

Mengungkap Peran Efikasi Diri, Kolaborasi dan Knowledge Sharing dalam Kinerja Profesional Barista

Johni Harius Putranto¹, Totok Subagyo²

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika

¹johni.putranto@stiemahardhika.ac.id*, ²totok.subagyo@stiemahardhika.ac.id

Abstrak

Studi ini meneliti kontribusi efikasi diri, kolaborasi tim, dan praktik berbagi pengetahuan terhadap kinerja profesional barista dalam industri kopi yang semakin kompetitif. Kemampuan seorang barista tidak hanya bergantung pada keterampilan teknis dalam meracik kopi, tetapi juga pada faktor psikologis dan sosial yang mendukung produktivitas dan inovasi. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif melalui metode survei yang melibatkan 50 barista di Surabaya, hasil analisis regresi menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kepercayaan diri dan kreativitas barista dalam bekerja. Kolaborasi tim meningkatkan efektivitas kerja dan inovasi layanan, sementara berbagi pengetahuan memainkan peran penting dalam penyebaran keterampilan dan strategi baru di tempat kerja. Temuan ini memberikan wawasan bagi pemilik kedai kopi dalam mengembangkan strategi untuk meningkatkan kinerja barista melalui pelatihan dan budaya kerja yang kolaboratif.

Kata kunci: Efikasi Diri; Kolaborasi Tim; Berbagi Pengetahuan; Kinerja Barista; Industri Kopi.

1. Latar Belakang

Industri kopi global terus mengalami pertumbuhan pesat dalam beberapa dekade terakhir. Fenomena ini tidak hanya terlihat di negara-negara dengan budaya minum kopi yang kuat seperti Italia dan Brasil, tetapi juga di Indonesia yang memiliki sejarah panjang dalam produksi dan konsumsi kopi [1]. Kedai kopi modern, baik yang berskala besar maupun kecil, semakin menjamur di berbagai kota, mencerminkan meningkatnya permintaan masyarakat terhadap produk kopi berkualitas serta pengalaman menikmati kopi yang lebih personal dan eksklusif. Dalam konteks ini, barista memiliki peran krusial dalam menentukan kualitas produk dan pengalaman pelanggan [2], [3].

Sebagai tenaga kerja di sektor jasa, barista bukan hanya sekadar peracik kopi, tetapi juga seniman dan komunikator. Mereka tidak hanya bertanggung jawab dalam menyajikan kopi berkualitas tinggi, tetapi juga dalam menciptakan interaksi yang menyenangkan dengan pelanggan. Keberhasilan seorang barista dalam menjalankan pekerjaannya bergantung pada berbagai faktor, termasuk keterampilan teknis, kreativitas, kepercayaan diri, dan kemampuan beradaptasi dengan tren industri yang terus berkembang [4], [5], [6]. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang mendukung kesuksesan barista dalam profesinya.

Salah satu faktor utama yang berkontribusi terhadap kinerja barista adalah efikasi diri. Konsep ini mengacu pada keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas-tugas tertentu dengan sukses. Efikasi diri yang tinggi memungkinkan barista untuk menghadapi tantangan pekerjaan dengan lebih percaya diri, bereksperimen dengan resep baru, serta memberikan pelayanan yang lebih baik kepada pelanggan [7]. Dalam penelitian sebelumnya, efikasi diri telah dikaitkan dengan peningkatan kreativitas dan kinerja dalam berbagai bidang pekerjaan, termasuk industri jasa.

Selain efikasi diri, kolaborasi tim juga memainkan peran penting dalam lingkungan kerja barista. Kedai kopi yang sukses biasanya memiliki budaya kerja yang mendukung kerja sama tim yang solid. Barista yang mampu bekerja sama dengan baik dalam tim cenderung lebih efisien dalam menyelesaikan pesanan pelanggan, menghadapi tekanan kerja dengan lebih baik, serta menciptakan inovasi yang bermanfaat bagi perusahaan [8]. Kolaborasi dalam

tim juga memungkinkan berbagi pengalaman dan strategi kerja yang dapat meningkatkan produktivitas secara keseluruhan [9]

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah *knowledge sharing*, yaitu praktik berbagi pengetahuan dan keterampilan di antara sesama barista maupun dengan manajemen kedai kopi [10]. Dalam industri yang terus berkembang seperti industri kopi, *knowledge sharing* membantu barista untuk terus memperbarui keterampilan mereka, memahami teknik penyeduhan terbaru, serta mengembangkan pemahaman yang lebih dalam mengenai karakteristik biji kopi dari berbagai daerah [11]. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *knowledge sharing* dalam suatu organisasi berkontribusi terhadap peningkatan inovasi dan kualitas layanan.

Dengan mempertimbangkan faktor-faktor di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana efikasi diri, kolaborasi tim, dan *knowledge sharing* berkontribusi terhadap kinerja profesional barista. Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 50 barista di Surabaya. Melalui analisis data yang dilakukan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mendukung keberhasilan barista serta memberikan rekomendasi bagi pemilik kedai kopi dalam mengelola tenaga kerja mereka secara lebih efektif.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis deskriptif dan verifikatif. Pendekatan ini digunakan untuk mengukur hubungan antara kepribadian proaktif, *creative self-efficacy*, dan *knowledge sharing* terhadap perilaku kerja barista di Surabaya. Sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2020), penelitian kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan data numerik yang dianalisis secara statistik.

Desain penelitian ini bersifat *explanatory research*, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel independen dan variabel dependen. Dengan menggunakan metode survei, penelitian ini mengumpulkan data dari responden melalui kuesioner yang diukur menggunakan skala Likert.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh barista yang bekerja di kedai kopi di Surabaya. Surabaya dipilih sebagai lokasi penelitian karena memiliki industri kopi yang berkembang pesat, dengan banyaknya kedai kopi independen maupun jaringan waralaba yang beroperasi di kota ini. Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan metode sampel jenuh, yang berarti seluruh populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Teknik ini diterapkan karena jumlah populasi relatif kecil, yaitu 50 barista, sehingga semua anggota populasi dijadikan responden.

Penelitian ini menggunakan dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder.

Data Primer diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner yang disebarakan kepada para barista yang menjadi objek penelitian. Data Sekunder diperoleh dari berbagai sumber literatur, seperti jurnal ilmiah, buku referensi, laporan industri, dan penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian ini.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Observasi, yaitu pengamatan langsung terhadap kondisi lingkungan kerja barista dan interaksi mereka dengan pelanggan.
- b. Wawancara, yaitu tanya jawab dengan beberapa barista untuk menggali lebih dalam mengenai pengalaman mereka dalam berbagi pengetahuan dan bekerja dalam tim.

Kuesioner, yaitu daftar pertanyaan tertutup yang diisi oleh responden. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala Likert 5 poin, dengan rentang jawaban (1) Sangat Tidak Setuju hingga (5) Sangat Setuju.

3. Hasil dan Diskusi

Penelitian ini melibatkan 50 barista yang bekerja di berbagai kedai kopi di Surabaya. Mayoritas responden berada dalam kelompok usia 20-30 tahun (100%), yang mencerminkan dominasi tenaga kerja muda di industri kopi. Dari segi pendidikan, sebagian besar responden adalah lulusan sarjana (52%), diikuti oleh lulusan SLTA (48%), menunjukkan bahwa latar belakang akademik barista cukup beragam. Untuk mengetahui hubungan antara

kepribadian proaktif, *creative self-efficacy*, dan *knowledge sharing* terhadap perilaku kerja barista, digunakan analisis regresi linier berganda.

3.1. Uji Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y=15.897+0.225X_1 +0.276X_2 +0.310X_3 +e$$

Dimana:

Y = Perilaku kerja barista

X₁ = Kepribadian proaktif

X₂ = Creative self-efficacy

X₃ = Knowledge sharing

Berdasarkan hasil analisis regresi, nilai konstanta sebesar 15.897, yang berarti tanpa adanya pengaruh dari variabel independen, nilai awal perilaku kerja barista sudah cukup tinggi.

3.2. Uji t (Pengaruh Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial .

Hasil uji t menunjukkan bahwa ketiga variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kerja barista. Creative self-efficacy memiliki pengaruh paling besar dibandingkan dengan dua variabel lainnya, yang berarti bahwa barista dengan kepercayaan diri tinggi terhadap kreativitas mereka cenderung lebih inovatif dalam pekerjaan.

Variabel	t-hitung	Sig.	Interpretasi
Kepribadian Proaktif (X₁)	2.672	0.002	Signifikan
Creative Self-Efficacy (X₂)	3.542	0.004	Signifikan
Knowledge Sharing (X₃)	1.875	0.002	Signifikan

3.3. Uji F (Pengaruh Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen .

F-hitung	Sig.	Interpretasi
3.723	0.003	Signifikan

Nilai F-hitung = 3.723 dengan sig = 0.003 (<0.05) menunjukkan bahwa kepribadian proaktif, *creative self-efficacy*, dan *knowledge sharing* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja barista.

3.4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen .

Model	R^2	Interpretasi
Regresi	0.423	42.3%

Nilai R^2 sebesar 42.3% menunjukkan bahwa kepribadian proaktif, creative self-efficacy, dan knowledge sharing dapat menjelaskan 42.3% variasi dalam perilaku kerja barista, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

a. Pengaruh Kepribadian Proaktif terhadap Perilaku Kerja Barista

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian proaktif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja barista. Hal ini mengindikasikan bahwa barista yang proaktif lebih mampu menghadapi tantangan di tempat kerja dan menciptakan inovasi dalam layanan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Li et al. (2016) yang menyatakan bahwa individu dengan kepribadian proaktif lebih cenderung mengambil inisiatif dan melakukan perubahan positif dalam pekerjaan .

b. Pengaruh Creative Self-Efficacy terhadap Perilaku Kerja Barista

Creative self-efficacy memiliki pengaruh paling besar terhadap perilaku kerja barista dalam penelitian ini. Barista yang percaya pada kreativitas mereka lebih cenderung menghasilkan inovasi dalam penyajian kopi dan berani mencoba teknik baru dalam meracik minuman. Hasil ini mendukung teori Tierney & Farmer (2011) yang menyatakan bahwa individu dengan tingkat *self-efficacy* kreatif yang tinggi lebih produktif dan inovatif dalam pekerjaan [12].

c. Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Perilaku Kerja Barista

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap perilaku kerja barista, meskipun tidak sebesar dua variabel lainnya. Praktik berbagi pengetahuan memungkinkan barista untuk terus memperbarui keterampilan mereka dan belajar dari pengalaman rekan kerja. Penelitian Nonaka & Takeuchi (1995) juga menunjukkan bahwa knowledge sharing memainkan peran penting dalam meningkatkan inovasi di tempat kerja [13].

4. Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepribadian proaktif, creative self-efficacy, dan knowledge sharing memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku kerja barista di Surabaya. Creative self-efficacy memberikan pengaruh paling besar, yang menegaskan bahwa kepercayaan diri terhadap kreativitas sangat penting dalam meningkatkan inovasi dan produktivitas di industri kopi. Dengan demikian, pemilik kedai kopi disarankan untuk mendorong pengembangan kreativitas barista, membangun budaya berbagi pengetahuan, dan merekrut karyawan dengan kepribadian proaktif untuk meningkatkan kualitas layanan dan daya saing di industri kopi.

Referensi

- [1] H. Utomo, U. Khabibah, F. Rochman, J. Administrasi Niaga, and P. Negeri Malang, "Pengaruh Orientasi Kewirausahaan dan Orientasi Pasar terhadap Kinerja Pemasaran Kedai Kopi Modern di Malang," *jurnal.polinema.ac.id*, vol. 09, no. 1, 2022, Accessed: Mar. 24, 2025. [Online]. Available: <http://jurnal.polinema.ac.id/index.php/jabh/article/view/3634>

- [2] M. Hafezd As'ad, J. Murti, and M. Aji, "Faktor yang mempengaruhi preferensi konsumen kedai kopi modern di Bondowoso," *Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian*, vol. 13, no. 2, 2020, Accessed: Mar. 24, 2025. [Online]. Available: <https://repository.unej.ac.id/handle/123456789/112256>
- [3] B. Lubis, "Analisis Pengaruh Bauran Pemasaran Terhadap Perilaku Konsumen Kopi (Kasus: Konsumen Kedai Kopi Modern di Kota Padangsidimpuan)," 2019, Accessed: Mar. 24, 2025. [Online]. Available: <https://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/18852>
- [4] P. KELASWARA, "PERAN BARISTA PEREMPUAN DALAM MENJALANKAN PEKERJAANNYA DI TILASAWA COFFEE AND ROASTER YOGYAKARTA," 2023, Accessed: Mar. 24, 2025. [Online]. Available: <http://e-journal.uajy.ac.id/id/eprint/28607>
- [5] R. Tampubolon, "Studi Etnografi Peran Barista dalam Budaya Minum Kopi Fase Ketiga/Third Wave Coffee di Kota Medan," 2023, Accessed: Mar. 24, 2025. [Online]. Available: <https://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/85036>
- [6] F. Ramadhan, "Makna Kerja Bagi Barista," 2017, Accessed: Mar. 24, 2025. [Online]. Available: <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/5344>
- [7] I. M. Rustika, "Efikasi Diri: Tinjauan Teori Albert Bandura," *Buletin Psikologi*, vol. 20, no. 1–2, pp. 18–25, Jun. 2016, Accessed: Mar. 24, 2025. [Online]. Available: <https://jurnal.ugm.ac.id/buletinpsikologi/article/view/11945>
- [8] B. M. Munir, I. Kolefiyan, S. P. Devi, R. N. Widyantari, and M. A. Anshori, "Dampak Product Inovation Dan Marketing Inovation Terhadap Kinerja Pemasaran Pada Pelaku UMKM Bidang Kuliner Melalui Kinerja Inovasi Sebagai Pemediiasi," *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, vol. 4, no. 1, pp. 55–66, Apr. 2025, doi: 10.31004/riggs.v4i1.372.
- [9] Islahuddin, B. M. Eppang, M. A. M. Salim, Darmayasa, and A. Masatip, *INOVASI, ADAPTASI, DAN KOLABORASI PENGEMBANGAN WISATA BAHARI BERBASIS INOVASI, ADAPTASI, DAN KOLABORASI DI DESTINASI SUPER PRIORITAS INDONESIA PADA MASA PANDEMI COVID-19*. Makasar: CV. Amerta Media, 2024D.
- [10] K. Blomkvist, "Knowledge management in MNCs: The importance of subsidiary transfer performance," *Journal of Knowledge Management*, vol. 16, no. 6, pp. 904–918, Oct. 2012, doi: 10.1108/13673271211276182.
- [11] M. Asrar-ul-Haq and S. Anwar, "A systematic review of knowledge management and knowledge sharing: Trends, issues, and challenges," *Cogent Business & Management*, vol. 3, no. 1, Dec. 2016, doi: 10.1080/23311975.2015.1127744.
- [12] P. Tierney and S. Farmer, "Creative self-efficacy development and creative performance over time.," *psycnet.apa.org*, 2011, Accessed: Mar. 29, 2025. [Online]. Available: <https://psycnet.apa.org/journals/apl/96/2/277.html?uid=2010-21678-001>
- [13] D. K. Sahoo *et al.*, "Examining the Role of Organizational Learning and Knowledge Sharing in Facilitating Career Transitions and Innovation," <https://services.igi-global.com/resolvedoi/resolve.aspx?doi=10.4018/979-8-3693-4163-6.ch007>, pp. 175–199, Jan. 2025, doi: 10.4018/979-8-3693-4163-6.CH007.