

PENGARUH *LEARNING CULTURE*, *TEAMWORK CONTEXT* TERHADAP *DYNAMIC CAPABILITY* DAN DAMPAKNYA TERHADAP *TEAM PERFORMANCE* DAN *INNOVATION PERFORMANCE* PADA PT. INDOMAGURO TUNAS UNGGUL

Muhammad Luthfi Amien¹, Justine Tanuwijaya^{2*}

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trisakti
Email: muhammad22001802029@std.trisakti.ac.id

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trisakti
Email: justine@trisakti.ac.id

*Penulis Korespondensi

Masuk : 16-11-2022, revisi: 13-03-2023, diterima untuk diterbitkan : 26-03-2023

ABSTRAK

Perkembangan perekonomian suatu negara saat ini tidak terlepas dari perekonomian global. Pada saat ini hubungan perekonomian antar negara menjadi suatu hal yang penting terhadap pertumbuhan ekonomi di suatu negara. Kondisi ini menyebabkan daya saing sebagai salah satu faktor yang menentukan dalam kompetisi antar negara agar memperoleh manfaat dari semakin terbukanya perekonomian dunia. Menurut KKP, (2021) permasalahan terbesar perusahaan ekspor pada sektor perikanan ada pada pencemaran bakteri yang dapat berasal dari perairan yang tercemar, penyimpanan, serta saat proses penanganan produk. hal tersebut juga dialami PT Indomaguro Tunas Unggul, dimana produk yang akan diekspor sering kali mendapat penolakan oleh negara tujuan yang dikarenakan produk tercemar bakteri. salah satunya ialah bakteri *pathogen* yang jika dikonsumsi dapat menyebabkan timbulnya penyakit kolera (diare) yang berkepanjangan. Untuk mencegah kontaminasi bakteri tersebut PT Indomaguro Tunas Unggul menerapkan dan memberikan pembelajaran kepada karyawan tentang sistem *Hazard Analysis Critical Control Point (HACCP)* dan dipraktekkan secara bersama untuk memastikan kualitas produk terjaga yang dimana, akan dapat meningkatkan *team performance*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *learning culture*, *teamwork context* terhadap *dynamic capability* dan dampaknya terhadap *team performance* dan *innovation performance* pada PT Indomaguro Tunas Unggul, Muara Baru, Jakarta Utara. Objek yang digunakan dalam penelitian ini yaitu semua karyawan PT Indomaguro Tunas Unggul yang berjumlah 144 orang pada divisi *human resources development*, *marketing*, *operational*, *accounting* dan *finance*. Dari hasil penelitian ini *learning culture* berpengaruh positif terhadap *teamwork context* dan *dynamic capability*, *teamwork context* berpengaruh positif terhadap *dynamic capability*, *dynamic capability* berpengaruh positif terhadap *team performance* dan *innovation performance*. Dari hasil penelitian ini disarankan untuk meningkatkan *learning culture*, sebaiknya perusahaan rutin mengadakan diskusi antara pemimpin dan karyawan. Untuk meningkatkan *teamwork context*, sebaiknya perusahaan memberikan keleluasaan pada anggota tim dalam membuat keputusan tentang proses kerja. Untuk meningkatkan *dynamic capability*, sebaiknya perusahaan lebih banyak menyerap pengetahuan dari paten, agar dapat menghadapi tantangan di masa depan. Untuk meningkatkan *team performance*, sebaiknya perusahaan membuka ruang interaksi antar karyawan dan menghargai pendapat setiap karyawan serta mengadakan evaluasi agar tujuan bersama dapat tercapai. Untuk meningkatkan *innovation performance*, sebaiknya perusahaan melakukan penelitian dan pengembangan pada teknologi.

Kata Kunci: *Dynamic capability*, *innovation performance*, *learning culture*, *team performance*, *teamwork context*.

ABSTRACT

The current economic development of a country is inseparable from the global economy. At this time the economic relations between countries become an important matter for economic growth in a country. This condition causes competitiveness as one of the determining factors in inter-country competition in order to benefit from the increasingly open world economy. According to the KKP, (2021) the biggest problem for export companies in the fisheries sector is bacterial contamination which can come from polluted waters, storage, and during the product handling process. this is also experienced by PT Indomaguro Tunas Unggul, where products to be exported are often rejected by the destination country because the product is contaminated with bacteria. One of them is a bacterial pathogen which, if consumed, can cause prolonged cholera (diarrhea). To prevent bacterial contamination, PT Indomaguro Tunas Unggul implements and provides learning to employees about the Hazard Analysis Critical Control Point (HACCP) system and is practiced together to ensure product quality is maintained

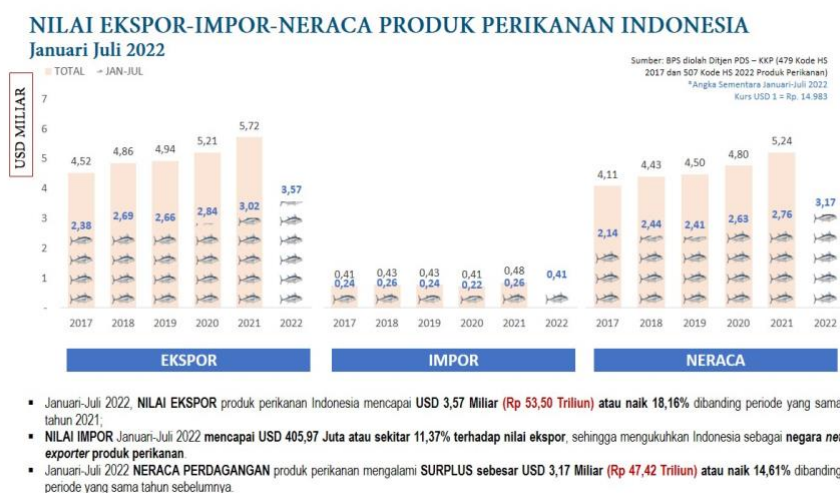
which will improve team performance. This study aims to determine the effect of learning culture and teamwork context on dynamic capabilities and team performance and innovation performance at PT Indomaguro Tunas Unggul, Muara Baru, North Jakarta. The objects used in this study were all employees of PT Indomaguro Tunas Unggul who opened 144 people in the division of human resource development, marketing, operations, accounting and finance. From the results of this study, Learning Culture has a positive effect on the context of teamwork and dynamic capabilities, the context of teamwork has a positive effect on dynamic capabilities, dynamic capabilities have a positive effect on team performance and innovation performance. From the results of this study, it is suggested to improve the learning culture, the company should hold discussions between leaders and employees. To improve the context of teamwork, companies should give team members flexibility in making decisions about their work processes. To improve dynamic capabilities, companies should absorb more knowledge from patents, in order to be able to face challenges in the future. To improve team performance, the company should open up space for interaction between employees and respect each employee and conduct evaluations so that common goals can be achieved. To improve innovation performance, companies should conduct research and development on technology.

Keywords: *Dynamic capability, innovation performance, learning culture, team performance, teamwork context.*

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perkembangan perekonomian suatu negara saat ini tidak terlepas dari perekonomian global. Pada saat ini hubungan perekonomian antar negara menjadi suatu hal yang penting terhadap pertumbuhan ekonomi di suatu negara. Kondisi ini menyebabkan daya saing sebagai salah satu faktor yang menentukan dalam kompetisi antar negara agar memperoleh manfaat dari semakin terbukanya perekonomian dunia. Ekspor merupakan salah satu sumber devisa yang sangat dibutuhkan oleh negara atau daerah perekonomian yang bersifat terbuka seperti di Indonesia, karena ekspor secara luas ke berbagai negara yang memungkinkan peningkatan jumlah produksi yang mendorong pertumbuhan ekonomi sehingga dapat diharapkan dapat menstabilkan ataupun memberikan andil yang besar terhadap pertumbuhan ekonominya (Risnita, 2020). Selain ekspor, aktivitas impor mempunyai dampak terhadap perekonomian suatu negara dan masyarakatnya. Menurut Ekananda, (2014), untuk melindungi produsen yang lemah di dalam negeri, biasanya suatu negara membatasi jumlah (kuota) impor. Selain untuk melindungi produsen dalam negeri, pembatasan impor juga mempunyai dampak yang lebih luas terhadap perekonomian suatu negara.



Gambar 1. Nilai Ekspor Impor Perikanan Indonesia

Sumber: (<https://kkp.go.id/djpdspkp/artikel/44876-nilai-ekspor-impor-produk-perikanan-indonesia-periode-januari-juli-2022>)

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa Industri jasa ekspor impor perikanan di Indonesia merupakan salah satu industri yang memiliki pertumbuhan yang baik di Indonesia. Dari sisi kinerja, pada tahun 2022 total nilai ekspor perikanan di Indonesia mencapai 53,50 triliun rupiah atau naik 18,16 persen dibanding periode yang sama pada tahun 2021 dan nilai impor perikanan sebesar 11,37 persen terhadap nilai ekspor.

Menurut Verduijn dan Heijboer (2016), *learning culture* tidak dapat dipisahkan dalam sebuah perusahaan, karena setiap perusahaan memiliki budaya yang berbeda. Menurut Inamizu *et al.* (2014), *learning culture* yang dilakukan dengan tepat akan dapat mendorong karyawan untuk melaksanakan tugas dan tantangan lebih baik dari sebelumnya. Hal tersebut akan mendorong timbulnya *teamwork context*. Karena, *learning culture* yang terjadi dalam tim dapat memfasilitasi kegiatan pemrosesan informasi dan pertukaran timbal balik di antara anggota tim (Lee *et al.*, 2020). Pembelajaran dalam tim juga dapat memperluas dan meningkatkan pengetahuan dalam tim itu sendiri. Anggota tim dapat mengubah pengetahuan dari hasil pemikirannya sendiri untuk melakukan perbaikan kompetensi (Gonzalez dan Melo, 2019).

Pollok *et al.* (2019) berpendapat bahwa *learning culture* berpengaruh terhadap *dynamic capability*, karena dapat membantu dalam mengembangkan kecerdasan organisasi dan menciptakan pengetahuan baru, sehingga dapat meningkatkan partisipasi karyawan dalam menyampaikan ide-ide baru dan membantu perusahaan untuk beradaptasi dengan lingkungan yang berubah. Selain itu menurut Pariyar *et al.* (2014), pengetahuan dipandang sebagai satu kesatuan dinamis yang dinilai berdasarkan pengalaman, keterampilan, dan pengalaman baru. Gonzalez dan Melo (2019) serta Naqshbandi dan Tabche (2018) mengemukakan bahwa perusahaan harus fokus pada pengembangan pola perilaku setiap individu agar mampu mempertahankan *dynamic capability* yang dimiliki perusahaan.

Bikfalvi *et al.* (2014) menganggap *teamwork context* sebagai tim yang memiliki tingkat otonomi tertentu dalam membuat sebuah keputusan dan mengatur pekerjaan pribadi mereka masing-masing. Menurut Gonzalez (2021), *teamwork context* memiliki peranan yang sangat penting sebagai bentuk organisasi kerja yang berkaitan langsung dengan proses pengetahuan baru. Gonzalez dan Melo (2019); Jamshed dan Majeed (2019); Shin *et al.* (2016) menekankan bahwa *teamwork context* dapat terbentuk, karena interaksi yang ada di antara para karyawan dan dapat membentuk lingkungan kondusif yang berfokus pada pembelajaran. Berdasarkan hal di atas, *teamwork context* yang ditandai dengan adanya interaksi di antara anggota tim dalam mencapai tujuan bersama dapat mendukung pengembangan *dynamic capability*.

Hsieh *et al.* (2017) menyatakan bahwa kegiatan eksternal maupun internal perusahaan dapat menghasilkan pengetahuan mengenai fleksibilitas, variasi produk, respon terhadap permintaan, dan tingkat produktivitas serta kualitas yang baik. Gonzalez dan Melo (2019) berpendapat bahwa pengetahuan karyawan dapat mempermudah perusahaan dalam memecahkan masalah, menanggapi permintaan pelanggan, meningkatkan kinerja produksi, efisiensi dan efektivitas produksi.

Pada penelitiannya, Dangelico *et al.* (2017) menyatakan bahwa *dynamic capability* juga berpengaruh dalam mengelola pengetahuan yang dihasilkan oleh seorang karyawan dan lalu disampaikan di antara perusahaan dan berinovasi dalam menciptakan produk dan jasa baru. Sangat penting bagi karyawan untuk memahami arah masa depan perusahaan. Dengan saling berbagi pengetahuan akan membuat *dynamic capability* dalam perusahaan berjalan optimal dan dapat meningkatkan *innovation performance*. Falasca *et al.* (2017) menyatakan bahwa terdapat

keterkaitan antara *dynamic capability* dengan *innovation performance* terkait dengan menyerap pengetahuan dari pelanggan, yang dapat meningkatkan *innovation performance* suatu perusahaan.

Menurut KKP, (2021) permasalahan terbesar perusahaan ekspor pada sektor perikanan ada pada pencemaran bakteri yang dapat berasal dari perairan yang tercemar, penyimpanan, serta saat proses penanganan produk. hal tersebut juga dialami PT Indomaguro Tunas Unggul, dimana produk yang akan diekspor sering kali mendapat penolakan oleh negara tujuan yang dikarenakan produk tercemar bakteri. salah satunya ialah bakteri *pathogen* yang jika dikonsumsi dapat menyebabkan timbulnya penyakit kolera (diare) yang berkepanjangan. Untuk mencegah kontaminasi bakteri tersebut PT Indomaguro Tunas Unggul menerapkan dan memberikan pembelajaran kepada karyawan tentang sistem *Hazard Analysis Critical Control Point (HACCP)* dan dipraktekkan secara bersama untuk memastikan kualitas produk terjaga yang dimana, akan dapat meningkatkan *team performance*.

Rumusan Masalah

Bersumber pada kerangka balik yang sudah dijabarkan diatas, hingga kesimpulan permasalahan dalam riset ini merupakan: Apakah ada akibat *learning culture*, *teamwork context* terhadap *dynamic capability* dan dampaknya terhadap *team performance* dan *innovation performance* pada PT Indomaguro Tunas Unggul?

Telaah Kepustakaan

Learning Culture

Menurut Uniati (2014), *learning culture* merupakan sikap tiap badan badan yang menyangkut kepemimpinan buat menyediakan peluang berlatih, terciptanya keingintahuan serta kemauan buat berlatih, serta terciptanya kerjasama dengan tujuan meningkatkan mutu dan kinerja perusahaan, sehingga tetap dapat bersaing dan bertahan di masa depan. Dari perspektif *learning culture*, pembelajaran merupakan hal yang sangat penting dalam mengembangkan pengetahuan di perusahaan (Farzaneh dan Nazari 2020).

Teamwork Context

Menurut Lawasi dan Triatmanto (2017), *teamwork context* merupakan salah satu cara yang paling efektif untuk menyatukan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan, demi mencapai suatu tujuan perusahaan agar memiliki hasil yang maksimal. Dalam penelitiannya Yap *et al.* (2020) menyimpulkan inti dari *teamwork context* itu sendiri menyangkut bagaimana sebuah tim dengan keterampilan, keahlian, dan kepribadian yang berbeda dapat bekerja secara harmonis bersama-sama untuk mencapai hasil yang lebih cepat dan berkualitas lebih tinggi, lebih efisien, bijaksana, dan efektif. Tim akan dapat bekerja secara efisien ketika anggotanya telah dilatih bagaimana mengkoordinasikan tugas, berkomunikasi dengan anggota tim lainnya, dan bereaksi terhadap perubahan kondisi lingkungan.

Dynamic Capability

Menurut Talafidaryani (2021), *dynamic capability* adalah konsep untuk konstruksi dan rekonstruksi yang bertujuan untuk mengantisipasi perubahan lingkungan melalui sumber daya perusahaan. Sedangkan menurut Fainshmidt *et al.* (2016), *dynamic capability* adalah kemampuan yang terdiri dari 2 dua perspektif yaitu kontribusi *dynamic capability* terhadap kinerja dan *dynamic capability* yang ditandai dengan perubahan lingkungan yang cepat.

Team Performance

Menurut Zulfadil *et al.* (2020), *team performance* dapat didefinisikan sebagai sejauh mana tim dapat mencapai tujuan perusahaan berdasarkan tugas yang diberikan sesuai dengan standar perusahaan. Pada penelitiannya, Pawirosumarto *et al.* (2017) berpendapat bahwa *team performance* biasanya berpusat pada pengetahuan, keahlian, dan perilaku anggota tim yang sangat diperlukan dalam penyelesaian tugas. Pawirosumarto *et al.* (2017) juga mengevaluasi kriteria dari *team performance*, yaitu kepuasan konsumen terhadap layanan dan produk, pencapaian target, pemenuhan permintaan kerja dengan cepat, produktif, memenuhi standar yang ditetapkan dan dikenal oleh tim layanan lain karena kinerja yang tinggi.

Innovation Performance

Zizlavsky (2016) mendefinisikan *innovation performance* sebagai kemampuan untuk mengubah input inovasi menjadi output, dan diterapkan dengan cara mengubah kemampuan menjadi lebih baik agar upaya inovasi yang dilakukan perusahaan dapat berjalan dengan optimal. Untuk mencapai *innovation performance*, perusahaan harus memiliki kemampuan untuk memobilisasi sumber daya dan kemampuan untuk bekerja sama secara dinamis serta memanfaatkan peluang dari perubahan lingkungan (Nieves *et al.*, 2016). Sedangkan Abdulai (2019) mendefinisikan *innovation performance* sebagai kemampuan untuk mengubah sumber daya dan kemampuan inovasi menjadi output yang dapat diterima oleh masyarakat luas.

Kaitan antara *learning culture* dengan *teamwork context*

Learning culture yang terdiri dari visi, norma dan prinsip akan memberikan inisiatif dalam berpartisipasi untuk perusahaan. Dengan demikian anggota tim dapat menjadi akrab dengan semua karyawan yang berkaitan dalam suatu tim (Jamshed dan Majeed 2019). Anggota tim berbagi tujuan, nilai, standar, prosedur, dan pengetahuan yang dapat menentukan cara mereka dalam bertindak, saling berbagi pengetahuan, memecahkan masalah dan berinovasi, membedakan satu kelompok dengan kelompok lain (Lowik *et al.*, 2016). Maka dari itu, Ma *et al.* (2014) mengasumsikan bahwa didalam tim yang dibentuk oleh *learning culture* akan lebih bersedia dalam berbagi pengetahuan mereka dengan anggota tim lain. Dalam penelitiannya, Panahi *et al.* (2016) menyatakan bahwa *learning culture* memiliki pengaruh positif terhadap *teamwork context*, karena *learning culture* akan berdampak pada pola pikir dan keterampilan tim. Perumusan hipotesis adalah

H1: *Learning culture* berpengaruh positif terhadap *teamwork context*.

Kaitan antara *learning culture* dengan *dynamic capability*

Menurut Alison (2016) budaya organisasi merupakan faktor penting dalam mengembangkan lingkungan yang memfasilitasi restrukturisasi dan pembaruan kemampuan esensial. Hal tersebut berkaitan dengan pengembangan *dynamic capability* dan *learning culture*. Jamshed dan Majeed (2019) berpendapat perilaku dan sikap baik karyawan dapat dibentuk oleh *learning culture* yang terdapat dalam perusahaan, sehingga akan mempengaruhi kemampuan karyawan dalam membangun kembali kompetensi mereka. *Learning culture* memungkinkan perusahaan beroperasi secara efektif dengan memanfaatkan pengalaman dan wawasan baru untuk mengantisipasi perubahan lingkungan (Permana *et al.*, 2017; Singh dan Rao, 2016).

Lin dan Wu (2014) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif *learning culture* terhadap *dynamic capability*. Hal ini dikarenakan, pembelajaran dari pengalaman, penyerapan informasi baik secara eksternal maupun internal dan mengubah sumber daya perusahaan untuk menciptakan keunggulan kompetitif. Atas dasar uraian di atas, hipotesis adalah

H2: *Learning culture* berpengaruh positif terhadap *dynamic capability*.

Kaitan antara *teamwork context* dengan *dynamic capability*

Anggota tim saling berbagi dan menerapkan pengetahuan yang dimiliki untuk melaksanakan tugas dan mencapai tujuan atau sasaran perusahaan (Calabuig *et al.*, 2018). *Teamwork context* biasanya dicirikan oleh individu dengan keterampilan dan kompetensi yang saling melengkapi. Pengembangan *dynamic capability* tergantung pada kemampuan individu-individu untuk menciptakan dan menerapkan kompetensi baru, dan juga pada derajat interaksi dan sosialisasi yang dibangun dalam konteks ini. Tim dengan pembagian tugas dan hierarki yang sangat ketat cenderung kurang mengembangkan *dynamic capability* dan inovasi (Gonzalez dan Melo, 2019).

Proses pembelajaran tim menawarkan organisasi kesempatan untuk mengubah pengetahuan masing-masing individu untuk menjadi *dynamic capability* dan menciptakan inovasi baru (Gonzalez dan Melo, 2017). Menurut Andrews dan Smith (2019), *teamwork context* memiliki hubungan positif terhadap *dynamic capability* karena, keberhasilan tim dapat ditentukan dengan seberapa baik tim mampu memahami dan mengembangkan pengetahuan eksplisit serta pengetahuan *tacit* dalam mengembangkan sebuah inovasi. Dengan demikian, dikembangkan hipotesis sebagai berikut

H3: *Teamwork context* berpengaruh positif terhadap *dynamic capability*.

Kaitan antara *dynamic capability* dengan *team performance*

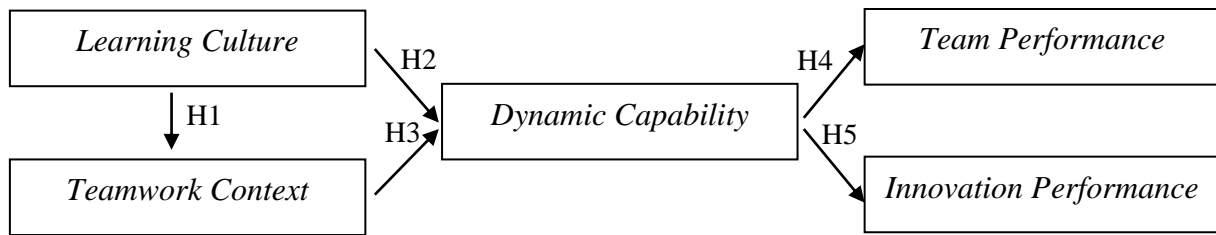
Mengingat perubahan lingkungan dan tantangan yang ditimbulkan oleh pesaing, sumber daya ada dua macam, yaitu *dynamic capability* dan pengetahuan (Gutierrez *et al.*, 2018; Hitt *et al.*, 2016). *Dynamic capability* harus selalu dikembangkan lalu diterapkan ke dalam kegiatan sehari-hari perusahaan (Jones dan Knoppen, 2018). Keuntungan yang diperoleh dari sumber daya dan keterampilan perusahaan merupakan cerminan dari integrasi sumber daya yang unggul, yaitu pengetahuan (Denford, 2013). Beberapa studi menunjukkan hubungan positif antara *dynamic capability* dan *team performance*. Tavani *et al.* (2018) menyimpulkan bahwa *dynamic capability* memiliki dampak positif pada *team performance* dalam hal mengembangkan produk baru, dengan kemampuan menyerap pengetahuan dan kolaboratif. Dengan demikian, berdasarkan hal di atas hipotesisnya adalah

H4: *Dynamic capability* berpengaruh positif terhadap *team performance*.

Kaitan antara *dynamic capability* dengan *innovation performance*

Inovasi terjadi ketika karyawan saling berbagi pengetahuan yang dapat menciptakan wawasan baru tentang inovasi (Sheng, 2017). Dengan saling berbagi pengetahuan, lingkungan kerja menjadi tempat yang nyaman untuk belajar dalam menciptakan inovasi (Jyoti *et al.*, 2017; Pan *et al.*, 2019; Zaefarian *et al.*, 2017). Selain itu, karyawan yang mempunyai pengetahuan dan keterampilan lebih dapat berkontribusi dalam menciptakan ide-ide baru, memeriksa rutinitas perusahaan saat ini atau memperoleh pengetahuan baru dari sumber eksternal untuk membantu perusahaan dalam mengidentifikasi produk, proses, atau metode baru (Farzaneh dan Nazari, 2020). Untuk menciptakan *innovation performance* yang luar biasa, perusahaan harus dapat memanfaatkan *dynamic capability*, seperti kemampuan untuk menghasilkan, mengintegrasikan, berbagi dan memanfaatkan pengetahuan, mengkonfigurasi ulang sumber daya mereka dan memodifikasi pengetahuan (Wang *et al.*, 2015). Menyerap pengetahuan dari eksternal maupun pengetahuan internal merupakan hal yang sangat penting dalam membentuk kemampuan untuk mengidentifikasi peluang eksternal, sehingga meningkatkan kemungkinan mengeksplorasi ide-ide baru dalam perubahan lingkungan (Dicle dan Köse, 2014). Dengan demikian, berdasarkan hal di atas hipotesisnya adalah

H5: *Dynamic capability* berpengaruh positif terhadap *innovation performance*.



Gambar 2 Kerangka Pemikiran
Sumber: Gonzalez (2021), Farzaneh dan Nazari (2020)

2. METODE PENELITIAN

Riset ini ialah perubahan dari sebagian riset yang dicoba oleh Gonzalez (2021) serta penelitian dari Farzaneh dan Nazari (2020). Jenis penelitian ini ialah kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner pada karyawan PT Indomaguro Tunas Unggul. Penelitian ini dilakukan dengan cara uji hipotesis atau *hypotesis testing*, di mana riset ini bermaksud buat mengenali akibat learning culture kepada *teamwork context*, *learning culture* terhadap *dynamic capability*, *teamwork context* terhadap *dynamic capability*, *dynamic capability* terhadap *team Performance*, dan *dynamic capability* terhadap *innovation performance*. Pengumpulan informasi bersifat cross sectional, sebab cuma hendak dicoba sekali pada sesuatu rentang waktu tertentu. Bagian analisa yang dipakai merupakan individu ialah pegawai yang bekerja di PT Indomaguro Tunas Unggul.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. *Factor Loading Based on Sample*
Sumber: Hair *et al.* (2018)

<i>Factor Loading</i>	<i>Sample Size</i>
0,30	350
0,35	250
0,40	200
0,45	150
0,50	120
0,55	100
0,60	85
0,65	70
0,70	60
0,75	50

Untuk mengetahui *factor loading*, bisa diamati dari jumlah ilustrasi yang dipakai. Pada riset ini ilustrasi yang dipakai sebesar 144 responden, alhasil dikenal *factor loading* yang cocok dengan jumlah ilustrasi itu merupakan sebesar $\geq 0,45$ buat bisa dibilang kalau statment itu benar.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
Sumber: Hasil olah data dengan AMOS 22

Variabel	Dimensi	Item Pernyataan	<i>Factor Loading</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>
<i>Learning Culture</i>	<i>Individual level</i>	Di perusahaan ini, karyawan mengidentifikasi keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk melakukan tugas di masa depan.	0,854	
		Di perusahaan ini, karyawan dihargai karena mempelajari keterampilan baru.	0,878	
		Di perusahaan ini, karyawan terlibat dalam dialog yang jujur dan terbuka satu sama lain.	0,851	

		Di perusahaan ini, karyawan membangun hubungan saling percaya.	0,844	0,969
		Di perusahaan ini, tim bebas untuk menyesuaikan tujuan mereka sesuai dengan yang dibutuhkan.	0,891	
		Di perusahaan ini, tim memperlakukan orang dengan sama rata.	0,889	
	<i>Team Level</i>	Di perusahaan ini, kinerja tim dianggap lebih meyakinkan daripada kinerja individu.	0,878	
		Di perusahaan ini, tim meninjau keyakinan dan cara bertindak mereka berdasarkan diskusi dan pemikiran kelompok.	0,882	
		Di perusahaan ini, sangat menghargai hasil yang dicapai oleh tim.	0,880	
		Perusahaan saya, memberi pelajaran yang dapat diambil oleh semua karyawan.	0,873	
		Perusahaan saya, memungkinkan karyawan untuk mengontrol sumber daya yang terkait dengan proses pekerjaan.	0,869	
	<i>Organizational level</i>	Perusahaan saya, mendorong kerja sama antar departemen dalam pemecahan masalah dan perbaikan.	0,680	
		Perusahaan saya, para pemimpin menggunakan pengetahuan dan pengalaman untuk membimbing dan mengajar karyawan.	0,836	
		Anggota tim berinteraksi satu sama lain untuk mencapai hasil bersama.	0,889	0,935
		Tim dibentuk oleh individu yang memiliki keterampilan yang saling melengkapi dan memfasilitasi pembentukan tim multidisiplin.	0,901	
	<i>Teamwork Context</i>	Tugas yang dilakukan oleh anggota tim membutuhkan tindakan kolektif dan terkoordinasi.	0,907	
		Anggota tim berbagi nilai dan keyakinan.	0,876	
		Anggota tim memiliki kedekatan dan kepercayaan satu sama lain.	0,886	
		Anggota tim memiliki hak dalam membuat keputusan tentang proses kerja.	0,769	
		Perusahaan saya menyerap pengetahuan dari pemasok, pesaing, dan pelanggan.	0,849	
		Perusahaan saya menyerap pengetahuan dari paten	0,623	0,933
	<i>Absorption capability</i>	Perusahaan saya menyerap pengetahuan dari lembaga penelitian.	0,830	
		Perusahaan saya menyerap pengetahuan dari karyawan baru.	0,722	
	<i>Dynamic Capability</i>	Pengetahuan baru dihasilkan secara internal melalui pembelajaran individu.	0,797	
		Perusahaan saya memiliki kegiatan penelitian dan pengembangan yang menghasilkan pengetahuan baru.	0,786	
	<i>Generation capability</i>	Perusahaan saya membangun aliansi strategis dengan institusi dan perusahaan lain yang mempromosikan pengetahuan baru secara internal.	0,816	
		Pengetahuan yang dihasilkan dan diserap telah dicatat.	0,777	
	<i>Storage capability</i>			

		Pengetahuan yang terekam mudah diinterpretasikan dan digunakan oleh individu.	0,776	
		Pengetahuan yang direkam diungkapkan di antara para karyawan.	0,773	
	<i>Adaptation capability</i>	Individu menerapkan pengetahuan yang dihasilkan dalam proses yang berbeda melalui pembelajaran.	0,741	
		Perusahaan saya menyukai integrasi pengetahuan dari berbagai bidang, individu, dan tim.	0,696	
		Perusahaan saya menggabungkan pengetahuan utama dengan pengetahuan baru yang dibuat atau diserap.	0,717	
<i>Team Performance</i>	<i>Efficiency</i>	Terdapat kemampuan tim dalam menyelesaikan kegiatan dan tugas.	0,797	0,915
		Tercapai tingkat kualitas pekerjaan yang diselesaikan.	0,900	
		Terdapat tingkat efisiensi operasional dari kegiatan yang dilakukan, misalnya melaksanakan kegiatan tanpa kerugian.	0,866	
	<i>Effectiveness</i>	Perusahaan memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan bersama.	0,891	
		Tim mampu memenuhi tenggat waktu yang direncanakan.	0,792	
		Tim dapat memenuhi anggaran yang direncanakan.	0,779	
<i>Innovation Performance</i>	<i>Product Innovation</i>	Penelitian dan pengembangan perusahaan kami lebih cepat daripada pesaing.	0,687	0,896
		Peningkatan perbaikan produksi kami lebih cepat daripada pesaing.	0,769	
		Penelitian dan pengembangan telah memperbaiki keterampilan inovasi produksi.	0,756	
		Berhadapan dengan pesaing, produksi perusahaan kami lebih disesuaikan dengan kebutuhan pelanggan.	0,732	
		Berhadapan dengan pesaing, produksi perusahaan kami menawarkan produk yang lebih inovatif kepada pelanggan.	0,739	
	<i>Process Innovation</i>	Perusahaan terus menggunakan teknologi inovatif untuk meningkatkan kualitas dan kecepatan produksi dan layanan kepada pelanggan.	0,768	
		Selama tiga tahun terakhir, pendaftaran paten perusahaan meningkat secara signifikan.	0,789	
		Praktik sumber daya manusia terbaru diadopsi oleh perusahaan.	0,672	
		Inovasi struktur perusahaan lebih fleksibel daripada pesaing.	0,663	
		Kecepatan perusahaan kami dalam berinovasi dengan cara logistik baru lebih cepat daripada pesaing.	0,650	

Tabel 2 menunjukkan bahwa semua item pernyataan dapat dikatakan valid, karena semua item statment mempunyai nilai factor loading $\geq 0,45$, alhasil riset bisa dilanjutkan. Tabel diatas juga menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* variabel *learning culture* sebesar 0,969 (96,9%), *teamwork context* sebesar 0,935 (93,5%), *dynamic capability* sebesar 0,933 (93,3%), *team performance* sebesar 0,915 (91,5%), dan *innovation performance* sebesar 0,896 (89,6%).

Uji Goodness of Fit

Tabel 3. Hasil Uji *Goodness of Fit Model*
 Sumber: Hasil olah data dengan AMOS 22

Jenis Pengukuran	Pengukuran	Nilai	Batas Penerimaan yang Disarankan	Kesimpulan
<i>Absolut Fit Measure</i>	X ² (Chi-square)	4493,41	Diharapkan kecil	<i>Poor Fit</i>
	p-Value	0	≥ 0,05	<i>Poor Fit</i>
	RMSEA	0,149	≤ 0,08	<i>Poor Fit</i>
	GFI	0,505	≥ 0,90	<i>Poor Fit</i>
<i>Incremental Fit Measure</i>	NFI	0,83	≥ 0,90	<i>Marginal Fit</i>
	RFI	0,806	≥ 0,90	<i>Marginal Fit</i>
	IFI	0,997	≥ 0,90	<i>Goodness of Fit</i>
	TLI	0,974	≥ 0,90	<i>Goodness of Fit</i>
	CFI	0,994	≥ 0,90	<i>Goodness of Fit</i>
<i>Parsimonious Fit Measure</i>	AGFI	0,458	≤ GFI	<i>Goodness of Fit</i>

Uji Hipotesis

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis
 Sumber: Hasil olah data dengan AMOS 22

No	Hipotesis	Estimasi (β)	p-value (< 0,05)
1	Terdapat pengaruh positif <i>learning culture</i> terhadap <i>teamwork context</i>	0,594	0,000
2	Terdapat pengaruh positif <i>learning culture</i> terhadap <i>dynamic capability</i>	0,200	0,000
3	Terdapat pengaruh positif <i>teamwork context</i> terhadap <i>dynamic capability</i>	0,202	0,000
4	Terdapat pengaruh positif <i>dynamic capability</i> terhadap <i>team performance</i>	0,325	0,008
5	Terdapat pengaruh positif <i>dynamic capability</i> terhadap <i>innovation performance</i>	0,974	0,000

Hipotesis 1 Berdasarkan hasil pengujian pengaruh *learning culture* terhadap *teamwork context* diperoleh nilai *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai estimasi (β) sebesar 0,594 yang berarti jika perusahaan menerapkan *learning culture*, maka akan dapat meningkatkan *teamwork context*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 didukung, yang artinya terdapat pengaruh positif *learning culture* terhadap *teamwork context*.

Hipotesis 2 Berdasarkan hasil pengujian pengaruh *learning culture* terhadap *dynamic capability* diperoleh nilai *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai estimasi (β) sebesar 0,200 yang berarti jika *learning culture* yang diterapkan perusahaan berjalan maksimal, maka akan dapat meningkatkan *dynamic capability*. Alhasil bisa disimpulkan kalau H2 dibantu, yang artinya ada pengaruh positif *learning culture* terhadap *dynamic capability*.

Hipotesis 3 Berdasarkan hasil pengujian pengaruh *teamwork context* terhadap *dynamic capability* diperoleh nilai *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai estimasi (β) sebesar 0,202 yang berarti jika *teamwork context* berjalan optimal maka akan dapat meningkatkan *dynamic capability*. Alhasil bisa disimpulkan kalau H3 dibantu, yang maksudnya ada imbas positif *teamwork context* terhadap *dynamic capability*.

Hipotesis 4 Berdasarkan hasil pengujian pengaruh *dynamic capability* terhadap *team performance* diperoleh nilai *p-value* sebesar $0,008 < 0,05$ dengan nilai estimasi (β) sebesar 0,325 yang berarti jika perusahaan mampu menjalankan *dynamic capability* secara maksimal maka

akan dapat meningkatkan *team performance*. Alhasil bisa disimpulkan kalau H4 dibantu, yang maksudnya ada imbas positif *dynamic capability* terhadap *team performance*.

Hipotesis 5 Berdasarkan hasil pengujian pengaruh *dynamic capability* terhadap *innovation performance* diperoleh nilai *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai estimasi (β) sebesar 0,974 yang berarti jika perusahaan mampu menjalankan *dynamic capability* secara maksimal, maka akan dapat meningkatkan *innovation performance*. Alhasil bisa disimpulkan kalau H5 dibantu, yang maksudnya ada imbas positif *dynamic capability* terhadap *innovation performance*.

Pembahasan

Pengaruh *learning culture* terhadap *teamwork context*

Dengan nilai *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai estimasi (β) sebesar 0,594 sehingga, terbukti bahwa terdapat pengaruh positif *learning culture* terhadap *teamwork context*. Sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Panahi *et al.* (2016), yang menyatakan bahwa *learning culture* memiliki pengaruh positif terhadap *teamwork context*. Ma *et al.* (2014) mengasumsikan bahwa di dalam tim yang dibentuk oleh *learning culture* akan lebih bersedia dalam berbagi pengetahuan dengan anggota tim lain. Pembelajaran dalam tim juga dapat memperluas dan meningkatkan pengetahuan dalam tim itu sendiri. Anggota tim dapat mengubah pengetahuan dari hasil pemikirannya sendiri untuk melakukan perbaikan kompetensi (Gonzalez dan Melo, 2019).

Pengaruh *learning culture* terhadap *dynamic capability*

Dengan nilai *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai estimasi (β) sebesar 0,200 sehingga, terbukti bahwa terdapat pengaruh positif *learning culture* terhadap *dynamic capability*. Sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lin dan Wu (2014) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif *learning culture* terhadap *dynamic capability*, dikarenakan pembelajaran dari pengalaman, penyerapan informasi baik secara eksternal maupun internal dan mengubah sumber daya perusahaan untuk menciptakan keunggulan kompetitif. Jamshed dan Majeed (2019) berpendapat perilaku dan sikap baik karyawan dapat dibentuk oleh *learning culture* yang terdapat dalam perusahaan, sehingga akan mempengaruhi kemampuan karyawan dalam membangun kembali kompetensi.

Pengaruh *teamwork context* terhadap *dynamic capability*

Dengan nilai *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai estimasi (β) sebesar 0,202 sehingga, terbukti bahwa terdapat pengaruh positif *teamwork context* terhadap *dynamic capability*. Sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Andrews dan Smith (2019), *teamwork context* memiliki hubungan positif terhadap *dynamic capability* karena keberhasilan tim dapat ditentukan dengan seberapa baik tim mampu memahami dan mengembangkan pengetahuan eksplisit serta pengetahuan *tacit*. Anggota tim saling berbagi dan menerapkan pengetahuan yang dimiliki untuk melaksanakan tugas dan mencapai tujuan atau sasaran perusahaan (Calabuig *et al.*, 2018). Dalam *teamwork context*, individu perlu belajar secara kolektif dalam membangun mental dan pemahaman bersama tentang bagaimana melakukan tugas masing-masing individu (Prayag *et al.*, 2020).

Pengaruh *dynamic capability* terhadap *team performance*

Dengan nilai *p-value* sebesar $0,008 < 0,05$ dan nilai estimasi (β) sebesar 0,325 sehingga, terbukti bahwa terdapat pengaruh positif *dynamic capability* terhadap *team performance*. Sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tavani *et al.* (2018) yang menyimpulkan bahwa *dynamic capability* memiliki dampak positif terhadap *team performance* dalam hal

mengembangkan produk baru, dengan kemampuan menyerap pengetahuan dan kolaboratif. *Dynamic capability* harus selalu dikembangkan lalu diterapkan ke dalam kegiatan sehari-hari perusahaan (Jones dan Knoppen 2018). Keuntungan yang diperoleh dari sumber daya dan keterampilan perusahaan merupakan cerminan dari integrasi sumber daya yang unggul, yaitu pengetahuan dalam tim (Denford, 2013).

Pengaruh *dynamic capability* terhadap *innovation performance*

Dengan nilai *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai estimasi (β) sebesar 0,974, sehingga terbukti bahwa terdapat pengaruh positif *dynamic capability* terhadap *innovation performance*. Sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wang *et al.* (2015) yang menyatakan untuk menciptakan *innovation performance* yang luar biasa, perusahaan harus dapat memanfaatkan *dynamic capability*, seperti kemampuan untuk menghasilkan, mengintegrasikan, berbagi, dan memanfaatkan pengetahuan, mengkonfigurasi ulang sumber daya mereka dan memodifikasi pengetahuan. Menurut Farzaneh dan Nazari, (2020) karyawan yang mempunyai pengetahuan dan keterampilan lebih dapat berkontribusi dalam menciptakan ide-ide baru, memeriksa rutinitas perusahaan saat ini atau memperoleh pengetahuan baru dari sumber eksternal untuk membantu perusahaan dalam mengidentifikasi produk, proses, atau metode baru.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan, terdapat hubungan positif antara *learning culture* terhadap *teamwork context*, *learning culture* terhadap *dynamic capability*, *teamwork context* terhadap *dynamic capability*, *dynamic capability* terhadap *team performance*, dan *dynamic capability* terhadap *innovation performance*.

Implikasi manajerial yang dapat diberikan pada penelitian ini ialah untuk meningkatkan *learning culture*, sebaiknya PT Indomaguro Tunas Unggul mengadakan workshop dan pelatihan mengenai Hazard Analysis Critical Control Point (HACCP) yang melibatkan seluruh karyawan untuk memastikan kualitas produk, sehingga dapat meningkatkan kolaborasi antar departemen, untuk meningkatkan *teamwork context*, sebaiknya PT Indomaguro Tunas Unggul memberikan keleluasaan pada anggota tim dalam membuat keputusan tentang proses kerja, untuk meningkatkan *dynamic capability*, sebaiknya PT Indomaguro Tunas Unggul dapat lebih banyak menyerap pengetahuan dari paten, agar dapat menghadapi tantangan di masa depan, untuk meningkatkan *team performance*, sebaiknya PT Indomaguro Tunas Unggul mengadakan internal controls, seperti melakukan kegiatan control activities dan monitoring untuk memastikan karyawan bekerja secara efektif dan efisien, sehingga dapat menekan anggaran perusahaan, untuk meningkatkan *innovation performance*, sebaiknya PT Indomaguro Tunas Unggul dapat lebih banyak melakukan penelitian dan pengembangan pada teknologi maupun produk.

Keterbatasan pada penelitian ini ialah Penelitian hanya dilakukan pada satu perusahaan, yaitu PT Indomaguro Tunas Unggul dan mengambil sampel sebanyak 144 responden. Penelitian ini dibatasi dengan menggunakan variabel *learning culture*, *teamwork context*, *dynamic capability*, dan *team performance*. Dan saran yang dapat diberikan pada peneliti selanjutnya ialah penelitian tidak hanya pada perusahaan ekspor impor perikanan saja, tetapi pada perusahaan manufaktur dan dapat menambah sampel agar lebih meyakinkan dan riset berikutnya diharapkan bisa meningkatkan variabel lain, semacam *knowledge sharing capability* (Han dan Chen, 2018).

REFERENSI

- Abdulai, A.-F. (2019). *Social Capital and Innovation Performance in Firms* (pp. 81–97). IGI Global. <https://doi.org/10.4018/978-1-5225-7721-8.ch005>
- Adrian Permana M.A, Arsono Laksmana, & Lena Ellitan. (2017). the Effect of Environmental Dynamism, Dynamic Managerial Capabilities, and Deliberate Organizational Learning on the Sme Performance With Dynamic Capabilities As Mediator Variable. *International Journal of Advanced Research*, 5(7), 540–551. <https://doi.org/10.21474/ijar01/4750>
- Alison Corfield Rob Paton. (2016). Investigating Knowledge Management: Can KM Really Change Organisational Culture? *Journal of Knowledge Management*, 20(1).
- Bikfalvi, A., Jäger, A., & Lay, G. (2014). The incidence and diffusion of teamwork in manufacturing - evidences from a Pan-European survey. *Journal of Organizational Change Management*, 27(2), 206–231. <https://doi.org/10.1108/JOCM-04-2013-0052>
- Bindu Singh, & M K Rao. (2016). Effect of intellectual capital on dynamic capabilities. *Journal of Organizational Change Management*, 29(2), 129–149.
- Brandon-Jones, A., & Knoppen, D. (2018). The role of strategic purchasing in dynamic capability development and deployment: A contingency perspective. *International Journal of Operations and Production Management*, 38(2), 446–473. <https://doi.org/10.1108/IJOPM-10-2015-0656>
- Calabuig, V., Olcina, G., & Panebianco, F. (2018). Culture and team production. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 149, 32–45. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2018.03.004>
- Dangelico, R. M., Pujari, D., & Pontrandolfo, P. (2017). Green Product Innovation in Manufacturing Firms: A Sustainability-Oriented Dynamic Capability Perspective. *Business Strategy and the Environment*, 26(4), 490–506. <https://doi.org/10.1002/bse.1932>
- Denford, J. S. (2013). Building knowledge: Developing a knowledge-based dynamic capabilities typology. *Journal of Knowledge Management*, 17(2), 175–194. <https://doi.org/10.1108/13673271311315150>
- Dicle, Ü., & Köse, C. (2014). The Impact of Organizational Learning on Corporate Sustainability and Strategy Formulation with the Moderating Effect of Industry Type. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 150, 958–967. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.09.108>
- Fainshmidt, S., Pezeshkan, A., Lance Frazier, M., Nair, A., & Markowski, E. (2016). Dynamic Capabilities and Organizational Performance: A Meta-Analytic Evaluation and Extension. *Journal of Management Studies*, 53(8), 1348–1380. <https://doi.org/10.1111/joms.12213>
- Farzaneh, M., & Nazari, J. A. (2020). *Contributory role of dynamic capabilities in the relationship between organizational learning and innovation performance*. <https://doi.org/10.1108/EJIM-12-2019-0355>
- Gonzalez, R. V. D. (2021). Effects of learning culture and teamwork context on team performance mediated by dynamic capability. *Journal of Knowledge Management*. <https://doi.org/10.1108/JKM-05-2020-0385>
- Gonzalez, R. V. D., & Melo, T. M. (2019). Analyzing dynamic capability in teamwork. *Journal of Knowledge Management*, 23(6), 1196–1217. <https://doi.org/10.1108/JKM-08-2018-0478>
- Gonzalez, R. V. D., & Tatiana Massaroli Melo. (2017). Linkage between dynamics capability and knowledge management factors: A structural equation model. *Management Decision*, 55(10), 2256–2276.
- Gutierrez-Gutierrez, L., Barrales-Molina, V., & Hale Kaynak. (2018). The role of human resource-related quality management practices in new product development. *International Journal of Operations & Production Management*, 38(1), 43–66.
- Han, Y., & Chen, G. (2018). The relationship between knowledge sharing capability and

- innovation performance within industrial clusters: Evidence from China. *Journal of Chinese Economic and Foreign Trade Studies*, 11(1), 32–48. <https://doi.org/10.1108/JCEFTS-06-2017-0018>
- Hapta Risnitia. (2020). *PENGARUH EKSPOR DAN IMPOR TERHADAP PERTUMBUHAN EKONOMI DI INDONESIA*.
- Hitt, M. A., Xu, K., & Carnes, C. M. (2016). Resource based theory in operations management research. *Journal of Operations Management*, 41, 77–94. <https://doi.org/10.1016/j.jom.2015.11.002>
- Hsieh, W.-L., Wang, C., Kafouros, M., & Ganotakis, P. (2017). *Foreign and domestic collaboration , product innovation novelty and firm growth Wan-Lin Hsieh Industry engineering and enterprise information department Tunghai University Panagiotis Ganotakis (corresponding author) Leeds University Business School Maur. 0044(0), 1–46*.
- Inamizu, N., Fukuzawa, M., Fujimoto, T., Shintaku, J., & Suzuki, N. (2014). Group leaders and teamwork in the over-lean production system. *Journal of Organizational Change Management*, 27(2), 188–205. <https://doi.org/10.1108/JOCM-08-2012-0122>
- Jamshed, S., & Majeed, N. (2019). Relationship between team culture and team performance through lens of knowledge sharing and team emotional intelligence. *Journal of Knowledge Management*, 23(1), 90–109. <https://doi.org/10.1108/JKM-04-2018-0265>
- Joseph F Hair, Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., Black, W. C., & Anderson, R. E. (2018). *Multivariate Data Analysis* (8th ed.). Cengage Learning, EMEA. <https://doi.org/10.1002/9781119409137.ch4>
- Jyoti, J., Chahal, H., & Rani, A. (2017). Role of Organizational Learning and Innovation in between High-performance HR Practices and Business Performance: A Study of Telecommunication Sector. *Vision*, 21(3), 259–273. <https://doi.org/10.1177/0972262917716766>
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1). <https://doi.org/10.26905/jmdk.v5i1.1313>
- Lee, J. Y., Choi, B. C., Ghauri, P. N., & Park, B. Il. (2020). Knowledge centralization and international R&D team performance: Unpacking the moderating roles of team-specific characteristics. *Journal of Business Research*, 128(November 2018), 627–640. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.06.052>
- Lin, Y., & Wu, L. Y. (2014). Exploring the role of dynamic capabilities in firm performance under the resource-based view framework. *Journal of Business Research*, 67(3), 407–413. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2012.12.019>
- Ma, Z., Huang, Y., Wu, J., Dong, W., & Qi, L. (2014). What matters for knowledge sharing in collectivistic cultures? empirical evidence. *Journal of Knowledge Management*, 18(5), 1004–1019. <https://doi.org/10.1108/JKM-06-2014-0252>
- Mahjus Ekananda. (2014). *Ekonomi Internasional*. Penerbit Erlangga.
- Matthew Andrews, & Stanley Smith. (2019). *Using Tacit Knowledge Exchanges to Improve Teamwork*. 3(1), 15.
- Mauro Falasca, Jiemei Zhang, Margy Conchar, & Like Li. (2017). Journal of Business & Industrial Marketing. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 32(7), 901–912. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/JBIM-12-2016-0289>
- Najafi-Tavani, S., Najafi-Tavani, Z., Naudé, P., Oghazi, P., & Zeynaloo, E. (2018). How collaborative innovation networks affect new product performance: Product innovation capability, process innovation capability, and absorptive capacity. *Industrial Marketing Management*, 73(February), 193–205. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2018.02.009>

- Naqshbandi, M. M., & Tabche, I. (2018). The interplay of leadership, absorptive capacity, and organizational learning culture in open innovation: Testing a moderated mediation model. *Technological Forecasting and Social Change*, 133(March), 156–167. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2018.03.017>
- Nieves, J., Quintana, A., & Osorio, J. (2016). Organizational knowledge, dynamic capabilities and innovation in the hotel industry. *Tourism and Hospitality Research*, 16(2), 158–171. <https://doi.org/10.1177/1467358415600208>
- Pan, X., Song, M. L., Zhang, J., & Zhou, G. (2019). Innovation network, technological learning and innovation performance of high-tech cluster enterprises. *Journal of Knowledge Management*, 23(9), 1729–1746. <https://doi.org/10.1108/JKM-06-2018-0371>
- Panahi, S., Watson, J., & Partridge, H. (2016). Conceptualising social media support for tacit knowledge sharing: physicians' perspectives and experiences. *Journal of Knowledge Management*, 20(2), 344–363. <https://doi.org/10.1108/JKM-06-2015-0229>
- Pariyar, A., Murakami, Y., Lin, D., & Ishida, T. (2014). Inconsistency Detection in Multilingual Knowledge Sharing. *Journal of Information and Knowledge Management*, 13(4). <https://doi.org/10.1142/S0219649214500336>
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Muchtar, M. (2017). Factors affecting employee performance of PT.Kiyokuni Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(4), 602–614. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2016-0031>
- Pollok, P., Lüttgens, D., & Piller, F. T. (2019). How Firms Develop Capabilities for Crowdsourcing to Increase Open Innovation Performance: The Interplay between Organizational Roles and Knowledge Processes. *Journal of Product Innovation Management*, 36(4), 412–441. <https://doi.org/10.1111/jpim.12485>
- Prayag, G., Mills, H., Lee, C., & Soscia, I. (2020). Team identification, discrete emotions, satisfaction, and event attachment: A social identity perspective. *Journal of Business Research*, 112(June), 373–384. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.11.062>
- Sandor Lowik Jeroen Kraaijenbrink Aard J. Groen. (2016). The team absorptive capacity triad: a configurational study of individual, enabling, and motivating factors Introduction. *Journal of Knowledge Management*, 20(5).
- Sheng, M. L. (2017). A dynamic capabilities-based framework of organizational sensemaking through combinative capabilities towards exploratory and exploitative product innovation in turbulent environments. *Industrial Marketing Management*, 65(January 2016), 28–38. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2017.06.001>
- Shin, Y., Kim, M., Choi, J. N., & Lee, S. H. (2016). Does Team Culture Matter? Roles of Team Culture and Collective Regulatory Focus in Team Task and Creative Performance. *Group and Organization Management*, 41(2), 232–265. <https://doi.org/10.1177/1059601115584998>
- Talafidaryani, M. (2021). A text mining-based review of the literature on dynamic capabilities perspective in information systems research. *Management Research Review*, 44(2), 236–267. <https://doi.org/10.1108/MRR-03-2020-0139>
- Uniati, M. I. (2014). Learning Organization, Komitmen Pada Organisasi, Kepuasan Kerja, Efektivitas Penerapan Sistem Iso Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Organisasi (Studi Kasus Staf Administrasi Uk Petra Surabaya). *Jurnal Manajemen Pemasaran*, 8(Vol 8, No 1 (2014): APRIL 2014), 27–38. <https://doi.org/10.9744/pemasaran.8.1.27-38>
- van Breda-Verduijn, H., & Heijboer, M. (2016). Learning culture, continuous learning, organizational learning anthropologist. *Industrial and Commercial Training*, 48(3), 123–128. <https://doi.org/10.1108/ICT-11-2015-0074>

- Wang, C. L., Senaratne, C., & Rafiq, M. (2015). Success traps, dynamic capabilities and firm performance. *British Journal of Management*, 26(1), 26–44. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12066>
- Zaefarian, G., Forkmann, S., Mitreğa, M., & Henneberg, S. C. (2017). A Capability Perspective on Relationship Ending and Its Impact on Product Innovation Success and Firm Performance. *Long Range Planning*, 50(2), 184–199. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2015.12.023>
- Zizlavsky, O. (2016). Innovation performance measurement: Research into Czech business practice. *Economic Research-Ekonomska Istrazivanja*, 29(1), 816–838. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2016.1235983>
- Zulfadil, Hendriani, S., & Machasin. (2020). The influence of emotional intelligence on team performance through knowledge sharing, team conflict, and the structure mechanism. *Journal of Management Development*, 39(3), 269–292. <https://doi.org/10.1108/JMD-12-2018-0354>