sama karena solusinya lebih jelas dan mudah ditemukan (Liu et al., 2019; Shi & Weber, 2018). Oleh karena itu dirumuskan hipotesis:

H1: Kompleksitas tugas subjektif yang tinggi memiliki hubungan yang positif terhadap perilaku berbagi pengetahuan

Hubungan Kapasitas Menyerap dan Perilaku Berbagi Pengetahuan

Kapasitas menyerap potensial merujuk pada kemampuan organisasi, tim dan individu untuk mengakuisisi dan mengasimilasi pengetahuan eksternal, sementara berbagi pengetahuan melibatkan distribusi pengetahuan di dalam organisasi (Engelman et al., 2017). Pada tahapan akuisisi, kapasitas menyerap potensial yang tinggi memiliki kemampuan yang lebih baik untuk mengidentifikasi dan memperoleh pengetahuan yang berharga dari lingkungan eksternal (Limaj & Bernroider, 2019). Ini berarti bahwa individu lebih mungkin untuk mendapatkan pengetahuan baru yang relevan, yang kemudian bisa dibagikan secara internal (Song et al., 2020). Pada tahapan asimilasi pengetahuan, efektifitas asimilasi dapat meningkatkan kemungkinan bahwa pengetahuan akan disebarluaskan secara lebih luas dan efektif di dalam organisasi (Song et al., 2020). Kapasitas menyerap potensial yang tinggi dalam sebuah organisasi meningkatkan kualitas dan kuantitas berbagi pengetahuan (Limaj &

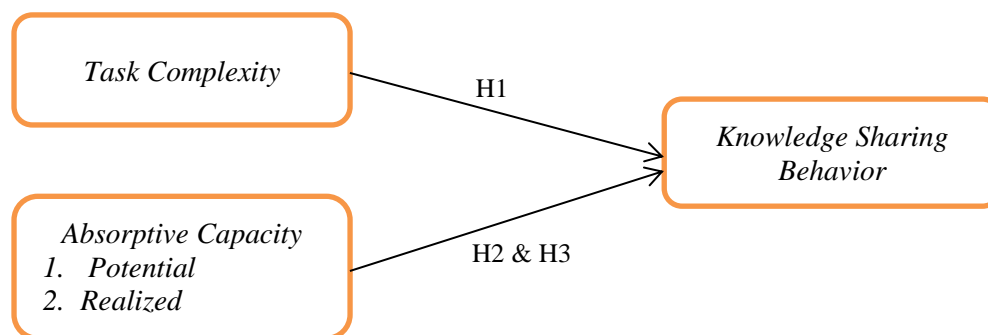
Bernroider, 2019; Song et al., 2020). Kapasitas menyerap potensial menyediakan dasar untuk memperoleh dan memahami pengetahuan baru, yang kemudian disebarkan melalui mekanisme knowledge sharing, sehingga memperkuat kompetensi organisasi, inovasi, dan adaptasi (Limaj & Bernroider, 2019).

Kapasitas menyerap yang terealisasi mencakup kemampuan organisasi, tim dan individu untuk mengintegrasikan dan menerapkan pengetahuan yang telah diserap (Engelman et al., 2017). Ketika sebuah individu berhasil mengintegrasikan pengetahuan eksternal (Song et al., 2020), hal ini dapat mendorong anggota organisasi untuk berbagi pengetahuan tersebut secara lebih efektif, karena individu telah melihat manfaat langsung dari pengetahuan yang diterapkan (Valentim et al., 2015; Xie et al., 2018). Kapasitas menyerap yang terealisasi meningkatkan efektivitas berbagi pengetahuan (Limaj & Bernroider, 2019). Oleh karena itu, disusun hipotesisi sebagai berikut:

H2: *Potential absorptive capacity* yang tinggi memiliki hubungan yang positif terhadap perilaku berbagi pengetahuan

H3: *Realized absorptive capacity* yang tinggi memiliki hubungan yang positif terhadap perilaku berbagi pengetahuan

Model Penelitian



Gambar 1. Model Konseptual

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan data primer. Data primer diperoleh dari distribusi kuesioner dengan teknik sampling menggunakan teknik *purposive*, dengan kriteria UMKM sudah beroperasi minimal 1 (satu) tahun. Populasi dalam penelitian ini pelaku UMKM yang terdapat di Kota Semarang. Pelaku UMKM terdiri dari pemilik usaha maupun karyawan. Sampel yang menjadi objek penelitian ini adalah UMKM di bidang kuliner. Bidang tersebut dipilih karena Kota Semarang sebagai Kota persinggahan antara Wilayah Timur dan Barat Pulau Jawa memiliki potensi karakteristik kuliner yang merepresentasikan Budaya Jawa Timuran dan Jawa bagian Barat, sehingga masyarakat yang akan melakukan perjalanan, baik terkait pekerjaan maupun perjalanan wisata, dapat menikmati suguhan kuliner yang tepat. Selain itu, UMKM kuliner menyumbang pendapatan yang besar bagi Kota Semarang melalui penciptaan lapangan kerja, perputaran ekonomi lokal, dan kontribusi pada produk domestik regional bruto (PDRB). Kuliner khas Semarang, seperti lumpia, tahu gimbal, wingko babat, dan bandeng presto, menjadi daya tarik wisata kuliner yang menarik wisatawan lokal dan mancanegara. Serta sektor kuliner di Semarang dikenal kreatif dan inovatif, dengan banyak usaha yang mengembangkan menu baru atau memodifikasi makanan tradisional untuk memenuhi selera konsumen modern.

Pengukuran variabel *kompleksitas tugas subjektif* terdiri dari 4 item diadopsi dari Maynard dan Hakel (1997). Beberapa item pernyataan dari kuesioner tersebut adalah “Tugas yang saya kerjakan merupakan tugas yang rumit”; “Tugas ini membutuhkan banyak pemikiran dan pemecahan masalah”. *Kapasitas menyerap* terdiri dari 2 dimensi, yakni *potential* dan *realized* kapasitas menyerap. *Potential absorptive capacity* terdiri dari 10 item. Beberapa pernyataan untuk mengukur variabel *potential absorptive capacity* adalah “Saya menggunakan bahasa yang sama dengan rekan kerja saya”; “Saya berasal dari latar belakang budaya yang sama dengan rekan kerja saya”. *Realized absorptive capacity* terdiri dari 8 item yang keseluruhannya diadopsi dari Jiménez-Barrionuevo et al. (2011). Pernyataan

yang mewakili variabel *realized absorptive capacity* sebagai berikut, “Ada pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas tentang penggunaan pengetahuan dan informasi yang diperoleh dari luar”; “Saya secara teratur memperoleh informasi penting dari rekan kerja dan organisasi”. Sedangkan pengukuran untuk variabel *Knowledge Sharing Behavior* diadaptasi dari pengembangan yang dilakukan oleh Yi (2009). Jumlah item pengukuran dari *knowledge sharing behavior* sebanyak 7 item. Beberapa pernyataan dari item tersebut adalah “Saya meluangkan waktu untuk melakukan percakapan dengan rekan kerja untuk membantu mereka mengatasi masalah yang berhubungan dengan pekerjaannya”; “Saya menjalin hubungan dan komunikasi dengan rekan terkait pekerjaan kami di organisasi”.

Tahapan analisis data dalam penelitian ini terdiri dari uji instrumen, yakni uji validitas konstruk dan reliabilitas konstruk. Suatu instrumen dikatakan valid apabila memiliki nilai faktor loading $\geq 0,6$ dan tidak terjadi *cross loading* (Hair et al., 2019). Setelah dinyatakan valid, maka dilakukan uji reliabilitas. Suatu konstruk dikatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach $\alpha \geq 0,7$ (Hair et al., 2019). Lebih lanjut, Hair et al. (2019) mengungkapkan bahwa semakin tinggi nilai standar, baik faktor loading maupun nilai Cronbach Alpha, maka instrumen tersebut sangat baik. Setelah dilakukan uji instrumen, maka tahapan pengujian selanjutnya adalah pengujian model dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 197 responden. Jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 67,01%, dan sisanya sebesar 32,99% adalah perempuan. Deskripsi responden dilihat dari usia, mayoritas responden usia muda, yakni berkisar 16-30 tahun sebanyak 68,02%, sedangkan yang berusia >31 tahun sebanyak 31,98%. Mayoritas responden sudah menikah dengan persentase sebesar 59,90%. Sedangkan untuk latar belakang pendidikan, responden yang berasal dari SMA/SMK sebanyak 43,15%, S1 sebanyak 27,41%, Diploma sebesar 24,87% dan sisanya tamat ditingkat SMP. Informasi responden terakhir adalah pendapatan bulanan. Responden yang memperoleh kisaran pendapatan 2.000.000 – 4.000.000 sebanyak 74,11% atau sebanyak 146 responden. Secara spesifik, informasi terkait responden dideskripsikan pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Deskripsi Responden

Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	132	67,01
Perempuan	65	32,99
Usia		
16-20	12	6,09
21-25	43	21,83
26-30	79	40,10
31-35	28	14,21
>36	35	17,77
Status Pernikahan		
Menikah	118	59,90
Belum Menikah	79	40,10
Latar Belakang Pendidikan		
SMP	9	4,57
SMA/SMK	85	43,15
Diploma	49	24,87
S1	54	27,41
Pendapatan Bulanan		
1.000.000-2.000.000	27	13,71
2.000.000-3.000.000	84	42,64
3.000.000-4.000.000	62	31,47
4.000.000-5.000.000	15	7,61
$>5.000.000$	9	4,57

Sumber: Output Statistik, 2024

**Hasil Uji Instrumen
Uji Validitas dan Reliabilitas**

Hasil pengujian instrumen penelitian ini dilakukan sebanyak 2 putaran. Pada putaran pertama terdapat beberapa item yang mengalami *cross loading* dan atau berada di bawah standar *loading factor* yang telah dipersyaratkan, yakni 0,6. Item-item tersebut PAC.6, RAC.2, RAC.8 dan KSB.4. Oleh sebab itu, pengujian pada putaran kedua, item tersebut dikeluarkan. Sedangkan untuk hasil pengujian reliabilitas, semua variabel memiliki nilai cronbach alpha yang lebih besar dari standar, yakni $\geq 0,7$. Sehingga variabel-variabel tersebut dinyatakan reliabel. Secara spesifik, hasil uji instrumen disajikan pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji Instrumen

Indikator	<i>Kompleksitas tugas subjektif</i>	<i>Potential Kapasitas menyerap</i>	<i>Realized Kapasitas menyerap</i>	<i>Knowledge Sharing Behavior</i>	<i>Cronbach Alpha</i>
STC.1	0.604				0.882
STC.2	0.677				
STC.3	0.746				
STC.4	0.669				
PAC.1		0.759			0.795
PAC.2		0.736			
PAC.3		0.651			
PAC.4		0.689			
PAC.5		0.660			
PAC.7		0.773			
PAC.8		0.693			
PAC.9		0.752			
PAC.10		0.632			
RAC.1			0.714		
RAC.3			0.609		
RAC.4			0.822		
RAC.5			0.690		
RAC.6			0.634		
RAC.7			0.803		
KSB.1				0.791	
KSB.2				0.882	0.873
KSB.3				0.847	
KSB.5				0.793	
KSB.6				0.765	
KSB.7				0.752	

Sumber: Output Statistik, 2024

Uji Model dan Hipotesis

Setelah dilakukan uji instrumen, tahapan pengujian selanjutnya adalah Uji Model dan hipotesis. Secara rinci ditampilkan pada tabel 3 berikut ini:

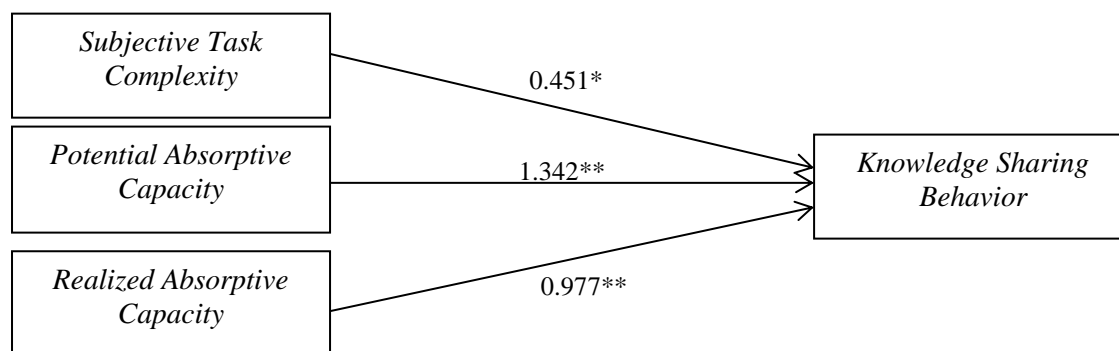
Tabel 3. Uji Model dan Hipotesis

Hipotesis	Uji Model		Uji Hipotesis		Kesimpulan
	R ²	(F) Sig.	β	Sig.	
STC --- > KSB			0.451	0.021	Terdukung
PAC --- > KSB	0.549	0.003	1.342	0.001	Terdukung
RAC --- > KSB			0.977	0.003	Terdukung

Sumber: Output Statistik, 2024

Berdasarkan tabel 3, ditampilkan bahwa model penelitian dapat dikatakan baik. Hal tersebut ditunjukkan dengan melihat nilai koefisien determinasi yang lebih besar dari 50% dan nilai signifikansi

untuk uji simultan lebih kecil dari standar signifikansi yang ditetapkan. Selanjutnya untuk uji hipotesis, diperoleh hasil bahwa hipotesis 1 yang menyatakan bahwa *kompleksitas tugas subjektif* memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap perilaku berbagi pengetahuan pada pelaku UMKM yang ada di Kota Semarang. Hal yang sama untuk *potential* dan *realized absorptive capacity* yang memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap perilaku berbagi pengetahuan. Sehingga hipotesis 2 dan 3 terdukung. Hal tersebut memberikan temuan empiris bahwa pelaku UMKM di Kota Semarang yang memiliki *subjective task complexity* dan *kapasitas menyerap* yang tinggi akan melakukan aktivitas berbagi pengetahuan. Hasil uji hipotesis ini divisualisasikan pada gambar berikut:



Keterangan: *: sig <0.05; **: sig <0.01

Gambar 2. Hasil Uji Hipotesis

PEMBAHASAN

Kompleksitas Tugas Subjektif dan Perilaku Berbagi Pengetahuan

Kompleksitas tugas memiliki dampak signifikan pada cara dan intensitas berbagi pengetahuan dalam organisasi (Chae et al., 2015). Organisasi yang mampu mengelola hubungan ini dengan baik cenderung lebih berhasil dalam memanfaatkan pengetahuan kolektif mereka untuk mencapai tujuan strategis dan operasional (Liu et al., 2019). Orang yang sudah memiliki pengalaman dan pengetahuan yang mendalam tentang suatu tugas cenderung melihat tugas tersebut sebagai lebih sederhana dibandingkan dengan orang yang kurang berpengalaman (Müller et al., 2018). Liu et al. (2019) mengemukakan bahwa tugas-tugas yang sangat kompleks membutuhkan konsentrasi yang sangat tinggi. Kondisi tersebut membutuhkan upaya yang konkrit secara kontinu (Hadi & Chaudhary, 2021). Chae et al. (2015) mengungkapkan bahwa tugas yang kompleks menuntut dibentuknya kolaborasi dari berbagai level untuk mencapai hasil yang optimal. Di sisi lain, tugas yang lebih sederhana tidak memerlukan tingkat berbagi pengetahuan yang sama untuk mencari bantuan atau solusi yang lebih baik (Liu et al., 2019; Shi & Weber, 2018). Oleh sebab itu, individu yang mempersepsikan bahwa tugas yang dikerjakan tersebut kompleks akan melakukan praktik berbagi pengetahuan dengan individu lain.

Hasil temuan penelitian ini memperkuat hasil temuan yang telah divalidasi oleh Chae et al. (2015); Hadi dan Chaudhary (2021); Liu et al. (2019); dan Shi dan Weber (2018) bahwa apabila tugas yang dikerjakan oleh individu dianggap sulit, maka individu dengan sadar akan melakukan aktivitas berbagi pengetahuan. Dalam pandangan teori pembelajaran organisasional, pengetahuan yang ada baik internal maupun eksternal akan lebih mudah ditransformasikan dan didistribusikan kepada individu apabila ada hal yang sifatnya mendesak, salah satunya adalah kondisi pekerjaan yang kompleks (March, 1991). March (1991) juga menekankan bahwa dalam kondisi pekerjaan yang kompleks, organisasi memiliki peluang lebih besar untuk belajar karena kebutuhan untuk menyelesaikan masalah yang mendesak memicu distribusi dan transformasi pengetahuan. Dalam konteks UMKM di Kota Semarang, pelaku usaha yang menghadapi tantangan seperti keterbatasan sumber daya atau kurangnya inovasi produk cenderung lebih aktif berbagi pengetahuan, baik untuk memahami cara mengelola tugas-tugas yang rumit maupun untuk meningkatkan kapasitas menyerap. Oleh karena itu, temuan ini tidak hanya mendukung prinsip-prinsip *Organizational Learning Theory*, tetapi juga memberikan wawasan praktis bahwa menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi berbagi pengetahuan, terutama melalui tugas-tugas yang kompleks, dapat memperkuat kemampuan adaptasi dan inovasi organisasi, termasuk di sektor UMKM.

Potential dan Realized Absorptive Capacity terhadap Perilaku Berbagi Pengetahuan

Kapasitas menyerap adalah konsep yang menggambarkan kemampuan seseorang atau suatu organisasi untuk mengenali nilai informasi eksternal, mengasimilasi informasi tersebut, dan menggunakannya untuk tujuan tertentu (Cohen & Levinthal, 1990a; Zahra & George, 2002). Pada level individu, kapasitas menyerap dapat dipahami sebagai kemampuan seseorang untuk belajar dan mengaplikasikan pengetahuan baru dalam konteks pekerjaan atau kehidupan sehari-hari (Tian & Soo, 2018). Individu dengan kapasitas menyerap tinggi memiliki kepekaan yang baik terhadap informasi atau pengetahuan baru yang relevan dengan pekerjaan atau minat mereka (Kang & Lee, 2017; Schweisfurth & Raasch, 2018; Tian & Soo, 2018). Limaj dan Bernroider (2019) mengungkapkan bahwa individu yang memiliki kapasitas menyerap potensial yang tinggi maka akan memudahkan individu tersebut untuk berbagi pengetahuan. Hal yang sama juga ditemukan oleh Song et al. (2020) pengetahuan yang telah diperoleh eksternal organisasi akan meningkatkan proses berbagi pengetahuan dalam organisasi untuk menciptakan ide untuk menyelesaikan persoalan yang dihadapi. Selain pemerolehan pengetahuan dari kapasitas menyerap potensial, individu akan mengintegrasikan dan menerapkan pengetahuan dari kapasitas menyerap yang terealisasi (Engelman et al., 2017). Pengetahuan yang telah diasimilasi, akan diintegrasikan dan diterapkan untuk memformulasi alternatif kebijakan organisasi. Pemanfaatan pengetahuan yang diperoleh melalui kapasitas menyerap individu, akan lebih efektif apabila individu membagikan pengetahuan ke individu lain (Limaj & Bernroider, 2019; Song et al., 2020).

Temuan penelitian ini memberikan validasi secara empiris bagaimana kapasitas serap individu yang baik mampu memberikan peningkatan dan pemanfaatan pengetahuan melalui aktivitas berbagi pengetahuan. Temuan ini memperkuat hasil empiris yang dilakukan oleh Limaj dan Bernroider (2019); Lowik et al. (2017); dan Valentim et al. (2016) bahwa penyerapan pengetahuan yang dilakukan oleh individu dalam UKM akan membantu meningkatkan efisiensi, adaptasi strategi, produk dan layanan baru melalui manajemen pengetahuan yang baik, salah satunya adalah perilaku berbagi pengetahuan. Dalam pandangan *Organizational Learning Theory*, hasil penelitian ini menegaskan bahwa kapasitas menyerap individu adalah salah satu elemen kunci dalam proses pembelajaran organisasi. Pengetahuan yang diperoleh dari luar organisasi akan lebih mudah diintegrasikan ke dalam sistem organisasi jika individu memiliki kapasitas untuk menyerap dan membagikan informasi tersebut. Proses ini, sebagaimana dikemukakan oleh March (1991), memungkinkan organisasi untuk berinovasi dan meningkatkan daya saingnya melalui transformasi pengetahuan individu menjadi pembelajaran kolektif. Dengan demikian, temuan ini memperkuat premis bahwa *absorptive capacity* adalah pendorong utama dalam menciptakan organisasi pembelajar yang adaptif dan inovatif, terutama di sektor seperti UMKM, di mana keterbatasan sumber daya sering kali menjadi tantangan. Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dengan menghubungkan perilaku berbagi pengetahuan dengan dinamika individu, sekaligus memberikan validasi empiris yang relevan dalam konteks UMKM.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan beberapa hal yakni 1) kompleksitas tugas yang dirasakan secara subjektif dapat mendorong individu untuk terlibat dalam praktik berbagi pengetahuan. *Kedua*, Semakin tinggi kedua dimensi kapasitas menyerap (*potential* dan *realized*) yang dimiliki individu, semakin besar dorongan untuk berbagi pengetahuan. *Ketiga*, Perilaku berbagi pengetahuan yang dilakukan oleh individu dapat terjadi karena faktor internal atau faktor persepsional individu yang sebelumnya tidak banyak dielaborasi secara empiris. Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi pemerintah atau lembaga pendukung, seperti Dinas Koperasi dan UMKM, dalam menyusun program pendampingan atau pelatihan berbasis kapasitas menyerap untuk meningkatkan daya saing UMKM.

SARAN

Praktis

Penelitian ini memberikan wawasan praktis tentang faktor-faktor yang memengaruhi berbagi pengetahuan, seperti kompleksitas tugas subjektif dan kapasitas menyerap. Temuan ini dapat membantu pelaku UMKM dan pemerintah daerah dalam merancang strategi untuk mengatasi permasalahan seperti keterbatasan informasi, inovasi produk, dan pengelolaan manajerial. Dengan memahami hubungan antara kompleksitas tugas dan perilaku berbagi pengetahuan, UMKM dapat meningkatkan efisiensi

operasional, mengelola tantangan pekerjaan dengan lebih baik, dan mendorong inovasi melalui kolaborasi antar individu. Dan manfaat empiris terakhir adalah penelitian ini memberikan data empiris yang relevan untuk membantu pelaku usaha mengatasi hambatan berbagi pengetahuan, sehingga berkontribusi pada keberlanjutan bisnis UMKM, khususnya di sektor kuliner dan perdagangan di Kota Semarang.

Teoritis

Penelitian ini menambahkan wawasan teoritis baru dengan menyoroti kompleksitas tugas subjektif sebagai variabel penting yang memengaruhi perilaku berbagi pengetahuan. Hal ini mengisi celah dalam literatur yang sebelumnya lebih banyak berfokus pada pendekatan objektif. Penelitian ini memperkaya teori dengan menghubungkan kapasitas menyerap individu dengan dinamika berbagi pengetahuan, yang sebelumnya lebih banyak dikaji dalam konteks organisasi secara makro. Temuan ini memperkuat teori pembelajaran organisasional dengan menekankan bahwa kompleksitas tugas yang dirasakan dapat menjadi pemicu transformasi dan distribusi pengetahuan dalam organisasi. Penelitian ini menambah kedalaman pemahaman teoritis dengan menekankan aspek psikologis, seperti persepsi individu terhadap tugas dan kapasitas menyerap, yang memengaruhi dinamika berbagi pengetahuan.

SARAN

Saran Praktis

Saran yang dapat dipertimbangkan oleh organisasi untuk meningkatkan kompetensi dan kapasitas individu dalam organisasi adalah 1) pengelolaan dan penataan tugas yang dinamis sehingga individu dalam organisasi mampu mempraktikkan perilaku berbagi pengetahuan yang lebih intensif. *Kedua*, penciptaan budaya berbagi pengetahuan. Pemimpin dalam organisasi diharapkan dapat mendesain budaya berbagi pengetahuan agar pengalaman, ide yang dimiliki oleh individu dalam organisasi dapat dibagikan dengan individu lain agar mampu menciptakan pengetahuan baru atau penyelesaian masalah yang dihadapi oleh organisasi.

Saran Teoritis

Pada perspektif teoritis, terdapat beberapa hal yang perlu dipertimbangkan untuk menjadi saran untuk penelitian selanjutnya, seperti ukuran organisasi. Organisasi yang memiliki ukuran yang besar tentu saja memiliki karakteristik *personality* yang heterogen, sehingga diduga praktek berbagi pengetahuan sangat dinamis. Hal lain yang perlu diperhatikan adalah desain dan struktur organisasi. Organisasi yang memiliki desain dan struktur organisasi yang kompleks diduga memberikan kontribusi yang berbeda dibandingkan dengan desain dan struktur organisasi yang lebih sederhana karena berdampak pada struktur koordinasi dan komunikasi antar karyawan di dalam departemen maupun antar departemen dalam organisasi.

REFERENSI

- Ali, H. E., Schalk, R., van Engen, M., & van Assen, M. (2018). Leadership self-efficacy and effectiveness: The moderating influence of task complexity. *Journal of Leadership Studies*, 11(4), 21–40. <https://doi.org/10.1002/jls.21550>
- Ali, I., Musawir, A.U. and Ali, M. (2018), "Impact of knowledge sharing and absorptive capacity on project performance: the moderating role of social processes", *Journal of Knowledge Management*, Vol. 22 No. 2, pp. 453-477. <https://doi.org/10.1108/JKM-10-2016-0449>
- Bibi, S., & Ali, A. (2017). Knowledge Sharing Behavior of Academics in Higher Education. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 9(4), 550–564. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/JARHE-11-2016-0077>
- Chae, S., Seo, Y., & Lee, K. C. (2015). Effects of task complexity on individual creativity through knowledge interaction: A comparison of temporary and permanent teams. *Computers in Human Behavior*, 42, 138–148. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2013.10.015>
- Cohen, W. M., & Levinthal, D. A. (1990). Absorptive Capacity : A New Perspective on Learning and Innovation. *Administrative Science Quarterly*, 35(1), 128–152.
- Dalkir, K. (2017). Knowledge Management in Theory and Practice. In *Knowledge Management in Theory and Practice* (Third). The MIT Press. <https://doi.org/10.4324/9780080547367>

- Debusscher, J., Hofmans, J., & De Fruyt, F. (2017). Core self-evaluations as a moderator of the relationship between task complexity, job resources, and performance. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(3), 411–420. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2016.1277706>
- Engelman, R. M., Fracasso, E. M., Schmidt, S., & Zen, A. C. (2017). Intellectual Capital, Absorptive Capacity and Product Innovation. *Management Decision*, 55(3), 474–490. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/MD-05-2016-0315>
- Flatten, T., Adams, D., & Brettel, M. (2015). Fostering absorptive capacity through leadership: A cross-cultural analysis. *Journal of World Business*, 50(3), 519–534. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2014.08.010>
- Hadi, N. U., & Chaudhary, A. (2021). Impact of shared leadership on team performance through team reflexivity: examining the moderating role of task complexity. *Team Performance Management*, 27(5–6), 391–405. <https://doi.org/10.1108/TPM-10-2020-0085>
- Haerem, T., Pentland, B. T., & Miller, K. (2015). Task Complexity: Extending a Core Concept. *Academy of Management Review*, 40(3), 446–460. <https://doi.org/https://doi.org/10.5465/amr.2013.0350>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., Black, W. C., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis* (8th Editio). Cengage Learning.
- Hsu, I. C., & Lawler, J. J. (2019). An investigation of the relationship between gender composition and organizational performance in Taiwan—The role of task complexity. *Asia Pacific Journal of Management*, 36(1), 275–304. <https://doi.org/10.1007/s10490-018-9570-3>
- Jiang, Z., & Hu, X. (2016). Knowledge Sharing and Life Satisfaction: The Roles of Colleague Relationships and Gender. *Social Indicators Research*, 126(1), 379–394. <https://doi.org/10.1007/s11205-015-0886-9>
- Jiménez-Barrionuevo, M. M., García-Morales, V. J., & Molina, L. M. (2011). Validation of an instrument to measure absorptive capacity. *Technovation*, 31(5), 190–202. <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2010.12.002>
- Kang, M., & Lee, M. J. (2017). Absorptive capacity, knowledge sharing, and innovative behaviour of R&D employees. *Technology Analysis and Strategic Management*, 29(2), 219–232. <https://doi.org/10.1080/09537325.2016.1211265>
- Lantz Friedrich, A., Sjöberg, A., & Friedrich, P. (2016a). Leaned teamwork fattens workplace innovation: the relationship between task complexity, team learning and team proactivity. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(4), 561–569. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2016.1183649>
- Lantz Friedrich, A., Sjöberg, A., & Friedrich, P. (2016b). Leaned teamwork fattens workplace innovation: the relationship between task complexity, team learning and team proactivity. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(4), 561–569. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2016.1183649>
- Lee, G. (2022). Matching Task Complexity With Supplier Management to Enhance Outsourcing Performance. *SAGE Open*, 12(3). <https://doi.org/10.1177/21582440221123460>
- Limaj, E., & Bernroider, E. W. . (2019). The roles of absorptive capacity and cultural balance for exploratory and exploitative innovation in SMEs. *Journal of Business Research*, Vol. 94, 137–153. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.10.052>
- Lita, R. P., Faisal, R. F., & Meuthia, M. (2020). Enhancing small and medium enterprises performance through innovation in Indonesia: A framework for creative industries supporting tourism. *Journal of Hospitality and Tourism Technology*, 11(1), 155–176. <https://doi.org/10.1108/JHTT-11-2017-0124>
- Liu, M. L., Lin, C. P., Joe, S. W., & Chen, K. J. (2019). Modeling knowledge sharing and team performance: The interactions of ethical leadership and ambidexterity with politics and job complexity. *Management Decision*, 57(7), 1472–1495. <https://doi.org/10.1108/MD-01-2017-0052>
- Lowik, S., Kraaijenbrink, J., & Groen, A. (2017). Antecedents and effects of individual absorptive capacity: A micro-foundational perspective on open innovation. *Journal of Knowledge Management*, 21(6), 1319–1341. <https://doi.org/10.1108/JKM-09-2016-0410>

- March, J. G. (1991a). Exploration and exploitation in organizational learning. *Organization Science*, 2(1), 71–87.
- March, J. G. (1991b). Exploration and Exploitation in Organizational Learning. *Organization Science*, 2(1), 71–87. <https://doi.org/10.1287/orsc.2.1.71>
- Maynard, D. C., & Hakel, M. D. (1997). Effects of Objective and Subjective Task Complexity on Performance Effects of Objective and Subjective Task Complexity on Performance. *Human Performance*, 10(4), 303–330. https://doi.org/https://doi.org/10.1207/s15327043hup1004_1
- Müller, E., Pintor, S., & Wegge, J. (2018). Shared leadership effectiveness: perceived task complexity as moderator. *Team Performance Management*, 24(5–6), 298–315. <https://doi.org/10.1108/TPM-09-2017-0048>
- Prange, C. (1999). Organizational Learning. Desperately Seeking Theory? In *Organizational learning and the learning organization: Developments in theory and practice* (pp. 24–43). SAGE Publication Ltd.
- Racham, V. V., & Chirawattanakij, S. (2016). How to uncover virtual earplugs for knowledge sharing. *International Journal of Information Science and Management*, 14(1), 57–72.
- Schweisfurth, T. G., & Raasch, C. (2018). Absorptive capacity for need knowledge: Antecedents and effects for employee innovativeness. *Research Policy*, 47(4), 687–699. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2018.01.017>
- Shi, W., & Weber, M. S. (2018). Rethinking the complexity of virtual work and knowledge sharing. *Journal of the Association for Information Science and Technology*, 69(11), 1318–1329. <https://doi.org/10.1002/asi.24055>
- Shwartz-Asher, D., Chun, S. A., Adam, N. R., & Snider, K. L. (2020). Knowledge sharing behaviors in social media. *Technology in Society*, 63, 101426. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2020.101426>
- Sia, S. K., & Appu, A. V. (2015). Work Autonomy and Workplace Creativity: Moderating Role of Task Complexity. *Global Business Review*, 16(5), 772–784. <https://doi.org/10.1177/0972150915591435>
- Song, M., Yang, M. X., Zeng, K. J., & Feng, W. (2020). Green Knowledge Sharing, Stakeholder Pressure, Absorptive Capacity and Green Innovation: Evidence from Chinese Manufacturing Firms. *Business Strategy and The Environment*, 29(3), 1517–1531. <https://doi.org/10.1002/bse.2450>
- Tian, A. W., & Soo, C. (2018). Enriching Individual Absorptive Capacity. *Personnel Review*, 47(5), 1116–1132. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/PR-04-2017-0110>
- Valentim, L., Lisboa, J. V., & Franco, M. (2015). Knowledge management practices and absorptive capacity in small and medium-sized enterprises: is there really a linkage? *R&D Management*, 46(4), 711–725.
- Valentim, L., Lisboa, J. V., & Franco, M. (2016). Knowledge management practices and absorptive capacity in small and medium-sized enterprises: is there really a linkage? *R and D Management*, 46(4), 711–725. <https://doi.org/10.1111/radm.12108>
- Xie, X., Zou, H., & Qi, G. (2018). Knowledge absorptive capacity and innovation performance in high-tech companies: A multi-mediating analysis. *Journal of Business Research*, 88(June 2017), 289–297. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.01.019>
- Yao, F. K., & Chang, S. (2017). Do individual Employees’ Learning Goal Orientation and Civic Virtue Matter? A Micro-Foundations Perspective on Firm Absorptive Capacity. *Strategic Management Journal*, 28(10), 2041–2060. <https://doi.org/10.1002/j>
- Yi, J. (2009). A measure of knowledge sharing behavior : scale development and validation. *Knowledge Management Research and Practice*, 7, 65–81. <https://doi.org/10.1057/kmrp.2008.36>
- Zahra, S. A., & George, G. (2002). Absorptive Capacity : A Review Reconceptualization and Extension. *Academy of Management Review*, 27(2), 185–203. <https://doi.org/https://doi.org/10.2307/4134351>