

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Perilaku Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing Behaviour*)

Berbagi pengetahuan telah banyak mendapat perhatian diantara banyak peneliti terlebih dalam bidang bisnis (Doytchev *and* Hibberd, 2009; Wahlstrom, 2011). Perilaku berbagi pengetahuan telah dibahas serius ditempat kerja dengan mengkaitkan praktik-praktik dan strategi dalam bisnis dan organisasi. Pada dasarnya prinsip berbagi pengetahuan adalah proses yang dimaksudkan untuk memperoleh pengalaman dari orang lain. Pulakos, *et al* (2003) menyebutkan bahwa berbagi pengetahuan mengacu pada persiapan informasi pada tugas, pengetahuan untuk berkolaborasi dengan orang lain untuk memfasilitasi orang memecahkan masalah, menerapkan kebijakan atau mengembangkan ide-ide baru.

Menurut Witherspoon, *et al* (2013) berbagi pengetahuan adalah proses dalam manajemen pengetahuan yang digunakan untuk membuat, memanen dan mempertahankan proses bisnis. Berbagi pengetahuan juga merupakan praktik pertukaran dan menyebarkan gagasan, pengalaman dan pengetahuan dengan yang lain untuk memastikan pengetahuan tersebut berlanjut untuk mempertahankan bisnis dan organisasi. Sama seperti Cabrera, *et al* (2006) pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan tertentu dalam bisnis harus dikeluarkan atau ditularkan kepada karyawan lain agar nilainya disesuaikan. Berbagi pengetahuan adalah segmen yang paling penting dan merupakan tantangan manajemen pengetahuan (Rahmatullah *and* Mahmood, 2013). Lebih dari itu, Rahmatullah *and* Mahmood (2013) dan Alavi *and* Leidner (2001) berbagi pengetahuan dapat direfleksikan sebagai salah satu elemen paling utama dalam proses manajemen pengetahuan dalam bisnis.

Dalam konteks ini sikap dan perilaku berbagi pengetahuan adalah kesediaan untuk berbagi pengetahuan (Hislop 2002). Hal ini didukung oleh Yun, *et al* (2007) bahwa perilaku berbagi pengetahuan terkait dengan kesediaan karyawan untuk berbagi pengetahuan mereka dengan orang lain dalam organisasi. Kesediaan karyawan mengacu pada komunikasi aktif, berkonsultasi dengan rekan kerja, bertukar pengalaman dengan sukarela (Lin, 2011). Dalam konteks berbagi pengetahuan, kesenangan dalam berbagi terkait apa yang dimiliki individu dengan yang lain memberikan beberapa kebahagiaan dan kesenangan karena telah membantu memecahkan masalah, membuat keputusan dan meningkatkan kinerja kerja mereka di tempat kerja.

Namun, studi empiris pada perilaku berbagi pengetahuan terkait dengan *organization citizenship behaviour* (OCB) (Yun *et al.*, 2007; MacKenzie *et al.*, 1991). OCB adalah praktik paling efektif untuk mendefinisikan perilaku berbagi pengetahuan yang

sebenarnya. Mengacu pada Hollander *and* Willis (1967) menyarankan bahwa individu secara teratur diperlukan untuk menjadi anggota tim kerja dan beradaptasi dengan norma-norma dan nilai-nilai tim untuk menghindari pertengkaran atau konflik di tempat kerja.

Sebaliknya, seperti merujuk ke Organ (1988) OCB adalah perilaku universal yang diungkapkan oleh karyawan seperti kepedulian, dukungan, membantu, dan itu di luar kewajiban tugas formal. Kepedulian utama OCB terhadap keyakinan bahwa perilaku produktif berkontribusi terhadap keefektifan dan kinerja organisasi kelompok dan individu. Oleh karena itu, dalam perilaku berbagi pengetahuan, perasaan milik organisasi secara sukarela mempengaruhi individu untuk berbagi pengetahuan mereka dengan orang lain dalam organisasi.

Sementara, dalam perspektif lain, komitmen organisasi (OC) juga dipandang sebagai salah satu perilaku berbagi pengetahuan. Karyawan dengan tingkat OC tinggi cenderung tidak akan pergi dan lebih mungkin untuk

termotivasi tinggi serta lebih bersedia memberikan usaha ekstra pada organisasi. Dengan demikian umumnya lebih bersedia untuk berbagi pengetahuan dalam organisasi. Beberapa penelitian telah mengungkapkan bahwa OC penting untuk mendorong berbagi pengetahuan, mendidik dan memotivasi karyawan untuk berbagi pengetahuan yang dimiliki. Hal ini didukung dengan mengacu pada Alvesson (2005) menunjukkan bahwa keberhasilan perusahaan dalam menghasilkan dan menggunakan pengetahuan terkait dengan komitmen karyawan yang tinggi terhadap organisasi.

Banyak peneliti telah mendemonstrasikan bahwa berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) sangat penting karena hal ini memungkinkan organisasi untuk meningkatkan performa, inovasi dan mengurangi usaha pembelajaran yang berlebihan (Calantone *et al.*, 2002). Berbagi pengetahuan sangat penting bagi kesuksesan sebuah perusahaan di lingkungan yang sangat kompetitif saat ini (Grant, 1996). Mendorong karyawan untuk berbagi

pengetahuan yang bermanfaat di lingkungan organisasi dapat meningkatkan dan mempertahankan keunggulan kompetitif sebuah perusahaan (Barney, 1991; Grant, 1996; Liu *and* Phillips, 2011).

Perilaku berbagi pengetahuan adalah proses timbal balik dimana individu saling bertukar pengetahuan *tacit* (pengalaman/pembelajaran) dan *explicit* (dokumentasi /kategori) secara bersama-sama menciptakan pengetahuan (solusi) baru dengan *Knowledge donating* (pengetahuan mentransfer pengetahuan) dan *knowledge collection* (mengumpulkan pengetahuan) mentransfer pengetahuan dan *knowledge collection* adalah mengumpulkan pengetahuan. (Hooff *and* Ridder, 2004). Berbagi pengetahuan didefinisikan sebagai jalur pengetahuan bersama (Hooff *and* Ridder, 2004).

Cumming (2004) mendefinisikan berbagi pengetahuan sebagai sarana di mana organisasi memperoleh akses untuk menyadari bahwa pengetahuan didapat dari dalam dan luar organisasi dengan cara

bertukar. Hendriks (1999) mengklaim bahwa perilaku berbagi pengetahuan dibangun melalui komunikasi antara dua pihak dan informasi yang dipertukarkan selama komunikasi tersebut. Prasyarat dari perilaku berbagi pengetahuan adalah bahwa satu atau lebih pihak memiliki pengetahuan untuk berkomunikasi dan pihak atau pihak lain menerima dan memahami pengetahuan tersebut.

Teng *and* Song (2011) membagi konteks berbagi pengetahuan menjadi dua aspek. Pertama, mereka sepakat bahwa berbagi pengetahuan adalah suatu bentuk ajakan di mana sharing pengetahuan diproses berdasarkan permintaan kedua belah pihak. Kedua, berbagi pengetahuan bersifat sukarela, sehingga permintaan tidak tercermin pada proses berbagi pengetahuan. Namun demikian, banyak peneliti menilai bahwa perilaku berbagi pengetahuan diantara karyawan dalam sebuah organisasi sebagian besar bersifat sukarela (Leinonen *and* Bluemink, 2008; Bock *et al.*, 2005), dan didasarkan pada niat individu (Xiao *and* Jane, 2015; Vincenzo *and* Sara, 2015; Ranucci *and* Souder,

2015). Oleh karena itu, dapat diasumsikan bahwa berbagi pengetahuan bukanlah faktor independen namun dipengaruhi oleh faktor lain yang lebih terstruktur.

a) *Tacit Knowledge*

Berbagi pengetahuan *tacit* lebih sulit karena tidak bisa diungkapkan secara langsung menggunakan kata-kata. Sebaliknya satu-satunya cara menyajikannya biasanya melalui metafora, gambar dan metode ekspresi yang berbeda, tidak membutuhkan penggunaan bahasa formal (Koskinen *et al.*, 2003). Pengetahuan tacit adalah jenis yang sulit untuk diungkapkan dan dikodifikasikan karena tertanam di tingkat bawah sadar (Faizuniah *and* Aizzat, 2009). Pengetahuan *tacit* membutuhkan interaksi tatap muka dan debat dialektik (Koskinen *et al.*, 2003; Fernie *et al.*, 2003) di antara karyawan di tempat kerja.

Pengetahuan tacit juga subjektif, konteks spesifik, dan sulit untuk ditangkap dan tidak mudah untuk mengekspresikan atau dikomunikasikan secara visual atau verbal. Subyektif dan sulit untuk diformalkan (Nonaka *et*

al., 2000). Pengetahuan *tacit* tertanam dalam tindakan, komitmen, dan keterlibatan dalam konteks tertentu dan berasal dari pengalaman pribadi. Isu lain yang berkaitan dengan *tacit knowledge* adalah bagaimana mengidentifikasi orang-orang yang memiliki *knowledge* dan bagaimana memungkinkan orang lain untuk mengakses *knowledge* tersebut saat dibutuhkan (Debowski, 2006).

b) Explicit Knowledge

Pengetahuan implisit bentuk lain dari pengetahuan *tacit*, pengetahuan implisit adalah jenis pengetahuan yang dibagi atau dipahami oleh orang atau kelompok yang tidak ingin atau tidak dapat mengungkapkannya secara eksplisit (misalnya, karena faktor budaya) tanpa atmosfer yang tepat. Pengetahuan eksplisit pada dasarnya adalah jenis yang dapat dengan mudah dijelaskan dan dikodifikasi serta tersedia dalam buku manual dan jenis publikasi lainnya (Faizuniah *and* Aizzat, 2009). Sudah umum disepakati bahwa penyebaran dan komunikasi pengetahuan eksplisit

lebih mudah daripada berbagi pengetahuan tacit (Ipe, 2013).

Berbagi pengetahuan eksplisit dapat dilakukan dengan menggunakan buku, manual, klip video, database dan sistem pakar, serta melalui pelatihan formal (Koskinen *et al.*, 2003). Menurut Fernie, *et al* (2003) pengetahuan eksplisit adalah obyektif, dapat dikomunikasikan secara visual atau verbal, dan lebih mudah dikodifikasikan. Pengetahuan eksplisit adalah pengetahuan yang telah atau dapat diartikulasikan, dikodifikasikan, dan disimpan dalam media tertentu dan dapat dengan mudah dikirimkan kepada orang lain. Ini berarti bahwa bentuk pengetahuan eksplisit dapat bersifat formal dan mudah ditransformasikan ke seluruh individu.

2. Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*)

Keterikatan karyawan merupakan konsep yang relatif baru, konsep keterikatan muncul pada dua dekade belakangan (Rafferty *et al.*, 2005; Ellis and Sorensen, 2007). Keterikatan karyawan (*Employee Engagement*)

dikembangkan dari dua konsep terdahulunya yakni komitmen dan *organizational citizenship behavior (OCB)* (Robinson *et al.*, 2004; Rafferty *et al.*, 2005). Keterikatan karyawan memiliki konsep yang sama dengan kedua konsep terdahulunya yang juga terkadang pengertiannya sering tumpang tindih. Robinson, *et al* (2004) menyatakan bahwa konsep komitmen dan OCB masih memerlukan penyempurnaan, yang kemudian didalam konsep keterikatan karyawan dimasukkan bagian-bagian dari kesadaran berbisnis. Rafferty, *et al* (2005) kemudian memisahkan konsep keterikatan karyawan dengan kedua konsep terdahulunya, dimana keterikatan karyawan semakin memperlihatkan proses saling membantu dan menguntungkan antara karyawan dan organisasi.

Keterikatan karyawan adalah konsep yang dimanifestasikan dalam banyak cara yaitu secara fisik, kognitif, dan emosional (Kahn, 1990). Dalam literatur model komitmen tiga komponen Allen *and* Meyer (1991) merupakan yang paling luas dikenal dan didiskusikan.

Menurut model ini, keterikatan karyawan terdiri dari tiga komponen: keinginan, kebutuhan dan kewajiban, “Keinginan” mengacu pada komitmen afektif karyawan dan terdiri dari keterikatan emosional dengan organisasi. Komponen kedua “kebutuhan” sedikit bersifat kognitif, yaitu tentang kelanjutan pekerjaan. Komponen terakhir, “kewajiban” mengacu pada kewajiban untuk terus bekerja. Model ini menyiratkan bahwa keterikatan karyawan terkait dengan semua tiga komponen secara bersamaan. Bentuk sudut pandang faktor bisnis yang paling penting adalah pendekatan yang dihasilkan untuk keterikatan tenaga kerja, karyawan yang terikat akan melakukan yang terbaik saat bekerja.

Sebagai titik awal untuk pemahaman bersama, penelitian asli tentang konstruk keterikatan sering dikaitkan dengan teori keterikatan pribadi Kahn (1990). Christian, *et al* (2011) mencatat bahwa di seluruh penelitian keterikatan isu-isu mengarah pada “kinerja dari tugas pekerjaan” dan “investasi pada sumber daya pribadi” yang didasarkan pada

penelitian Kahn. Dengan demikian, setiap operasionalisasi keterikatan karyawan harus melibatkan penarikan aktif ke arah kinerja secara proporsional dengan investasi sumber daya pribadi (Kahn, 1990). Sebagai titik lebih lanjut dari kesepakatan, keterikatan telah dapat dipercaya dan dipahami sebagai keadaan aktif bukan kondisi pasif. Istilah aktif berkonotasi energi keterlibatan sebagai penggerak maju daripada diam (Biggs *et al.*, 2014).

Sejumlah peneliti telah mengeksplorasi keterikatan sebagai sifat (Langelaan *et al.*, 2006; Wildermuth, 2008) pengaruh yang berhubungan dengan sifat atau secara khusus sebagai ciri yang disematkan dalam keadaan di mana sifat diposisikan sebagai suasana keadaan hati yang teduh pada saat mempengaruhi karyawan (Macey *and* Schneider, 2008). Mendefinisikan keterikatan sebagai sifat atau sifat serupa menyiratkan bahwa stabilitas dalam diri individu di kedua waktu dan konteks penting dilakukan. Selanjutnya pembentukan keterikatan karyawan yang laten dan bagaimana konstruk yang bagus berkembang dalam

literatur keterikatan karyawan. Seperti yang Kahn (1990) katakan para karyawan membawa serangkaian penuh energi kognitif, emosional, dan fisik ke dalam peran kerja mereka yang di gabungkan untuk mengekspresikan semua pengalaman. Beberapa peneliti telah mencatat unsur kognisi dan emosi yang membentuk titik fokus umum keterikatan karyawan dalam praktek (Xanthopoulou *et al.*, 2012).

Beberapa peneliti telah menyarankan bahwa pembentukan keterikatan karyawan berada pada tingkat individu (Shuck *et al.*, 2016; Shuck and Wollard, 2010) dan manifestasi keterikatan karyawan dinyatakan secara kognitif, emosional, dan akhirnya melalui manifestasi dari niat perilaku. Niat dan perilaku dapat terjadi bersamaan tetapi tidak dapat diwujudkan secara bersamaan sebagai hal yang sama. Hasil perilaku yaitu apa yang disebut sebagai keterlibatan perilaku yang terjadi setelah niat untuk bertindak terbentuk (Zigarmi and Nimon, 2011). Perilaku yang nyata dan dapat diamati harus dibedakan dari niat. Keterikatan karyawan menyangkut niat untuk bergerak

maju, tetapi itu bukan fisik melainkan perilaku yang diamati itu sendiri (Parker *and* Griffin, 2011).

Berlandaskan pada interpretasi di atas terhadap tema-tema umum dan asumsi mengenai isu-isu yang memecah belah konstruk, akan tetapi secara operasional mendefinisikan keterikatan karyawan sebagai suatu keadaan psikologis yang positif, aktif dan berhubungan dengan pekerjaan yang dioperasionalkan oleh pemeliharaan, intensitas dan arah kognitif, energi emosional dan perilaku. Definisi ini terhubung dengan baik ke definisi asli dari keterikatan karyawan yang diusulkan oleh Shuck *and* Wollard (2010) serta pekerjaan yang muncul oleh Nimon, *et al* (2015); dan Shuck, *et al* (2016).

Konsep keterikatan mulai muncul dalam literatur bisnis dan organisasi pada beberapa dekade terakhir (Simpson, 2009). Konsep keterikatan ditempat kerja sering diberikan untuk analisa etografis oleh Kahn (1990). Kahn (1990) mengembangkan teori dasar tentang penempatan individu dan keterikatan ditempat kerja untuk menunjukkan

bagaimana pengalaman psikologis tentang konteks kerja dan pekerjaan membentuk individu dalam proses mempresentasikan diri dan menunjukkan kehadirannya di dalam bekerja.

Kahn (1990) mengusulkan sebuah definisi keterikatan pribadi sebagai kerja serentak dan ekspresi dari individu yang dipilih dalam perilaku tugas untuk meningkatkan hubungan dengan pekerjaan dan orang lain dalam hal kehadiran fisik, rasional dan emosional (ekspresif) serta aktif dan proaktif terlibat dalam aktivitas pekerjaan. Beberapa definisi keterikatan karyawan berasal dari perspektif praktis dan skolastik (Koyuncu *et al.*, 2006). Akan tetapi tidak ada kesepakatan umum mengenai definisi sejak perkembangannya (Welbourne, 2007). Semua parameter yang dipertimbangkan keterikatan karyawan biasanya didefinisikan sebagai lingkungan emosional dan intelektual yang membangun dan membawa pekerja atau karyawan untuk semangat berpartisipasi dalam organisasi manapun.

Keterikatan karyawan merupakan suatu kondisi saat karyawan berpartisipasi secara psikologis melalui pekerjaannya, baik secara fisik, kognitif, ataupun emosional yang akibatnya karyawan akan menghendaki usaha terbaik mereka ketika menuntaskan pekerjaan serta akan sulit bagi karyawan dalam melepaskan pekerjaan tersebut (Schaufeli *et al.*, 2006). Schaufeli, *et al* (2008) mengemukakan bahwa konsep keterikatan kerja berasal dari munculnya penelitian yang mengembangkan upaya untuk menganalisis tidak hanya keluhan karyawan tetapi juga kesejahteraan dan eksistensi mereka.

Di sisi lain dapat dikatakan bahwa keterikatan karyawan yang konstruktif adalah buah dari keadaan mental positif pekerja yang mengarah pada perilaku atau hasil mereka yang pada akhirnya memberi keuntungan bagi organisasi. Keterikatan telah dipelajari sebagian besar dalam konteks empat kategori, yaitu keterikatan individu, keterikatan kerja, keterikatan pemahaman dan keterikatan karyawan (Simpson, 2009). Pada penelitian *Perrin's Global*

Workforce (2003) mengidentifikasi keterikatan karyawan sebagai suatu kesediaan karyawan dengan kemampuannya dalam berkontribusi untuk kesuksesan perusahaan secara terus menerus. Robinson, *et al* (2004) mendefinisikan keterikatan karyawan sebagai sikap positif yang ada pada diri karyawan serta nilai-nilai yang ada pada organisasi tersebut dimana mereka bekerja. Maka dari itu pada konsep keterikatan karyawan terdapat hubungan dua arah antara karyawan dengan perusahaan.

3. Etika Kerja Islam (*Islamic Work Ethic*)

Gagasan tentang etika kerja modern diprakarsai oleh Weber (1905), yang mengenalkan konsep *Protestant Work Ethic* (*PWE*) berdasarkan ideologi kesederhanaan, individualisme, disiplin, dan kerja keras. Sebagian besar penelitian tentang etika kerja telah dilakukan di Barat dan berfokus terutama pada etika kerja Protestan. Namun, para ilmuwan sekarang menyadari bahwa masyarakat Protestan berbeda dengan masyarakat non-Protestan yang didasarkan

pada sistem kepercayaan agama lainnya. Oleh karena itu, PWE bukanlah konstruksi universal (Arslan, 2001).

Berdasarkan hal tersebut para ilmuwan telah mulai mempelajari konsep etika kerja di masyarakat yang berbeda dan telah menemukan bahwa sumber utama etika kerja ini adalah agama. Misalnya, penelitian-penelitian etika kerja di masyarakat yang mengikuti agama yang berbeda seperti Konfusianisme, Budhisme, Hinduisme, dan Yudaisme, dan lain-lain (Parboteeah *et al.*, 2009). Mengikuti alur pemikiran yang sama, beberapa ilmuwan mulai memperkenalkan konsep *Islamic Work Ethic (IWE)*, seperti; (Ali, 1988; dan Yousef, 2001).

Etika kerja Islam dan etika kerja Protestan keduanya berfokus pada kerja sama, komitmen, dedikasi untuk bekerja dan menjauhi perhitungan kekayaan melalui cara-cara yang tidak etis (Khan *et al.*, 2013). Namun, berbeda dengan PWE, IWE lebih menekankan pada niat daripada hasil (Yousef 2001). Selain itu, PWE berakar dari ideologi dan filsafat Protestan, sedangkan IWE memiliki akar yang

dalam yaitu dari Al-Qur'an (kitab suci umat Islam) dan Sunnah (ucapan-ucapan dan praktik) Nabi Muhammad SAW (Yousef 2000).

Pengertian etika kerja Islam yang dikemukakan oleh para peneliti banyak diketahui melalui tulisan-tulisan dalam jurnal penelitian ilmiah seperti Ahmad *and* Owoyemi (2012) mendefinisikan "*Islamic Work Ethics as a set of value or system of beliefs derived from the Qur'an and Sunnah concerning work and hard work*" yaitu etika kerja Islam adalah sebagai perangkat nilai ataupun sistem keyakinan yang diturunkan dari Al-Qur'an dan sunnah/hadist perihal kerja dan kerja keras. Berdasarkan pengertian tersebut bahwasannya etika kerja Islam telah dijelaskan dan diterangkan dalam Al-Qur'an dan Hadist mengenai kerja keras misalnya, (QS. An-Najm:39) "*Seseorang tidak mendapatkan sesuatu, kecuali apa yang telah diusahakannya*". Hal ini jelas menjadi pedoman bagi setiap umat manusia dimuka bumi jika ingin berhasil dan sukses haruslah bekerja secara gigih untuk mencapainya.

Prinsip tersebut juga dijelaskan dalam (QS. An-Nisa: 32) *“Bagi seorang laki-laki ada manfaat dari apa yang di usahakan, dan bagi para wanita ada bagian yang mereka usahakan”*, serta dalam (QS. Al-Fussilat: 10) *“Ada jaminan bagian untuk orang yang berusaha dan bekerja keras”*. Dua ayat Al-Qur’an tersebut telah menerangkan tentang kerja keras bagi setiap manusia yang mana alam tidak mengenal pemisahan manusia baik yang muslim maupun non muslim, tiap-tiap dari mereka akan diberi balasan sesuai dengan apa yang dikerjakannya. Demikian pula bagi siapapun yang bekerja keras akan mendapatkan balasan yang sesuai dengan usahanya. Prinsip tersebut juga berlaku bagi setiap individu dan seluruh bangsa seperti dijelaskan pada (QS. Al-Anfal: 53) *“Allah sekali-kali tidak akan mengubah nasib suatu bangsa sehingga bangsa itu mengubahnya sendiri”*.

Rasulullah SAW selalu menekankan kepada umatnya untuk bekerja dan tidak pernah menyukai orang yang bergantung dari sedekah. Hal ini telah diterangkan

dalam (HR. Tirmidzi dan Abu Daud) yang pada intinya Hadist tersebut secara jelas telah memperlihatkan bagaimana Rasulullah SAW dan para sahabatnya bersepakat atas penting dan besarnya manfaat tenaga kerja, karena bagaimanapun mereka lebih menyukai untuk menanggung hidupnya dengan cara kerja keras. Imam Sirkhasi merumuskan bahwa pentingnya tenaga kerja di dalam Islam melalui ayat berikut: *“Mencari nafkah untuk hidup adalah kewajiban setiap muslim”* (Afzalurrahman, 1995). Rasulullah SAW juga bersabda bahwa *“Bekerja keras menyebabkan terbebas dari dosa dan tidak seorangpun memakan makanan yang lebih baik kecuali dia makan dari hasil kerjanya”*. Dengan demikian falsafah etika kerja Islam dengan mendedikasikan diri pada pekerjaan merupakan suatu kebajikan (Ali, 1988).

Etika kerja Islam adalah sistem kepercayaan yang didasarkan pada ajaran Al-Qur'an dan Sunnah Nabi Muhammad SAW yang mendorong individu menuju pekerjaan dengan pandangan tugas dan tanggung jawab

sebagai kebajikan (Rurkkhum, 2010). Etika kerja dalam Islam memiliki nilai intrinsik, artinya mendapatkan pahala jika melakukan hal yang benar dan mendapatkan hukuman karena melakukan kesalahan dan hal tersebut akan ditangani dalam kehidupan selanjutnya oleh Tuhan (Rizk, 2008). Dengan kata lain, ini adalah orientasi yang mempengaruhi dan membentuk partisipasi dan keterlibatan di tempat kerja dan menunjukkan bahwa pekerjaan itu adalah kebajikan sesuai dengan kebutuhan seseorang (Ali and Al-Owaihan, 2008).

Etika kerja Islam mengacu pada seperangkat kode moral dan prinsip kebaikan yang membedakan praktik yang benar (pekerjaan) dari yang salah dalam konteks Islam (Beekun, 1997). Etika kerja Islam juga merupakan dorongan individu dalam melakukan pekerjaannya dengan baik, karena pekerjaan tersebut adalah bagian dari ibadah (Hidayat dan Tjahjono, 2015; Tusa'diah *et al.*, 2017). Etika kerja Islam merupakan harapan Islam sehubungan dengan perilaku seseorang di tempat kerja yang meliputi usaha,

dedikasi, kerja sama, tanggung jawab, hubungan sosial dan kreativitas. Pada dasarnya ketika seseorang memiliki hubungan yang dekat dengan Tuhan, sikap dan perilaku seseorang akan cenderung konsisten dengan aturan dan ketentuan agama (Rahman *et al.*, 2006). Maka dari itu etika kerja Islam menjadi penting untuk diterapkan didalam organisasi apalagi organisasi tersebut bergerak dan berproses dengan menggunakan unsur dan tata nilai dalam Islam.

4. Modal Sosial (*Social Capital*)

Modal sosial merupakan salah satu konsep yang cukup menarik untuk diteliti, karena konsep modal sosial pertama kali dirilis oleh Hanifan (1916) di Virginia, dan masih memerlukan penyempurnaan. Oleh karena itu konsep modal sosial didaur ulang kembali pada tahun 1960-an oleh Putnam (1993) dan kemudian konsep modal sosial (*social capital*) diteliti kembali di Italia pada tahun 1985. Konsep modal sosial kemudian terus berevolusi hingga konsep modern tentang modal sosial menjadi sangat menarik dan

menjadi fokus diskusi serta penelitian terutama dalam pengembangan diberbagai kebijakan pembangunan.

Konsep modern modal sosial banyak terinspirasi dari beberapa karya Robert D Putnam seperti; “*making democracy work: civic transition in modern Italy, 1993* dan *bowling alone: america’s declining social capital, 1995*”. Demikian pula beberapa karya dari Fukuyama seperti; (1) *the end of history and the last man, 1992*; (2) *trust, the social virtues and the creation of prosperity, 1995*; (3) *the great disruption, human nature and the reconciliation of human order, 1999*; (4) *social capital and civil society, 1999*; (5) *social capital and development: the coming, 2002*, dan dari beberapa karya yang lain seperti (Coleman, 1990; dan Bourdieu, 1986) dengan teori sosialnya serta para peneliti modal sosial lainnya.

Pada penelitiannya Putnam (1993) mendefinisikan modal sosial merupakan kemampuan warga dalam mengatasi masalah publik dalam iklim demokratis. Menurut Portes (1998) Modal sosial dapat dianggap sebagai

pelengkap modal manusia. Jika modal manusia mengandung apa yang diketahui, modal sosial melibatkan siapa yang diketahui. Dengan demikian modal sosial dapat dikatakan sebagai niat baik yang tertanam dalam jalinan hubungan sosial yang dapat dimobilisasi untuk mencapai tujuan individu atau kolektif (Alder *and* Kwon, 2002).

Menurut Fukuyama (1995) modal sosial merupakan nilai dan norma sosial yang dipahami oleh anggota kelompok yang akan memungkinkan terjadinya kerja sama antar anggota kelompok. Jadi modal sosial kurang lebihnya merupakan suatu nilai-nilai dan norma-norma sosial yang ada dan terjadi dilingkungan organisasi dalam proses kehidupan berorganisasi. Karena sudah tentu kodrat manusia merupakan makhluk sosial, sehingga dalam proses menjalani kehidupannya manusia senantiasa akan menjalin hubungan dengan manusia lain dalam banyak hal dan dalam berbagai keperluan. Sedangkan menurut Coleman (1999) modal sosial didefinisikan sebagai kemampuan masyarakat untuk bekerja sama demi mencapai tujuan - tujuan

bersama di dalam berbagai kelompok dan organisasi. Dengan kata lain, modal sosial merupakan suatu kekuatan sosial sebuah masyarakat yang tumbuh dan berkembang dari sebuah keadaan sosial masyarakat suatu tempat dengan mengedepankan asas kekeluargaan guna mencapai tujuan.

Bell *and* Kilpatrick (2000) menyatakan bahwa modal sosial adalah bentuk modal yaitu dengan terdapatnya sumber daya atau aset yang dapat diinvestasikan dimasa yang akan datang dengan harapan akan menghasilkan yang nantinya dapat digunakan untuk berbagai tujuan. Sedangkan pada tingkat individu menurut Lin (2001) modal sosial merupakan kemampuan mengakses dan memanfaatkan sumber daya yang terikat dengan jaringan sosial untuk mencapai tujuan tertentu. Demikian pula (Schaft *and* Brown, 2002) menyatakan bahwa modal sosial merupakan norma untuk melancarkan interaksi dan transaksi sosial di organisasi, sehingga segala urusan organisasi secara bersama-sama dapat diselenggarakan dengan mudah.

Pandangan konsensus melihat modal sosial lebih sebagai fenomena baru yang tercipta melalui proses sosialisasi anggota dalam sebuah kelompok. Pandangan ini menekankan bahwa modal sosial adalah atribut kolektif yang ditandai dengan kesesuaian tujuan, norma dan kepercayaan bersama (Kostova *and* Roth, 2003; Leana *and* Van Buren, 1999). Unsur penting dari Portes (1998) adalah pengakuan bahwa pandangan yang berbeda tersebut mewakili aspek penting dan seringkali saling mendukung dari modal sosial. Hal tersebut juga sebagai dasar untuk mengadopsi pendekatan Portes (1998) untuk menganalisis berbagai manifestasi modal sosial dalam penelitian ini.

Modal sosial didefinisikan sebagai ciri-ciri organisasi sosial seperti relasi, norma, dan kepercayaan sosial yang memfasilitasi koordinasi dan kerjasama dalam bentuk keuntungan (Putnam, 1995). Berdasarkan hubungan antara orang-orang dalam suatu jaringan sosial, modal sosial adalah perekat tak terlihat yang mampu menampung jaringan sosial bersama dan memotivasi orang untuk

bekerja menuju tujuan bersama (Coleman, 1988). Modal sosial didefinisikan sebagai jumlah sumber daya aktual dan potensial yang tertanam didalamnya, tersedia dan berasal dari hubungan jejaring yang dimiliki oleh unit individu atau sosial (Nahapiet *and* Ghoshal, 1998). Konsep modal sosial secara empiris dapat membedakan perbedaan sikap dan perilaku individu ditempat kerja khususnya pada situasi-situasi kritikal (Tjahjono, 2017; Novianti *et al.*, 2017).

B. Pengembangan Hipotesis dan Model Penelitian Empiris

1. Hubungan Etika kerja Islam Pada *Knowledge Sharing Behaviour*

Banyak penelitian telah membahas kepentingan strategis sumber pengetahuan yang tersedia bagi organisasi (Grant 1996; Nonaka 1991). Reid (2003) telah menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan menghasilkan kemampuan untuk memaksimalkan kapasitas organisasi dan untuk menghasilkan solusi yang akan membantu organisasi memperoleh keunggulan kompetitif. Demikian

pula, Connelly *and* Kelloway (2003) menyampaikan jika organisasi ingin mengembangkan budaya berbagi pengetahuan, organisasi harus berusaha untuk mengubah pengetahuan karyawan tersebut dari sikap menyembunyikan, kemudian mempromosikan kegiatan berbagi pengetahuan yang menyenangkan dan dapat diandalkan (Lin *and* Lee, 2004).

Penelitian yang dilakukan oleh Murtaza, *et al* (2016) menunjukkan bahwa etika kerja Islam (*Islamic Work Ethic*) memiliki dampak yang positif terhadap perilaku berbagi pengetahuan (*Knowledge Sharing Behaviour*), di mana individu dengan etika kerja Islam yang tinggi lebih banyak menunjukkan perilaku berbagi pengetahuan. Penelitian tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mursaleen, *et al* (2015); Kumar *and* Rose, 2012) yang menghasilkan temuan bahwa etika kerja Islam memiliki dampak yang positif terhadap perilaku berbagi pengetahuan. Individu dengan etika kerja Islam tinggi akan mempertimbangkan dan mengetahui bahwa berbagi sebagai

kewajiban dan oleh karena itu lebih mungkin karyawan dengan etika kerja Islam tinggi akan berbagi pengetahuan dan pengalaman pribadi daripada rekannya.

Tabel 2.1

State of the Art Etika kerja Islam pada Knowledge Sharing Behaviour

No	Peneliti	Tahun	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Kumar, N., and Rose, R.C.	2012	Desain/metodologi/pendekatan : Landasan kemampuan berbagi pengetahuan, kemampuan IWE dan inovasi dinilai dengan menggunakan instrumen survei yang divalidasi. Sebanyak 472 Pejabat Administratif dan Diplomatik dari organisasi sektor publik Malaysia berpartisipasi dalam survei tersebut	Temuan Hubungan antara kemampuan berbagi pengetahuan dan kemampuan inovasi karyawan di organisasi sektor publik ditemukan bergantung pada IWE.
2	Mursaleen, M., Saqib, L., Roberts, K.W., and Asif, M.	2015	Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang dilakukan di sektor perbankan swasta Pakistan. Metodologi pengambilan sampel dengan menggunakan kuesioner yang diteruskan ke lembaga keuangan yang menyetujui agar karyawan mereka berpartisipasi dalam penelitian ini. Peserta penelitian meliputi; manajer cabang, manajer operasi, teller, petugas pinjaman dan petugas layanan pelanggan. Sebanyak 315 kuesioner dibagikan sementara 185 kuesioner dikembalikan dengan tingkat respon 59%. Dari kuesioner yang-	Penelitian ini menunjukkan bahwa Etika kerja Islam sangat dan secara positif memediasi hubungan antara Trust and <i>Knowledge Sharing</i> . Semakin tinggi tingkat Etika Kerja Kepercayaan dan Etika, semakin tinggi tingkat Berbagi Pengetahuan.

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti	Tahun	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
			dikembalikan, 163 ternyata valid (misalnya, melengkapi kuesioner) dan berguna untuk penelitian ini.	
3	Murtaza, G., Abbas, M., Raja., U., Reques, O., Khalid, A., and Mushtaq, R.	2016	Pada penelitian ini data dikumpulkan melalui survei di enam universitas di dua kota besar di Pakistan. Peneliti membagikan 300 survei, dan 246 tanggapan telah dikembalikan, ada 31 survei ditemukan tidak lengkap dan oleh karena itu dikecualikan. Hasilnya ada 215 survei lengkap disertakan untuk analisis, dengan menghasilkan tingkat respons 72%. Karena penelitian ini bertujuan untuk mempelajari IWE, peneliti memastikan bahwa semua responden beragama Islam.	Temuan penelitian ini menunjukkan efek positif IWE terhadap <i>Knowledge Sharing Behavior</i> (KSB). Individu dengan IWE tinggi menunjukkan lebih banyak KSB dari pada mereka yang memiliki IWE rendah.

Berdasarkan uraian di atas maka dirumuskan hipotesis pertama penelitian sebagai berikut:

H₁ : Etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap *Knowledge Sharing Behaviour*.

2. Hubungan Modal Sosial Pada *Knowledge Sharing Behaviour*

Kontribusi pada perdebatan tentang peran modal sosial (*Social Capital*), penelitian Willem and Scarbrough (2006) melakukan studi kualitatif di dua perusahaan Belgia. Temuan analisis mengungkapkan bahwa modal sosial pada umumnya cenderung meningkatkan berbagi pengetahuan (*Knowledge Sharing*). Posisi individu dalam sebuah organisasi memungkinkan mereka memiliki skala peluang dan kemampuan untuk memberikan pengetahuan dan juga menerima pengetahuan dari orang lain.

Penelitian Yu, *et al* (2013) menunjukkan bahwa modal sosial di kedua tingkat tersebut (team level dan individual level) secara bersama-sama mempengaruhi berbagi pengetahuan *explicit* dan *tacit*. Selanjutnya, ketika individu memiliki sentralitas tengah yang moderat dan seluruh tim memiliki kepadatan jaringan yang moderat, berbagi pengetahuan anggota tim dapat dimaksimalkan. Temuan ini menawarkan pemahaman yang lebih

komprehensif dan tepat mengenai dampak multilevel modal sosial terhadap perilaku berbagi pengetahuan anggota tim, sehingga berkontribusi pada teori modal sosial, serta penelitian dan praktik pengelolaan pengetahuan.

Mekanisme di mana modal sosial memanfaatkan berbagi pengetahuan sangat banyak. Misalnya, norma dan nilai yang melekat pada modal sosial dipandang sebagai menciptakan keterbukaan, motivasi dan kemauan untuk terlibat dalam pertukaran pengetahuan (Nahapiet *and* Ghoshal, 1998). Lefebvre, *et al* (2016) dalam penelitiannya juga menunjukkan bahwa interaksi sosial dan modal sosial kognitif secara positif dan signifikan terkait dengan berbagi pengetahuan. Penelitian tersebut juga sejalan dengan penelitian Willem *and* Scarbrough (2006) dan Chung, *et al* (2016) yaitu mengungkapkan bahwa modal sosial pada umumnya cenderung meningkatkan berbagi pengetahuan.

Tabel 2.2*State of the Art* Modal Sosial pada *Knowledge Sharing Behaviour*

No	Peneliti	Tahun	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Willem, A., and Scarbrough, H.	2006	Penelitian ini merupakan studi kualitatif di dua perusahaan Belgia.	Temuan ini mengungkapkan bahwa modal sosial pada umumnya cenderung meningkatkan berbagi pengetahuan
2	Yu, Y., Hao, J.X, Dong, X.Y., and Khalifa, M.	2013	Pada penelitian Survei melibatkan 343 peserta di 47 tim pengetahuan intensif untuk menguji model bertingkat. penelitian ini menggabungkan pendekatan bertingkat dan tampilan konfigurasi jaringan yang optimal untuk menyelidiki efek multilevel modal sosial terhadap berbagi pengetahuan individu dalam tim kerja.	Hasilnya menunjukkan bahwa modal sosial di kedua tingkat tersebut secara bersama-sama mempengaruhi pembagian pengetahuan <i>explicit</i> dan <i>tacit</i> .
3	Tsai, Y.H., Ma, H.C., Lin, C.P., Chiu, C.K. and Chen, S.C.	2014	Studi ini meneliti interaksi antara modal sosial dan nada afektif positif dalam konteks kerja kelompok virtual. Studi ini mengintegrasikan teori modal sosial dengan nada afektif positif untuk memperkuat model terpadu yang memahami efek utama modal sosial dan efek moderat dari nada afektif positif dalam pembentukan berbagi pengetahuan. Analisis empiris ini menegaskan dualitas antara pertimbangan sosial dan afektif dalam mempengaruhi berbagi pengetahuan, serta menunjukkan pola ketergantungan atau saling ketergantungan yang-	Hasil empiris menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan dipengaruhi secara positif oleh nada afektif positif, kepercayaan, dan visi bersama. Sementara itu, efek kepercayaan dan interaksi sosial terhadap <i>knowledge sharing</i> dimoderasi dengan nada afektif positif.

Lanjutan Tabel 2.2

No	Peneliti	Tahun	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
			kompleks antara kedua efek ini.	
4	Chung, H.F., Seaton, J., Cooke, L., and Ding, W.Y.	2016	Penelitian ini menambah konsep teori modal sosial dan budaya organisasi dengan satu prekursor perintis dan mediator, rasa kesejahteraan, untuk mengembangkan pemahaman integratif terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku berbagi pengetahuan individu di dalam konteks yang lebih kompleks dari organisasi virtual Organisasi Non-Pemerintah Taiwan (LSM). Survei lapangan terhadap 131 karyawan dari organisasi virtual.	hasilnya penelitian menawarkan bukti persuasif bukti yang mendukung gagasan bahwa meningkatkan rasa kesejahteraan karyawan dapat membentuk mediator yang dapat menghubungkan kecenderungan modal sosial, budaya organisasi dan perilaku berbagi pengetahuan karyawan.
5	Hau, Y.S. and Kang, M.	2016	Penelitian ini menganalisis secara empiris 140 data yang dikumpulkan dari komunitas pengguna <i>online</i> yang digunakan sebagai sumber inovasi penting bagi perusahaan dengan analisis pemodelan persamaan struktural melalui metode parsial kuadrat.	Penelitian ini menunjukkan bahwa keunggulan timbal balik pengguna memiliki hubungan positif dengan berbagi pengetahuan terkait inovasi mereka di komunitas pengguna <i>online</i> dan modal sosial pengguna serta pengendalian perilaku yang dirasakan secara bersama-sama dan sepenuhnya berhubungan positif memediasi.

Berdasarkan uraian di atas maka dirumuskan hipotesis kedua penelitian sebagai berikut:

H₂ : Modal sosial berpengaruh positif terhadap *Knowledge Sharing Behaviour*.

3. Hubungan Etika Kerja Islam Pada *Employee Engagement*.

Sebuah studi baru yang dilakukan oleh Salmabadi, *et al* (2015) menyelidiki sebuah asosiasi dengan mengukur etika kerja Islam (*Islamic Work Ethic*) dan keterikatan karyawan (*Keterikatan Karyawan*). Temuan analisis membuktikan bahwa etika kerja Islam mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan. Periset menyarankan agar penyelidikan di masa yang akan datang harus fokus pada penyelidikan penelitian yang sama di masyarakat yang berbeda baik di tingkat nasional ataupun regional untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik mengenai hubungan ini.

Karyawan dengan semangat tinggi dan perilaku kerja yang positif merupakan aset utama perusahaan. Menarik dan mempertahankan karyawan semacam itu dapat membangun citra organisasi yang kuat, studi ini juga menyelidiki hubungan antara etika kerja Islam dan keterikatan karyawan dengan hasil analisis menunjukkan hubungan positif antara kedua variabel tersebut (Tufail *et al.*, 2017). Penelitian tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zahrah, *et al* (2015) dengan hasil temuan penelitian menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara religiusitas Islam dan keterikatan kerja.

Tabel 2.3

State of the Art Etika Kerja Islam pada Employee Engagement.

No	Peneliti	Tahun	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Zahrah, N., Hamid, S.N.A., Rani, S.H.A., and Kamil, B.A.M.	2015	Penelitian ini dilakukan di satu institusi pendidikan tinggi Islam di Northem Malaysia. Sampel penelitian ada 150 pegawai yang ada diinstitusi tersebut yang dipilih secara acak. Penelitian ini menggunakan teknik <i>simple random sampling</i> untuk pengumpulan data primer dan untuk memastikan bahwa umat Islam dalam populasi-	Hasil penelitian ini menemukan adanya hubungan yang signifikan antara religiusitas Islam dan keterikatan kerja.

Lanjutan Tabel 2.3

No	Peneliti	Tahun	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
			cukup terwakili dalam sampel. Sampel acak dari kuesioner diajukan untuk penelitian ini.	
2	Tufail, U., Ahmad, M.S., Ramayah, T., Jan, F.A., and Shah, I.A.	2017	Penelitian saat ini menggunakan teknik <i>sample random sampling</i> untuk pengumpulan data Masing-masing responden dari masing-masing kampus dipilih secara acak sesuai dengan ukuran N yang sebanyak 212 responden berpartisipasi dalam penelitian ini.	Hubungan antara etika kerja islami (<i>IWE</i>) dan keterlibatan karyawan berpengaruh positif antara kedua variabel.

Berdasarkan uraian di atas maka dirumuskan hipotesis ketiga penelitian sebagai berikut:

H₃ : Etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap *Employee Engagement*.

4. Hubungan Modal Sosial Pada *Employee Engagement*

Kesesuaian tujuan bersama mengurangi kemungkinan perilaku oportunistik (Ouchi, 1980) dan meningkatkan kemungkinan orang akan berbagi pengetahuan dengan sumber daya yang ada (Tsai and Ghoshal, 1998). Dalam Studi (Andrews and Mostafa, 2017)

menekankan nilai modal sosial organisasi dapat meningkatkan keterikatan karyawan. Hubungan rekan kerja yang positif menyebabkan antara atasan dan bawahan merasa lebih terlibat dengan pekerjaan dan organisasi mereka. Temuan tersebut memberikan dasar yang kuat untuk pengenalan keterikatan dan praktik yang mendukung pengembangan modal sosial di dalam organisasi.

Dukungan sosial bagi karyawan adalah sumber daya yang dapat mempertahankan keterikatan mereka dan memungkinkan mereka untuk mengatasi tuntutan yang tinggi. Hasil statistik menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif antara modal sosial dan keterikatan (Andrews *and* Mostafa, 2017). Hasil survei selanjutnya menunjukkan bahwa membangun modal sosial sangat menantang namun berpotensi menguntungkan karena jaringan sosial yang padat berkorelasi dengan pengetahuan serikat pekerja yang pada gilirannya berkorelasi dengan peningkatan partisipasi serikat pekerja serta keterikatan masyarakat dan politik.

Tabel 2.4*State of the Art Modal Sosial pada Employee Engagement*

No	Peneliti	Tahun	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Johnson, N.B., and Jarley, P.	2005	Penelitian ini menjelaskan satu upaya serikat pekerja dalam membangun modal sosial di antara anggota muda mereka.	Hasil penelitian dituliskan bahwa modal sosial dapat mempengaruhi peningkatan keterikatan pada masyarakat.
2	Reid, P.G.	2007	Penelitian ini dilakukan di sekolah menengah di Jersey baru utara, sampel pada penelitian ini secara eksklusif di fokuskan pada siswa perempuan sebanyak 133 siswa.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa modal sosial yang dalam penelitian ini diukur menggunakan; dukungan guru, dukungan teman dan dukungan orang tua berpengaruh positif terhadap keterikatan di sekolah.
3	Andrews, R., and Mostafa, A.M.S.	2017	Penelitian ini menganalisis efek terpisah dan kombinasi dua tuntutan pekerjaan utama dan sumber daya terkait keterikatan lebih dari 4000 senior manajer publik di 10 negara di Eropa. Survei <i>online web</i> dalam bahasa yang berbeda	Terdapat hubungan positif antara modal sosial dan keterikatan

Berdasarkan uraian diatas maka dirumuskan

hipotesis keempat penelitian sebagai berikut:

H₄ : Modal sosial berpengaruh positif terhadap *employee engagement*.

5. Hubungan *Employee Engagement* Pada *Knowledge Sharing Behaviour*

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa rasa tidak memiliki keterikatan terhadap perusahaan semakin besar pada karyawan yang akibatnya menyebabkan karyawan cenderung bersikap skeptis. Hal tersebut berdampak pada inisiatif dan komunikasi yang dilakukan oleh perusahaan tidak memiliki efek apapun, tentulah ini akan berpotensi menular pada karyawan yang lainya (Perrin, 2003; Ellis *and* Sorensen, 2007).

Sebuah studi yang dilakukan oleh Ford *and* Staples (2008) mengemukakan alasan alternatif untuk kurangnya berbagi pengetahuan yang didefinisikan sebagai kurangnya perlindungan pengetahuan, tetapi juga kurangnya komunikasi pengetahuan. Seorang "karyawan yang terlibat" adalah orang yang sepenuhnya bekerja dan antusias terhadap pekerjaan mereka dan akibatnya, mengambil tindakan positif, seperti berbagi pengetahuan, untuk

memajukan reputasi dan minat organisasi (Rich *et al.*, 2010; Schaufeli *et al.*, 2002).

Selanjutnya diterangkan dalam penelitian Ford, *et al* (2015) bahwa terdapat kontribusi antara teori dan praktik dari identifikasi berbagi pengetahuan sebagai hasil positif dari upaya melibatkan karyawan yang kemudian didefinisikan bahwa dalam meningkatkan keterikatan karyawan, perlu dengan peningkatan yang berarti dalam tugas dengan menyertakan berbagi pengetahuan dalam tugasnya. Hal Ini menyiratkan bahwa berbagi pengetahuan dipandang sebagai perilaku non formal di tempat kerja dan para manajer perlu melakukan upaya untuk mempromosikan hal tersebut sebagai tugas penting yang berhubungan dengan pekerjaan.

Dalam penelitian Kim *and* Park (2017) hasilnya menunjukkan keterikatan kerja meningkatkan berbagi pengetahuan karyawan. Penelitian tersebut didukung dengan penelitian Welch *and* Ismail (2010) yang membahas bagaimana keterlibatan pemimpin dengan kebijakan dan

praktik berbagi pengetahuan dapat mempromosikan perilaku berbagi pengetahuan di antara karyawan. Penelitian Tamta *and* Rao (2017) menunjukkan bahwa ada dampak positif dari keterikatan kerja terhadap perilaku berbagi pengetahuan.

Tabel 2.5

State of the Art Employee Engagement pada Knowledge Sharing Behaviour

No	Peneliti	Tahun	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Welch, C., and Ismail, N.A.M.	2010	Penelitian ini membahas bagaimana keterikatan pemimpin dengan kebijakan dan praktik berbagi pengetahuan dapat mempromosikan perilaku berbagi pengetahuan di antara karyawan di Pendidikan Tinggi Inggris.	Studi memberikan kontribusi kerangka kerja rinci untuk kebijakan dan praktik berbagi pengetahuan yang dapat diterapkan baik di dalam maupun di luar Pendidikan Tinggi.
2	Mosby, A.D.	2012	Penelitian ini menggunakan penyelidikan kualitatif eksplorasi yang memungkinkan akses ke pengalaman pribadi dari 20 pegawai federal dari berbagai agen federal, usia 50 atau lebih tua, Analisis induktif digunakan untuk berfokus pada tema dan pola yang dapat diidentifikasi di kumpulan data yang didukung oleh kutipan langsung.	Hasil menunjukkan pekerja yang lebih tua sepenuhnya terikat dan bersedia untuk berbagi pengetahuan di sektor federal
3	Ford, D., Myrden, S.E. and Jones, T.D.	2015	Responden dalam penelitian ini adalah para pekerja dewasa yang bekerja diberbagai macam industri, sebanyak 275-	Temuan ini memberikan dukungan empiris untuk Teori Biaya-

Lanjutan Tabel 2.5

No	Peneliti	Tahun	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
			orang dikirim undangan untuk berpartisipasi, dan 265 peserta (96,4 persen) menyelesaikan sepenuhnya penelitian ini. Peserta diberi honor kecil (US \$ 5.00) untuk tanda terima kasih atas partisipasi mereka dalam penelitian ini.	Adaptif dan menggambarkan hubungan antara Teori Keterikatan dan Pelepasan dari Berbagi Pengetahuan
4	Kim, W., and Park, J.	2017	Penelitian ini mengemukakan peran penting keterikatan kerja karyawan merupakan komponen kunci untuk meningkatkan kinerja manusia dan untuk keberlanjutan organisasi. Sebanyak 400 tanggapan lengkap dari karyawan <i>full-time</i> di organisasi Korea digunakan untuk keperluan analisis data.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterikatan kerja meningkatkan berbagi pengetahuan karyawan dan perilaku kerja yang inovatif, dan berbagi pengetahuan meningkatkan perilaku kerja yang inovatif,

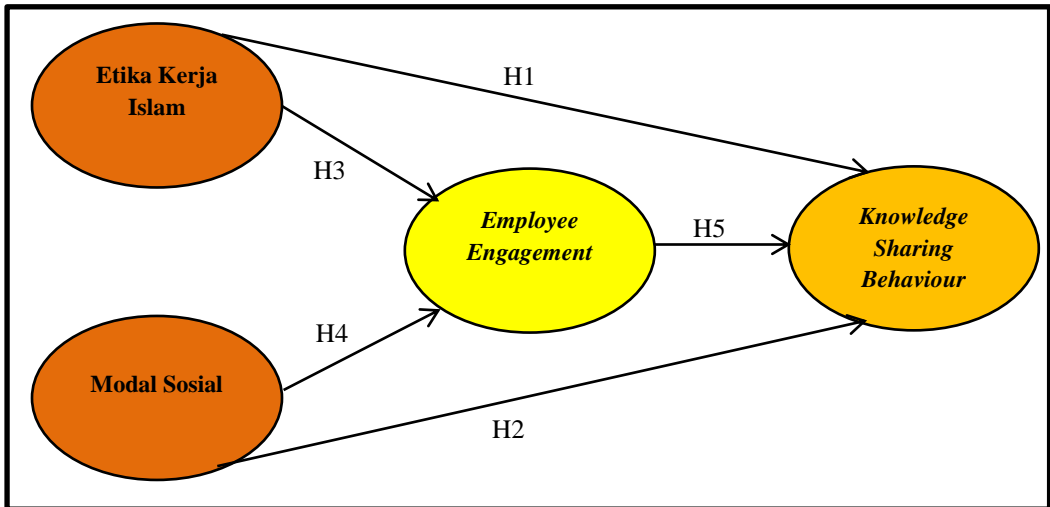
Berdasarkan uraian di atas maka dirumuskan hipotesis lima penelitian sebagai berikut :

H₅ : *Employee engagement* berpengaruh positif terhadap *knowledge sharing behaviour*.

6. Model Penelitian Empiris

Model penelitian yang diajukan dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu etika kerja Islam (*Islamic*

Work Ethic) dan modal sosial (*Social Capital*) sebagai variabel independen, dan keterikatan karyawan (*Employee Engagement*) sebagai *variable intervening* serta perilaku berbagi pengetahuan (*Knowledge Sharing Behaviour*) sebagai variabel dependen. Model penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1
Model Penelitian