

PENGARUH BERBAGI PENGETAHUAN DALAM MENINGKATKAN PERCAYA DIRI SERTA ETOS KERJA KARYAWAN

Agito Fredi Suhendra

Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tanjungpura

*email: B2041212011@student.untan.ac.id

Abstract

This study aims to see how the effect of knowledge sharing on employee confidence and work ethic. The method used in this study uses a library research method or approach. Literature or literature study can be interpreted as a series of activities related to the methods of collecting library data, reading and taking notes and processing research materials. Data collection is carried out by reviewing and/or exploring several journals, books, and documents (both printed and electronic) as well as other sources of data and or information deemed relevant to the study.

Keywords : Knowledge Sharing, Work Ethic, Employees.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana pengaruh berbagi pengetahuan terhadap percaya diri dan etos kerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode atau pendekatan kepastakaan (*library research*), Studi pustaka atau kepastakaan dapat diartikan sebagai serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat serta mengolah bahan penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan menelaah dan/atau mengeksplorasi beberapa Jurnal, buku, dan dokumen-dokumen (baik yang berbentuk cetak maupun elektronik) serta sumber-sumber data dan atau informasi lainnya yang dianggap relevan dengan kajian.

Kata Kunci : Berbagi Pengetahuan, Etos Kerja, Karyawan.

PENDAHULUAN

Etos kerja karyawan yang tinggi dapat dicapai jika setiap elemen dalam organisasi terintegrasi dengan baik dan mampu menjalankan perannya. Dalam organisasi atau perusahaan etos kerja yang tinggi serta semangat karyawan sangat menentukan tercapainya tujuan organisasi atau karyawan. Untuk mendukung pencapaian kinerja karyawan, peranan motivasi sangatlah penting sebagai kekuatan yang ada dalam diri individu yang akan menggerakkan orang-orang untuk melakukan sesuatu dengan lebih bersemangat terutama dalam motivasi kerja yang berperan bagi prestasi kerja karyawan (Donald : 2003). Etos kerja adalah sebuah keyakinan yang dimiliki oleh seseorang dalam melakukan sesuatu hal dengan tekad untuk bekerja keras dan memberikan yang terbaik bagi organisasi atau perusahaan (Hendarawan et al., 2020a). Etos kerja merupakan semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan karyawan atau suatu kelompok. Dalam dunia kerja sikap ini sangat penting karena mencerminkan kualitas diri karyawan. Karyawan yang memiliki etos kerja yang baik biasanya akan lebih dihargai karena bertanggung jawab dalam setiap pekerjaan yang dilakukannya. Di samping itu, tekad dan dedikasi terhadap pekerjaan dan perusahaan yang dilakukan, membuat mereka mendapatkan nilai lebih dari yang lain. Sehingga meningkatkan kemungkinan

dalam kesuksesan karir (Ode et al., 2019).

Etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran diri yang di dasari oleh sistem orientasi budaya terhadap kerja (sukardewi, 2013:3). Sikap ini tidak hanya di miliki individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos kerja di bentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang di yakini (Tasmara, 2002:15). Menurut Simano (2011:26), etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang di sertai komitmen total pada paradigmatkerja yang integral. Etos kerja juga sangat penting untuk mendorong kinerja karyawan dalam suatu perusahaan untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Jika seseorang mempunyai Etos kerja yang baik maka akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuannya sebagaimana hal itu nantinya berakhir menjadi kepuasan atau kebutuhan orang tersebut. Dengan adanya etos kerja yang baik maka kinerja karyawan juga akan baik, maka karyawan dihargai oleh lingkungan kerja maka akan meningkatkan percaya diri karyawan. (Deni, 2022), penilaian kinerja juga dilakukan untuk memotivasi karyawan melakukan tugas-tugasnya dan mewujudkan tujuan perusahaan, manfaat dari penilaian kinerja digunakan untuk perbaikan prestasi kerja, penyesuaian kompensasi, kebutuhan pengembangan, serta melihat penyimpangan maupun kesalahan dalam pekerjaan.

Dengan etos kerja yang baik akan meningkatkan percaya diri karyawan dimana sikap percaya diri ini akan memaksimalkan hasil kinerja dalam organisasi atau perusahaan (Islami et al., 2021; Pantja, 2019; Sujianto, 2010). Rasa percaya diri bukan terbentuk dari sejak lahir atau keturunan. Rasa percaya diri terbentuk oleh proses sosialisasi yang telah dijalani selama perjalanan hidupnya. Dengan kata lain, rasa percaya diri terbentuk dari berbagai macam pengalaman yang terjadi pada saat berinteraksi sosial baik dengan lingkungan yang baru ataupun dengan lingkungan yang lama (Pantja, 2019).

Berbagi pengetahuan adalah suatu aktivitas dari manajemen pengetahuan yang sulit untuk dilaksanakan dalam organisasi, namun organisasi yang berhasil mengelola aktivitas berbagi pengetahuan dengan baik akan mencapai kinerja yang tinggi karena berbagi pengetahuan merupakan aktivitas yang memberikan pengaruh terbesar terhadap keberhasilan manajemen pengetahuan (Zaim, 2006), dan keberhasilan organisasi didalam mengelola aktivitas manajemen pengetahuan akan menciptakan keunggulan bersaing (Solek-Borowska, 2015). Menurut (Gagné, 2009) motivasi adalah hal-hal yang dapat mendorong pemberi pengetahuan untuk melakukan tindakan berbagi kepada orang lain, dan dampak dari motivasi ini terhadap keputusan seseorang untuk melakukan kegiatan berbagi pengetahuan atau tidak dengan orang lain.

Perilaku berbagi pengetahuan memiliki peran penting bagi inovasi. Berbagi pengetahuan dianggap mampu menjadi pendorong peningkatan kemampuan inovasi (Lin, 2007; Rahab, Sulistyandari, & Sudjono, 2011). Proses berbagi pengetahuan antar perajin tenun sangat penting untuk dilakukan. Berbagi pengetahuan yang dilakukan antar penenun akan mampu menciptakan kerja sama yang saling memberi dan menerima informasi dan pengetahuan, sehingga akan mendorong kemampuan penenun untuk menemukan ide-ide kreatif dalam melakukan inovasi.

KAJIAN LITERATUR

Etos Kerja

Etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja (Sukardewi, 2013:3). Etos berasal dari bahasa Yunani, yaitu *ethos* yang artinya sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya (Tasmara, 2002:15). Kinerja karyawan adalah hal yang memiliki sifat individu, karena setiap karyawan memiliki tingkat kualifikasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda dalam kaitannya dengan tugasnya. Manajemen dapat mengukur kinerja karyawan berdasarkan kinerja masing-masing karyawan tersebut. Kinerja adalah aksi, bukan peristiwa. Yaitu aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan hasil langsung. Pada dasarnya, kinerja adalah sesuatu yang individual, karena setiap karyawan memiliki kemampuan berbeda untuk melakukan pekerjaannya. Kinerja tergantung pada kombinasi keterampilan, upaya, dan peluang yang diperoleh. Ini berarti bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan karyawan selama periode tertentu dan fokusnya adalah pada pekerjaan karyawan dalam periode tertentu. Kinerja tersebut berasal dari kata kinerja kerja atau kinerja aktual yang berarti bahwa seseorang telah melakukan kinerja kerja atau kinerja aktual. Kinerja berarti pekerjaan kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan seorang karyawan ketika ia melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Percaya Diri

Kepercayaan diri adalah kunci menuju kehidupan yang berhasil dan bahagia, anda tidak dapat menjalani hidup dengan baik tanpa kepercayaan diri dan anda membutuhkannya dalam segala hal. Tingkat kepercayaan diri yang baik memudahkan pengambilan keputusan dan melancarkan jalan untuk mendapatkan teman, membangun hubungan, dan membantu anda mempertahankan kesuksesan dalam pekerjaan (Tylor, 2006:6).

Menurut Lauster (1992) mendefinisikan kepercayaan diri diperoleh dari pengalaman hidup. Kepercayaan diri merupakan salah satu aspek kepribadian yang berupa akan keyakinan dan kemampuan diri seseorang sehingga tidak terpengaruh oleh orang lain dan dapat bertindak sesuai kehendak, gembira, optimis, cukup toleran dan bertanggung jawab. Lauster menambahkan bahwa kepercayaan diri berhubungan dengan kemampuan melakukan sesuatu yang baik. Anggapan seperti ini membuat individu tidak pernah menjadi orang yang mempunyai kepercayaan diri yang sejati. Bagaimanapun kemampuan manusia terbatas pada sejumlah hal yang dapat dilakukan dengan baik dan sejumlah kemampuan yang dikuasai (Ghufron & Risnawita, 2012:34).

Menurut Maslow (Alwisol, 2012) percaya diri merupakan modal dasar untuk pengembangan aktualitas diri. Dengan percaya diri orang akan mampu mengenal dan memahami diri sendiri. Sementara itu, kurangnya percaya diri akan menghambat pengembangan potensi diri. Jadi orang yang kurang percaya diri akan menjadi seseorang yang pesimis dalam menghadapi tantangan, takut dan ragu-ragu untuk menyampaikan gagasan, serta bimbang dalam menentukan pilihan dan sering membanding-bandingkan dirinya dengan orang lain (Desi natalia, 2013).

Berbagi Pengetahuan

Berbagi pengetahuan merupakan suatu metode suatu kelompok untuk berbagi ilmu pengetahuan, teknik, pengalaman dan ide yang mereka miliki kepada anggota lainnya. Menurut Subagyo (2007) berbagi pengetahuan merupakan salah satu metode atau salah satu langkah dalam manajemen pengetahuan yang digunakan untuk memberikan kesempatan kepada anggota suatu kelompok, organisasi, instansi, atau perusahaan untuk berbagi ilmu pengetahuan, teknik, pengalaman dan ide yang mereka miliki kepada anggota lainnya. Berbagi pengetahuan hanya dapat dilakukan bilamana setiap anggota memiliki kesempatan yang luas dalam menyampaikan pendapat, ide, kritikan dan komentarnya kepada anggota lainnya. Berbagi pengetahuan dapat tumbuh dan berkembang apabila menemukan kondisi yang sesuai. Sedangkan kondisi tersebut ditentukan oleh tiga faktor kunci yaitu orang, organisasi, dan teknologi (Subagyo, 2007).

Berbagi pengetahuan dianggap sebagai hubungan atau interaksi sosial antarorang perorang, sedangkan permasalahan organisasi memiliki dampak yang besar pada berbagi pengetahuan, dan teknologi (informasi dan komunikasi) merupakan fasilitatornya (Subagyo, 2007). Berbagi pengetahuan melibatkan perpindahan pengetahuan dari satu spesifik ke dalam konteks lain. Dari beberapa penjelasan tentang penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dapat diukur dengan melalui indikator: (1) *embrained knowldege* (2) *embodied knowledge* (3) *encultured knowledge* (4) *embedded knowledge* (5) *encoded knowledge* (Matzler et al., 2008).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode literatur *review*, dengan pencarian jurnal dan artikel penelitian maupun kajian Pustaka yang terbit dalam kurun waktu 10 tahun terakhir dan dapat diakses secara terbuka. *Keyword* merupakan kata kunci yang digunakan untuk mencari jurnal maupun artikel. Kata kunci dalam studi literatur ini adalah “Pengaruh Berbagi Pengetahuan Dalam Meningkatkan Percaya Diri Serta Etos Kerja Karyawan”. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan literatur review .

Penelitian Terdahulu

1. Leadership Framework for Organizational Knowledge Sharing

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Huang Quang menyatakan bahwa Dalam berbagi pengetahuan, komunikasi sangat penting dalam memastikan berbagi pengetahuan menemukan hasil yang positif dan dapat meningkatkan kepercayaan diri karyawan dan dapat meningkatkan efektivitas kinerja karyawan.

2. Cultural and social issues for knowledge sharing

Penelitian yang dilakukan oleh Sheng Wang and Raymond A. Noe menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan terutama didasarkan pada interaksi antar individu ataupun antar kelompok atas proses – proses peningkatan etos kerja yang dapat memaksimalkan motivasi karyawan.

3. Correlates of Organizational Commitment and Knowledge Sharing via Emotional Intelligence: An Empirical Investigation

Penelitian yang dilakukan oleh Dr. Silva Karkoulian, Nour Al Harake, and Dr. Leila Canaan Messarra mendapatkan hasil ANOVA dengan nilai F sebesar 12,152 dan signifikansi 0,000 pada taraf signifikan 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara komitmen normatif dan berbagi pengetahuan melalui EQ tetap positif. Maka dari itu komitmen atas organisasi dan berbagi pengetahuan berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan.

4. Influences Of Strategies, Knowledge Sharing And Knowledge Transfer On The Success Of University-School Collaboration In Research And Development

Penelitian yang dilakukan oleh Supaporn Kohengkul, Suwimon Wongwanich, and Nonglak Wiratchai, Mengenai analisis pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel-variabel seperti strategi kolaborasi, berbagi pengetahuan dan transfer pengetahuan dalam model kausal keberhasilan kolaborasi, meskipun model kausal keberhasilan kolaborasi memiliki validitas dalam penelitian ini. Dimana transfer pengetahuan berpengaruh terhadap keberhasilan kolaborasi pada sekolah dan universitas.

5. Pluralism in Knowledge Management: a Review

Dalam penelitian yang dilakukan oleh James Sheffield, Total sekitar 17.000 kutipan telah dibuat untuk buku dan artikel berdampak tinggi, sehingga membangun pengaruh mereka dalam penelitian manajemen pengetahuan. Delapan kerangka dipilih yang, secara kolektif, berkinerja baik terhadap ketiga kriteria. Tiga dari kerangka kerja ini mendukung pluralisme melalui perspektif sistem yang terdefinisi dengan baik, dan akan diselidiki pada bagian berikut. Lima kerangka kerja lainnya dijelaskan secara singkat di bawah ini. Sebuah indikasi diberikan dari perspektif sistem yang dominan.

HASIL ANALISIS

Dalam penelitian ini ingin melihat bagaimana pengaruh berbagi pengetahuan bagi percaya diri dan etos kerja karyawan. Dengan menggunakan analisis kajian literatur baik itu melalui jurnal elektronik, e-book, maupun media lainnya yang mendukung dalam proses penyusunan penelitian ini. Hasil analisis yang ditemukan adalah berbagi pengetahuan sangat berpengaruh terhadap rasa percaya diri serta meningkatkan etos kerja karyawan di lingkungan kerja. Berbagi pengetahuan adalah proses berbagi ilmu pengetahuan baik itu individu antar individu maupun individu dengan kelompok dan kelompok dengan kelompok (Hendarawan et al., 2020b). Tujuan dari berbagi pengetahuan ini adalah untuk meningkatkan pengetahuan karyawan (Pantja, 2019) dengan tujuan karyawan dapat memperluas pengetahuan dan meningkatkan etos kerja serta percaya diri karyawan dengan output positif bagi hasil kinerja serta organisasi atau perusahaan (Sujianto, 2010). Maka dari itu berbagi pengetahuan berpengaruh positif terhadap etos kerja serta percaya diri karyawan

KESIMPULAN

Kesimpulan dari jurnal penelitian ini adalah bahwa berbagi pengetahuan berpengaruh positif terhadap peningkatan etos kerja dan percaya diri karyawan pada lingkungan kerja baik itu organisasi ataupun perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Patoran, Desi Natalia. "Hubungan antara kepercayaan diri dan aktualisasi diri pada karyawan PT. Duta Media Kaltim Press (Samarinda Pos)." *MOTIVASI* 1.1 (2013):10-18.
- Deni, M. (2022). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indofarma Global Medika Cabang Palembang. *Jurnal Manajemen Kompeten*, 4(2). <https://doi.org/10.51877/mnjm.v4i2.207>
- Hendarawan, A., Sucahyowati, H., Rayendra, A., & Indriyani. (2020a). Berbagi Pengetahuan Dan Pembelajaran Organisasi Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Komunikasi Dan Bisnis*, 5(2).
- Hendarawan, A., Sucahyowati, H., Rayendra, A., & Indriyani. (2020b). Berbagi Pengetahuan Dan Pembelajaran Organisasi Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Komunikasi Dan Bisnis*, 5(2).
- Islami, A. N., Palupi, M. F. T., & Romadhan, M. I. (2021). Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Feva Indonesia. *Representamen*, 7(01). <https://doi.org/10.30996/representamen.v7i01.5127>
- Ode, W., Muizu, Z., Kaltum, U., Sule, E. T., Kepemimpinan, P., & Karyawan, K. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan*. 2(1).
- Pantja, D. (2019). Pengaruh kepercayaan Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Konsumen. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 7(1).
- Sujianto, A. (2010). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Dandelion Sahabat Sejati Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 1211408283.