

# Dampak Budaya Berbagi Terhadap Perilaku Oportunistik dan Efektivitas Manajemen Karyawan

Rafie Zaidan Prayuda

Email : [rafiezaidanprayuda@gmail.com](mailto:rafiezaidanprayuda@gmail.com)

## Abstrak

Budaya berbagi membawa banyak manfaat bagi perusahaan, menciptakan inisiatif dan efisiensi dalam kinerja manajer dan karyawan. Review ini bertujuan untuk menguji korelasi antara budaya Berbagi, perilaku oportunistik, dan efektivitas manajemen karyawan di perusahaan. Hasil Review menunjukkan bahwa budaya berbagi memiliki dampak langsung dan negatif pada perilaku oportunistik, positif pada efektivitas manajemen karyawan di perusahaan. Dalam korelasi ini, kepercayaan karyawan dan komitmen Organisasi bertindak sebagai mediator. Pada saat yang sama, perilaku oportunistik juga telah terbukti memainkan peran mediasi dalam hubungan antara dampak budaya Berbagi terhadap efektivitas manajemen karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, Review menyarankan beberapa rekomendasi untuk meningkatkan efektivitas manajemen karyawan. Temuan Review ini menunjukkan pentingnya budaya berbagi dan korelasi langsung dan tidak langsungnya dengan perilaku oportunistik dan efektivitas manajemen karyawan. Ini adalah kontribusi yang berarti baik dalam teori dan praktek Review, dan mereka akan menjadi dasar penting untuk Review lebih lanjut.

**Kata Kunci:** Budaya Berbagi, Kepercayaan, Komitmen Organisasi, Perilaku Oportunistik, Manajemen Karyawan

## 1. Pendahuluan

Manajemen mencakup beberapa kegiatan yang terkait dengan fungsi manajerial seperti perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan pengendalian dan memiliki dampak yang menentukan pada keberhasilan atau kegagalan setiap organisasi. Manajer memiliki pengaruh, memotivasi karyawan mereka untuk bekerja efektif, dan berkontribusi pada keberhasilan organisasi. Dalam suatu perusahaan, seorang manajer adalah orang yang mengatur dan melaksanakan kegiatan administratif, merencanakan, mengatur, mengarahkan, dan mengawasi sumber daya manusia dan keuangan alokasi. Efektivitas manajemen karyawan menciptakan nilai-nilai fundamental untuk semua bisnis perusahaan aktivitas, menciptakan inisiatif dalam pekerjaan, dan memelihara hubungan jangka panjang antara manajer dan karyawan. Banyak faktor yang menciptakan efektivitas kegiatan manajemen, yang membangun dan memelihara budaya pengetahuan berbagi dalam perusahaan akan menjadi solusi yang efektif. Berbagi pengetahuan akan membawa banyak manfaat bagi bisnis, tetapi membiarkan karyawan melihat nilai dan kemauan untuk berpartisipasi mengkhawatirkan banyak perusahaan dan manajer.

Setiap perusahaan juga ingin karyawannya bersedia untuk berbagi pengalaman dan pengetahuan mereka. Budaya berbagi berdampak pada pilihan rencana perusahaan yang berbeda. Nilai budaya mempengaruhi preferensi dari berbagai paket kompensasi, seperti variabel versus

remunerasi tetap, kompensasi berbasis kinerja individu atau tim, dan senioritas atau remunerasi berdasarkan prestasi. Orang cenderung suka berbagi ilmu ketika mereka termotivasi secara aktif, seperti ketika mereka berpikir bahwa berbagi pengetahuan itu perlu atau rasakan dan nikmati berbicara dengan orang lain tentang apa yang mereka ketahui. Sebaliknya, orang cenderung menyembunyikan pengetahuan mereka karena motivasi mereka dikendalikan oleh pengaruh eksternal, seperti takut menjadi dinilai oleh orang lain atau kehilangan posisi mereka saat ini di tempat kerja.

Banyak Review telah menunjukkan hubungan antara budaya berbagi dan efektivitas manajemen karyawan di perusahaan. Budaya organisasi mendukung hubungan yang sukses dan membawa kesetaraan, kepuasan, dan hasil dalam hubungan antara mitra bisnis melalui perilaku perwakilan bisnis. Budaya berbagi mempengaruhi perilaku yang berhubungan dengan anggaran dengan mempengaruhi kepercayaan dan sikap manajer. Pheysey (1993) menemukan bahwa budaya terkait dengan banyak aspek manajemen perusahaan. Secara khusus, ia telah mengklarifikasi hubungan antara budaya dan aspek lain seperti perubahan, kontrol, desain organisasi, desain kerja, motivasi, pengambilan keputusan, perilaku kelompok, kepemimpinan, manajemen, dan pengembangan organisasi. Dampak budaya terhadap kinerjanya sepenuhnya diatur oleh manajemen pengetahuan.

. Kegiatan bisnis diperluas, bisnis tidak hanya tertarik untuk mendominasi pasar domestik tetapi juga telah membuat banyak keputusan yang efektif dalam memperluas dan mengembangkan pasar internasional. Produk lebih disukai, dan posisi perusahaan ditingkatkan. Namun dari sisi pengelolaan, kegiatan ini masih memiliki keterbatasan dan perlu ditingkatkan. Dalam banyak kasus, manajer belum membuat keputusan yang masuk akal, belum memanfaatkan peluang sepenuhnya, dan memiliki solusi untuk secara aktif menangani risiko yang sering ada di pasar. Selain itu, banyak manajer yang masih memiliki keterbatasan tentang kepekaan dalam mengelola karyawannya; mereka perlu memahami dan memahami kebutuhan dan keinginan wawasan karyawan untuk memberikan insentif tepat waktu. Selain itu, kohesi dalam pekerjaan belum terfokus, menyebabkan kesenjangan yang besar antara manajer dan karyawan. Proses berbagi pengetahuan di perusahaan belum dipromosikan. Ini bukan lingkungan yang sesuai untuk pengembangan oportunistik dan individualisme, yang secara signifikan mempengaruhi efektivitas manajemen karyawan dan operasi bisnis. Berdasarkan tinjauan pekerjaan terkait, studi dilanjutkan untuk membangun model dan menguji dampak budaya berbagi pada perilaku oportunistik dan efektivitas manajemen karyawan. Dalam konteks bisnis di Vietnam, hasil Review tidak hanya menunjukkan bahwa budaya berbagi memiliki dampak langsung dan negatif pada perilaku oportunistik, efek positif pada efektivitas manajemen karyawan di perusahaan tetapi juga membuktikan peran mediasi faktor kepercayaan dan komitmen organisasi dalam hubungan dampak ini. Selain itu, perilaku oportunistik juga telah terbukti memainkan peran mediasi dalam dampak budaya berbagi pada efektivitas manajemen karyawan. Ini adalah kontribusi yang berarti baik dalam teori maupun praktik, membantu bisnis mendapatkan wawasan yang lebih dalam tentang budaya Berbagi dan dampaknya terhadap efektivitas manajemen karyawan. Dari situ, solusi dan kebijakan yang lebih efektif dapat diajukan ke depan.

## **2. Diskusi dan Kesimpulan**

Berdasarkan tinjauan umum Review terkait, artikel membangun sebuah model. Ini menguji hubungan dampak antara budaya berbagi dan perilaku oportunistik, efektivitas manajemen karyawan di perusahaan. Hasil Review menunjukkan bahwa budaya berbagi memiliki dampak langsung dan negatif pada perilaku oportunistik, dampak positif pada efektivitas manajemen karyawan di perusahaan, membuktikan peran mediasi faktor kepercayaan dan komitmen organisasi dalam hubungan ini. Pada saat yang sama, perilaku oportunistik juga memainkan peran perantara dalam dampak budaya berbagi pada efektivitas manajemen karyawan. Berdasarkan hasil Review ini, penulis menyarankan beberapa rekomendasi untuk membatasi perilaku oportunistik dan meningkatkan efektivitas aktivitas manajemen karyawan di perusahaan di Vietnam:

*Pertama*, dengan budaya berbagi, perusahaan perlu mendorong dan mempromosikan berbagi informasi secara terbuka dan jujur di perusahaan di antara karyawan, kolega, dan administrator. Manajer juga harus secara teratur memperhatikan, berbagi kesulitan dalam pekerjaan dan kehidupan dengan karyawan, dan bekerja dengan karyawan untuk menemukan solusi optimal untuk meningkatkan efisiensi dalam pekerjaan mereka. Pastikan keterbukaan dalam keputusan manajemen, pertukaran informasi secara teratur antara pemimpin dan karyawan, dan ciptakan suasana yang positif dan memotivasi di tempat kerja, sehingga mendorong inisiatif dan efisiensi dalam pekerjaan manajer dan karyawan.

*Kedua*, dengan kepercayaan karyawan, manajer perlu membangun hubungan positif di perusahaan, menciptakan kerjasama yang erat di antara anggota, peduli, dan berbagi lebih banyak tentang semua kesulitan dalam pekerjaan dan kehidupan dengan karyawan mereka. Dalam rangka meningkatkan efektivitas manajemen karyawan kegiatan, manajer juga perlu memiliki konsistensi dalam semua keputusan mereka. Manajer perlu menciptakan simbol yang baik dan contoh yang baik, menghormati semua komitmen mereka dengan karyawan mereka dan bersama dengan karyawan mereka, menciptakan koneksi yang berkelanjutan di tempat kerja, menciptakan sinergi dan orientasi keberhasilan jangka panjang bagi organisasi.

*Ketiga*, dengan komitmen organisasi, perusahaan perlu memperhatikan dan memenuhi kebutuhan material dan spiritual karyawan. Perusahaan harus fokus pada pengembangan keterampilan individu, dengan benar mengakui prestasi karyawan, mendengarkan masukan mereka untuk memiliki kebijakan dorongan dan insentif yang tepat waktu. Perusahaan membutuhkan solusi untuk memperkuat dukungan dan kelancaran koordinasi antar individu dan departemen dalam organisasi.

*Keempat*, dengan perilaku oportunistik, perusahaan perlu melakukan Review untuk memiliki kebijakan manajemen yang ketat untuk semua aktivitasnya. Hal ini diperlukan untuk menggabungkan langkah-langkah yang mendorong dan memotivasi dan langkah-langkah pencegahan yang tepat untuk perilaku individualistis dan mementingkan diri sendiri di perusahaan. Solusi dorongan dan sanksi perlu segera dilaksanakan dan memastikan keadilan dan kewajaran sehingga karyawan dapat melihat perhatian, dukungan, dan penghargaan atas pekerjaan mereka dari manajer serta meningkatkan kesadaran akan perilaku yang tidak diinginkan, menciptakan lingkungan yang terbuka, progresif dan budaya kerja yang efektif.

#### **Daftar Pustaka**

1. Asbari, M., Nurhayati, W., & Purwanto, A. (2019). Pengaruh Parenting style dan Personality Genetic Terhadap Pengembangan Karakter Anak di Paud Islamic School. *JURNAL AUDI: Jurnal Ilmiah Kajian Ilmu Anak dan Media Informasi PAUD*, 4(2), 148-163.
2. Azizaha, Y. N., Rijalb, M. K., Rumainurc, U. N. R., Pranajayae, S. A., Ngiuf, Z., Mufidg, A., ... & Maui, D. H. (2020). Transformational or transactional leadership style: which affects work satisfaction and performance of Islamic University Lecturers during COVID-19 pandemic. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(7), 577-588.

3. Fayzhall, M., Purwanto, A., Asbari, M., Goestjahjanti, F. S., Winanti, W., Yuwono, T., ... & Suryani, P. (2020). Transformational versus Transactional Leadership: Manakah yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru?. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 256-275.
4. Purwanti, Y. (2021). The Influence Of Digital Marketing & Innovation On The School Performance. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(7), 118-127.
5. Purwanto, A., Asbari, M., & Hadi, A. H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformational, Authentic, Authoritarian, Transactional Terhadap Kinerja Guru Pesantren di Tangerang. *Dirasah: Jurnal Studi Ilmu dan Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 85-110.
6. Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021). Pengaruh Servant, Digital dan Green leadership Terhadap Kinerja Industri Manufaktur Melalui Mediasi Komitmen Organisasi. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(1), 1-13.
7. Putra, A. S., Waruwu, H., Asbari, M., Novitasari, D., & Purwanto, A. (2020). Leadership in the Innovation Era: Transactional or Transformational Style?. *International Journal of Social and Management Studies*, 1(1), 89-94.
8. Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021). Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB), Transformational and Digital Leadership Terhadap Kinerja Melalui Mediasi Komitmen Organisasi Pada Family Business. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 256-272.
9. Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, T. I. (2021). Analisis Data Review Sosial dan Manajemen: Perbandingan Hasil antara Amos, SmartPLS, WarpPLS, dan SPSS Untuk Jumlah Sampel Medium. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(4), 43-53.
10. Purwanto, A., Fahlevi, M., Maharani, S., Muharom, F., Setyaningsih, W., Faidi, A., ... & Bernarto, I. (2020). Indonesian DOCTORAL Students ARTICLE Publication Barriers in International High Impact Journals: A Mixed METHODS RESEARCH. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(7).
11. Sanusi, S., Arum, M., Wandu, D., Rahmat, A., Haerani, A., Dasmaran, V., ... & Purwanto, A. (2020). Develop leadership style model for Indonesian SMEs leaders during Covid-19 pandemic. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 576-586.
12. Sopa, A., Asbari, M., Purwanto, A., Santoso, P. B., Mustofa, D. H., Maesaroh, S., & Primahendra, R. (2020). Hard skills versus soft skills: which are more important for Indonesian employees innovation capability. *International Journal of Control and Automation*, 13(2), 156-175.
13. Wibowo, T. S., Badi'ati, A. Q., Annisa, A. A., Wahab, M. K. A., Jamaludin, M. R., Rozikan, M., ... & Muhaini, A. (2020). Effect of hard skills, soft skills, organizational learning and innovation capability on Islamic university lecturers' performance. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(7), 556-569.
14. Yanthy, E., Purwanto, A., Pramono, R., Cahyono, Y., & Asbari, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Sistem

- Jaminan Halal HAS 23000. *BISNIS: Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*, 8(1), 131-153.
15. Yuliantoro, N., Goeltom, V., Juliana, I. B., Pramono, R., & Purwanto, A. (2019). Repurchase intention and word of mouth factors in the millennial generation against various brands of Boba drinks during the Covid 19 pandemic. *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure*, 8(2), 1-11.
  16. Purwanto, A., Novitasari, D., & Asbari, M. (2022). Tourist Satisfaction and Performance of Tourism Industries : How The Role of Innovative Work Behaviour, Organizational Citizenship Behaviour?. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 3(1), 1 - 12. <https://doi.org/10.7777/jiemar.v3i1.246>
  17. Muliati, L. ., Asbari, M., Nadeak, M., Novitasari, D., & Purwanto, A. (2022). Elementary School Teachers Performance: How The Role of Transformational Leadership, Competency, and Self-Efficacy?. *International Journal of Social and Management Studies*, 3(1), 158–166. <https://doi.org/10.5555/ijosmas.v3i1.97>
  18. Purwanto, A. (2022). The Role of Digital Leadership, e-loyalty , e-service Quality and e-satisfaction of Indonesian E-commerce Online Shop. *International Journal of Social and Management Studies*, 3(5), 51–57. <https://doi.org/10.5555/ijosmas.v3i5.180>
  19. Purwanto, A. (2022). The Role of Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behavior on SMEs Employee Performance. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 3(5), 39 - 45. <https://doi.org/10.7777/jiemar.v3i5.318>
  20. Purwanto, A., Novitasari, D., & Asbari, M. (2022). The Role of Leadership, Teaching Factory (TEFA) Program, Competence of Creative Products and Entrepreneurship On Entrepreneurial Interest of the Vocational School Students . *International Journal of Social and Management Studies*, 3(5), 58–64. <https://doi.org/10.5555/ijosmas.v3i5.185>
  21. Purwanto, A. (2022). How The Role of Digital Marketing and Brand Image on Food Product Purchase Decisions? An Empirical Study on Indonesian SMEs in the Digital Era. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 3(6), 34-41. <https://doi.org/10.7777/jiemar.v3i6.323>
  22. Purwanto, A. (2022). WHAT IS THE ROLE OF CUSTOMER BEHAVIOR FOR ELECTRONIC E-COMMERCE AND MODERN MARKET VISIT INTENTION ?. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 1(6), 46–57. <https://doi.org/10.4444/jisma.v1i6.226>
  23. Purwanto, A., J. T. Purba, I. Bernarto, and R. Sijabat. 2021. Effect of Management Innovation, Transformational leadership and knowledge sharing on Market Performance of Indonesian Consumer Goods Company. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 19(2), 424–434. Malang: Universitas Brawijaya. <http://dx.doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019.02.18>.
  24. TanJ. D., PurbaJ. T., AsbariM., & PurwantoA. (2022). Towards Longevity: Managing Innovativeness in Family Micro-Small-Medium Enterprises. *Indonesian Journal of Business and Entrepreneurship (IJBE)*, 8(1), 70. <https://doi.org/10.17358/ijbe.8.1.70>
  25. Innocentius Bernarto, Agus Purwanto, Ronnie Resdianto Masman.(2022).The Effect of Perceived Risk, Brand Image and Perceived Price Fairness on Customer

Satisfaction.Jurnal Manajemen/Volume XXVI, No. 01, February 2022: 35-50DOI:  
<http://dx.doi.org/10.24912/jm.v26i1.833>