

## **Kesan Perkongsian Pengetahuan Terhadap Tingkhilaku Kerja Inovatif, Penglibatan Pekerja dan Prestasi Pekerja**

**Fadillah Ismail<sup>1,\*</sup> & Kor Wan Xuan<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Jabatan Pengurusan Pengeluaran dan Operasi, Fakulti Pengurusan Teknologi dan Perniagaan,  
Universiti Tun Hussein Onn Malaysia, Parit Raja, Batu Pahat, Johor, 86400,  
MALAYSIA

\*Corresponding Author Designation

DOI: <https://doi.org/10.30880/rmtb.2022.03.01.018>

Received 31 March 2022; Accepted 30 April 2022; Available online 25 June 2022

**Abstract:** Knowledge sharing can enable organizations to gain an advantage in competition between the Malaysian furniture manufacturing industry, but the Malaysian furniture manufacturing industry is still considered a low-wage economy, this is due to lack of innovative work behaviors, employee engagement and employee performance and it has resulted in value and profit margin in the industry has decreased. The objective of this study was to determine the impact of knowledge sharing on innovative work behaviors, employee engagement, and performance among employees from the furniture manufacturing industry. Quantitative methods and stratified random sampling were used in this study to collect data of 173 employees from top and middle management in VS Concept Furniture Sdn Bhd, Fair Production Sdn Bhd and Poh Huat Furniture Industries (M) Sdn Bhd through online questionnaires, while descriptive analysis and inferential analysis were used to analyze the data. This study shows that there is a significant and positive relationship between knowledge sharing (knowledge donation and collecting) and innovative work behaviors (idea generation, idea promotion and idea realization), employee engagement (vigor, dedication, and absorption) and employee performance (task and contextual performance). Through the results of this study, researcher hope to help furniture manufacturing companies improve the overall knowledge of their employees by sharing knowledge and suggests that future researchers may get approval from companies to conduct walk-in questionnaire method by asking questions to respondents to get accurate data.

**Keywords:** Knowledge Sharing, Innovative Work Behavior, Employee Engagement, Employee Performance

**Abstrak:** Perkongsian pengetahuan dapat membolehkan organisasi memperoleh kelebihan dalam persaingan antara industri pembuatan perabot Malaysia, tetapi industri pembuatan perabot Malaysia masih dianggap sebagai ekonomi dengan gaji

rendah, hal ini disebabkan oleh kekurangan tingkah laku kerja yang inovatif, penglibatan pekerja dan prestasi pekerja yang rendah dan telah mengakibatkan nilai tambah dan margin keuntungan dalam industri tersebut telah menurun. Objektif kajian ini adalah untuk mengkaji kesan perkongsian pengetahuan terhadap tingkah laku kerja yang inovatif, penglibatan pekerja dan prestasi dalam kalangan pekerja daripada industri pembuatan perabot. Kaedah kuantitatif dan persampelan rawak berstrata digunakan dalam kajian ini untuk mengumpul data sebanyak 173 orang pekerja daripada pengurusan atasan dan pertengahan dalam VS Concept Furniture Sdn Bhd, Fair Production Sdn Bhd dan Poh Huat Furniture Industries (M) Sdn Bhd melalui soal selidik dalam talian, manakala analisis deskriptif dan analisis inferensi digunakan untuk menganalisis data. Kajian ini menunjukkan bahawa terdapat hubungan positif antara perkongsian pengetahuan (pendermaan dan pengumpulan pengetahuan) dan tingkah laku kerja inovatif (penjanaan idea, promosi idea dan merealisasikan idea), penglibatan pekerja (semangat, dedikasi, dan penyerapan), dan prestasi pekerja (prestasi tugas dan kontekstual). Melalui hasil kajian ini, pengkaji berharap dapat membantu syarikat pengeluar perabot meningkatkan pengetahuan keseluruhan pekerja mereka dengan berkongsi pengetahuan dan mencadangkan agar pengkaji akan datang boleh mendapat kelulusan daripada syarikat untuk menjalankan kaedah walk-in questionnaire dengan bertanyakan soalan kepada responden untuk mendapatkan data yang tepat.

**Kata kunci:** Perkongsian Pengetahuan, Tingkah laku Kerja Inovatif, Penglibatan Pekerja, Prestasi Pekerja

## 1. Pengenalan

Pada masa kini, perkembangan teknologi telah menyebabkan pengetahuan dianggap sebagai komoditi yang sangat diperlukan dalam organisasi kerana dapat memperoleh kelebihan dalam persaingan (Nazim & Mukherjee, 2016). Kebanyakan organisasi memilih pekerja dengan banyak pengetahuan, yang bukan hanya menjimatkan banyak kos latihan, tetapi juga meningkatkan kecekapan organisasi. Oleh itu, perkongsian pengetahuan dilihat dapat memberikan faedah besar kepada organisasi. Menurut Akram *et al.* (2018) memotivasi pekerja untuk terus berinovasi dan berkongsi pengetahuan dengan pekerja dapat membawa kepada kejayaan organisasi yang berterusan.

Berdasarkan kajian oleh Hashim (2021), pekerja adalah sumber penting inovasi organisasi, dan inovasi berterusan terutama didorong oleh tingkah laku inovatif pekerja. Organisasi perlu menggunakan keupayaan inovasi pekerja untuk membuat pembaharuan bagi mencapai status inovasi negara yang tinggi (Roslan dan Ahmad, 2020). Apabila tahap penglibatan pekerja tinggi, kemungkinan keluar akan dikurangkan, dengan itu meningkatkan produktiviti organisasi dan mencapai faedah yang lebih tinggi (Al-Jabri, 2020). Perkongsian pengetahuan adalah aset yang berpotensi dan dapat meningkatkan penglibatan pekerja dan mengekalkan kelebihan daya saing. Industri dalam setiap bidang perlu mengekalkan standard prestasi tinggi, termasuk kualiti kerja, kehadiran, ketepatan waktu dan kecekapan kerja. Prestasi pekerja adalah hasil kerja keras pekerja. Ia digunakan untuk menilai kemampuan kerja pekerja, membuat keputusan untuk memberi pampasan atau ganjaran kepada pekerja (Jarrah *et al.*, 2020).

Kini, kebanyakan organisasi berhadapan dengan kenyataan bahawa walaupun mereka telah menggaji banyak pekerja, pengalaman dan pengetahuan mereka agak kecil, yang menyebabkan perlunya organisasi melatih dan memberikan pengetahuan yang relevan untuk pekerja mereka, dan sebagainya. Oleh itu, perkongsian pengetahuan dapat membantu menginovasikan tingkah laku kerja, meningkatkan penglibatan pekerja, dan membolehkan pekerja mencapai prestasi yang lebih baik.

Perabot adalah sub-industri terbesar dalam industri kayu Malaysia dan menyumbang US \$ 1.7 bilion dalam pendapatan eksport pada tahun 2004, manakala ia merangkumi 27.7% daripada jumlah hasil eksport sektor produk kayu. Walaupun bangga industri kraft tangan sebelumnya, dan menyumbang kurang daripada 2% untuk perdagangan eksport pada tahun 1980, tetapi industri perabot telah menjadi sektor eksport yang paling cepat berkembang dalam industri kayu Malaysia dalam beberapa tahun kebelakangan ini dan mempunyai lebih daripada 3,000 pengilang perabot (Ratnasingam & Ioras, 2009). Menurut Ratnasingam *et al.* (2019), industri perabot Malaysia masa ini merupakan bidang sosioekonomi yang penting di negara ini, menyumbang lebih daripada USD 2 bilion pertukaran asing setiap tahun, di samping menyediakan peluang pekerjaan kepada hampir 90,000 pekerja. Dengan mengambil kira pasaran perabot domestik, keluaran bersih perabot domestik negara melebihi USD 3.2 bilion setiap tahun. Oleh itu, industri perabot adalah sub-industri yang paling pesat berkembang dalam industri kayu Malaysia keseluruhan dan telah memenangi pujian. Johor terletak di pusat industri berorientasikan eksport yang tinggi ini, yang merupakan salah satu pengeluar dan pengeksport perabot terbesar di Malaysia dan menjadikan Malaysia sebagai pengeksport perabot ke-8 terbesar di dunia. Muar, bandar kedua terbesar di Johor selepas Johor Bahru, dan merupakan pusat pembuatan perabot yang terkenal di Malaysia. Sehingga 2011, jumlah eksport perabot adalah 7.67 bilion ringgit, manakala Johor menyumbang 4.2 bilion ringgit. Kini, Muar Furniture Association (MFA) kini mempunyai kira-kira 800 ahli. MFA merupakan paling terkenal antara lima persatuan dalam Johor dan menyatakan bahawa telah menyumbang RM3.6 bilion kepada jumlah eksport perabot Malaysia sebanyak RM8 bilion pada tahun 2012. Kajian ini mengkaji tiga pengeluar perabot di Johor, Malaysia, termasuklah VS Concept Furniture Sdn Bhd, Fair Production Sdn Bhd dan Poh Huat Furniture Industries (M) Sdn Bhd. Ketiga-tiga syarikat tersebut terletak di Muar, Johor, kerana terdapat sebilangan besar pengeluar eksport perabot Muar di Malaysia.

Malaysia mengatasi teras peralihan kepada ekonomi yang diterajui teknologi, maka kemajuan teknologi adalah sangat penting untuk mengekalkan kelebihan daya saing negara (Rosslan & Ahmad, 2020). Oleh itu, organisasi dapat menggunakan teknologi canggih untuk menggantikan tenaga kerja untuk melakukan tugas, yang dapat mengurangi lebih banyak waktu dan wang. Keadaan ini menyebabkan persaingan sengit dalam syarikat. Sekiranya tingkah laku pekerja tidak inovatif, ini menyebabkan syarikat terhalang dalam proses pembangunan. Industri pembuatan perabot Malaysia masih dianggap sebagai ekonomi dengan gaji rendah, dan margin keuntungan menurun kerana kekurangan inovasi dan nilai tambah (Ratnasingam *et al.*, 2019). Menurut maklumat yang diperoleh oleh penyelidik daripada pengusaha perabot, jumlah jualan telah menurun sebanyak 30% dalam 3 tahun yang lalu, sebahagiannya disebabkan oleh faktor sumber manusia, iaitu penurunan minat dalam perniagaan perabot, jadi tingkah laku kerja inovatif tidak digunakan sepenuhnya dalam pekerja dan pengeluaran perabot (Arijanto & Perkasa, 2020). Pengarah urusan Poh Huat Furniture (M) Sdn Bhd, Encik Tay Kim Huat mengatakan bahawa pekerja yang tidak berkongsi pengetahuan mereka menyebabkan kegagalan untuk berinovasi dalam tingkah laku kerja, kerana idea mereka dibatasi dan tidak dapat membuat perkembangan baru.

Melalui Chanana & Sangeeta (2020), pekerja berasa sukar untuk bekerja dari rumah semasa wabak COVID-19, kerana suasana yang tidak teratur dan pengangguhan daripada ahli keluarga menyebabkan tidak menumpukan perhatian semasa bekerja. Menurut penyelidikan oleh Hashim & Nor (2018), industri perabot di Malaysia menghadapi masalah mobiliti pekerja yang tinggi. Kadar mobiliti pekerja tahunan pada 2016 ialah 13% dan menyebabkan kerugian kewangan bagi organisasi. Kos penggantian bakat mencapai sebanyak 25% daripada jumlah pampasan tahunan syarikat. Syarikat tanpa tenaga kerja yang penuh telah menanggung pengeluaran, jadi penglibatan pekerja memainkan peranan penting. Dalam kebanyakan syarikat pengeluaran perabot, terdapat 65% pekerja terlibat dalam organisasi mereka, manakala 35% tidak terlibat secara pasif atau aktif. Pekerja yang tidak dedikasi telah menyebabkan peningkatan ketidakhadiran pekerja, penangguhan tarikh luput dalam pengeluaran dan penurunan semangat pasukan dalam industri pembuatan perabot Malaysia. Seterusnya, pengurus Fair Production Sdn Bhd, Encik Chong Miew Chin berkongsi bahawa pekerja yang tidak mempunyai

semangat untuk bekerja mempengaruhi operasi syarikat. Apabila pekerja tidak berkongsi pengetahuan, mustahil untuk mewujudkan pasukan yang berdedikasi, kerana syarat dedikasi yang paling asas adalah mempunyai pengetahuan yang mencukupi berkaitan dengan pekerjaan.

Pekerja dengan prestasi kerja yang buruk mempengaruhi semangat rakan sekerja yang lain, yang mengakibatkan penurunan produktiviti dan peningkatan kadar perolehan. Ini juga meningkatkan tekanan pada pengurusan syarikat kerana mereka perlu meluangkan lebih banyak masa untuk memantau prestasi pekerja yang buruk. Firdaus (2021) bahawa sebilangan besar buruh diperlukan dalam industri perabot, jadi prestasi pekerja bagi setiap jabatan perlu dipertimbangkan. Keputusan operasi terjejas oleh prestasi dan produktiviti pekerja yang berkaitan dengan satu sama lain. Melalui temu duga dalam talian dengan pengarah VS Concept Furniture Sdn Bhd, Cik Swelly Ng menyatakan bahawa beberapa pekerja agak introvert, kekurangan keyakinan dan keberanian untuk menyampaikan idea mereka kepada orang lain, dan berlakunya proses perkongsian pengetahuan terhalang. Sekiranya pekerja tidak berkongsi pengetahuan mereka, mereka tidak dapat meningkatkan kemampuan kerja mereka dan prestasi mereka juga terpengaruhi.

Objektif Kajian Kajian ini bertujuan:

- i. Untuk mengukur tahap perkongsian pengetahuan dalam kalangan pekerja daripada industri pengeluaran perabot.
- ii. Untuk menentukan adakah hubungan antara perkongsian pengetahuan mengenai tingkah laku kerja yang inovatif, penglibatan pekerja, dan prestasi di kalangan pekerja daripada industri pengeluaran perabot.
- iii. Untuk mengkaji kesan perkongsian pengetahuan terhadap tingkah laku kerja yang inovatif, penglibatan pekerja, dan prestasi dalam kalangan pekerja daripada industri pengeluaranperabot.

## 2. Kajian Literatur

Definisi bagi semua pemboleh ubah dijelaskan dalam kajian ini dan juga dimensi-dimensi untuk setiap pemboleh ubah dan hubungan antara setiap pemboleh ubah bersandar dan perkongsian pengetahuan.

### 2.1 Perkongsian Pengetahuan

Perkongsian pengetahuan adalah proses timbal balik antara individu yang saling bertukar pengetahuan (*tacit dan explicit knowledge*) dan penciptaan bersama pengetahuan baru (penyelesaian) (Hamzah & Wardana, 2018). Oleh itu, penyelidikan Kipkosgei, Kang & Choi (2020) menunjukkan bahawa dalam kebanyakan organisasi, pengetahuan adalah bernilai tinggi, dapat digunakan untuk meningkatkan kelebihan daya saing, seterusnya ia merupakan alat penting untuk mewujudkan kemampanan dan keberkesanan organisasi.

#### (a) Pendermaan Pengetahuan

Berdasarkan Akram *et al.* (2018), pendermaan pengetahuan merujuk kepada pemindahan atau perkongsian modal intelektual oleh seseorang individu kepada orang lain. Apabila pengurus pertengahan menyumbangkan pengetahuan mereka kepada orang lain dalam organisasi, berkemungkinan akan menghasilkan pembelajaran bersama dan faedah sinergi. Dengan demikian dapat menjimatkan kos pengeluaran, memendekkan masa penyelesaian untuk pengembangan produk baru, dan meningkatkan tingkah laku keusahawanan individu dan syarikat inovatif (Collins & Smith, 2006).

#### (b) Pengumpulan Pengetahuan

Pengumpulan pengetahuan merujuk kepada “berunding dengan orang lain atau mendorong rakan sekerja untuk berkongsi modal intelektual mereka” (Selamat & Zhang, 2019). Collins & Smith (2006) menyatakan kelakuan pengumpulan pengetahuan memberi peluang kepada organisasi untuk mengubahsuai pengetahuan mereka, sehingga meningkatkan potensi amalan inovasi dan keusahawanan.

## 2.2 Tingkahlaku Kerja yang Inovatif

Berdasarkan kajian oleh Sulistiawan & Andyani (2020), tingkah laku kerja inovasi merujuk kepada sengaja mewujudkan, memperkenalkan dan menggunakan idea-idea baru dalam pekerjaan peranan, kumpulan atau organisasi untuk manfaat untuk melaksanakan peranan, kumpulan atau organisasi. Untuk memenuhi keperluan pasaran semasa, organisasi perlu memupuk dan mengadopsi penyelesaian dan idea yang inovatif (Fatima & Khan, 2017).

### (a) *Penjanaan Idea*

Penjanaan idea adalah proses sistematik untuk mencipta dan menangkap idea berdasarkan keperluan yang ditetapkan oleh organisasi (Dorow *et al.*, 2015). Penjanaan idea memerlukan penerokaan, pemikiran di luar kotak dan toleransi terhadap kesalahan (Liu, Xu & Zhang, 2020). Khan *et al.* (2020) bahawa pekerja boleh memulakan inovasi dengan mengenal pasti masalah dan menjelaskan tentang masalah tersebut dan kemudian mencari penyelesaian boleh dilaksanakan.

### (b) *Promosi Idea*

Radaelli *et al.* (2014) bahawa semasa mempromosikan idea, individu bukan sahaja mesti menyampaikan maklumat atau data mengenai inovasi yang dicadangkan, tetapi juga harus menerjemahkannya ke dalam bentuk yang dapat difahami dan disukai oleh individu dan pasukan lain. Pada peringkat promosi idea, para pemimpin perusahaan kreatif akan menerima sokongan untuk inovasi dan pelaksanaannya dari pihak kepentingan utama. Mereka melibatkan diri dalam aktiviti-aktiviti promosi untuk mendapatkan sumber dan memujuk orang lain untuk membuat inovasi (Howell & Boies, 2004).

### (c) *Merealisasikan Idea*

Merealisasikan idea adalah mengubah idea kepada model-produk atau pelan atau prototaip yang harus digunakan (Kanter, 1998); memperkenalkan idea-idea baru secara sistematik dan memperoleh sumber untuk membantu melaksanakannya (Holman *et al.*, 2012); termasuk membentuk pasukan kerja untuk menyelesaikan idea dengan mengubahnya menjadi objek (fizikal atau intelektual) yang dapat disampaikan kepada orang lain.

### (d) *Perkongsian Pengetahuan dan Tingkahlaku Kerja Inovatif*

Hasil penelitian daripada Selamat & Zhang (2019), Natalia & Sandroto (2020), Shah, Afsar & Shahjehan (2020), dan Almulhim (2020), menunjukkan perkongsian pengetahuan mempunyai kesan yang signifikan dan positif terhadap tingkah laku kerja inovatif dalam organisasi. Penyelidikan Anser *et al.* (2020) menyatakan bahawa penyertaan dalam aktiviti perkongsian pengetahuan akan mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan tingkah laku kerja yang inovatif. Alhady *et al.* (2011) bahawa organisasi yang menyokong pekerjaannya untuk menyumbangkan pengetahuan (dalam kumpulan dan organisasi) diharapkan dapat mencipta idea baru dan lebih baik dan mendorong peluang perniagaan baru, sehingga memungkinkan aktiviti inovasi organisasi. Inovasi adalah hasil pertukaran pengetahuan yang berlaku antara pekerja. Perkongsian pengetahuan menghasilkan maklumat penting yang akhirnya memudahkan dan meramalkan inovasi organisasi (O’Cass, Song & Yuan (2013). Berdasarkan Akram *et al.* (2018) dan Nguyen *et al.* (2020), pendermaan pengetahuan dan pengumpulan pengetahuan memberi kesan positif kepada tingkah laku kerja yang inovatif.

H1: Perkongsian pengetahuan mempunyai hubungan positif terhadap tingkahlaku kerja inovatif.

### 2.3 Penglibatan Pekerja

Penglibatan pekerja merujuk kepada "sejauh mana individu menunjukkan fokus dan perhatian pada tanggungjawab individu" (Saks, 2006); "tahap penglibatan peribadi, interaksi, keakraban dan pengaruh dengan jenama dari semasa ke semasa" (Men, 2015). Penglibatan pekerja sebagai kesediaan untuk dimasukkan ke dalam usaha yang berlebihan. Ini bertepatan dengan pekerja yang membayar lebih lama daripada yang mereka ingin bayar, dan bekerja lebih keras untuk membayar lebih banyak kepada organisasi.

#### (a) Semangat

Berdasarkan Schaufeli, Bakker & Salanova (2006), semangat dicirikan oleh tahap tenaga dan daya tahan mental yang tinggi semasa bekerja, kesediaan untuk melabur usaha dalam pekerjaan seseorang, dan kegigihan walaupun dalam menghadapi kesukaran. Selain itu, semangat memudahkan kelakuan matlamat diarahkan atau kelakuan pendekatan dan oleh itu diharapkan dapat mendorong individu untuk terlibat dengan pekerjaan dan persekitaran kerja mereka (Carver & Scheier, 1990).

#### (b) Dedikasi

Menurut kajian oleh Schaufeli *et al.* (2006), dedikasi adalah suatu keadaan di mana pekerja terlibat secara langsung dengan kerja mereka. Keadaan ini dicirikan oleh perasaan makna, cabaran, semangat tinggi dan memberikan inspirasi yang besar untuknya secara peribadi dan sosial. Sebagai perkongsian pengetahuan sendiri adalah satu proses motivasi diri, pekerja akan lebih cenderung untuk berkongsi kepakaran mereka dengan rakan-rakan mereka hanya apabila mereka khusus untuk kerja-kerja mereka dan bersemangat terhadap organisasi mereka.

#### (c) Penyerapan

Penyerapan dicirikan oleh tumpuan penuh dan kesediaan untuk bekerja (Schaufeli *et al.*, 2006). Penyerapan ditakrifkan sebagai peringkat dicirikan oleh kepekatan dan keseronokan, serta minat yang tinggi dalam kerja-kerja (Hamzah & Wardana, 2018). Menurut kajian oleh Al-dalahmeh *et al.* (2018), pekerja yang mengalami penyerapan asyik dalam pekerjaan mereka dan merasa sukar untuk melepaskan diri daripada pekerjaan.

#### (d) Perkongsian Pengetahuan dan Penglibatan Pekerja

Berdasarkan kajian oleh Ilyasa, Madhakomala & Ramly (2018), Hanif, Waheed & Ahmad (2020) dan Lee & Song (2020) menyatakan bahawa perkongsian pengetahuan mempunyai kesan yang signifikan dan positif terhadap penglibatan pekerja. Menurut Kim & Park (2017), perkongsian pengetahuan adalah tingkah laku bermotivasi diri dan proaktif individu, pekerja akan cenderung untuk berkongsi idea dan kepakaran yang berkaitan dengan pekerjaan dengan rakan sekerjanya apabila mereka berdedikasi dan bersemangat dalam pekerjaan. Dalam kajian terdahulu, Juan *et al.* (2018) menunjukkan bahawa kesan daripada tiga dimensi perkongsian pengetahuan (iaitu struktur, hubungan, dan kognisi) mempunyai kesan yang signifikan dan positif terhadap penglibatan pekerja. Peluang untuk pekerja berinteraksi dan berkomunikasi dengan rakan sekerja di seluruh organisasi dapat meningkatkan penglibatan pekerja. Daripada kajian Fatima & Khan (2017) memaparkan terdapat hubungan positif antara penglibatan dan perkongsian pengetahuan dapat disebabkan oleh beberapa faktor yang merangkumi pengiktirafan, penglibatan pekerja, organisasi dan sokongan rakan sebaya.

H2: Perkongsian pengetahuan mempunyai hubungan positif terhadap penglibatan pekerja.

### 2.4 Prestasi Pekerja

Menurut Aksoy, Ayranci & Gozukara (2016), prestasi pekerja adalah kejayaan menyelesaikan tugas individu dengan standard yang boleh diterima dan dirancang. Oleh itu, prestasi pekerja merupakan peramal utama prestasi organisasi dan perlu dikaji daripada pelbagai aspek (Kashif & Haim, 2018). Prestasi pekerja berkaitan dengan tingkah laku kerja dan output tugas.

(a) *Prestasi Tugas*

Menurut penyelidikan Goetz & Wald (2020), secara umumnya, prestasi tugas merujuk kepada sejauh mana pekerja memenuhi harapan dan keperluan peranan formal seseorang individu. Prestasi tugas juga adalah "keberkesanan pelaksanaan aktiviti penyedia yang menyumbang kepada teras teknikal organisasi sama ada secara langsung atau tidak langsung dengan menyediakan bahan atau perkhidmatan yang diperlukan dengan melakukan sebahagian daripada proses teknikalnya." Selain itu, He, Morrison & Zhang (2019) menunjukkan bahawa prestasi tugas merujuk kepada kecekapan dan keberkesanan tugas.

(b) *Prestasi Kontekstual*

Prestasi kontekstual boleh ditakrifkan sebagai ungkapan tingkah laku yang baik hati dan sukarela organisasi, yang melebihi kewajipan rasmi pekerja dan tidak diiktiraf secara langsung dengan organisasi (Palenzuela, Delgado & Rodríguez, 2019). Berdasarkan penyelidikan oleh Smith, Dennis & Janet (1983), prestasi kontekstual secara umumnya dianggap dengan positif, hasil sampingan hubungan pekerja dan organisasi yang baik, dan mencerminkan persepsi pekerja terhadap layanan yang adil dan sikap positif.

(c) *Perkongsi Pengetahuan dan Prestasi Pekerja*

Berdasarkan kajian oleh Kuzu & Özilhan (2014), perkongsian pengetahuan mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan prestasi pekerja. Dengan berkongsi pengetahuan, seorang anggota organisasi dapat belajar dari pengalaman rakan-rakannya, yang seterusnya berfungsi untuk meningkatkan prestasi kerja individu dan organisasi (Amiruddin *et al.*, 2020). Perkongsian pengetahuan dengan orang lain juga dapat memberi kesan positif terhadap prestasi pasukan, yang membantu menggalakkan membuat keputusan yang lebih baik dan mengukuhkan penyelarasan dan kerjasama di antara anggota organisasi serta membawa kepada prestasi kerja yang berjaya. Di samping itu, menurut kajian oleh Abebe & Haile (2020), Kwahk & Park (2016) dan Nadilla (2020) memaparkan bahawa perkongsian pengetahuan memberi kesan positif terhadap prestasi pekerja. Daripada penyelidikan oleh Yuniawan & Udin (2020), mereka merumuskan bahawa perkongsian pengetahuan mempengaruhi prestasi pekerja dengan ketara. Menurut kajian daripada Aksoy *et al.* (2016) menunjukkan bahawa perkongsian pengetahuan intraorganisasi memberi kesan positif terhadap prestasi pekerja, hal ini memaparkan dengan pekerja cenderung untuk berkongsi pengetahuan mereka kerana mendapatkan teknologi dan pengetahuan dengan lebih mudah dalam zaman maklumat ini.

H3: Perkongsian pengetahuan mempunyai hubungan positif terhadap prestasi pekerja.

### 3. Metodologi

Untuk mengumpulkan data yang mencukupi dan relevan mengenai topik tersebut, metodologi penyelidikan telah dibincangkan. Bermula dengan memperkenalkan reka bentuk penyelidikan, memaparkan proses penyelidikan, menjelaskan kaedah pengumpulan data, reka bentuk persampelan, populasi dan saiz sampel. Di samping itu, pengukuran struktur dan analisis data yang digunakan dalam kajian untuk menentukan kesan perkongsian pengetahuan terhadap tingkah laku kerja yang inovatif, penglibatan pekerja dan prestasi pekerja dalam industri pembuatan perabot.

#### 3.1 Reka Bentuk Penyelidikan

Dalam kajian ini, kaedah kuantitatif dan reka bentuk tinjauan akan diterapkan dan dijalankan untuk mengenalpasti kesan perkongsian pengetahuan terhadap tingkah laku kerja yang inovatif, penglibatan pekerja dan prestasi pekerja. Kelebihan kaedah kuantitatif adalah kaedah yang lebih mudah untuk dilaksanakan dan diseragamkan, sehingga dapat dibandingkan dengan mudah dan kesannya biasanya dapat diukur (Parveen & Showkat, 2017).

Untuk memastikan bahawa kajian tersebut dapat memperoleh sampel yang mewakili daripada ukuran sampel setiap kumpulan kecil, kajian ini menggunakan persampelan rawak berstrata daripada kaedah persampelan kebarangkalian. Penyelidik mengklasifikasikan populasi mengikut ciri khas, seperti jantina, bangsa, umur, peringkat pendidikan, pengalaman bekerja dan jabatan. Pengambilan sampel rawak pada setiap lapisan yang berbeza dapat meningkatkan ketepatan dan kecekapan analisis statistik kajian. Persampelan ini boleh menghasilkan keputusan yang lebih tepat daripada pensampelan rawak mudah dan juga boleh menunjukkan trend yang berbeza dalam setiap kategori.

Bagi mendapatkan data yang lebih terperinci, penyelidikan ini menumpukan pada pengurusan atasan dan pertengahan. Populasi sasaran kajian ini adalah pekerja yang bekerja dalam syarikat-syarikat pengeluar perabot di Muar, Johor, Malaysia. Walau bagaimanapun, VS Concept Furniture Sdn Bhd, Fair Production Sdn Bhd dan Poh Huat Furniture (M) Sdn Bhd telah dipilih untuk kajian ini. Menurut kepada pengarah VS Concept Furniture Sdn Bhd, syarikat tersebut mempunyai 400 pekerja, tetapi hanya kira-kira 80 pekerja berada dalam pengurusan atasan dan pertengahan. Di samping itu, pengurus Fair Production Sdn Bhd, Encik Chong Miew Chin berkongsi bahawa 300 orang perkerja dalam syarikat tersebut dan 40 orang berada dalam pengurusan atasan dan pertengahan. Manakala, pengarah urusan Poh Huat Furniture (M) Sdn Bhd, Encik Tay Kim Huat menyatakan bahawa syarikat ini memiliki 1000 orang pekerja tetapi hanya 150 orang yang terlibat dalam soal selidik atas talian. Berdasarkan jadual penentuan saiz sampel Krejcie & Morgan (1970), saiz sampel bagi setiap syarikat dalam kajian ini adalah 66, 36 dan 108 orang pekerja, jumlahnya adalah 210 orang pekerja.

**Jadual 1: Populasi dan saiz sampel bagi setiap syarikat dalam kajian ini**

Syarikat	Populasi bilangan pekerja (pengurusan atasan dan pertengahan)	Sample
VS Concept Furniture Sdn Bhd	80 orang	66 orang
Fair Production Sdn Bhd	40 orang	36 orang
Poh Huat Furniture (M) Sdn Bhd	150 orang	108 orang

Dalam penyelidikan ini, soal selidik memberi tumpuan kepada kesan perkongsian pengetahuan terhadap tingkah laku kerja yang inovatif, penglibatan pekerja dan prestasi pekerja. Soal selidik mengandungi lima bahagian. Bahagian A adalah mengenai demografi responden, Bahagian B adalah berkaitan dengan perkongsian pengetahuan (pendermaan pengetahuan dan pengumpulan pengetahuan), Bahagian C adalah berkaitan dengan tingkah laku kerja yang inovatif (penjanaan idea, promosi idea serta merealisasikan idea), Bahagian D adalah berkaitan dengan penglibatan pekerja (semangat, dedikasi dan penyerapan) dan Bahagian E adalah berkaitan dengan prestasi pekerja (prestasi tugas dan prestasi kontekstual).

Penyelidik juga menggunakan skala likert 5-mata untuk memahami pandangan dan perspektif mengenai kesan perkongsian pengetahuan terhadap tingkah laku kerja yang inovatif, penglibatan pekerja dan prestasi pekerja. Berdasarkan instrumen dalam kajian sebelumnya oleh Phung, Hawryszkiewicz & Ha (2017), Juan *et al.* (2018), Kashif & Haim (2018), Hanif *et al.* (2020) dan Shah *et al.* (2020) juga telah menggunakan skala likert 5-mata.

### 3.2 Pengumpulan Data

Dalam kajian ini, penyelidik menggunakan data primer kerana data yang diperoleh daripada pengalaman tangan pertama. Data primer belum diumumkan dan adalah lebih dipercayai, benar dan



objektif serta tidak pernah diubah oleh manusia, jadi data primer adalah lebih berkesan daripada data sekunder. Dalam kajian ini, penyelidik menggunakan Borang Google (Google Form) untuk menyebarkan borang soal selidik kepada responden-responden yang merupakan pekerja daripada pengurusan atasan dan pertengahan dalam VS Concept Furniture Sdn Bhd, Fair Production Sdn Bhd dan Poh Huat Furniture (M) Sdn Bhd. Pautan Borang Google telah dihantar kepada pengarah VS Concept Furniture Sdn Bhd, Cik Swelly Ng dan pengurus Fair Production Sdn Bhd, Encik Chong Miew Chin serta pengarah urusan Poh Huat Furniture (M) Sdn Bhd, Encik Tay Kim Huat. Kemudian, mereka telah berkongsi pautan Borang Google kepada rakan sekerja/pekerja mereka untuk mengisi soal selidik yang telah disediakan oleh penyelidik.

### 3.3 Analisis Data

Perisian statistik IBM SPSS Statistik versi 25.0 digunakan untuk menganalisis data yang dikumpulkan dalam kajian ini. Oleh itu, analisis deskriptif telah digunakan untuk mengukur tahap perkongsian pengetahuan dalam kalangan pekerja daripada industri pengeluar perabot. Penyelidik juga menggunakan analisis inferensi termasuklah Spearman's correlation coefficient dan Linear Regression Analysis. Spearman's correlation coefficient digunakan untuk menentukan adakah hubungan antara perkongsian pengetahuan mengenai tingkah laku kerja yang inovatif, penglibatan pekerja, dan prestasi di kalangan pekerja daripada industri pengeluar perabot. Selain itu, Linear Regression Analysis juga digunakan untuk mengkaji kesan perkongsian pengetahuan terhadap tingkah laku kerja yang inovatif, penglibatan pekerja, dan prestasi dalam kalangan pekerja daripada industri pengeluar perabot.

#### (a) *Ujian Kebolehpercayaan dan Kesahan*

Perkongsian pengetahuan terbahagi kepada dua dimensi iaitu pendermaan pengetahuan dan pengumpulana pengetahuan. Kedua-dua dimensi terdiri daripada 5 item dan mereka telah mencapai nilai Cronbach's Alpha iaitu 0.667 dan 0.536 masing-masing. Selain itu, tingkah laku kerja yang inovatif terbahagi kepada penjana idea, promosi idea dan merealisasikan idea. Ketiga-tiga dimensi tersebut telah mencapai nilai Cronbach's Alpha iaitu 0.621, 0.721 dan 0.659 masing-masing dengan 5 item bagi setiap dimensi. Penglibatan pekerja juga terbahagi kepada tiga dimensi iaitu semangat (6 item), dedikasi (5 item) dan penyerapan (6 item). Dimensi-dimensi tersebut telah mencapai nilai Cronbach's Alpha sebanyak 0.592, 0.600 dan 0.610 masing-masing. Akhir sekali, kedua-dua dimensi (prestasi tugas dan prestasi kontekstual) daripada prestasi pekerja telah mencapai nilai Cronbach's Alpha sebanyak 0.592 dan 0.658 dengan 5 item untuk setiap dimensi. Secara keseluruhannya, nilai Cronbach's Alpha bagi dimensi-dimensi dalam kajian ini berada ditahap kebolehpercayaan yang tinggi. Selain itu ujian kesahan juga telah dilakukan dengan mendapatkan pengesahan dari 4 orang pakar akademik dari universiti awam dalam bidang kepakaran dan dua orang panel industri iaitu pengarah VS Concept Furniture dan pengurus Fair Production Sdn Bhd.

## 4. **Dapatan dan Perbincangan**

Dalam kajian ini, sebanyak 210 borang soal selidik diedarkan kepada responden di industri pengeluar perabot, seramai 173 responden telah menjawab soal selidik tersebut dan kadar maklumbalas telah mencapai 82.38%.

### 4.1 Analisis Demografi Responden

Analisis demografi responden dalam kajian ini mencatatkan daripada 173 orang responden, seramai 80 orang (46.2%) adalah lelaki manakala 93 orang (53.8%) adalah perempuan. Responden yang berbangsa Melayu mewakili 73 orang responden (42.2%), responden Cina mempunyai 60 orang responden (34.7%) dan 35 orang responden berbangsa India (20.2%), kemudian 5 orang responden (2.9%) daripada Kadazan dan Iban. Selain itu, 78 responden (45.1%) berumur antara 20 hingga 29

tahun, 67 orang (38.7%) berumur antara 30 hingga 39 tahun, 27 orang responden yang berumur antara 40 hingga 49 tahun (15.6%) dan hanya seorang responden (0.6%) yang berumur lebih daripada 50 tahun terlibat dalam kajian ini. Mengenai tahap pendidikan responden, 50 orang responden (28.9%) menamatkan pengajian daripada Sekolah Menengah, 19 orang responden berkelulusan Master/PhD dan majoriti responden lulus daripada Diploma / Ijazah Sarjana Muda, iaitu 104 orang responden (60.1%). Seterusnya, terdapat 27 orang responden (15.6%) dengan pengalaman syarikat kurang daripada 1 tahun manakala 79 orang responden (45.7%) dengan pengalaman syarikat 1 hingga 4 tahun. Sebanyak 59 orang responden (34.1%) mempunyai 5 hingga 9 tahun pengalaman syarikat dan hanya 8 orang responden (4.6%) mempunyai lebih daripada 10 tahun pengalaman syarikat. Akhirnya, 21 orang responden (12.1%) daripada Jabatan Penyelidikan dan Pembangunan, 37 orang responden (21.4%) daripada Jabatan Pengeluaran, 31 orang responden (17.9%) daripada Jabatan Pengurusan Kualiti, 27 orang responden (15.6%) daripada Jabatan Pemasaran dan Jualan, 22 orang responden (12.7%) daripada Jabatan Kewangan, 26 orang responden (15%) daripada Jabatan Sumber Manusia dan 7 orang responden (5.3%) daripada Jabatan Pentadbiran.

#### 4.2 Tahap Perkongsian Pengetahuan, Tingkahlaku Kerja Inovatif, Penglibatan Pekerja dan Prestasi Pekerja

Objektif 1: Untuk mengukur tahap perkongsian pengetahuan dalam kalangan pekerja di industri pengeluaran perabot.

Jadual 2 memaparkan tahap perkongsian pengetahuan, tingkah laku kerja inovatif, penglibatan pekerja dan prestasi pekerja dalam kajian ini. Majoriti pekerja (149 orang) dengan 86.1% mempunyai tahap perkongsian pengetahuan yang tinggi. Bagi tahap tingkah laku kerja inovatif terhadap perkongsian pengetahuan, pekerja yang mempunyai tahap tingkah laku kerja inovatif yang tinggi sebanyak 141 pekerja, iaitu 81.5%.

Seterusnya, sebanyak 142 pekerja (82.0%) diklasifikasikan dalam tahap penglibatan yang tinggi terhadap perkongsian pengetahuan. Akhir sekali, majoriti pekerja (142 pekerja) dengan 82.0% daripada keputusan keseluruhan mempunyai tahap prestasi pekerja yang tinggi terhadap perkongsian pengetahuan.

**Jadual 2: Tahap perkongsian pengetahuan, tingkahlaku kerja inovatif, penglibatan pekerja dan prestasi pekerja**

Bil.	Dimensi	Tahap			Jumlah	
		Tinggi	Sederhana	Rendah		
1.	Perkongsian Pengetahuan	Kekerapan	149	23	1	173
		Peratus (%)	86.1	13.3	0.6	100.0
2.	Tingkah laku kerja inovatif	Kekerapan	141	31	1	173
		Peratus (%)	81.5	17.9	0.6	100.0
3.	Penglibatan pekerja	Kekerapan	142	30	1	173
		Peratus (%)	82.0	17.4	0.6	100.0
4.	Prestasi pekerja	Kekerapan	142	29	2	173
		Peratus (%)	82.0	16.8	1.2	100.0

#### 4.3 Hubungan Antara Perkongsian Pengetahuan dengan Tingkahlaku Kerja yang Inovatif, Penglibatan Pekerja dan Prestasi Pekerja

Objektif 2: Untuk menentukan hubungan antara perkongsian pengetahuan mengenai tingkah laku kerja yang inovatif, penglibatan pekerja, dan prestasi dalam kalangan pekerja di industri pengeluaran perabot.

*(a) Hubungan Antara Perkongsian Pengetahuan dan Tingkahlaku Kerja Inovatif*

Jadual 3 menunjukkan hubungan antara perkongsian pengetahuan dan tingkah laku kerja inovatif seterusnya mendapatkan nilai 0.528 yang menunjukkan hubungan positif yang sederhana antara mereka. P-nilai (Sig.) menunjukkan 0.000 dalam jadual adalah kurang daripada 0.05, bermakna terdapat hubungan yang signifikan antara kedua-dua pembolehubah pada tahap signifikan 0.01. Hasil kajian ini adalah sama dengan kajian sebelumnya oleh Hu & Zhao (2016), Akram *et al.* (2018), Almulhim (2020), Asurakkody & Kim (2020), Helmy, Adawiyah & Setyawati (2020), dan Işık *et al.* (2021) yang memaparkan bahawa perkongsian pengetahuan akan dikaitkan secara positif dan signifikan dengan tingkah laku kerja yang inovatif.

**Jadual 3: Kolerasi perkongsian pengetahuan terhadap tingkahlaku kerja inovatif**

			Perkongsian pengetahuan	Tingkah lakukerja inovatif
<i>Spearman's rho</i>	Perkongsian pengetahuan	<i>CorrelationCoefficient</i>	1.000	0.528**
		<i>Sig. (2-tailed)</i>		0.000
		<i>N</i>	173	173
	Tingkah laku kerja inovatif	<i>CorrelationCoefficient</i>	0.528**	1.000
		<i>Sig. (2-tailed)</i>	0.000	
		<i>N</i>	173	173

\*\* Korelasi adalah signifikan pada tahap 0.01 (2-tailed).

*(b) Hubungan Antara Perkongsian Pengetahuan dan Penglibatan Pekerja*

Berdasarkan Jadual 4, Spearman's correlation coefficient menunjukkan hubungan positif yang rendah antara perkongsian pengetahuan dan penglibatan pekerja iaitu 0.493. Seterusnya, p-nilai (Sig.) (0.000) dalam jadual adalah kurang daripada 0.05 bermakna terdapat hubungan yang signifikan antara kedua-dua pembolehubah pada tahap signifikan 0.01. Hasil kajian ini adalah sama dengan kajian sebelumnya oleh Fatima & Khan (2017), Kim & Park (2017), Yadav, Choudhary & Jain (2019), Ahmed *et al.* (2020), Al-Jabri (2020), dan Wu dan Lee (2020) yang memaparkan bahawa perkongsian pengetahuan akan dikaitkan secara positif dan signifikan dengan penglibatan pekerja.

**Jadual 4: Kolerasi perkongsian pengetahuan terhadap penglibatan pekerja**

			Perkongsian pengetahuan	Penglibatanpekerja
<i>Spearman's rho</i>	Perkongsian pengetahuan	<i>CorrelationCoefficient</i>	1.000	0.493**
		<i>Sig. (2-tailed)</i>		0.000
		<i>N</i>	173	173
	Penglibatan pekerja	<i>CorrelationCoefficient</i>	0.493**	1.000
		<i>Sig. (2-tailed)</i>	0.000	
		<i>N</i>	173	173

\*\* Korelasi adalah signifikan pada tahap 0.01 (2-tailed).

*(c) Hubungan Antara Perkongsian Pengetahuan dan Prestasi Pekerja*

Jadual 5 menunjukkan hubungan antara perkongsian pengetahuan dan prestasi pekerja. Spearman's correlation coefficient ialah 0.488 menunjukkan hubungan positif yang rendah antara perkongsian pengetahuan dan prestasi pekerja. Di samping itu, p-nilai (0.000) yang ditunjukkan sebagai Sig. adalah kurang daripada 0.05. Oleh itu, terdapat hubungan yang signifikan antara kedua-dua pembolehubah pada tahap signifikan 0.01. Hasil kajian ini adalah sama dengan kajian sebelumnya oleh Tseng & Huang (2011), Kuzu & Özilhan (2014), Tarhini (2016), Almusaddar, Ramzan & Raju (2018), dan Ahmed *et al.* (2020), yang memaparkan bahawa perkongsian pengetahuan akan dikaitkan secara positif dengan prestasi pekerja.

**Jadual 5: Kolerasi perkongsian pengetahuan terhadap prestasi pekerja**

		Perkongsian pengetahuan	Prestasi pekerja
<i>Spearman's rho</i>	Perkongsian pengetahuan	<i>Correlation Coefficient</i>	1.000
		<i>Sig. (2-tailed)</i>	0.000
		<i>N</i>	173
Prestasi pekerja		<i>Correlation Coefficient</i>	0.488**
		<i>Sig. (2-tailed)</i>	0.000
		<i>N</i>	173

\*\* Korelasi adalah signifikan pada tahap 0.01 (2-tailed).

#### 4.4 Kesan Perkongsian Pengetahuan Terhadap Tingkahlaku Kerja yang Inovatif, Penglibatan Pekerja dan Prestasi Pekerja

Objektif 3: Untuk mengkaji kesan perkongsian pengetahuan terhadap tingkah laku kerja yang inovatif, penglibatan pekerja, dan prestasi dalam kalangan pekerja di industri pengeluar perabot.

##### (a) Kesan Perkongsian Pengetahuan Terhadap Tingkahlaku Kerja Inovatif

Berdasarkan Jadual 6, R-nilai ialah 0.592 dan telah lebih daripada 0.5. R Square ialah 0.350, mewakili bahawa 35% daripada varians diambil kira untuk tingkah laku kerja inovatif melalui perkongsian pengetahuan. Nilai standard error of the estimate ialah 0.454. Akhir sekali, nilai Durbin-Watson dalam kajian ini ialah 1.536. Jadual 7 memaparkan peramal yang signifikan bagi tingkah laku kerja inovatif  $F(1, 171) = 92.087$ , p-nilai (Sig.) = 0.000 iaitu kurang daripada 0.05. Oleh itu, tingkah laku kerja yang inovatif diramalkan dengan signifikan melalui perkongsian pengetahuan dan ini sesuai untuk data dalam penyelidikan ini. Daripada Jadual 8,  $\beta$ -nilai dalam unstandardized coefficients ialah 0.666, yang menunjukkan bahawa apabila perkongsian pengetahuan meningkat sebanyak satu unit, tingkah laku kerja inovatif diramalkan meningkat sebanyak 66.6%. Selain itu, p-nilai (Sig.) = 0.000 < 0.05, yang mewakili tingkah laku kerja inovatif diramalkan dengan signifikan melalui perkongsian pengetahuan. Hasil kajian ini adalah sama dengan kajian sebelumnya oleh Radaelli *et al.* (2014), Kim & Park (2017), Phung, Hawryszkiewicz & Ha (2017), Selamat & Zhang (2019), Anser *et al.* (2020), Natalia & Sandroto (2020), Shah *et al.* (2020), dan Sulistiawan & Andyani (2020) yang menunjukkan perkongsian pengetahuan memberi kesan yang signifikan pada tingkah laku kerja yang inovatif.

**Jadual 6: Ringkasan model bagi tingkahlaku kerja inovatif**

Ringkasan Model					
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	0.592	0.350	0.346	0.45367	1.536

a. Peramal (tetap): Perkongsian pengetahuan

b. Pemboleh ubah bersandar: Tingkahlaku kerja inovatif

**Jadual 7: ANOVA bagi tingkahlaku kerja inovatif**

ANOVA						
<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	18.953	1	18.953	92.087	0.000
	<i>Residual</i>	35.195	171	.206		
	<i>Jumlah</i>	54.149	172			

a. Pemboleh ubah bersandar: Tingkahlaku kerja inovatif

b. Peramal (tetap): Perkongsian pengetahuan

**Jadual 8: Regression coefficients bagi tingkahlaku kerja inovatif**

Model		Coefficients				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Tetap)	1.310	0.293		4.463	0.000
	Perkongsian Pengetahuan	0.666	0.069	0.592	9.596	0.000

a. Pemboleh ubah bersandar: Tingkahlaku kerja inovatif

(b) Kesan Perkongsian Pengetahuan Terhadap Penglibatan Pekerja

Berdasarkan Jadual 9, R-nilai ialah 0.533 dan telah lebih daripada 0.5. R Square ialah 0.285, mewakili bahawa 28.5% daripada varians diambil kira untuk penglibatan pekerja melalui perkongsian pengetahuan. Nilai standard error of the estimate ialah 0.449. Akhir sekali, nilai Durbin-Watson dalam kajian ini ialah 1.384. Jadual 10 memaparkan peramal yang signifikan bagi penglibatan pekerja  $F(1, 171) = 68.023$ , p-nilai (Sig.) = 0.000 iaitu kurang daripada 0.05. Oleh itu, penglibatan pekerja diramalkan dengan signifikan melalui perkongsian pengetahuan dan ini sesuai untuk data dalam kajian tersebut. Daripada Jadual 11,  $\beta$ -nilai dalam unstandardized coefficients ialah 0.566, yang menunjukkan bahawa apabila perkongsian pengetahuan meningkat sebanyak satu unit, penglibatan pekerja diramalkan meningkat sebanyak 56.6%. Selain itu, p-nilai (Sig.) = 0.000 < 0.05, yang mewakili penglibatan pekerja diramalkan dengan signifikan melalui perkongsian pengetahuan. Hasil kajian ini adalah sama dengan kajian sebelumnya oleh Gantasala *et al.* (2009), Ilyasa, Madhakomala & Ramly (2018), Juan *et al.* (2018), Hanif, Waheed & Ahmad (2020), Lee & Song (2020), dan Sulistiawan & Andyani (2020) yang menyatakan bahawa perkongsian pengetahuan memberi kesan yang signifikan pada penglibatan pekerja.

**Jadual 9: Ringkasan model bagi penglibatan pekerja**

Ringkasan Model					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.533	0.285	0.280	0.44857	1.384

a. Peramal (tetap): Perkongsian pengetahuan

b. Pemboleh ubah bersandar: Penglibatan pekerja

**Jadual 10: ANOVA bagi penglibatan pekerja**

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.687	1	13.687	68.023	0.000
	Residual	34.408	171	0.201		
	Jumlah	48.095	172			

a. Pemboleh ubah bersandar: Penglibatan pekerja

b. Peramal (tetap): Perkongsian pengetahuan

**Jadual 11: Regression coefficients bagi penglibatan pekerja**

Model		Coefficients				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Tetap)	1.763	0.290		6.078	0.000
	Perkongsian Pengetahuan	0.566	0.069	0.533	8.248	0.000

a. Pemboleh ubah bersandar: Penglibatan pekerja

*(c) Kesan Perkongsian Pengetahuan Terhadap Prestasi Pekerja*

Berdasarkan Jadual 12, R-nilai ialah 0.471 dan kurang daripada 0.5. R Square ialah 0.222, mewakili bahawa 22.2% daripada varians diambil kira untuk prestasi pekerja melalui perkongsian pengetahuan. Nilai standard error of the estimate ialah 0.499. Akhir sekali, nilai Durbin-Watson dalam kajian ini ialah 1.449. Jadual 13 menunjukkan peramal yang signifikan untuk prestasi pekerja  $F(1, 171) = 48.843$ , p-nilai (Sig.) = 0.000. Oleh itu, prestasi pekerja diramalkan dengan signifikan oleh perkongsian pengetahuan kerana p-nilainya ialah 0.000, iaitu kurang daripada 0.05. Daripada Jadual 14,  $\beta$ -nilai dalam unstandardized coefficients ialah 0.534, yang menunjukkan bahawa apabila perkongsian pengetahuan meningkat sebanyak satu unit, prestasi pekerja diramalkan meningkat sebanyak 53.4%. Selain itu, p-nilai (Sig.) = 0.000 < 0.05, yang mewakili prestasi pekerja diramalkan dengan signifikan melalui perkongsian pengetahuan. Hasil kajian ini adalah sama dengan kajian sebelumnya oleh Laily & Ernawati (2020), Jarrah *et al.* (2020), Aksoy, Ayranci & Gozukara (2016), Kwahk & Park (2016), Abebe & Haile (2020), Nadilla (2020), dan Al-Saffar & Obeidat (2020) bahawa perkongsian pengetahuan memberi kesan yang signifikan terhadap prestasi pekerja.

**Jadual 12: Ringkasan model bagi prestasi pekerja**

Ringkasan Model					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.471	0.222	0.218	0.49940	1.449

a. Peramal (tetap): Perkongsian pengetahuan  
b. Pemboleh ubah bersandar: Prestasi pekerja

**Jadual 13: ANOVA bagi prestasi pekerja**

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.182	1	12.182	48.843	0.000
	Residual	42.648	171	0.249		
	Jumlah	54.829	172			

- a. Pemboleh ubah bersandar: Prestasi pekerja  
b. Peramal (tetap): Perkongsian pengetahuan

**Jadual 14: Regression coefficients bagi prestasi pekerja**

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Tetap)	1.912	0.323		5.920	0.000
	Perkongsian Pengetahuan	0.534	0.076	0.471	6.989	0.000

- a. Pemboleh ubah bersandar: Prestasi pekerja

**5. Kesimpulan**

Penyelidikan ini bertujuan untuk mengkaji kesan perkongsian pengetahuan terhadap tingkah laku kerja yang inovatif, penglibatan pekerja, dan prestasi dalam kalangan pekerja daripada industri pengeluar perabot. Dalam kajian ini, penyelidik menunjukkan bahawa kelakuan perkongsian pengetahuan dalam kalangan pekerja di industri pengeluar perabot meningkatkan tingkah laku inovasi pekerja dan dapat membantu pekerja mencipta lebih banyak idea baharu dalam prosedur produk dan tingkah laku kerja, serta menjadikan pekerja lebih cekap di dalaman atau luaran organisasi. Penglibatan

pekerja adalah peramal penting dalam perkongsian pengetahuan, disebabkan oleh pekerja yang tidak terlibat dalam pekerjaan mereka mempunyai kekurangan perkongsian pengetahuan, jadi mereka tidak boleh membuat usaha tambahan untuk berkongsi pengetahuan berkaitan tugas untuk menambah baik tugas mereka. Melalui perkongsian pengetahuan yang konsisten dan berulang, pekerja boleh mengurangkan kesilapan di tempat kerja, dan akhirnya meningkatkan kecekapan dan keberkesanan keseluruhan prestasi kerja peribadi.

Daripada hasil kajian ini bahawa semua hipotesis telah diterima dan disokong. Kajian ini telah dijalankan di VS Concept Furniture Sdn Bhd, Fair Production Sdn Bhd dan Poh Huat Furniture (M) Sdn Bhd. Oleh itu, kajian ini diharapkan dapat membantu majikan dan pekerja mementingkan perkongsian pengetahuan dalam syarikat tersebut. Hal ini disebabkan tingkah laku kerja inovatif, penglibatan pekerja dan prestasi pekerja juga akan ditingkatkan, dan memudahkan organisasi untuk mencapai matlamat syarikat.

Semasa menjalankan penyelidikan ini, penyelidik menghadapi ketepatan data yang dikumpul. Data yang dikumpul daripada soal selidik dikongsi dengan semua responden melalui borang Google yang dibuat oleh penyelidik. Sesetengah responden mungkin tidak jujur dalam menjawab soal selidik. Oleh itu, sebahagian responden menjawab soal selidik sebelum melengkapkan semua soalan yang mungkin menjejaskan kesahihan dan ketepatan data. Selain itu, mengenai kebolehan responden membaca dan memahami soal selidik. Soal selidik ini adalah dalam Bahasa Inggeris dan Bahasa Melayu. Ini kerana sesetengah pekerja asing mungkin tidak memahami sepenuhnya maksud setiap soalan. Oleh itu, soal selidik ini hanya melibatkan pekerja daripada pengurusan atasan dan pertengahan (seperti pengurus, pejabat, jurutera dan lain-lain.). Akhir sekali, kajian ini dijalankan semasa pandemik Covid-19 yang turut melibatkan Malaysia. Oleh itu, masa yang terhad juga menjadi keterbatasan kajian ini. Ketiga-tiga syarikat adalah daripada industri pengeluar perabot. Selepas pandemik Covid-19, industri mereka dibenarkan beroperasi dan kebanyakan projek mesti disiapkan dengan segera. Oleh itu, penyelidik mesti menghabiskan masa yang lama untuk mengumpul data daripada ketiga-tiga syarikat ini.

## Rujukan

- Abebe, H. E., & Haile, T. T. (2020). The Impact of Reward and Knowledge Sharing Practices on Employee Performance: A Comparative Analysis between Awash and Dashen Bank SC. *International Journal of Business and Management*, 15(3), 114-125.
- Ahdika, A. (2017). Improvement of quality, interest, critical, and analytical thinking ability of students through the application of research based learning (RBL) in introduction to stochastic processes subject. *International Electronic Journal of Mathematics Education*, 12(2), 167-191.
- Ahmed, T., Khan, M. S., Thitivesa, D., Siraphathada, Y., & Phumdara, T. (2020). Impact of employees engagement and knowledge sharing on organizational performance: Study of HR challenges in COVID-19 pandemic. *Human Systems Management*, 39(4), 589-601.
- Akram, K., & Hilman, H. (2018). Effect of knowledge management activities and dynamic capabilities on employee performance in the banking sector: empirical evidence from Pakistan. *Studies in Business & Economics*, 13(2), 41-60.
- Akram, T., Lei, S., Haider, M. J., & Hussain, S. T. (2018). Exploring the impact of knowledge sharing on the innovative work behavior of employees: A study in China. *International Business Research*, 11(3), 186-194.
- Aksoy, Y., Ayranci, E., & Gozukara, E. (2016). A research on the relationship between knowledge sharing and employee performance: The moderating role of unethical behaviors in organizational level. *European Scientific Journal*, 12(4).
- Al-dalameh, M., Khalaf, R., & Obeidat, B. (2018). The effect of employee engagement on organizational performance via the mediating role of job satisfaction: The case of IT employees in Jordanian banking sector. *Modern Applied Science*, 12(6), 17-43.
- Alhady, M., Idris, A., Sawal, M., Azmi, N., & Zakaria, Z. (2011). Knowledge sharing behavior and individual factors: A relationship study in the i-Class environment. *Proceeding of the international conference on management and artificial intelligenc*, 6, 137-141.

- Al-Jabri, I. M. (2020). Investigating the mediating role of knowledge sharing on employee engagement: Evidence from a developing nation. *International Journal of Human Capital and Information Technology Professionals (IJHCITP)*, 11(1), 47-63.
- Almulhim, A. F. (2020). Linking knowledge sharing to innovative work behaviour: the role of psychological empowerment. *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 7(9), 549-560.
- Almusaddar, A. A., Ramzan, S. R., & Raju, V. (2018). The influence of knowledge, satisfaction, and motivation on employee performance through competence. *International Journal of Business and General Management (IJBGM)*, 7(5), 21-40.
- Amiruddin, A., Muis, M., & Rasyid, W. (2020). The Influence of Organizational Commitment and Leadership Style Factors through Knowledge Sharing on The Performance of Employees of The State Civil Apparatus in The Investment and One-Door Integrated Services Office in East Luwu Regency. *Hasanuddin Journal of Business Strategy*, 2(3), 51-62.
- Anser, M. K., Yousaf, Z., Khan, A., & Usman, M. (2020). Towards innovative work behavior through knowledge management infrastructure capabilities: mediating role of functional flexibility and knowledge sharing. *European Journal of Innovation Management*.
- Arijanto, A., & Perkasa, D. H. The Effect of Service Leadership on Innovation with Knowledge Sharing As a Variable of Mediation at Small Micro and Medium Enterprises Furniture Klender In East Jakarta. *IOSR Journal of Business and Management*, 22(6): 52-64.
- Asurakkody, T. A., & Kim, S. H. (2020). Effects of knowledge sharing behavior on innovative work behavior among nursing Students: Mediating role of Self-leadership. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 12, 100190.
- Badreddine, Z., & Aoun, M. (2019). Performance Appraisal Systems in Hiram Hospital and its Relationship with Employees' Performance: Empirical Study. *Journal of Business and Social Review in Emerging Economies*, 5(2), 275-286.
- Baharuddin, M. F., Masrek, M. N., & Shuhidan, S. M. (2020). Content validity of assessment instrument for innovative work behaviour of Malaysian school teachers. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(4), 1940-1946.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1990). Origins and functions of positive and negative affect: a control-process view. *Psychological review*, 97(1), 19.
- Chanana, N. (2021). Employee engagement practices during COVID-19 lockdown. *Journal of public affairs*, 21(4), e2508.
- Collins, C. J., & Smith, K. G. (2006). Knowledge exchange and combination: The role of human resource practices in the performance of high-technology firms. *Academy of management journal*, 49(3), 544-560.
- Dåderman, A. M., Ingelgård, A., & Koopmans, L. (2020). Cross-cultural adaptation, from Dutch to Swedish language, of the Individual Work Performance Questionnaire. *Work*, 65(1), 97-109.
- Dorow, P., Dávila, G., Rados, G. J. V., & Vallejos, R. (2015). Generation of ideas, ideation and idea management. *Navus: Revista de Gestão e Tecnologia*, 5(2), 51-59.
- Fatima, A., & Khan, M. A. (2017). Do hope foster innovative work behavior through employee engagement and knowledge sharing behavior? A conservation of resources approach using MPLUS tool. *Business & Economic Review*, 9(4), 181-212.
- Firdaus, V. (2021). Differences in the Performance of Permanent Employees and Contract Employees in the Furniture Industry. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan)*, 7(2), 325-338.
- Gantasala, P. V., Gantasala, S. B., and Krishna Naik Chanda Naikgari, K. C. N. (2009). The influence of employee engagement on knowledge management. *The International Journal of Knowledge, Culture, and Change Management: Annual Review* 9 (1): 91-102.
- Goetz, N., & Wald, A. (2021). Employee performance in temporary organizations: The effects of person-environment fit and temporariness on task performance and innovative performance. *European Management Review*, 18(2), 25-41.
- Gunawan, H., & Wardana, A. W. (2018). Knowledge sharing sebagai mediasi antara employee engagement terhadap kinerja pengemudi gojek di Yogyakarta. *Briliant: Jurnal Riset dan Konseptual*, 3(4), 411-424.
- Hanaysha, J. (2016). Testing the effects of employee engagement, work environment, and organizational learning on organizational commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 229, 289-297.
- Hanif, M. I., Waheed, N., & Ahmad, S. (2020). Organizational Commitment & Work Engagement Affected by Knowledge management: Evidence from banking sector of Pakistan. *Sarhad Journal of Management Sciences*, 6(1), 99-114.
- Hashim, K. L. (2021). Enhancing Innovative Work Behaviour of Malaysian Public Sector Employees. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 6(2), 253-265.
- Hashim, R. A., & Nor, M. A. M. (2018). Employer branding and employee engagement of furniture retailer in Klang Valley. In *SHS Web of Conferences*, 56, 02003).



- Hawryszkiewicz, I., & Ha, B. M. (2017, October). The influence of knowledge sharing behavior and transactive memory systems on innovative work behavior: A conceptual model. In *2017 9th International Conference on Knowledge and Systems Engineering (KSE)*, 227-232.
- He, J., Morrison, A. M., & Zhang, H. (2019). Improving millennial employee well-being and task performance in the hospitality industry: The interactive effects of HRM and responsible leadership. *Sustainability*, *11*(16), 4410.
- Helmy, I., Adawiyah, W. R., & Setyawati, H. A. (2020). Fostering Frontline Employees' Innovative Service Behavior: The Role of Workplace Friendship and Knowledge Sharing Process. *Organizacija*, *53*(3), 185-197.
- Holman, D., Totterdell, P., Axtell, C., Stride, C., Port, R., Svensson, R., & Zibarras, L. (2012). Job design and the employee innovation process: The mediating role of learning strategies. *Journal of Business and Psychology*, *27*(2), 177-191.
- Howell, J. M., & Boies, K. (2004). Champions of technological innovation: The influence of contextual knowledge, role orientation, idea generation, and idea promotion on champion emergence. *The leadership quarterly*, *15*(1), 123-143.
- Hu, B., & Zhao, Y. (2016). Creative self-efficacy mediates the relationship between knowledge sharing and employee innovation. *Social Behavior and Personality: an international journal*, *44*(5), 815-826.
- Ilyasa, M., & Ramly, M. (2018). The Effect of organization culture, knowledge sharing and employee engagement on employee work innovation. *International Journal of Scientific Research and Management*, *6*(1), 2321-3418.
- Işık, C., Aydın, E., Dogru, T., Rehman, A., Alvarado, R., Ahmad, M., & Irfan, M. (2021). The nexus between team culture, innovative work behaviour and tacit knowledge sharing: Theory and evidence. *Sustainability*, *13*(8), 4333.
- Jarrah, M. A. A., Hadi, W. E., Karadsheh, L., & Alhawari, S. (2020). A model for measuring the direct and indirect impact of organisational culture factors and knowledge-sharing on the success of employee performance (field study in Jordanian Islamic banks sector). *International Journal of Management Practice*, *13*(1), 103-128.
- Juan, S. H., Ting, I. W. K., Kweh, Q. L., & Yao, L. (2018). How does knowledge sharing affect employee engagement? *Institutions and Economies*, *10*(4).
- Kanter, R. M. (1998). Three ties for innovation research. *Communication Research* *15*(5), 509-23.
- Khan, M. A., Ismail, F. B., Hussain, A., & Alghazali, B. (2020). The interplay of leadership styles, innovative work behavior, organizational culture, and organizational citizenship behavior. *Sage Open*, *10*(1), 2158244019898264.
- Kim, W., & Park, J. (2017). Examining structural relationships between work engagement, organizational procedural justice, knowledge sharing, and innovative work behavior for sustainable organizations. *Sustainability*, *9*(2), 205.
- Kipkosgei, F., Kang, S. W., & Choi, S. B. (2020). A team-level study of the relationship between knowledge sharing and trust in Kenya: Moderating role of collaborative technology. *Sustainability*, *12*(4), 1615.
- Kmieciak, R. (2020). Trust, knowledge sharing, and innovative work behavior: empirical evidence from Poland. *European Journal of Innovation Management*.
- Kuzu, Ö. H., & Özilhan, D. (2014). The effect of employee relationships and knowledge sharing on employees' performance: An empirical research on service industry. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, *109*, 1370-1374.
- Kwahk, K. Y., & Park, D. H. (2016). The effects of network sharing on knowledge-sharing activities and job performance in enterprise social media environments. *Computers in Human Behavior*, *55*, 826-839.
- Laily, N., & Ernawati, D. P. (2020). The effect of knowledge sharing and innovation behavior on the performance of batik entrepreneurs. *Jurnal Manajemen*, *24*(2), 194-209.
- Lee, K., & Song, H. D. (2020). Linkages between Social Goal Orientation and Innovative Behavior: Examining the Mediating Role of Knowledge Sharing and Employee Engagement. *Sustainability*, *12*(23), 9886.
- Liu, Y., Xu, S., & Zhang, B. (2020). Thriving at work: how a paradox mindset influences innovative work behavior. *The Journal of Applied Behavioral Science*, *56*(3), 347-366.
- Lo, M. F., & Tian, F. (2020). How academic leaders facilitate knowledge sharing: a case of universities in Hong Kong. *Leadership & Organization Development Journal*, *41*(6): 777-98.
- Men, L. R. (2015). Employee engagement in relation to employee-organization relationships and internal reputation: effects of leadership communication. *Public Relations Journal*, *9*(2), 122-228.
- Nadilla, P. A. (2020). The effect of knowledge sharing toward employee performance with teamwork as the moderator at PT Telkom Indonesia division of regional II Jabodetabek. *Jurnal Manajemen Maranatha*, *20*(1), 1-12.
- Natalia, L., & Sandroto, C. W. (2020). The Mediating Role of Knowledge Sharing Behavior on the Effect of Person-Organization Fit on Innovative Work Behavior. *International Journal of Applied Business and International Management (IJABIM)*, *5*(1), 82-92.

- Nazim, M., & Mukherjee, B. (2016). Factors critical to the success of knowledge management. *Knowledge Management in Libraries Concepts, Tools and Approaches*, 263-286.
- Nguyen, L. H., Drew, D. A., Graham, M. S., Joshi, A. D., Guo, C. G., Ma, W., ... & Zhang, F. (2020). Risk of COVID-19 among front-line health-care workers and the general community: a prospective cohort study. *The Lancet Public Health*, 5(9), e475-e483.
- Obeidat, B. Y., & Tarhini, A. (2016). A Jordanian empirical study of the associations among transformational leadership, transactional leadership, knowledge sharing, job performance, and firm performance: A structural equation modelling approach. *Journal of Management Development*, 35(5), 681– 705.
- O'Cass, A., Song, M., & Yuan, L. (2013). Anatomy of service innovation: Introduction to the special issue. *Journal of Business Research*, 66(8), 1060-1062.
- Palenzuela, P., Delgado, N., & Rodríguez, J. A. (2019). Exploring the relationship between contextual performance and burnout in healthcare professionals. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(2), 115-121.
- Radaelli, G., Lettieri, E., Mura, M., & Spiller, N. (2014). Knowledge sharing and innovative work behaviour in healthcare: A micro-level investigation of direct and indirect effects. *Creativity and Innovation Management*, 23(4), 400-414.
- Ratnasingam, J., & Ioras, F. (2009). Foreign direct investment (FDI), added value and environmental-friendly practices in furniture manufacturing: the case of Malaysia and Vietnam. *International Forestry Review*, 11(4), 464-474.
- Ratnasingam, J., Chin, K. A., Latib, H. A., Subramaniam, H., & Khoo, A. (2018). Innovation in the Malaysian furniture industry: Drivers and challenges. *BioResources*, 13(3), 5254-5270.
- Saffar, N., & Obeidat, A. (2020). The effect of total quality management practices on employee performance: The moderating role of knowledge sharing. *Management Science Letters*, 10(1), 77-90
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of managerial psychology*, 21(7), 600–619.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and psychological measurement*, 66(4), 701-716.
- Salamat, M. H., & Zhang, Y. (2021). Organizational Climate and Knowledge Sharing towards Employees' Innovative Behavior in Design Industry. *International Journal of Business and Management*, 14(9), 1-76.
- Shah, S. I., Afsar, B., & Shahjehan, A. (2020). Unique contextual conditions affecting coworker knowledge sharing and employee innovative work behaviors. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 36(2), 125-134.
- Smith, C., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of applied psychology*, 68(4), 653.
- Sulistiawan, J., & Andyani, D. (2020). Psychological contracts, innovative work behavior, and knowledge sharing intention: The role of work engagement and job resources. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 18(4), 741-753.
- Tseng, S. M., & Huang, J. S. (2011). The correlation between Wikipedia and knowledge sharing on job performance. *Expert systems with applications*, 38(5), 6118-6124.
- Visco Jr, D. P., & Sen, S. (2001). Relaxation of classical particles in two-dimensional anharmonic single-well potentials. *Physical Review E*, 63(2), 021114.
- Wu, W. L., & Lee, Y. C. (2020). Do work engagement and transformational leadership facilitate knowledge sharing? A perspective of conservation of resources theory. *International journal of environmental research and public health*, 17(7), 2615.
- Yadav, M., Choudhary, S., & Jain, S. (2019). Transformational leadership and knowledge sharing behavior in freelancers: A moderated mediation model with employee engagement and social support. *Journal of Global Operations and Strategic Sourcing*.
- Yin, S. S., & Ho, C. T. (2013). Mandarin as the chosen foreign language course among learners of foreign languages: A case study. *Researchers World*, 4(3), 80.
- Yuniawan, A. (2020). The influence of knowledge sharing, affective commitment, and meaningful work on employee's performance. *International Journal of Economics and Business Administration*, 8(3), 72–82.