

BAB IV

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

4.1 Kesimpulan Akhir

Berdasarkan hasil analisis dan temuan dalam penelitian mengenai pengaruh ITI terhadap proses KSI di Cafe X, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengujian hipotesis menggunakan Uji Signifikansi menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka diperoleh pernyataan hipotesis bahwa terdapat pengaruh antara *Information Technology Infrastructure* (ITI) terhadap *Knowledge Sharing Intention* (KSI).. Pengujian hipotesis menggunakan Uji T menghasilkan keputusan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka dinyatakan terdapat pengaruh antara *Information Technology Infrastructure* (ITI) terhadap *Knowledge Sharing Intention* (KSI). Uji Hipotesis dengan menggunakan Uji Signifikansi dan Uji T menghasilkan kesimpulan yang sama, didapat pernyataan bahwa terdapat pengaruh antara ITI terhadap proses KSI di Cafe X. Kemudian pada Uji Koefisien Determinasi berdasarkan pada hasil nilai R Square yang terdapat tabel Pengujian Koefisien Determinasi – *Model Summary*. Pada tabel menunjukkan bahwa nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,225. Nilai R Square 0,225 menandakan bahwa pengaruh variabel ITI terhadap variabel KSI sebesar 22,5%. Sisa 77,5% menandakan bahwa KSI dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti lebih

lanjut pada penelitian ini. Sehingga masih terdapat kemungkinan nilai pengaruh ITI meningkat.

2. Hasil Analisis Deskriptif diperoleh melalui kuesioner tanggapan responden pada masing-masing dimensi serta indikator yang terdapat pada variabel ITI dan KSI. Pada variabel ITI diketahui bahwa dimensi dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada dimensi ITI 2 yaitu *Network* sebesar 3,7556. Dari nilai dimensi ITI 2, indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi ada pada ITI 2.2 sebesar 3,9. Berdasarkan persepsi karyawan menyatakan bahwa layanan jaringan pada Cafe X sudah baik, hal tersebut terlihat pada penyediaan layanan *Wifi* bagi karyawan di tempat kerja. Sedangkan nilai rata-rata variabel ITI terendah dengan nilai 3,1222 ada pada dimensi ITI 4 *Database*. Indikator ITI 4.2 menjadi indikator terendah di dimensi ITI 4 dengan nilai rata-rata sebesar 2,2. Penyebab nilai indikator kecil karena adanya pembatasan informasi di database suatu divisi yang tidak dapat di akses oleh divisi lainnya. Berdasarkan pada hasil analisis deskriptif pada variabel KSI, nilai rata-rata terbesar untuk variabel KSI terdapat pada KSI 2 yaitu *Kedekatan* dengan nilai 3,8925. Nilai rata-rata indikator tertinggi yang terdapat pada dimensi KSI 2 yaitu indikator 2.4 sebesar 4,13. Berdasarkan penilaian ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan untuk berbagi pengetahuan dengan orang lain yang berbeda divisi sudah berjalan dengan baik. Terakhir, nilai rata-rata terendah pada

variabel KSI terdapat pada KSI 1 yaitu *Jenis Knowledge* sebesar 3,688. Pada dimensi KSI 1 untuk penilaian indikator rata-rata terendah dengan nilai sebesar 3,50 yaitu yaitu KSI 1.3. Berdasarkan hasil pernyataan karyawan mengenai kesediaan untuk membagikan pengalaman kerja kepada karyawan lain, faktor perbedaan generasi menjadi salah satu penyebab karyawan senior cukup enggan berbagi pengalaman dengan karyawan junior.

4.2 Rekomendasi

Berdasarkan pada analisis dan pembahasan yang telah dilakukan di BAB III, maka penulis memberi rekomendasi pada Cafe X mengenai rancangan strategi bisnis yang dapat digunakan meningkatkan ITI yang diimbangi dengan peningkatan KSI. Pada tabel perencanaan kegiatan ITI dan KSI telah dikelompokkan 4 jenis prioritas rancangan kegiatan yang menjadi sorotan yaitu prioritas 1, prioritas 2, prospek 1 dan prospek 2. Karena kasus Cafe X termasuk ke dalam golongan UMKM menyebabkan adanya keterbatasan dana dalam rencana investasi peningkatan ITI dan KSI, maka perlu dilakukan penyesuaian kembali mengenai rancangan kegiatan yang dapat diterapkan. Penyesuaian rancangan kegiatan yang dapat dipertahankan dan ditingkatkan berfokus pada kegiatan di kelompok prioritas 1 dan prioritas 2. Kelompok tersebut merupakan dimensi yang menunjukkan keunggulan dari ITI dan KSI di Cafe X saat ini berdasarkan dari nilai rata-rata tertinggi dimensi dan indikator masing-masing variabel.

Pada variabel KSI 2.4 dimensi *Kedekatan* termasuk kelompok prioritas 1 karena memiliki nilai rata-rata tertinggi pertama. Berdasarkan nilai tersebut menunjukkan pengelola perlu mempertahankan keunggulan dan meningkatkannya agar karyawan tetap bersedia berbagi pengetahuan dengan siapa pun di departemen yang berbeda dengannya. Sehingga rekomendasi kegiatan program rotasi *job desc* karyawan dari satu departemen ke departemen lainnya dapat diterapkan oleh perusahaan agar karyawan memiliki peluang untuk belajar dan mengajar pengetahuan yang dimilikinya dengan karyawan lain. Hal ini juga dapat menjadi salah satu cara pihak pengelola untuk mengantisipasi kejadian tidak terduga seperti kekurangan pegawai pada suatu divisi tertentu. Dengan melakukan pertukaran posisi kerja, karyawan juga dapat mempelajari ITI lain yang tidak dimiliki oleh divisi tertentu, contohnya seperti karyawan selain Divisi Dapur dapat belajar serta memiliki pengalaman dalam mengoperasikan mesin pembuat kopi dan karyawan dari Divisi Keuangan dapat belajar pemanfaatan akun Whatsapp khusus bisnis Cafe X dalam melayani pelanggan di tempat kerja.

Kegiatan dengan kelompok prioritas 2 terdapat pada ITI 2.2 dimensi *Network* dengan nilai rata-rata tertinggi kedua. Pihak pengelola Cafe X dapat menjaga dan meningkatkan keunggulan pada ITI berupa *Network* dengan menjaga ketersediaan layanan jaringan yang memadai bagi karyawan melalui alokasi dana layanan jaringan internet di luar tempat kerja. Usulan kegiatan yang dapat diterapkan yaitu pihak pengelola cafe dapat menyediakan anggaran dana untuk membeli layanan provider internet yang memiliki

kualitas terbaik untuk membantu karyawan selama bekerja. Dengan adanya fasilitas kecepatan internet yang merata untuk karyawan yang bekerja di tempat kerja dan WFH, diharapkan kinerja karyawan akan ikut meningkat secara positif.

Penyesuaian rancangan kegiatan selanjutnya yaitu pada kelompok prospek 1 dan prospek 2. Kelompok tersebut merupakan dimensi yang menunjukkan kekurangan dari KSI dan ITI di Cafe X karena memiliki nilai rata-rata terendah dimensi dan indikator di masing-masing variabel. Kelompok prospek 1 yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah ITI 4.2 dimensi *Database* mengenai akses database yang hanya dapat diakses dengan kewenangannya. Pada indikator ini, pihak pengelola perlu mengeluarkan kebijakan yang mampu memperbaiki masalah pembatasan data divisi tertentu. Usulan kegiatan yang dapat dilakukan yaitu dengan pemetaan data-data mengenai informasi pekerjaan yang dapat diakses oleh semua pihak termasuk karyawan. Contohnya seperti karyawan yang di luar Divisi Dapur diberi akses untuk cara pengolahan dan penyajian makanan & minuman, namun untuk menjaga rahasia perusahaan pihak cafe dapat membatasi agar informasi mengenai resep bumbu tetap dibatasi aksesnya. Karyawan dapat belajar mengenai pengolahan dan penyajian melalui ITI yang ada dengan cara mengupload video *tutorial* untuk latihan serta belajar dengan diskusi ke karyawan dari Divisi Dapur secara langsung. Selain itu dengan adanya pemetaan data yang jelas, maka pihak cafe mampu untuk menyortir informasi terbaru di lapangan yang terdapat dalam ITI, apakah efek dari informasi

tersebut diperlukan tindak pencegahan secepat mungkin atau tidak. Oleh karena itu, hal tersebut akan mempermudah koordinasi dan instruksi terhadap suatu informasi khusus yang ada antara pengelola, kepala divisi dan staff cafe.

Kemudian, kelompok prioritas 2 merupakan KSI 1.3 dengan dimensi *Jenis Knowledge* karena nilai rata-rata yang diperoleh merupakan yang terendah kedua.. Pihak pengelola perlu mendorong kesadaran dan partisipasi aktif karyawan mengenai pentingnya berbagi pengalaman untuk kebaikan perusahaan. Sehingga usulan kegiatan yang dapat dilakukan oleh pihak cafe yaitu program pengembangan dan pelatihan secara konsisten antar karyawan senior dan junior. Program ini dapat digunakan sebagai wadah diskusi dan mempererat hubungan antar karyawan karena belajar untuk mengembangkan kemampuan diri secara bersama-sama. Pihak pengelola cafe dapat memanfaatkan ITI *Software* berupa *Zoom, Google Meet, Youtube* dan lainnya sebagai perantara karyawan berdiskusi dengan mengundang narasumber dari pihak eksternal cafe. Pada kesempatan ini, meski narasumber yang dijadikan referensi oleh karyawan terkendala oleh masalah pandemi COVID-19, namun kegiatan diskusi tentang berbagi pengatahuna dapat terus terlaksana dengan adanya platform IT.

4.3 Implikasi

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai R Square untuk pengaruh variabel ITI terhadap KSI sebesar 22,5%. Nominal nilai R Square tersebut dapat dikatakan cukup rendah dan menunjukkan bahwa pengaruh ITI terhadap KSI di cafe menurut persepsi karyawan masih rendah. Sisa 77,5%

menunjukkan bahwa terdapat variabel-variabel lain di luar variabel ITI yang memiliki peranan lebih besar dalam mempengaruhi proses KSI di tempat kerja. Contoh variabel lain di luar ITI yaitu; a) variabel iklim inovatif dengan dimensi keadilan, afiliasi dan inovasi, b) variabel konflik hubungan positif dan negatif, dan c) variabel insentif dengan dimensi menjadi insentif ekonomi positif, insentif ekonomi negatif, insentif relasional positif dan insentif relasional negatif. Ketiga variabel tersebut tidak diteliti dalam penelitian ini, sehingga dapat digunakan sebagai pertimbangan untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abualooush, S. H., Obeidat, A. M., Tarhini, A., & Masa'deh, R. (2018). The role of employees' empowerment as an intermediary variable between Knowledge Management and Information Systems on employees' performance. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems* 48(4). doi:10.1108/VJKMS-08-2017-0050
- Akram, T., Lei, S., Haider, M. J., & Hussain, S. T. (2020). The impact of organizational justice on employee innovative work behavior: Mediating role of knowledge sharing. *Journal of Innovation & Knowledge*, (Volume 5, Issue 2), 117-129. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jik.2019.10.001>
- Al-Busaidi, K. A., & Olfman, L. (2017). Knowledge sharing through inter-organizational knowledge sharing systems. *Information Systems*, (Vol. 47, Issue 1), 27.
- Al-Tae, M. (2014). The role of social networking tools in facilitating knowledge management and sharing processes at the UAE municipalities: opportunities and challenges.
- Anwarul, I., & Keita, T. (2016). Information Professionals' Knowledge Sharing Practices in Social Media: A Study of Professionals in Developing Countries. *International Journal of Knowledge Content Development & Technology*, (Vol. 6, Iss. 2), 43-66. doi:10.5865/IJKCT.2016.6.2.043
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Arikunto, S. (2016). *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan (Edisi 2)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Bock, G., Zmud, R. W., Kim, Y., & Lee, J. (2005). Behavioral Intention Formation in Knowledge Sharing: Examining the Roles of Extrinsic Motivators, Social-Psychological Forces, and Organizational Climate ,(Vol 29 Iss 1). *MIS Quarterly*, 87-111.
- Bowley, R. C. (2009). A comparative case study: Examining the organizational use of social networking sites. *Thesis, The University of Waikato*, 15.
- Caroline, A., Gunawan, A., & Kornarius, Y. P. (2021). PENGARUH PERSEPSI KARYAWAN ATAS INFRASTRUKTUR. *Management and Entrepreneurship Journal (Vol. 4, No. 2)*, 87-102.
- Casimir, G. K., & Loon, M. (2012). Knowledge sharing: Influences of trust, commitment and cost. *Journal of Knowledge Management (16, 5)*. doi:10.1108/13673271211262781
- Casimir, G., Ng, Y. N., & Cheng, C. L. (2012). Using IT to share knowledge and the TRA. *Journal of Knowledge Management (Vol. 16 No. 3)*, 461-479.
- Chieh-Peng, L., Huang, H.-T., & Huang, T. Y. (2020). The effects of responsible leadership and knowledge sharing on job performance among knowledge workers. *Personnel Review (Vol. 49, Iss. 9)*, 1879-1896. doi:10.1108/PR-12-2018-0527

- Damayanti, A. (2020, Juni 19). *6 Perubahan Dunia Kerja dan Teknologi di Tengah Corona*. Diambil kembali dari detikFinance: <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-5059998/6-perubahan-dunia-kerja-dan-teknologi-di-tengah-corona/1>
- Ding, G., Liu, H., Huang, Q., & Gu, J. (2017). Moderating effects of guanxi and face on the relationship between psychological motivation and knowledge-sharing in China. *Journal of Knowledge Management*, (Vol. 21, Iss. 5), 1077-1097. doi:10.1108/JKM-10-2016-0439
- Ding, X.-H., He, Y., Wu, J., & Chen, C. (2016). Effects of positive incentive and negative incentive in knowledge transfer: carrot and stick. *Chinese Management Studies*, (Vol. 10, Iss. 3), 593-614. doi:10.1108/CMS-01-2016-0006
- Dong, T.-P., Hung, C.-L., & Cheng, & N.-C. (2016). Enhancing knowledge sharing intention through the satisfactory context of continual service of knowledge management systems. *Information Technology & People*, Volume 29 Issue 4, 39, 88.
- Eletter, S. E. (2020). The impact of knowledge sharing enablers on. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, ahead-of-print(ahead-of-print). doi:<https://doi.org/10.1108/vjikms-04-2020-0065>
- Fraenkel, J. R., & Wallen, N. E. (1990). *How to design and evaluate research in education*. New York: McGraw-Hill.

- Gaál, Z., Szabó, L., Obermayer-Kovács, N., & Csepregi, A. (2015). Exploring the Role of Social Media in Knowledge Sharing. *Electronic Journal of Knowledge Management: EJKM*, (Vol. 13, Iss. 3), 185-197.
- Gozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffiths, J.-M., & King, D. (1985). Identification of Competencies for Professional Staff of Academic Medical Libraries in Iran. *Open Access Library Journal*, (Vol.4 No.6).
- Hahm, K. J., & Yun, W. S. (2008). The effect of leaders emotional intelligence on teams affective conflic. *Cohesiveness, Creativity, Korean Academy of Human Resource Managemen*, 15(4).
- Hasil Pengolahan oleh Penulis di SPSS. (2021).
- Hau, Y. S., Kim, B., Lee, H., & Kim, Y.-G. (2013). The effects of individual motivations and social capital on employees' tacit and explicit knowledge sharing intentions. *International Journal of Information Management*, (Vol. 33, Iss. 2), 356-366. doi:<https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2012.10.009>
- Heisig, P. (2009). Harmonisation of knowledge management – comparing 160 KM frameworks around the globe. *Journal of Knowledge Management* (Vol. 13 No. 4), 4-31. doi:<https://doi.org/10.1108/13673270910971798>
- Hislop, D. (2009). *Knowledge Management in Organizations: A Critical Introduction*. OUP Oxford.

- Huang, E. Y., & Huang, T. K. (2012). INVESTIGATING THE ANTECEDENTS OF USERS' KNOWLEDGE SHARING INTENTION. *The Journal of Computer Information Systems*. (Vol. 53, Iss. 2), 93-102.
- Hung, S.-Y., Lai, H.-M., & Chang, W.-W. (2011). Knowledge-sharing motivations affecting R&D employees' acceptance of electronic knowledge repository. *Behaviour and Information Technology*, 30(2), 213-30.
- Ibrahim, S., & HockHeng, L. (2015). The Roles of Learning in Stimulating Knowledge Sharing at SMEs. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, (Vol. 172), 230-237. doi:<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.359>
- ILO. (2020, Juni 15). *COVID-19 and the world of work*. Diambil kembali dari International Labour Organization: <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/lang--en/index.htm>
- Islam, M. Z., Jasimuddin, S. M., & Hasan, I. (2015). Organizational culture, structure, technology infrastructure and knowledge sharing: Empirical evidence from MNCs based in Malaysia. *Very Informal Newsletter on Library Automation*, (Vol. 45, Iss. 1), 67-88. doi:10.1108/VINE-05-2014-0037
- Issa, R., & Haddad, J. (2008). Perceptions of the impacts of organizational culture and information technology on knowledge sharing in construction. *Construction Innovation*, (Vol. 8 No. 3), 182-201. doi:<https://doi.org/10.1108/14714170810888958>

- Jabbouri, N. I., Siron, R., Zahari, I. B., & Khalid, & M. (2016). Impact of information technology infrastructure on innovation performance: An empirical study on private universities in Iraq. *Procedia Economics and Finance*, 39, 861-869.
- Karadag, E., & Dumanoglu, S. (2009). The productivity and competency of information technology in upscale hotels: The perception of hotel managers in Turkey. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, (Vol. 21 No. 4).
- Kim, S. S. (2020). The effect of social contexts and formation of individualism–collectivism orientation on knowledge sharing intention: the case of workers in Korea. *Journal of Knowledge Management*, (Vol. 24, Iss. 2), 196-215. doi:10.1108/JKM-06-2019-0284
- Kucharska, W., & Erickson, S. (2019). Organizational IT Competency, Knowledge Workers and Knowledge Sharing. *20th European Conference on Knowledge Management*, (Vol.1), 665-671.
- Lin, H.-F. (2007). Effects of extrinsic and intrinsic motivation on employee knowledge sharing intentions. *Journal of Information Science*, 135-149.
- Matusik, S. F., & Hill, C. W. (1998). The Utilization of Contingent Work, Knowledge Creation, and Competitive Advantage. *Academy of Management Review* Vol. (23, No. 4). doi:https://doi.org/10.5465/amr.1998.1255633

- Maurer, T. J., & Tarulli, B. A. (1994). Investigation of perceived environment, perceived outcome, and person variables in relationship to voluntary development activity by employees. *Journal of Applied Psychology*, 79(1), 3.
- Mehta, P. (2021). Work from home—Work engagement amid COVID-19 lockdown and employee happiness. *RESEARCH ARTICLE*. doi:10.1002/pa.2709
- Naeem, M. (2019). Uncovering the role of social media and cross-platform applications as tools for knowledge sharing. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, (Vol. 49, Iss. 3), 257-276. doi:10.1108/VJIKMS-01-2019-0001
- Newman, D. (2020, September 21). *Top 10 Digital Transformation Trends For 2021*. Diambil kembali dari Forbes: <https://www.forbes.com/sites/danielnewman/2020/09/21/top-10-digital-transformation-trends-for>
- Nonaka, I. (1994). A Dynamic Theory of Organizational Knowledge Creation. *Organization Science*, (Vol. 5, No. 1), 14–37. doi:<https://doi.org/10.1287/orsc.5.1.14>
- Palacios-Marqués, D., Peris-Ortiz, M., & Merigo, J. M. (2013). The effect of knowledge transfer on firm performance: An empirical study in knowledge-intensive industries. *Management Decision*, 39, 88.

- Panahi, S., Watson, J. A., & Partridge, H. (2012). Potentials of Social Media for Tacit Knowledge Sharing Amongst Physicians: Preliminary Findings. *23rd Australasian Conference on Information Systems*.
- Pérez-López, S., & Alegre, J. (2012). Information technology competency, knowledge processes and firm performance. *Industrial Management & Data Systems*, (Vol. 112 No. 4), 644-662. doi:<https://doi.org/10.1108/02635571211225521>
- Ray, D. (2014). Overcoming cross-cultural barriers to knowledge management using social media. *Journal of Enterprise Information Management*, (Vol. 27 No. 1), 45-55. doi:<https://doi.org/10.1108/JEIM-09-2012-0053>
- Razmerita, L., Kirchner, K., & Nielsen, P. (2016). What factors influence knowledge sharing in organizations? A social dilemma perspective of social media communication. *Journal of Knowledge Management; Kempston* (Vol. 20, Iss. 6). doi:[10.1108/JKM-03-2016-0112](https://doi.org/10.1108/JKM-03-2016-0112)
- Ryan, S., Windsor, J., Ibragimova, B., & Prybutok, V. (2010). “Organizational practices that foster knowledge sharing: validation across distinct national cultures. *Informing Science: the International Journal of an Emerging Transdiscipline*, (Vol. 13).
- Satoto, S. (2017, Januari 12). *MENGENAL KNOWLEDGE MANAGEMENT*. Diambil kembali dari KEMENTERIAN KEUANGAN: BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEUANGAN:

<https://bppk.kemenkeu.go.id/content/berita/balai-diklat-keuangan-balikpapan-mengenal-knowledge-management-2019-11-05-cc2b39fd/>

Setiarso, B. (2009). Dalam *Penarapan Knowledge Management Pada Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Soto-Acosta, P., Perez-Gonzalez, D., & Popa, & S. (2014). Determinants of Web 2.0 technologies for knowledge sharing in SMEs. *Service Business*, (Vol. 8 No. 3), 425-438.

Sugiyono. (2005). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.

Sulaiman, N. I., Ghazali, S., Alias, R. A., Omar, M. F., & Zabidi, N. Z. (2015). Measuring successful knowledge sharing among academia through social media. *AIP Conference Proceedings*, (Vol. 1691, Iss. 1). doi:<https://doi.org/10.1063/1.4937025>

Swart, J., Kinnie, N., Rossenberg, Y. V., & Yalabik, Z. Y. (2014). Why should I share my knowledge? A multiple foci of commitment perspective. *Human Resource Management Journal*. doi:<https://doi.org/10.1111/1748-8583.12037>

Tseng, S.-M. (2017). Investigating the moderating effects of organizational culture and leadership style on IT-adoption and knowledge-sharing intention.

Journal of Enterprise Information Management, Vol. 30 No. 4, 583-604.

doi:<https://doi.org/10.1108/JEIM-04-2016-0081>

Utz, C. (2020, Desember 22). *WFH: Is It All Hype Or A Long-Term Change In How*

We Work? Diambil kembali dari Forbes:

<https://www.forbes.com/sites/forbescommunicationscouncil/2020/12/22/wfh-is-it-all-hype-or-a-l>

Wang, W., & Hou, Y. (2015). Knowledge sharing motivational factors of using an

self-determination perspective. *Information and Organization, 1-26.*

Wang, W.-T. W.-S.-T. (2019). Investigating the effects of psychological

empowerment and interpersonal conflicts on employees' knowledge sharing

intentions. *Journal of Knowledge Management, 39(88).*

Yasir, M., & Majid, A. (2017). Impact of knowledge management enablers on

knowledge sharing: Is trust a missing link in SMEs of emerging economies?

World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable

Development, (Vol. 13, Iss. 1), 16-33. doi:10.1108/WJEMSD-02-2016-

0010

Zhang, X., Liu, S., Chen, X., & Gong, & Y. (2017). Social capital, motivations,

and knowledge sharing intention in health Q&A communities. *Management*

Decision, 39, 88.

Zhang, X., Liu, S., Chen, X., & Gong, Y. (2017). Social capital, motivations, and

knowledge. *Management Decision, (39, 88).*

