

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Tantangan ke depan perguruan tinggi di Indonesia dalam menghadapi persaingan adalah kemampuan institusi untuk menempatkan diri sejajar dengan perguruan tinggi-perguruan tinggi terkemuka di dunia. Sementara itu, pengembangan sejumlah perguruan tinggi menjadi *world-class university* sudah dilakukan di banyak negara. Sebut saja, lembaga pemeringkatan perguruan tinggi terbaik di dunia, *QS World University Rankings* kembali merilis peringkat terbarunya untuk tahun 2024. Baru terdapat 20 perguruan tinggi di Indonesia yang masuk ke dalam daftar 1.500 institusi. Hasil analisa QS WUR 2024, menempatkan Universitas Indonesia (UI) sebagai perguruan tinggi terbaik nomor 1 di Indonesia. Sementara di pemeringkatan dunia, UI di posisi 237 (Caesaria, 2023).

Menurut *QS World University Rankings 2023*, Universitas dievaluasi berdasarkan enam kriteria, yang oleh QS disebut 'Indikator'. Kategori-kategori ini menguji kinerja universitas dan memberikan peringkat keseluruhan. Enam kategori yang menjadi dasar pemeringkatan adalah: (1) Reputasi akademik – Indikator ini adalah tentang seberapa baik pengajaran dan penelitian di universitas. Itu membuat 40 persen dari skor peringkat keseluruhan; (2) Rasio fakultas terhadap mahasiswa – Kriteria ini digunakan untuk mengevaluasi berapa banyak staf akademik dan fakultas yang tersedia untuk jumlah siswa. Rasio mahasiswa dan staf yang lebih rendah biasanya berarti lebih banyak perhatian, dukungan, dan interaksi yang dipersonalisasi; (3) Rasio mahasiswa internasional – Ini mengukur seberapa

beragam sebuah institusi. Hal ini menunjukkan bahwa sebuah universitas dapat menarik bakat mahasiswa dari seluruh dunia dan berwawasan global; (4) Rasio staf internasional – Jumlah staf dari latar belakang internasional merupakan indikasi kualitas akademik, kolaborasi penelitian, dan komitmen terhadap beragam pandangan; (5) Reputasi pemberi kerja – Indikator ini mengukur bagaimana universitas dinilai oleh calon pemberi kerja. Nilai yang tinggi merupakan dukungan atas pengetahuan dan keterampilan mahasiswa yang dibina oleh universitas; (6) Kutipan per fakultas – Kriteria ini mengukur seberapa baik universitas dalam hal penelitian dan inovasi. Ini adalah indikator kesehatan akademik (Aryatama, 2023a). Kemudian untuk *QS World University Rankings 2024* ditambah tiga indikator baru, yakni: pendidikan berkelanjutan, keterampilan kerja, dan kolaborasi akademik (Aryatama, 2023b).

Kriteria atau indikator *QS World University Rankings* tersebut tidak terlepas dari peran dosen. Dosen merupakan SDM perguruan tinggi yang memiliki peran yang sangat sentral dan strategis dalam seluruh aktivitas di perguruan tinggi. Kinerja dosen akan sangat menentukan tinggi-rendahnya kualitas suatu perguruan tinggi dapat diwujudkan apabila dosen melaksanakan tugas dengan penuh kreativitas melalui perilaku kerja inovatif (*Innovative Work Behavior/ IWB*) (Namono et al., 2021; Phung et al., 2019d). *Innovative Work Behavior* (IWB) didefinisikan dengan aktivitas yang didesain untuk menimbulkan, meningkatkan dan merealisasikan ide baru di dalam pekerjaan, kelompok kerja dan organisasi untuk memberikan manfaat pada kinerja kelompok kerja atau organisasi

(Asurakkody and Kim, 2020a; Eide et al., 2020; Hughes et al., 2018; Shanker et al., 2017).

Perilaku inovatif berhubungan erat dengan kreativitas anggota organisasi yang terdiri dari munculnya ide baru dan memiliki manfaat berkaitan dengan proses dan prosedur (Javed et al., 2019) dan mengimplementasikan ide yang kreatif (Korzilius et al., 2017). Jadi, inovasi muncul dari kreasi yang disistematisasi (Javed et al., 2019). Selanjutnya Jada et al. (2019) berpendapat bahwa perilaku inovatif adalah secara proaktif menyuarakan ide yang membangun untuk perbaikan kinerja, bukan sekedar kritik, serta mendukung perubahan untuk kepentingan jangka panjang. Perilaku proaktif dengan ide-ide baru sangat penting dalam situasi lingkungan yang dinamis dan berubah cepat sebagai bagian dari instrumen perbaikan yang terus menerus (Bos-Nehles et al., 2017; Prameswari et al., 2020).

Menurut Amankwaa et al. (2022) dan El-Kassar et al. (2022) perilaku kerja inovatif biasanya mencakup eksplorasi peluang dan artikulasi ide-ide baru, juga dapat mencakup perilaku yang diarahkan untuk mengimplementasikan perubahan, menerapkan pengetahuan baru, atau meningkatkan proses untuk meningkatkan kinerja pribadi dan/atau bisnis organisasi. Beberapa peneliti seperti Deng et al. (2022), Nguyen et al. (2023) dan Tsai (2023) mengusulkan untuk memperluas konstruk dan mencurahkan lebih banyak perhatian ilmiah pada penerapan gagasan. Sejalan dengan ini, IWB biasanya terlihat mencakup serangkaian perilaku luas yang terkait dengan pembuatan ide, menciptakan dukungan untuknya, dan membantu penerapannya (Nguyen et al., 2023). Namun, ukuran IWB yang tersedia sebagian

besar terlalu ringkas dan satu dimensi dan bukti empiris validitas tindakan ini terbatas (Nguyen et al., 2023).

Selama dua dekade terakhir, sejalan dengan IWB, proses berbagi pengetahuan dalam perspektif pendidikan tinggi telah banyak dibahas (Khan et al., 2020, Lambriex-Schmitz et al., 2020; Phung et al., 2019), tetapi masih perlu lebih banyak penyelidikan yang dilakukan tentang praktik berbagi pengetahuan (*Knowledge sharing*) dosen yang bekerja di lembaga pendidikan tinggi universitas di Indonesia, khususnya di Provinsi Banten.

Menurut Donnelly (2019), berbagi pengetahuan berhubungan langsung dengan efektivitas sumber daya manusia, dan manajemen sumber daya manusia yang efektif memberikan keunggulan kompetitif utama bagi organisasi. Nguyen et al. (2019:619) menyatakan bahwa “Pengetahuan adalah kekuatan tetapi berbagi pengetahuan adalah kekuatan yang lebih besar”. Dengan demikian, metode mengakuisisi dan mendesiminasi pengetahuan yang efisien, tidak hanya merupakan sumber keunggulan kompetitif tetapi juga merupakan kekuatan pendorong untuk terus menjaga keunggulan kompetitif tersebut berkelanjutan (Nguyen et al., 2019), karena berbagi pengetahuan sejatinya memunculkan dan menguatkan *source of power* (Ahmad and Karim, 2019), *soft power* (Araei, 2022), *valuable power* (Kasapoğlu et al., 2021), *bargaining power* (Arora et al., 2021), dan *greater power* (Nguyen et al., 2022). Sebagai contoh, penelitian yang dilakukan oleh Haq & Davies (2023) dengan mewawancarai 32 pemilik dan pengelola bisnis, telah menyimpulkan bahwa personal yang memiliki pengetahuan maksimal berpotensi

memenangkan pengetahuan, dan metode memastikan kemenangan tersebut adalah dengan praktik berbagi pengetahuan yang dimiliki.

Menurut Chaithanapat et al. (2022) dan Gloet & Samson (2022), manajemen pengetahuan membantu dalam menciptakan alat, *platform*, dan proses untuk pembuatan, dan berbagi, *tacit knowledge* dalam organisasi. Pengelolaan ini memainkan peran penting dalam proses inovasi (Chua et al., 2023). Manajemen pengetahuan sejatinya memberikan penekanan akan penting dan bernilainya *tacit knowledge* di organisasi (Kucharska and Erickson, 2023) dan membantu dalam menciptakan lingkungan kondusif untuk praktik akuisisi dan diseminasi pengetahuan tersebut. Manajemen pengetahuan juga dapat memfasilitasi praktik transfer *tacit knowledge*, memudahkan melintasi batas-batas organisasi dan antar-organisasi dengan memastikan bahwa para ahli dengan pengetahuannya yang relevan memiliki kesempatan untuk berbagi *tacit knowledge* mereka melalui kolaborasi (Cai and Shi, 2022).

Manajemen pengetahuan juga dapat membantu mengidentifikasi stok *tacit knowledge* yang tersedia (Raza and Awang, 2020a). Menurut Limsangpetch et al. (2022) dan Sun et al. (2022), manajemen pengetahuan membantu mengubah *tacit knowledge* menjadi *explicit knowledge*. Ini dapat menyediakan, baik *platform* maupun proses untuk memastikan bahwa *tacit knowledge* menjadi *explicit knowledge*. Contoh bentuk pengelolaan pengetahuan, di antaranya adalah *platform* kodifikasi database diskusi atau komunitas praktik kolaboratif online. Sementara contoh proses untuk mengkodifikasi pengetahuan tacit menjadi pengetahuan eksplisit adalah dengan menangkap *tacit knowledge* pada acara *sharing session*,

seperti pengarahan pimpinan di pagi hari (*morning briefing*) yang direkam ke dalam bentuk elektronik. Rekaman tersebut kemudian menjadi bentuk alat penyimpanan pengetahuan yang dapat diatur dan diambil kembali untuk digunakan di kemudian hari. Praktik ini menambah banyak nilai bagi organisasi karena ketersediaan *explicit knowledge* yang diketahui oleh komunitas organisasi, dan dapat diunduh, diolah dan disebarluaskan kepada setiap personal organisasi. Bisa juga disimpan untuk dipergunakan kembali di masa mendatang.

Manajemen pengetahuan juga merupakan praktik memfasilitasi kolaborasi dalam proses inovasi. Menurut Limsangpetch et al. (2022) dan Sun et al. (2022), manajemen pengetahuan memungkinkan kolaborasi lintas batas fungsional dalam organisasi, tetapi juga lintas batas antar organisasi melalui forum kolaborasi *online* atau melalui *platform* organisasi seperti intranet dan internet. Forum kolaborasi ini sangat berharga karena memastikan adanya kodifikasi pengetahuan yang digunakan sebagai masukan untuk proses inovasi. Forum kolaborasi sejenis juga dihasilkan sebagai keluaran dari proses inovasi. Hal ini memberikan aksesibilitas ke sumber pengetahuan dan memberikan identifikasi kolaborator dalam proses berbagi pengetahuan dan inovasi (Pham et al., 2020).

Aulawi (2021) dan Kaya & Erkut (2018) menetapkan bahwa aset yang bersumber dari praktik berbagi pengetahuan dan keterampilan di antara dosen menjadi sumber untuk mendapatkan keunggulan kompetitif. Organisasi dapat membuat beberapa perubahan struktural seperti kemajuan teknologi, produk dan layanan baru, inovasi, budaya yang mendukung, dan lingkungan kerja yang baik

dengan berfokus pada berbagi pengetahuan dan pembelajaran organisasi (Chan and Lau, 2021).

Sebagaimana dituturkan oleh Zutshi et al. (2021), bahwa selama beberapa dekade terakhir, penelitian tentang manajemen pengetahuan sebagian besar berfokus pada transfer pengetahuan dan berbagi pengetahuan (Anand et al., 2020). Penyembunyian pengetahuan baru-baru ini mendapat perhatian yang meningkat di kalangan pakar manajemen (Zutshi et al., 2021). Hal ini tidak mengherankan, terutama mengingat banyak organisasi menghadapi tantangan yang terus-menerus terkait dengan hambatan pertukaran pengetahuan secara terbuka (Malik et al., 2019). Meskipun terdapat kemajuan, hanya sedikit penelitian yang meneliti konsep pengetahuan yang tersembunyi dalam konteks pendidikan tinggi, seperti universitas (Zutshi et al., 2021). Di antara sedikit pengecualian, para peneliti berfokus pada pendahuluan dari penyembunyian pengetahuan. Misalnya, Samdani et al. (2019) meneliti hubungan antara persepsi dukungan pengawasan dan perilaku menyembunyikan pengetahuan di kalangan staf di lembaga pendidikan tinggi swasta dan semi-swasta di Pakistan. Dalam penelitian lain, Ghani et al. (2020) mengidentifikasi keadilan interaksional dan komitmen profesional sebagai anteseden dalam pengalaman mahasiswa pendidikan tinggi Tiongkok.

Studi-studi di atas memberikan sedikit pencerahan mengenai pengetahuan yang tersembunyi di lingkungan pendidikan tinggi. Sebagian besar pegawai sektor publik percaya bahwa berbagi pengetahuan menurunkan otoritas, supremasi, rasa hormat, pengaruh, dan pengakuan mereka, yang berdampak negatif pada kesuksesan karier mereka secara umum (Bibi and Afsar, 2020; Bilginoğlu, 2019).

Jadi penimbunan pengetahuan adalah masalah besar di antara dosen (Anand et al., 2022; Gonçalves, 2022; Yang et al., 2022; Zamrudi, 2023).

Studi penelitian ini mengisi limitasi temuan empiris yang ada dalam literatur dengan mengeksplorasi anteseden dan pengaruhnya terhadap perilaku berbagi pengetahuan (*knowledge sharing behavior*) dari dosen yang terlibat dalam organisasi Perguruan Tinggi di Banten. Studi ini berkaitan dengan mengidentifikasi faktor-faktor penentu yang berdampak pada perilaku berbagi pengetahuan akademisi, dengan fokus khusus pada akademisi di Perguruan Tinggi, khususnya universitas di Provinsi Banten.

Saat ini, dalam lingkungan jaringan komunikasi dan teknologi yang dinamis secara global, semua jenis organisasi mungkin dihadapkan pada tantangan yang terus-menerus. Misalnya, mungkin ada tantangan dalam hal pengembangan, orientasi proses kerja, persaingan dan rasa ketidakstabilan secara umum. Dengan konteks ekonomi seperti itu, institusi pendidikan tinggi/ *Higher Education Institution* (HEI) dipaksa untuk mengevaluasi kembali struktur, operasi dan proses, kebijakan dan strategi, dan budaya organisasi mereka (Fattah et al., 2020; Al-Kurdi et al., 2020; Suib et al., 2020).

Metropolitan Jakarta dan Banten dengan kota-kota penyangga ibukota seperti Tangerang Selatan, Kota Tangerang, Kabupaten Tangerang, hingga Cilegon dengan kota industrinya, telah disebut sebagai “daerah pelangi”, sebuah gelar yang melambangkan keragaman generasi, ras, budaya, etnis, dan nasional (Sihabudin, 2022). Perguruan Tinggi, yang beroperasi di bidang produksi pengetahuan dan elaborasi budaya, telah mengelola sumber daya manusia, khususnya dosen, yang

beragam secara generasi dan budaya, lengkap dengan keragaman karakteristik masing-masing.

Di era pengetahuan saat ini, muncul kebutuhan bagi institusi akademik untuk menanggapi tuntutan eksternal yang diberikan kepada mereka, sebagai organisasi bisnis, dan untuk memperluas kemampuan staf mereka. Pengalaman akademisi dapat dianggap sebagai pengetahuan kunci dan sumber daya kompetitif utama untuk perguruan tinggi (Farrukh et al., 2022). Perguruan Tinggi berfungsi sebagai pemasok personel, keahlian, dan pelatihan untuk industri (Chedid et al., 2022). Memang, institusi akademik memainkan peran kunci dalam mempertahankan dan mempromosikan ledakan ekonomi melalui penciptaan tenaga kerja lulusan yang terampil, dan melalui penelitian dan berbagi pengetahuan (Farrukh et al., 2020). Ada keyakinan bahwa kontribusi lulusan kewirausahaan dari pendidikan tinggi adalah pendorong pertumbuhan ekonomi yang signifikan melalui pekerjaan mereka pada proyek-proyek ekonomi pengetahuan (Apostu et al., 2022; Khilji and Roberts, 2022; Kholiavko et al., 2022; Zeb, 2022).

Praktik pengelolaan pendidikan tinggi yang bekerja bersama organisasi lain dalam pemecahan masalah, dapat memberikan kontribusi penting dalam transfer pengetahuan (Burmeister et al., 2018; Stoffers et al., 2020). Telah dikemukakan bahwa institusi pendidikan tinggi dapat mengubah dunia melalui transformasi kebijakan publik, dengan ragam praktik penelitian yang dilakukan, dapat menemukan jawaban atas beragam tantangan kehidupan yang sulit dan makin kompleks (Farrukh et al., 2022).

Masyarakat telah ditransformasikan melalui pendidikan para pemimpin, akademisi, dan pengambil keputusan. Sejumlah penulis telah mengakui dampak pengetahuan untuk keunggulan kompetitif (Liao, 2022; Lo et al., 2021; Robertson et al., 2021). Telah dikemukakan bahwa pusat-pusat penelitian dan Perguruan Tinggi membentuk komunitas akademi sosial yang sangat penting untuk penciptaan dan transmisi pengetahuan berbasis sains, yang oleh banyak orang dianggap sebagai sumber dan pendorong paling signifikan dari pembangunan dan kemajuan sosial. Memang, tak dipungkiri bahwa di era informasi saat ini, pengetahuan adalah sumber utama produksi—sebelum tenaga kerja, tanah dan modal (Djikhy and Moustaghfir, 2019; Muhardi et al., 2021; Qamari et al., 2019). Pendidikan yang berkualitas baik yang disediakan oleh institusi pendidikan tinggi juga dapat dianggap memiliki potensi besar bagi perkembangan suatu negara dari segi budaya (Veer-Ramjeawon and Rowley, 2019). Pengetahuan dapat meningkatkan efektivitas organisasi, mengurangi biaya dan risiko serta meningkatkan kreativitas. Ada kebutuhan bagi organisasi untuk mengelola pengetahuan sehingga kinerja dapat ditingkatkan (Tran et al., 2021; Zhang et al., 2019).

Manajemen pengetahuan dapat membantu dalam penyelesaian tugas-tugas organisasi, dan menghasilkan kemampuan yang lebih baik berkaitan dengan pengambilan keputusan dan pengurangan siklus waktu pengembangan produk. Istilah manajemen pengetahuan mencakup teknologi, proses dan orang-orang yang terlibat dalam penciptaan, berbagi dan penggunaan pengetahuan (Gloet and Samson, 2022; López-Cabarcos et al., 2023). Oleh karena itu, pengembangan

budaya *knowledge sharing* sangat penting dan genting untuk penerapan inisiatif *knowledge management*. Karena sejatinya, praktik *knowledge sharing* mencakup kegiatan mengelola wawasan, keterampilan, dan informasi yang dipertukarkan antara anggota organisasi (Syed et al., 2021). Lebih penting lagi, bahwa nilai pengetahuan seorang individu meningkat ketika dibagikan dalam suatu organisasi (Javaid et al., 2020).

Oleh karena itu, promosi praktik *knowledge sharing* di antara anggota organisasi sangat penting untuk proses pembelajaran karena membantu konversi, melalui interaksi, dari pengetahuan tacit individu menjadi pengetahuan yang eksplisit (Ballesteros-Rodríguez et al., 2022; Le and Tuamsuk, 2023; Lee et al., 2023; Nezafati et al., 2023). *Knowledge sharing* dianggap sebagai area kunci untuk fokus dalam praktik *knowledge management* (Le & Nguyen, 2023; Nezafati et al., 2023) sekaligus sebagai norma organisasi (Adil et al., 2023; Cheng et al., 2023; Santhose and Lawrence, 2023).

Memang, *knowledge sharing* dianggap sebagai indikator yang berguna untuk pengukuran efektivitas organisasi (Soller et al., 2023), dinilai sebagai fondasi utama untuk efisiensi kinerja (Deng et al., 2022), efektif mampu menghasilkan peningkatan layanan administrasi dan akademik serta mampu mengurangi waktu siklus untuk pengembangan produk (Ganguly et al., 2019).

Bersamaan dengan revolusi industri 4.0. perubahan demografis lingkungan kerja dalam organisasi juga menimbulkan tantangan baru bagi pihak manajemen organisasi. Salah satu aspek perubahan demografis tersebut adalah terjadinya pergeseran komposisi angkatan kerja, sehingga komposisi usia atau kelompok

generasi dalam sebuah lingkungan kerja menjadi beragam. Terkait dengan inovasi dalam organisasi, di era industri 4.0 sekarang ini kunci sukses dan keberhasilan bagi organisasi adalah kemampuan berinovasi (Crupi et al., 2020; Obradović et al., 2021). Dengan demikian, ada kebutuhan bagi praktisi dan peneliti untuk sepenuhnya memahami prediktor kesiapan dosen untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi praktik berbagi pengetahuan ini.

Jika praktik *knowledge sharing* yang melahirkan perilaku *knowledge sharing behavior* dipotret sebagai sebuah proses besar transformasi individu dan organisasi, maka i yang diharapkan dari sebuah proses besar tersebut tentu diharapkan menjadi ikon sangat penting dan sangat besar juga. Dalam hal ini entitas yang diharapkan muncul dari sebuah proses besar tersebut adalah perilaku inovatif. Sungguh, dalam lingkungan yang disruptif ini, peran sumber daya manusia menjadi sangat penting, khususnya sumber daya manusia yang termotivasi untuk memberikan kontribusi bagi pembelajaran dan proses inovasi dalam organisasi. Menurut Li et al. (2021), *innovative work behavior* di institusi pendidikan tinggi adalah seluruh aktivitas pekerjaan baik secara fisik maupun kognitif yang dilakukan oleh dosen secara individu atau dalam lingkungan sosial yang bertujuan untuk menghasilkan, mempromosikan, dan mewujudkan ide-ide yang baru yang dapat diterapkan pada lingkungan kerja mereka.

Berbagai faktor telah ditelaah untuk melihat pengaruhnya terhadap perilaku inovatif di tempat kerja. Ye et al. (2021) menyebutkan bahwa faktor – faktor individual memiliki pengaruh dalam proses inovasi. Faktor internal individu dan faktor demografis dalam organisasi sangat beragam, oleh karena itu, untuk dapat

menciptakan perilaku kerja inovatif maka dibutuhkan persepsi yang sama dari dosen untuk menyadari, mengakui dan menghargai adanya keragaman, serta adanya komitmen dari manajemen organisasi untuk mengelola keragaman tersebut. *Innovative work behavior* atau Perilaku kerja inovatif dapat terbentuk melalui perilaku kerja, dorongan individu, dan dukungan dari organisasi itu sendiri. Tuntutan perilaku kerja yang inovatif membutuhkan *agility* dari individu yang ada dalam organisasi, karena perilaku kerja yang inovatif selalu dihadapkan dengan lingkungan kerja yang tidak dapat diprediksi, dinamis, dan terus berubah (Afsar et al., 2018; Deng et al., 2022).

Terciptanya perilaku kerja inovatif juga membutuhkan dorongan dari diri individu itu sendiri, seperti dorongan untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman. Berbagi pengalaman antar individu dalam kelompok generasi dalam organisasi dipercaya dapat memengaruhi pengetahuan, perilaku, dan nilai kerja mereka. Oleh karena itu organisasi harus mengakomodasi proses pembelajaran antar generasi. Alhasil, pembelajaran antar generasi didefinisikan sebagai proses interaktif yang melibatkan individu yang berbeda generasi untuk saling berbagi pengetahuan baru, kemampuan, dan nilai – nilai baru (Hartley et al., 2021; Ryu and Heo, 2022; Y. Wang et al., 2022).

Bellora-Bienengräber et al. (2022), Lu & Niu (2022), dan Xu & Li (2022), memandang perilaku kerja inovatif sebagai perilaku individu yang diarahkan pada inisiasi dan pengenalan yang disengaja (dalam peran kerja, kelompok atau organisasi) dari ide-ide baru dan berguna, proses, produk atau prosedur. Selanjutnya Grošelj et al. (2020) mendefinisikan perilaku kerja inovatif sebagai

cerminan dari penciptaan sesuatu yang baru atau berbeda. Jahangir et al. (2023), Nardo et al. (2019), dan Qi et al. (2019), mendefinisikan perilaku kerja inovatif sebagai produksi produk, proses, atau layanan yang dapat digunakan yang berasal dari identifikasi masalah dan pembangkitan ide. Perilaku kerja inovatif sebagai perilaku multifaset, yang melibatkan penciptaan ide, promosi ide, dan realisasi ide (Hussain and Zhang, 2023; Odugbesan et al., 2023). Secara khusus, pembangkitan ide menunjukkan penciptaan ide yang berguna promosi gagasan mencakup upaya mengidentifikasi sekutu potensial untuk mendukung gagasan yang dihasilkan, sedangkan realisasi gagasan adalah penciptaan model inovasi yang dapat diterapkan dalam pekerjaan, tim, atau bahkan di seluruh organisasi (Musenze and Mayende, 2023).

Dalam proses pembelajaran antar generasi tersebut individu dalam organisasi secara aktif membangun pengetahuan baru dengan bertukar informasi atau belajar mengenai hal – hal baru dengan individu lain yang berbeda kelompok generasi. Peran pemimpin dalam organisasi akan sangat menentukan terwujudnya perilaku kerja individu yang inovatif, khususnya adalah pemimpin yang memiliki keterikatan antara pemimpin dengan anggota organisasi dari beragam generasi, sehingga memunculkan gaya kepemimpinan yang fleksibel dan adaptif terhadap perbedaan generasi yang meliputi nilai – nilai, perilaku, dan kepercayaan (Zeinali et al., 2020). Dukungan dari organisasi memiliki peran penting terhadap inovasi dosen, yakni dosen yang secara aktif diberikan dukungan oleh organisasi tempatnya bekerja, maka cenderung memberikan kinerja yang positif untuk ikut serta

membantu organisasi dalam mengefektifkan pembentukan inovasi dan memberikan upaya untuk dapat melaksanakan inovasi tersebut.

Dalam beberapa dekade terakhir, perubahan demografi di tempat kerja atau lingkungan kerja lebih banyak menyoroti lingkungan organisasi bisnis atau korporasi, sedangkan lingkungan kerja akademis atau pendidikan tinggi belum banyak dibahas. Komposisi dosen di Indonesia berdasarkan umur, didominasi oleh generasi X, Y dan Z (Hanifatunnisa, 2022), sehingga tidak dapat dipungkiri bahwa iklim keragaman di dalam lingkungan akademik juga akan menjadi bagian yang akan menentukan kemajuan dan inovasi perguruan tinggi.

Dosen merupakan SDM perguruan tinggi yang memiliki peran yang sangat sentral dan strategis dalam seluruh aktivitas di perguruan tinggi. Kinerja dosen akan sangat menentukan tinggi-rendahnya kualitas suatu perguruan tinggi dapat diwujudkan apabila dosen melaksanakan tugas dengan penuh kreativitas melalui perilaku inovatif. Dengan demikian diperlukan sebuah model perilaku inovatif bagi dosen perguruan tinggi, sebagaimana perguruan tinggi saat ini dituntut untuk senantiasa berinovasi, khususnya perilaku kerja inovatif dari dosen – dosennya. Dengan demikian, masalah penelitian yang akan diteliti adalah hubungan pengaruh variabel-variabel penelitian dalam model *knowledge sharing enabler*, *knowledge sharing behavior*, perilaku kerja inovatif dan *dynamic leadership* pada dosen universitas di Banten.

## **1.2. Ruang Lingkup Penelitian**

*Knowledge sharing behavior* dalam institusi pendidikan tinggi cenderung dipengaruhi oleh keyakinan, perilaku dan sikap akademisi, karena pengenalan budaya berbagi pengetahuan dapat juga memiliki efek negatif pada akademisi (Asurakkody and Kim, 2020b; Li et al., 2021b). Karena alasan ini, *knowledge sharing* semacam itu dapat menyebabkan berkembangnya kecemasan di kalangan akademisi, ketegangan serta ketidakpastian. Agar para akademisi dapat terlibat efektif dalam program-program *knowledge sharing* dan secara aktif menerimanya, maka para peneliti dan pakar manajemen berupaya mengungkap bagaimana cara memperlakukan para akademisi dalam proses *knowledge sharing* ini.

Dalam literatur penelitian tersebut, dapat dilihat bahwa faktor kesiapan akademisi memiliki pengaruh yang kuat terhadap keyakinan, sikap, perilaku individu dan respons mereka terhadap *knowledge sharing behavior* (Almujally and Joy, 2019; Fullwood et al., 2019; Phung et al., 2019b). Faktor-faktor tersebut juga dapat memiliki hubungan dengan prediktor keuangan dan psikologis individu. Hubungan yang berkembang di antara akademisi sebenarnya merupakan hasil dari pertukaran pengetahuan yang timbal balik dan lingkungan kerja yang sesuai, yang membantu membangkitkan individu untuk menggunakan keterampilan, pengalaman, kemampuan, dan upaya mereka.

Lingkungan kerja yang sesuai dapat membantu mendukung akademisi dalam pengembangan komitmen terhadap organisasi, memungkinkan mereka untuk membayangkan pencapaian kebutuhan, harapan, dan keinginan mereka di masa depan. Jika kebutuhan dan keinginan dianggap akan tercapai, maka dosen mungkin lebih bersedia untuk mengidentifikasi dan menerima nilai-nilai dan tujuan

organisasi. Selain itu, dosen tertentu dapat mengembangkan perilaku dan sikap positif jika mereka memahami perlunya tindakan tertentu.

Dengan demikian, penelitian ini tertarik untuk mengeksplorasi faktor-faktor pendukung yang mengembangkan perilaku dan sikap yang sesuai terkait *knowledge sharing*, baik dalam bentuk niat maupun perilaku. Fokus utama dari penelitian ini adalah pada komitmen akademisi di perguruan tinggi untuk membangun *knowledge sharing behavior* dan faktor-faktor yang berkaitan dengan *knowledge sharing intention*, baik yang bersifat individu, lingkungan kerja, dan teknologi. Hal penting lainnya adalah penelitian ini “mengawinkan” *Theory of Planned Behavior* (TPB) dan *Innovative Work Behavior* (IWB), dengan menguji peran *dynamic leadership* sebagai perekat “perkawinan” tersebut. Akademisi dapat mengembangkan pikiran dan perasaan positif, karena komitmen mereka terhadap karier mereka. Perasaan dan pikiran positif terhadap *knowledge sharing* mungkin tampak lebih jelas di kalangan akademisi yang puas dengan jalur kariernya.

### **1.3. Masalah Penelitian**

Seperti halnya organisasi bisnis, entitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh tensi perubahan yang terus meningkat dalam hal teknologi, masyarakat dan administrasi (Mansor et al., 2020). Di era informasi ini, pengembangan institusi pendidikan tinggi ditantang oleh perubahan sosial, politik, lingkungan, dan ekonomi yang sangat kompleks. Untuk menghadapi berbagai tantangan ini, institusi pendidikan tinggi sendiri telah menjadi begitu kompleks secara organisasi sehingga muncul kebutuhan bagi institusi pendidikan tinggi untuk berubah

sehingga mereka dapat beradaptasi dan terus menjadi solusi dari sifat dunia pendidikan yang terus berubah.

Agar hasil yang diinginkan tercapai dan kebutuhan terpenuhi, lembaga pendidikan membutuhkan akademisi yang antusias, loyal, kreatif, dan berpengetahuan luas. Berbagai pengetahuan dan keterampilan diperlukan muncul dari akademisi, dalam hal penelitian dan pengajaran di bidang khusus mereka, keterampilan sosial mereka dan keterampilan administratif yang diperlukan untuk melaksanakan administrasi yang relevan. Akademisi dapat berpotensi, melalui pengembangan berbagai keterampilan ini, membantu memperkaya kemajuan mahasiswa dan memberikan kontribusi pada faktor-faktor perkembangan ekonomi, sosial dan lainnya.

*Knowledge sharing* telah terbukti sangat penting bagi organisasi dan peneliti telah menunjukkan bahwa hal itu dapat diaktifkan oleh *knowledge sharing behavior* yang sesuai (Khan et al., 2022; Raza & Awang, 2020). Namun, hubungan sebab akibat antara *knowledge sharing* dan *knowledge sharing behavior* belum sepenuhnya dikembangkan untuk konteks institusi pendidikan tinggi berbasis negara berkembang. Oleh karena itu, banyak peneliti telah menekankan perlunya studi lebih lanjut tentang *knowledge sharing* (Islamy et al., 2020a; Kozhakhmet et al., 2022).

Selain itu, Kularajasingam et al. (2022) berfokus pada perlunya penelitian ke perilaku *knowledge sharing*. Karena *knowledge sharing* sangat penting bagi organisasi, terutama yang memiliki lingkungan belajar, seperti institusi pendidikan tinggi, maka penting untuk meningkatkan pengalaman (Catyanadika and

Rajasekera, 2022; Fatemi et al., 2022), dalam kaitannya dengan kuliah yang diajarkan (Jiang and McCabe, 2021; Li and Qin, 2022; Mahajan et al., 2022), dan meningkatkan kemampuan institusi untuk memecahkan masalah (Mubarak et al., 2022; Wang et al., 2022). Institusi pendidikan tinggi dapat dianggap berada di bawah tekanan besar untuk berbagi pengetahuan, mengingat lingkungan khusus mereka dalam hal budaya dan organisasi. Namun, pada titik ini, faktor-faktor apa saja yang memengaruhi *knowledge sharing intention*, apakah *knowledge sharing intention* berpengaruh terhadap *knowledge sharing behavior*, apakah *knowledge sharing behavior* berpengaruh terhadap *innovative work behavior*, apa peran *dynamic leadership* dalam proses besar akuisisi dan diseminasi pengetahuan di Perguruan Tinggi masih belum banyak dijelaskan. Oleh karena itu, pemeriksaan isu-isu ini di perguruan tinggi dapat membantu para pengambil keputusan di institusi perguruan tinggi.

Penelitian ini dapat membantu perguruan tinggi mengatasi hambatan pada pengembangan *knowledge sharing* di kalangan dosen, dan memberikan kontribusi terhadap pengembangan strategi manajemen yang sesuai untuk organisasi (Garg et al., 2021; Iqbal, 2021; Przymus and Malin, 2023). Yang et al. (2023) menganggap bahwa praktik *knowledge management* dalam institusi pendidikan tinggi Indonesia masih merupakan topik yang belum banyak dikembangkan, meskipun dengan potensi tingkat penerimaan yang tinggi. Studi penelitian ini mengidentifikasi bahwa ada kelangkaan studi empiris yang melihat hubungan pengaruh *knowledge sharing intention* terhadap *knowledge sharing behavior*, apalagi dalam pendekatan *theory of planned behavior* (TPB) dan *dynamic leadership theory*. Belum ada studi yang

telah melakukan pemeriksaan hubungan tersebut dalam konteks institusi pendidikan tinggi di Indonesia. Untuk mengisi kesenjangan dalam literatur, studi penelitian ini telah menyusun sejumlah maksud dan tujuan, dan memiliki potensi untuk menambah literatur yang ada melalui penyediaan bukti yang kontekstual.

#### **1.4. Perlunya Penelitian dan Signifikansinya**

Peneliti dari studi ini memiliki niat untuk menemukan dan mengeksplorasi variabel-variabel utama *knowledge sharing enabler*, memastikan kesesuaian *theory of planned behavior* (TPB) dalam masalah penting *knowledge sharing behavior* (KSB), dan mengungkap peran *dynamic leadership* dalam mentransformasi dan mengeskalasi *knowledge sharing behavior* menjadi perilaku inovatif di kalangan akademisi di negara berkembang dan, lebih khusus lagi, dalam institusi pendidikan tinggi Indonesia di Provinsi Banten. Ada keyakinan bahwa penelitian ini baru yang berfokus terutama pada Universitas di Provinsi Banten. Peneliti ingin menjelaskan cara kerja di Perguruan Tinggi di Banten. Selain itu, mengingat pengalaman peneliti ketika belajar di Perguruan Tinggi di Banten, dan hubungan baik yang telah terjalin dengan dosen di sana, peneliti merasa akan lebih mudah untuk mendapatkan akses untuk penyebaran survei kuesioner dan pengumpulan data.

Populasi untuk penelitian ini termasuk akademisi dengan peran mengajar penuh waktu, yang mencakup semua fakultas akademik, seperti asisten dosen, dosen, asisten profesor, dan profesor. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengetahui cara efektif memotivasi akademisi Perguruan Tinggi untuk melakukan *knowledge-sharing behavior*. Penelitian ini juga berharap dapat memberikan

kontribusi untuk mengatasi kesenjangan literatur tentang topik praktik *knowledge management*, khususnya *knowledge-sharing behavior*, dalam lingkungan universitas di Banten.

Pengukuran niat atau intensi akademisi di perguruan tinggi untuk melakukan *knowledge-sharing behavior* dilakukan dengan menguji teori perilaku terencana atau *theory of planned behavior* (TPB) dengan tiga faktor penentu *knowledge sharing intention*: norma subjektif, kontrol perilaku yang dirasakan dan sikap terhadap *knowledge sharing* (Wallén Warner, 2023). Sebuah survei kuesioner didistribusikan di antara akademisi di perguruan tinggi, dan analisis data yang dikumpulkan dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak AMOS 24. Strategi desain penelitian dipilih dengan menggunakan pendekatan kuantitatif untuk penelitian ini. Pendekatan ini dipilih agar hasil penelitian ini mampu digeneralisir kepada populasi yang lebih luas dan konteks yang lebih beragam (Deffner et al., 2022; Plonsky, 2023; Taherdoost, 2022; Younas et al., 2023).

Tambahan lagi, penelitian ini melengkapi modelnya dengan menyertakan variabel kepemimpinan dinamis atau *dynamic leadership* sebagai variabel pemediasi antara hubungan pengaruh *knowledge-sharing behavior* dan *innovative work behavior*. Penelitian yang pernah ada baru mengelaborasi peran variabel moderasi bahasa motivasi (Akmal and Azliyanti, 2022), dan belum ada yang meneliti peran *dynamic leadership*. Kelebihan lain lagi dari penelitian ini adalah mengekstraksi, mengelaborasi dan menyintesis *knowledge-sharing enablers* utama yang dinilai paling penting dan genting sebagai anteseden dari ketiga faktor intensi pada model TPB.

Dengan cara ini, temuan penelitian diharapkan memberikan wawasan baru dan memberikan kontribusi untuk mengisi kesenjangan dalam literatur dengan memperhatikan niat untuk melakukan *knowledge-sharing behavior* di kalangan akademisi di perguruan tinggi. Sebagai hasil dari penelitian ini, dapat diberikan bimbingan kepada pengambil kebijakan di organisasi pendidikan tinggi terkait, dengan menunjukkan sejauh mana akademisi di perguruan tinggi siap untuk melakukan KSB, dengan mengamplifikasi *knowledge-sharing enablers* hingga pada gilirannya melahirkan sosok dosen yang inovatif dengan mediator kepemimpinan yang peka pada dinamika. Penelitian ini, kemudian, diharapkan dapat membantu dalam pengambilan keputusan tentang bagaimana mendesain, mengelola, merawat dan mengembangkan *knowledge-sharing best practice* dengan cara yang tepat.

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan menemukan besarnya nilai pengaruh variabel-variabel yang diteliti dan strategi untuk meningkatkan perilaku kerja inovatif untuk dijadikan masukan dan rekomendasi kepada pihak terkait. Caranya dengan meneliti kekuatan hubungan variabel-variabel *expected contribution*, *professional environment*, *knowledge technology*, *attitude*, *subjective norms*, *perceived behavior control*, *knowledge sharing intention*, *knowledge sharing behavior*, *dynamic leadership*, dan *innovative work behavior* pada dosen universitas di Banten. Secara rinci dapat diuraikan sebagai Berikut:

- 1) Untuk menganalisis pengaruh *expected contribution* terhadap *attitude*.

- 2) Untuk menganalisis pengaruh *professional environment* terhadap *subjective norms*.
- 3) Untuk menganalisis pengaruh *knowledge technology* terhadap *perceived behavior control*.
- 4) Untuk menganalisis pengaruh *attitude*, *subjective norms*, dan *perceived behavior control* terhadap *knowledge sharing intention*.
- 5) Untuk menganalisis pengaruh *perceived behavior control* terhadap perilaku *knowledge sharing behavior*.
- 6) Untuk menganalisis pengaruh *knowledge sharing intention* terhadap *knowledge sharing behavior*.
- 7) Untuk menganalisis pengaruh *knowledge sharing behavior* terhadap *innovative work behavior*.
- 8) Untuk menganalisis pengaruh *knowledge sharing behavior* terhadap *dynamic leadership*.
- 9) Untuk menganalisis pengaruh terhadap *dynamic leadership* terhadap *innovative work behavior*.
- 10) Untuk menganalisis pengaruh mediasi *dynamic leadership* terhadap hubungan pengaruh *knowledge sharing behavior* terhadap *innovative work behavior*.
- 11) Menerapkan dan memvalidasi sikap terhadap berbagi pengetahuan sebagai ukuran perilaku berbagi pengetahuan di kalangan akademisi di perguruan tinggi.

- 12) Menerapkan dan memvalidasi norma subjektif sebagai ukuran perilaku berbagi pengetahuan di kalangan akademisi di perguruan tinggi
- 13) Menerapkan dan memvalidasi kontrol perilaku yang dirasakan sebagai pengukuran perilaku berbagi pengetahuan di kalangan akademisi di perguruan tinggi
- 14) Mengembangkan dan menguji kerangka konseptual yang menggambarkan faktor-faktor kritis yang memengaruhi *knowledge sharing behavior* dosen di perguruan tinggi.
- 15) Mengusulkan rekomendasi praktis untuk membina *knowledge sharing behavior* di kalangan dosen di perguruan tinggi.

#### **1.6. Kontribusi Penelitian**

Kontribusi studi potensial adalah dalam mengembangkan kerangka teori yang komprehensif dan pemeriksaan faktor-faktor yang memengaruhi *knowledge sharing behavior* di kalangan dosen di perguruan tinggi. Sebagaimana yang penulis analisis, kerangka teori semacam itu belum pernah diuji, secara teoritis dan empiris, sebelumnya. Penelitian sebelumnya yang telah dilakukan terkait dengan akademisi di Indonesia berfokus pada inovasi, *knowledge sharing* dan kepemimpinan, dan tidak memiliki penekanan *knowledge sharing behavior*. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk membangun kerangka teori integratif yang merupakan kombinasi dari faktor-faktor yang memengaruhi niat akademisi, dan perilaku dan sikap mereka terhadap *knowledge sharing*. Pertama, model *theory of planned*

*behavior* (TPB) dari Ajzen (1991) dianggap tepat untuk menjelaskan dan memprediksi perilaku orang dalam konteks tertentu.

Untuk penelitian ini, sebuah model dikembangkan yang menggabungkan faktor-faktor yang berkaitan dengan *knowledge sharing intention*, yaitu norma subjektif, sikap dan kontrol perilaku yang dirasakan. Studi sebelumnya telah dilakukan dalam institusi pendidikan tinggi Indonesia dengan fokus pada konteks *knowledge sharing*. Namun, tidak satupun dari mereka yang mengeksplorasi dan mengelaborasi peran *dynamic leadership* sebagai mediator dalam model penelitian yang komprehensif, lebih khusus lagi, di dalam Perguruan tinggi.

Studi ini memberikan kontribusi terhadap tingkat terbatasnya perkembangan *knowledge sharing behavior* saat ini di lembaga pendidikan tinggi di negara-negara berkembang pada umumnya, khususnya Indonesia. Ini bertujuan untuk menyelidiki masalah penelitian menggunakan kuesioner survei mono-metode melalui sejumlah besar akademisi dari Perguruan tinggi. Metode ini memungkinkan pengumpulan sejumlah besar data, yang akan diproses secara efisien. Deffner et al. (2022), Plonsky (2023), Younas et al. (2023), menyatakan bahwa jenis survei ini biasa digunakan oleh peneliti, dan meningkatkan generalisasi temuan untuk seluruh populasi penelitian.

Kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini dibuat dengan dasar pada keyakinan, perilaku dan sikap akademisi yang dapat dikembangkan lebih lanjut untuk mempromosikan sikap yang lebih positif terhadap berbagi pengetahuan. Penelitian ini juga kuat karena bukti baru dimunculkan dari konteks budaya yang relatif baru, sehingga bisa muncul perspektif baru untuk menambah

teori yang sudah ada. Sebagian besar penelitian serupa sebelumnya telah dilakukan di negara-negara maju lainnya, sehingga pengujian perbandingan validitas temuan diperbolehkan – yang menawarkan keuntungan yang signifikan. Namun, mengambil perguruan tinggi sebagai contoh kasus untuk institusi pendidikan tinggi di negara berkembang seperti Indonesia, temuan kunci menunjukkan hasil positif untuk generalisasi penelitian ini ke perguruan tinggi serupa lainnya di negara berkembang.

Adapun kebaruan atau *novelty* yang akan didapatkan pada penelitian ini adalah:

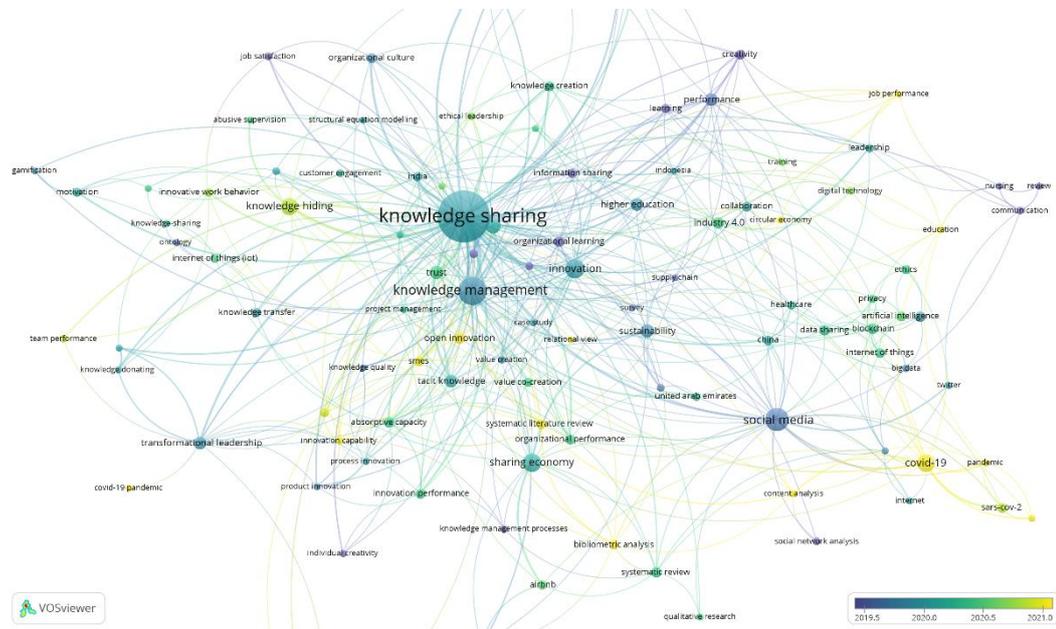
- 1) Analisis model hubungan variabel *expected contribution*, *professional environment*, *knowledge technology*, *knowledge sharing intention*, *knowledge sharing behavior*, *dynamic leadership* dan *innovative work behavior* dosen perguruan tinggi dengan menggunakan metode *quantitative method* yang bisa digeneralisir untuk populasi yang lebih besar dan konteks yang lebih beragam.
- 2) Topik model hubungan variabel *expected contribution*, *professional environment*, *knowledge technology*, *knowledge sharing intention*, *knowledge sharing behavior*, *dynamic leadership* dan *innovative work behavior* dosen perguruan tinggi di Provinsi Banten yang belum ada pada penelitian-penelitian sebelumnya.
- 3) Menafsir ulang *theory of planned behavior*, perilaku kerja inovatif, dan moderasi *dynamic leadership* pada organisasi pendidikan tinggi.
- 4) Analisis variabel *dynamic leadership* yang belum ada pada penelitian sebelumnya di organisasi pendidikan khususnya perguruan tinggi

5) Analisis *quantitative method* di era digital dan pasca pandemi pada hubungan variabel *expected contribution, professional environment, knowledge technology, knowledge sharing intention, knowledge sharing behavior, dynamic leadership* dan *innovative work behavior* pada organisasi pendidikan yang belum ada pada penelitian-penelitian sebelumnya

### **1.7. Penelusuran Kebaruan Penelitian**

Tujuan penelusuran ini adalah untuk memberikan gambaran umum tentang suatu wilayah penelitian dan mengidentifikasi jumlah dan jenis penelitian serta hasil yang tersedia di dalamnya (Río & Kiefer, 2023). Sering kali seseorang ingin memetakan frekuensi publikasi dari waktu ke waktu untuk melihat tren. Tujuan kedua adalah untuk mengidentifikasi posisi penelitian di area *knowledge field* yang telah dipublikasikan. Oleh karena itu, peneliti menampilkan pemetaan bibliometrik dari *knowledge sharing* dalam konteks *innovative work behavior* dan *dynamic leadership* secara bibliometrik dengan menggunakan analisis VOSviewer. VOSviewer adalah program yang dikembangkan untuk membangun dan melihat peta bibliometrik (Gutiérrez-Nieto et al., 2023; Hashem E et al., 2023). Program ini tersedia secara gratis dan bisa diunduh secara gratis ([www.vosviewer.com](http://www.vosviewer.com)). VOSviewer dapat digunakan untuk membuat peta penulis atau jurnal berdasarkan *data co-citation* atau untuk membangun peta kata kunci berdasarkan data *co-occurrence*. Program ini memberikan visualisasi yang memungkinkan peta bibliometrik diteliti secara terperinci (Mehmood et al., 2022; Tamala et al., 2022).

### 1.7.1. Pemetaan Bibliometrik VOSviewer



Gambar 1.1. Peta *Network Visualization* dari *Knowledge Sharing*

Gambar 1.1 adalah peta *Network Visualization* yang menunjukkan *state of art* berdasarkan pencarian Scopus dengan kata kunci *knowledge sharing* pada rentang waktu publikasi 2019-2023, dengan hasil penelusuran sebanyak 1.089 artikel. Berdasarkan peta cluster tersebut memetakan penelitian tentang *knowledge sharing* menjadi 10 cluster, di antaranya disebutkan pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1. Tabel Peta Penelitian *Knowledge Sharing, Innovative Work Behavior* dan *Dynamic Leadership*

Cluster	Item
Cluster 1 (15 item)	Abusive supervision, customer engagement, gamification, India, innovation work behavior, internet of things (IoT), job satisfaction,

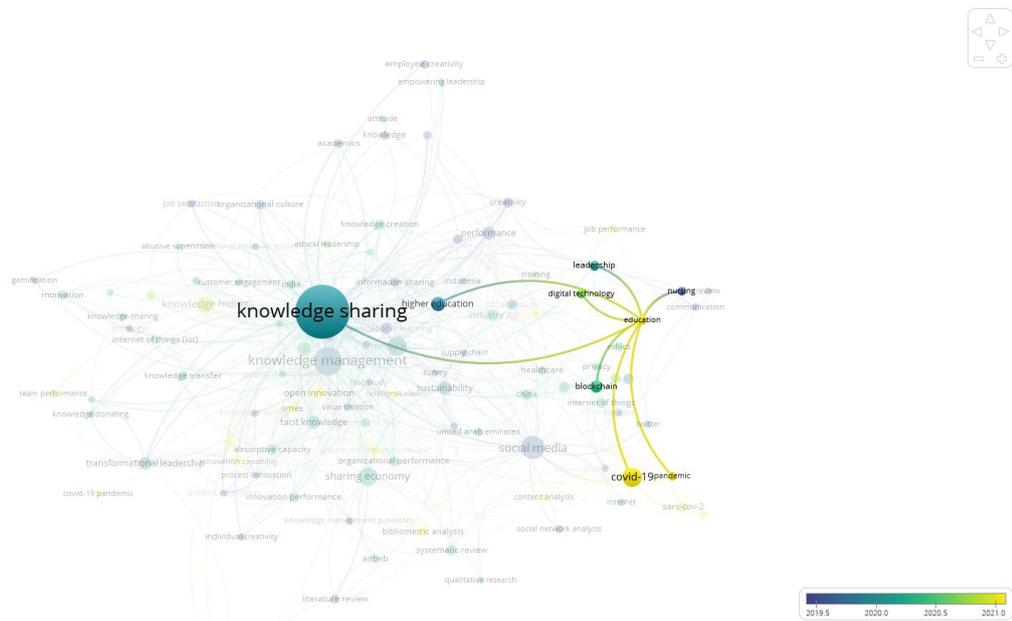
Cluster	Item
Cluster 2 (14 item)	<i>knowledge hiding, knowledge transfer, knowledge-sharing, motivation, ontology, self-determination theory, structural equation model.</i> <i>Absorptive capacity, individual creativity, innovation, innovation capability, innovation performance, knowledge integration, knowledge management, knowledge equality, organizational performance, process innovation, product innovation, SMEs, social capital, tacit knowledge sharing.</i>
Cluster 3 (13 item)	<i>Circular economy, collaboration, communication, digital technology, education, industry 4.0, information sharing, job performance, leadership, learning, nursing, review, training.</i>

Pemetaan *network visualization* di atas bertujuan mendapatkan gambaran umum mengenai suatu subjek penelitian, untuk menemukan bagaimana berbagai subjek yang saling berhubungan, dan menemukan peluang potensial untuk menghubungkan gap antara subjek. Kesimpulan dari peta *network visualization* di atas memperlihatkan bahwa subjek mengenai *knowledge sharing* memiliki 10 cluster. *Knowledge sharing* yang memiliki hubungan dengan *innovative work behavior* pada cluster 1, berhubungan dengan *innovation* pada cluster 2, dan juga berhubungan dengan *leadership* dan *education* pada cluster 3.

Pada *network visualization* di atas ini hanya muncul satu *occurrence* negara yaitu negara India (cluster 1) dan tidak ada Indonesia. Jika dilihat hubungan langsungnya dengan *knowledge sharing* berdasarkan pemetaan VOSviewer tidak ada *occurrence* yang muncul dengan item *dynamic leadership*, yang ada adalah *leadership, empowering leadership, ethical leadership, dan transformational leadership*, maka dari itu konsep hubungan antara *knowledge sharing, innovative work behavior dan dynamic leadership* berpeluang untuk menjadi *novelty* dalam penelitian ini.

### 1.7.2. Pemetaan Overlay Visualization pada VOSViewer





Gambar 1.3. Peta *Overlay Visualization* dari *Education, Higher Education, Leadership* dan *Knowledge Sharing*

Berdasarkan hasil pemetaan *overlay visualization* pada Gambar 1.2 dan 1.3, dapat disimpulkan bahwa artikel yang membahas *knowledge sharing, innovative work behavior, education dan leadership* memiliki warna yang mengarah pada warna cerah kuning dimana bidang tersebut muncul pada tahun 2019 sampai dengan 2023. Bahkan, bahasan tentang *dynamic leadership* sama sekali belum pernah ada yang membahas hubungannya dengan *knowledge sharing, innovative work behavior, dan education*. sehingga hubungan di antara subjek-subjek tersebut berpeluang untuk menjadi *novelty* penelitian.

### 1.7.3. Pemetaan Density Visualization VOSViewer

Gambar 1.4 adalah peta *density visualization* yang menunjukkan *state of the art* dalam penelitian tentang *knowledge sharing*. Warna yang cerah (misal: Kuning)

