

Pengaruh iklim organisasi dan knowledge sharing terhadap perilaku produktif dengan kepuasan kerja terhadap variabel intervening pada pegawai puskesmas wonoayu

Oleh:

Rachmawati ,

Rifdah Abadiyah, selaku Dosen Pembimbing

Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Maret, 2024



Pendahuluan (Fenomena)

Fenomena yang terjadi di puskesmas wonoayu masih mengalami penurunan perilaku produktif karyawan setiap bulan karena absen ketidakhadiran ini ada indikasi perilaku produktif yang belum optimal. rendahnya perilaku kerja karyawan di akibatkan oleh ketidakseimbangan pekerjaan dengan kompensasi yang didapatkan oleh karyawan hal ini dapat dilihat dari beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku produktif yang belum optimal sehingga yang diharapkan intansi khususnya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat belum dapat terwujud sesuai dengan rencana yang ditetapkan. khususnya puskesmas dikatakan produktif apabila pengetahuan tentang pentingnya menjaga kesehatan masyarakat meningkat dan kondisi organisasi atau devisi harmonis dan kompak dalam berkolaborasi dalam memberikan perawatan yang terbaik untuk pasien.

1. Iklim Organisasi

Dari penelitian terdahulu menurut (Nur Azizah, Gunadi, Trida , 2020) mengatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku produktif. Dari penelitian (Suartina, I Wayan Swara, Ni Nyoman Adityarini Abiyoga Vena Astiti, Ni Luh Sri) iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku produktif dalam menjalankan kegiatan di dalam perusahaan dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai adapun faktor yang menjadi pengaruh perilaku produktif salah satunya yaitu iklim organisasi.

2. Knowledge sharing

Menurut penelitian terdahulu (I. W. Suartina, N. N. A. A. V. Swara, and N. L. S. Astiti, 2019) Karena pengetahuan dan kesuksesan organisasi berkorelasi kuat, maka pengetahuan sangat penting dalam organisasi. Proses pemberian keterampilan dan bakat di seluruh personel dikenal sebagai berbagi pengetahuan . Selain iklim organisasi dan knowledge sharing yang bisa mempengaruhi perilaku produktif. dan secara tidak langsung kepuasan kerja dapat berpengaruh positif terhadap perilaku produktif perilaku produktif. Menurut penelitian lain (L. Natalia and I. Harris) berpengaruh signifikan terhadap perilaku produktif.

3. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh iklim organisasi terhadap perilaku produktif. Menurut peneliti lain (R. I. Sabella and R. Suwaji,2019) menyatakan bahwa iklim organisasi berkontribusi negatif tidak signifikan perilaku produktif.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Rumusan masalah :

1. Apakah iklim organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku produktif?
2. Apakah knowledge sharing berpengaruh positif terhadap perilaku produktif?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku produktif?
4. Apakah iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja?
5. Apakah knowledge sharing berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja?
6. Apakah iklim organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku produktif melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi?
7. Apakah knowledge sharing berpengaruh positif terhadap perilaku produktif melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi?

Pertanyaan penelitian : Apakah iklim organisasi dan knowledge sharing terhadap perilaku produktif dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi puskesmas?

Kategori SDGs : Dalam penelitian ini masuk dalam kategori ke delapan (8) SDGs yaitu Mendorong pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan, inklusif dan berkelanjutan, lapangan kerja penuh dan produktif serta pekerjaan yang layak untuk semua dikarenakan membahas mengenai pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan dan membuka lapangan kerja. <https://sdgs.un.org/goals/goal8>

1. Iklim Organisasi (X1)

Menurut penelitian terdahulu Lingkungan eksternal, yang meliputi perubahan teknologi dan munculnya klien baru, saingan, aturan, barang, dan model bisnis, serta sejarah organisasi, kepemimpinan, strategi organisasi, dan pengaturan organisasi seperti pendelegasian tugas, program insentif dan penilaian, evaluasi kinerja, kebijakan, dan prosedur, semuanya memengaruhi iklim organisasi yang ada di dalam sebuah perusahaan. Ukuran dan struktur organisasi, jaringan komunikasi, gaya kepemimpinan, dan kompleksitas sistem adalah beberapa faktor yang membentuk iklim organisasi (Rosnaniar et al., 2020). (Rosnani, 2019) Iklim organisasi yang ada di dalam sebuah perusahaan dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal, termasuk kemajuan teknologi, bertumbuh baru serta sejarah organisasi, atasan mengatur kegiatan didalam perusahaan dan struktur organisasi seperti pendelegasian instruksi, program insentif dan penilaian, evaluasi kinerja, kebijakan, dan prosedur. Iklim organisasi dipengaruhi oleh sejumlah variabel, termasuk kompleksitas sistem, jaringan komunikasi, ukuran dan struktur organisasi, dan gaya kepemimpinan.

2. Knowledge sharing (X2)

Menciptakan komunitas kolaborator, mempromosikan berbagi pengetahuan, mendorong proses pembelajaran dalam suatu organisasi, Adapun mengembangkan kapasitas untuk memenuhi kewajiban pribadi dan profesional seseorang adalah aspek-aspek dari berbagi pengetahuan (Sarah, 2020). (Natalia & Harris, 2022) Knowledge Sharing beranggapan bahwa sebuah rangkaian yang sistematis dalam mendistribusikan pengetahuan kepada seseorang dan meningkatkan profitabilitas organisasi melalui berbagai media yang variatif.

3. *Perilaku produktif (Y)*

menurut(Nur Azizah & Gunadi, 2020) Perilaku produktif jenis pekerjaan yang kreatif, inventif, dan konstruktif yang dihasilkan oleh seorang individu dalam sebuah organisasi yang dapat memberikan kontribusi yang berarti dan nyata terhadap lingkungan kerja tempat mereka bekerja. masukan yang konstruktif dari seorang individu mengenai lingkungan tempat mereka berada Ketika individu dalam suatu organisasi memiliki ide-ide yang konstruktif, imajinatif, dan kreatif, maka diharapkan produktivitas akan meningkat. Individu yang produktif menunjukkan potensi, persepsi, dan kreativitas yang paling tidak ingin mengembangkan kemampuannya sehingga dapat bermanfaat bagi dirinya sendiri dan lingkungannya. (Psi, 2013)perilaku produktif merupakan proses interaksi antar individu dengan lingkungan kerja .

4.Kepuasan Kerja Pegawai (Z)

Menurut (asrul saptono, 2020) kepuasan kerja Sejauh mana orang merasa puas atau tidak puas dengan pekerjaan mereka dikenal sebagai kepuasan kerja. sikap positif terhadap pekerjaan yang muncul dari penilaian terhadap atribut-atributnya dikenal sebagai kepuasan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah iklim organisasi, yang pada dasarnya terdiri dari kemampuan untuk menciptakan suasana kerja yang menyenangkan. Lingkungan yang kondusif untuk bekerja dengan baik akan memotivasi karyawan untuk berkinerja dengan baik. Seberapa efektif anggota organisasi dikelola, dikembangkan, dan dihargai oleh perusahaan mereka merupakan indikator yang baik dari iklim organisasi (Astuti & Surya, 2020) .

Metode Penelitian

Menggunakan jenis metode kuantitatif, karena data dalam penelitian ini berupa angka dan analisis statistik .

Jenis Penelitian

Puskesmas wonoayu

Lokasi Penelitian

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh tenaga medis puskesmas .

Populasi Penelitian

Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan riset lapangan .

Teknik Pengumpulan Data



Sampel Penelitian



Sumber Data



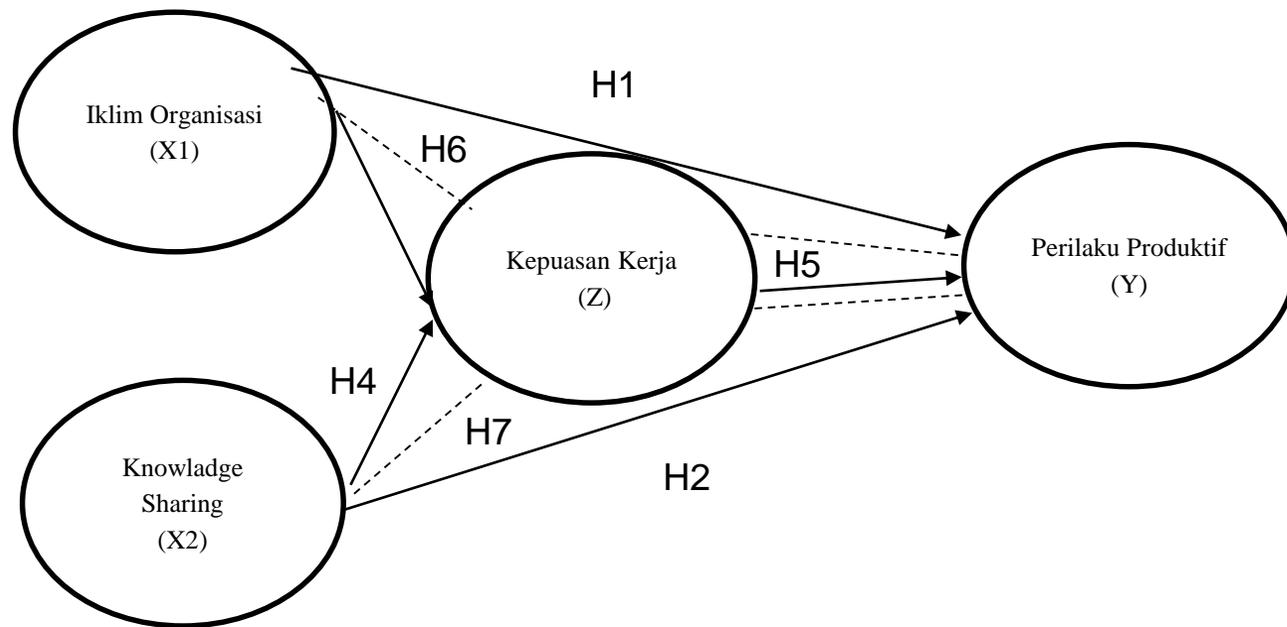
Analisis Data



Menggunakan total sampling dengan sampel sebanyak 50 responden.

Data primer yang diperoleh dari data responden berupa kuesioner

Analisis data ini menggunakan pendekatan partial least square (PLS) dengan menggunakan bantuan aplikasi software Smart PLS 3.0



Hipotesis

- H1 : Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku produktif
- H2 : Knowledge sharing berpengaruh positif terhadap perilaku produktif
- H3 : Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
- H4 : knowledge sharing berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
- H5 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku produktif
- H6 : Adanya pengaruh terhadap positif kepuasan kerja sebagai mediator antara iklim organisasi dengan perilaku produktif
- H7: Adanya pengaruh terhadap positif kepuasan kerja sebagai mediator antara knowledge sharing dengan perilaku produktif

Jadwal Penelitian

No.	Tahap dan Kegiatan Penelitian	Waktu (Bulan)						
		6	7	8	9	10	11	12
1.	Persiapan Menyusun Proposal	■	■					
2.	Penyusunan Instrumen Penelitian		■	■				
3.	Pengumpulan Data				■	■		
4.	Pengolahan dan Analisis Data					■		
6.	Penyusunan Laporan						■	
7.	Dan Lain-lain							■

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Responden Jenis Kelamin

Usia	Frekuensi	Presentase
20 – 30 tahun	15	15%
31 – 40 tahun	30	25%
41 – 50 tahun	60	55%
>50 tahun	5	5%
Jumlah	110	100%

Berdasarkan Tabel 3 terlihat kelompok umur responden terbagi menjadi empat kategori. Terdapat 15 responden berusia antara 20 - 30 tahun, 30 responden berusia antara 31 - 40 tahun, 60 responden berusia antara 41 - 50 tahun, dan 5 responden berusia antara 50 tahun ke atas. Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah di usia 41- 50 tahun yang berjumlah 60 responden dengan presentase 55%, dan responden terbesar kedua adalah di umur 31 tahun – 40 tahun yang berjumlah 30 responden dengan presentase 25%. Sedangkan posisi responden terbawah adalah responden yang rentan usia >50 tahun yang jumlah responden 5 dengan presentase 5%.

Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Presentase
SMA	30	30%
D1	0	0%
D2	0	0%
D3	47	50%
D4	10	5%
S1	18	10%
S2	5	5%
Jumlah	110	100%

Bedasarkan tabel 4 dapat dijelaskan bahwa tingkat pendidikan responden terbanyak adalah D3 yakni sebanyak 47 pegawai dengan presentase 50%, SMA yakni sebanyak 30 pegawai dengan presentase 30%, dan S1 yakni sebanyak 18 pegawai dengan presentase 10%, S2 meliputi 10 pegawai dengan meliputi 5%,D4 meliputi 10 responden dengan presentase 5% .

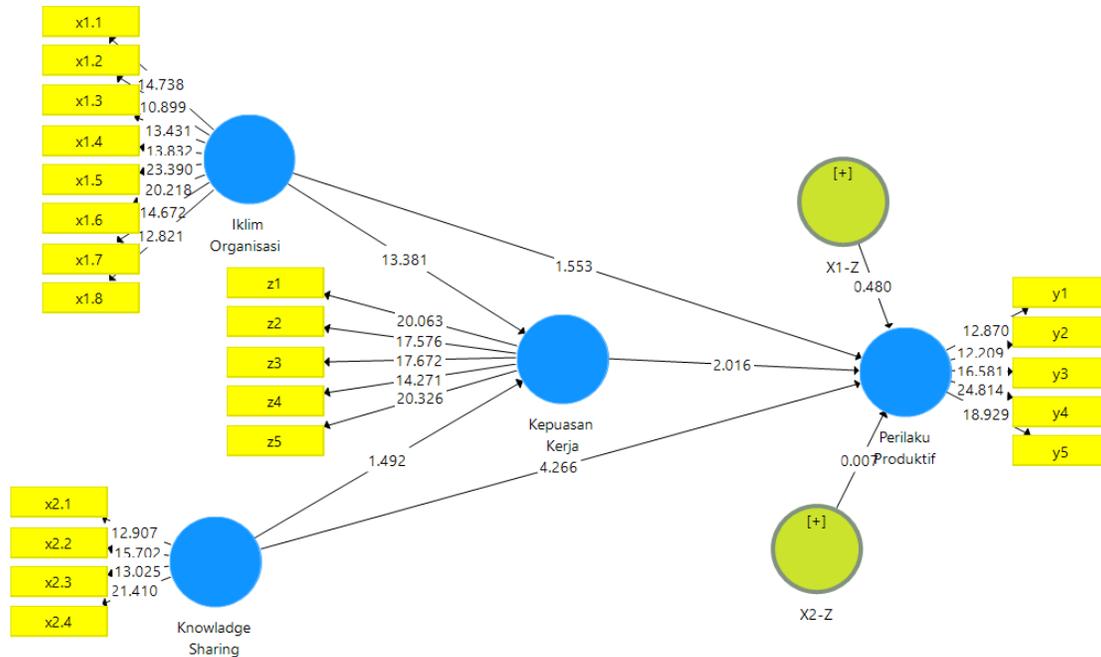
Tingkat Lama Bekerja

Tahun	Frekuensi	Presentase
1-5 Tahun		20%
6-10 Tahun		30%
11-15 Tahun		10%
>16 Tahun		40%
	25	
	30	
	15	
	40	
Jumlah		100%
	110	

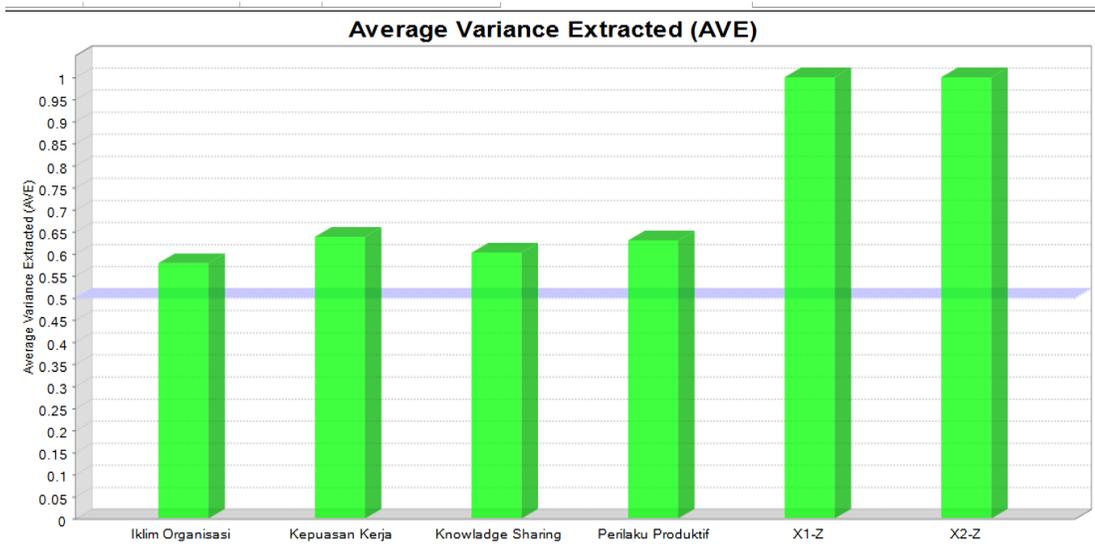
Berdasarkan tabel 7 dapat dijelaskan bahwa masa bekerja responden terbanyak adalah > 16 tahun yakni 40 pegawai dengan presentase 40%, responden terbanyak kedua yaitu 6 – 10 tahun terdapat 30 pegawai dengan presentase 30%, 1 – 5 tahun yakni 25 pegawai dengan presentase 20%, dan yang terakhir 11 – 15 tahun yakni 15 pegawai dengan presentase 10%.

Hasil dan Pembahasan

Outer model



Uji Validitas dilihat berdasarkan Outer loading yang mengharuskan lebih besar dari 0,5 . dari Tabel Tersebut diatas dapat dilihat hasil indikator dari semua variabel Lebih besar dari 0,07 sehingga semua variabel valid menjadi Instrumen Penelitian Dari hasil perhitungan hubungan antara variabel secara keseluruhan tentang data tersebut dapat dianggap valid dan menunjukkan antara variabel yang signifikan



Berdasarkan diagram diatas, semua pernyataan menunjukkan nilai loading faktor di atas 0,05. Pernyataan variabel Y menunjukkan nilai faktor pengisi tertinggi dengan nilai 0,741. Indikator X1 menunjukkan nilai 0,557 . Hasil diatas membawa kita pada kesimpulan bahwa pernyataan variabel secara keseluruhan tentang data tersebut dianggap valid dan menunjukkan hubungan antara variabel yang signifikan.

	R Square	R Square ...
Kepuasan...	0.891	0.889
Perilaku P...	0.856	0.849

Nilai R- Square digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel endogen apakah mempunyai pengaruh substantif. kategori nilai 0.75, 0.50,dan 0.25 menunjukkan model (kuat, sedang dan lemah). Dalam tabel diatas menjelaskan R - square pada variabel Z adalah 8,91 artinya sangat kuat. Sehingga hubungan variabel bebas (X) terhadap Z memiliki hubungan yang cukup yaitu 0, 891 . Nilai R square pada variabel Y adalah 0,856 artinya sangat kuat. Sehingga hubungan variabel bebas (X) terhadap Y memiliki hubungan yang cukup yaitu 0,856.

UJI HIPOTESIS

PATH COEFFICIENTS

	Sampel A...	Rata-rata...	Standar ...	T Statistik...	P Values
Iklm Organisasi -> Kepuasan Kerja	0.290	0.298	0.060	4.800	0.000
Iklm Organisasi -> Perilaku produktif	0.190	0.192	0.097	1.960	0.053
Kepuasan Kerja -> Perilaku produktif	0.379	0.376	0.087	4.366	0.000
Knowladge Sharing -> Kepuasan Kerja	0.652	0.650	0.056	11.668	0.000
Knowladge Sharing -> Perilaku produktif	0.272	0.281	0.102	2.679	0.009
X1-Z- Y -> Perilaku produktif	-0.004	-0.018	0.075	0.054	0.957
X2-Z-Y -> Perilaku produktif	-0.179	-0.163	0.086	2.087	0.039

Berdasarkan dari tabel 7. diatas dapat dijelaskan bahwa :

H1: Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Perilaku produktif

Hasil Pengukuran PLS dari Variabel Iklim Organisasi Terhadap perilaku produktif menunjukkan bahwa nilai variabel tersebut lebih kecil daripada T_{tabel} dengan nilai 1.960 dan nilai p- valuenya adalah 0.053 dibawah 0.05 .Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hasil pengukuran variabel ini tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap perilaku produktif .

H2: Knowledge Sharing Berpengaruh Terhadap Perilaku Produktif

Hasil Pengukuran PLS variabel Knowledge Sharing Terhadap Perilaku produktif menunjukan nilai variabel tersebut, yaitu t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dengan nilai 2,679 dan p-valuenya adalah 0.009 lebih besar dari 0.05 . Dengan demikian hasil yang dapat disimpulkan bahwa variabel ini berpengaruh positif dan signifikan Knowledge Sharing terhadap perilaku produktif .

H3: Iklim Organisasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil Pengukuran PLS variabel Iklim Organisasi Terhadap perilaku produktif menunjukan nilai variabel tersebut, yaitu t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dengan nilai 4.800 dan p-valuenya 00.00 lebih besar dari 0.05 . Dengan demikian hasil yang disimpulkan bahwa variabel ini berpengaruh positif dan signifikan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja .

H4 : Knowledge Sharing Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

Dari Hasil Pengukuran PLS variabel Knowledge Sharing Terhadap Kepuasan Kerja menunjukan nilai vaiabel tersebut, yaitu t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dengan nilai 11.668 dan p-valunya adalah 0.000 lebih besar dari 0.05. Dengan demikian hasil yang disimpulkan bahwa variabel ini berpengaruh positif dan signifikan Knowledge Sharing terhadap Kepuasan Kerja .

H5: Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Perilaku Produktif

Dari Hasil Pengukuran PLS variabel Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Perilaku Produktif menunjukkan nilai variabel tersebut yaitu t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dengan nilai 4.366 dan p-valuenya adalah 0.000 lebih besar dari 0.05 . Dengan Demikian hasil yang disimpulkan bahwa variabel ini berpengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap perilaku produktif .

H6: Adanya pengaruh terhadap kepuasan kerja sebagai mediator antara Iklim Organisasi dengan Perilaku Produktif

Hasil pengukuran PLS dari variabel Iklim Organisasi Terhadap Perilaku Produktif dengan variabel Kepuasan Kerja sebagai mediasi , ditemukan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , dengan nilai 0.054 lebih besar dari 1,9826 dan nilai p-valuenya adalah 0.957 lebih besar dari 0.05. Dengan Demikian , dapat disimpulkan bahwa variabel Iklim Organisasi terhadap Perilaku Produktif dengan variabel kepuasan kerja sebagai mediasi memiliki tidak berpengaruh dan tidak signifikan .

H7: Adanya pengaruh terhadap kepuasan kerja sebagai mediator antara Knowledge Sharing dengan Perilaku Produktif

Berdasarkan hasil pengukuran PLS dari variabel Knowledge Sharing terhadap Perilaku Produktif dengan variabel Kepuasan Kerja sebagai mediasi ,ditemukan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , dengan nilai 2.087 lebih besar dari 1,982 dan p-valuenya adalah 0.039 lebih kecil dari 0.05 . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Knowledge Sharing terhadap Perilaku Produktif dengan variabel Kepuasan Kerja sebagai mediasi memiliki pengaruh positif dan signifikan .

H1: Iklim Organisasi terhadap Perilaku Produktif

Berdasarkan tabel 7 hasil olah data menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi memiliki nilai *P Value* yaitu 0,001 . Hasil ini menunjukkan bahwa Iklim Organisasi (X1) tidak berpengaruh terhadap Perilaku Produktif (Y) maka hasil ditolak . Iklim organisasi menggambarkan usaha dan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan terhadap organisasi. Kebebasan dalam menentukan alternatif penyelesaian tugas, pendelegasian tugas yang sesuai dengan “porsi” dan kemampuan karyawan serta kepedulian yang tinggi selama rekan kerja dinilai telah dilaksanakan dengan baik, sehingga karyawan dengan ikhlas bekerja memberikan kinerja terbaiknya penelitian yang juga sejalan yang dilakukan oleh (Farhana 2023) , (Nuraini and Abadiyah n.d.) yang memperlihatkan tidak berpengaruh dan signifikan terhadap Perilaku Produktif .

H2 : Knowledge Sharing Terhadap Perilaku Produktif

Berdasarkan Hasil Olah data bahwa variabel Knowledge Sharing memiliki nilai *P Value* yaitu 0.000 . Hasil ini menunjukkan bahwa Knowledge Sharing (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap Perilaku Produktif (Y) , maka H2 diterima , semakin tinggi berbagi ilmu pengetahuan antar sesama pegawai tenaga Kesehatan atau non kesehatan tujuannya yang ingin dicapai hasil yang bagus .Hal ini yang membuktikan bahwa tenaga Kesehatan maupun non Kesehatan menerapkan perilaku produktif saat melakukan pekerjaan . Dari hasil penelitian (Dyah Poespita Ernawati 2020),(Kurnia 2021),(Rahma 2020) menyatakan bahwa Knowledge Sharing(X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Perilaku Produktif (Y). pentingnya berbagi ilmu supaya pekerjaan lebih mudah dan ringan saat mengantuk yang memenuji.

H3 : Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan dari tabel *P Value* yaitu 00.00 . Hasil ini menunjukkan bahwa Iklim Organisasi (X1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Z) maka H3 diterima . yang artinya Iklim Organisasi berpengaruh dan signifikan . dilihat dari data indikator iklim organisasi dan terhadap kepuasan kerja . pentingnya hidup berorganisasi agar terciptanya kepuasan kerja .dari hasil penelitian terdahulu (Purnama and Riana 2020) , (Rifdah Abadiyah 2020) maka dari itu iklim organisasi sangatlah penting bagi pegawai yaitu menciptakan motivasi, perilaku prestasi dan komitmen saat melakukan pekerjaan dan mereka akan nyaman dan timbulah sikap kepuasan kerja .

H4 : Knowledge Sharing Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel *P value* yaitu 0.000 . Hasil ini menunjukkan bahwa Knowledge Sharing (X2) Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Z) maka H4 diterima, yang artinya Knowledge Sharing berpengaruh dan signifikan. dilihat dari data indikator Knowledge Sharing dan Kepuasan kerja, aktivitas pembelajaran organisasi yang berkomitmen dalam melakukan pelatihan atau pengembangan terhadap organisasi dan untuk bisa melakukan dengan cara memberikan reward kepada organisasi agar menciptakan rasa puas terhadap pekerjaan . Adapun hasil penelitian (Simanjuntan and Sitio 2021), (Adriyanto and Prasetyo 2021) yang menyatakan bahwa Knowledge Sharing(X2) Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan kerja (Z) .

H6 : Iklim Organisasi Terhadap Perilaku Produktif melalui Kepuasan kerja sebagai Variabel Mediasi

Berdasarkan tabel *P value* yaitu 0.957 . Hasil ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (Z) tidak dapat memediasi Pengaruh Iklim Organisasi (X1) terhadap Perilaku produktif (Y) tidak berpengaruh dan signifikan maka H6 Ditolak dalam hal ini kepuasan kerja tidak dapat memediasi Iklim Organisasi dengan Perilaku Produktif karena iklim organisasi tertutup dan tidak sehat membawa dampak negatif hal ini termasuk ketidakpuasan , dan melalaikan pekerjaan dan mengakibatkan tidak produktif dalam melakukan pekerjaan .dari penelitian ini(Nur Azizah and Gunadi 2020) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh secara tidak langsung dapat memediasi Iklim Organisasi (X1) Berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Produktif (Y) pada pegawai puskesmas .

H7 : Knowledge Sharing Terhadap Perilaku produktif melalui Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

Berdasarkan hasil dari tabel menunjukkan bahwa nilai *P value* yaitu 0.039 . Hasil ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (Z) dapat memediasi Pengaruh Knowledge Sharing (X2) Terhadap Perilaku Produktif (Y) memiliki pengaruh yang signifikan maka H7 diterima. Dalam hal ini kepuasan kerja mampu memediasi Knowledge Sharing dengan Perilaku Produktif . semakin kita berberbagai pengetahuan terhadap pegawai dan menciptakan rasa perilaku Produktif dengan begitu kepuasan kerja dapat dirasakan pegawai puskesmas wonoayu . dari penelitian ini (Rahma 2020) juga memiliki hasil penelitian yang signifikan .

SARAN DAN KESIMPULAN

Berdasarkan dari analisis data diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa pada penelitian ini Iklim Organisasi, Knowledge Sharing dan Perilaku Produktif berpengaruh terhadap kepuasan kerja . Namun variabel iklim organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap perilaku produktif . begitupun dengan kepuasan kerja tidak dapat memoderasi Iklim Organisasi terhadap Perilaku produktif . Saran dalam penelitian ini, diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel lain yang terkait dan mengganti variabel pemoderasi, meneliti pada bagian selain pegawai medis dan memperluas periode penelitian agar data dan hasil bervariasi

Referensi

- D. K. Sari and N. Khasanah, "Pengaruh Pengembangan Karir dan Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Kontrak RSUD Wijayakusuma Kebumen)," *Hasanuddin J. Bus. Strateg.*, vol. 3, no. 4, pp. 113–119, 2021, [Online]. Available: <http://lib.unnes.ac.id>.
- [2] S. Fauziyyah *et al.*, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Suradita Kabupaten Tangerang," vol. 4, no. 2.
- [3] H. A. S. Dengan and J. M. P., "HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI PUSKESMAS BATUNADUA PADANG SIDEMPUAN SKRIPSI," 2022.
- [4] I. W. Suartina, N. N. A. A. V. Swara, and N. L. S. Astiti, "Pengaruh Total Quality Management (Tqm) Terhadap Kinerja Perusahaan Melalui Perilaku Produktif Karyawan Pada Pt. Tomorrow'S Antiques Indonesia," *Widya Manaj.*, vol. 1, no. 2, pp. 1–20, 2019, doi: 10.32795/widyamanajemen.v1i2.349.
- [5] R. I. Sabella and R. Suwaji, "Analisis Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bhakti Adi Sentosa Surabaya," *J. Mitra Manaj.*, vol. 3, no. 12, pp. 1213–1230, 2019, doi: 10.52160/ejmm.v3i12.314.
- [6] Nur Azizah and T. Gunadi, "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Perilaku Produktif Karyawan Pada Bagian Sumber Daya Manusia Di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung," *Coopetition J. Ilm. Manaj.*, vol. 11, no. 3, pp. 263–274, 2020, doi: 10.32670/coopetition.v11i3.131.
- [7] P. L. Wairisal and M. I. Prajawati, "Pengaruh Perilaku Berbagi Pengetahuan (Knowledge Sharing) Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pos Ambon," *Iqtishoduna*, vol. 13, no. 1, pp. 22–35, 2017, doi: 10.18860/iq.v13i1.4481.
- [8] Rosnaniar, S. Rewa, and N. B. Noer, "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Diruang Rawat Inap RSUD Ince Abdul Moeis Samarinda," *Pasca.Unhas.Ac.Id*, no. 01, 2013, [Online]. Available: <http://pasca.unhas.ac.id/jurnal/files/55d58d418859db3e104aa0663eb9a523.pdf>.

Referensi

- [9] T. Rosnani, "PENGARUH IKLIM ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI DAN KEPERCAYAAN TERHADAP KUALITAS BERBAGI PENGETAHUAN DIANTARA KARYAWAN SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI BISNIS INDONESIA, JAKARTA," vol. 14, no. 1, pp. 10–21, 2019.
- [10] C. Sarah, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi terhadap Perilaku Knowledge Sharing di PT T," *J. Divers.*, vol. 6, no. 1, pp. 48–62, 2020, doi: 10.31289/diversita.v6i1.3069.
- [11] L. Natalia and I. Harris, "Pengaruh Knowledge Management Terhadap Total Quality Management Dan Corporate Sustainability Pada Perusahaan Gas Industri," *Kompleks. J. Ilm. Manajemen, Organ. Dan Bisnis*, vol. 11, no. 1, pp. 14–26, 2022, doi: 10.56486/kompleksitas.vol11no1.172.
- [12] T. Simanjuntan and V. S. S. Sitio, "Pengaruh Knowledge Sharing dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor," *J. Inov. Mhs. Manaj.*, vol. 2, no. 1, pp. 42–54, 2021.
- [13] A. E. Prasetyo, "Pengaruh Budaya Kerja terhadap Perilaku Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Banyuwangi," *Skripsi*, vol. 1, no. 4, pp. 1292–1300, 2011.
- [14] R. F. Nuraini and R. Abadiyah, "The Effect Organizational Climate and Organizational Culture on Employee Productive Behavior with Organizational Commitment as a Variable Mediating at The Indonesian Zeger Company Sidoarjo [Pengaruh Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Perilaku," pp. 1–21.
- [15] T. V Mu, "PENGARUH PRILAKU PRODUKTIF DAN TOTAL QUALITY MANAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada TV MU)," vol. 5, pp. 1–11, 2020.
- [16] N. K. S. D. Astuti and I. B. K. Surya, "Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerjadan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, vol. 9, no. 1, p. 1, 2020, doi: 10.24843/ejmunud.2020.v09.i01.p01.

Refrensi

- [17] J. Meda, J. FoEh, and S. S. Niha, "... Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia ...," *J. Ilmu Multidisplin*, vol. 1, no. 2, pp. 392–407, 2022.
- [18] Z. Ikhsan, S. Suwatno, and B. Santoso, "Model Disiplin Kerja, Iklim Organisasi dan Produktivitas Kerja Pegawai," *J. Ilmu Manaj. Dan Bisnis*, vol. 9, no. 2, pp. 85–92, 2018, doi: 10.17509/jimb.v9i2.14377.
- [19] N. L. Dyah Poespita Ernawati, "The Effect of Knowledge Sharing and Innovation Behavior on The Performance of Batik Entrepreneurs," *J. Manaj.*, vol. 24, no. 2, p. 194, 2020, doi: 10.24912/jm.v24i2.643.
- [20] S. A. Kurnia, "Pengaruh Knowledge Sharing, Perilaku Inovatif, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja," *Pengaruh Harga, Kualitas Prod. dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian pada PT Sirkah Purbantara Utama*, vol. 10, pp. 1–18, 2021.
- [21] J. Meda, J. FoEh, and S. S. Niha, "... Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia ...," *J. Ilmu Multidisplin*, vol. 1, no. 2, pp. 392–407, 2022, [Online]. Available: <https://greenpub.org/JIM/article/view/50>.
- [22] Rama Pramudya & Askar Yuniarto, "Pengaruh Motivasi Kerja , Iklim Organisasi Dan Stres Kerja," *SEIKO J. Manag. Bus.*, vol. 4, no. 3, pp. 1–7, 2022, doi: 10.37531/sejaman.v4i1.1237.
- [23] D. Rakasakti, "PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN KOTA YOGYAKARTA," pp. 1–23, 2016.
- [24] A. Prayudi, "Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pd. Pembangunan Kota Medan," *J. Ilmu Manaj. METHONOMIX*, vol. 4, no. 2, pp. 75–84, 2021.
- [25] A. Sururin, K. K. Heryanda, and R. Atidira, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivis Kerja Karyawan Pada Singaraja Hotel," *Prospek J. Manaj. dan Bisnis*, vol. 2, no. 1, p. 11, 2020, doi: 10.23887/pjmb.v2i1.26185.
- [26] N. L. P. D. Purnama and I. G. Riana, "Iklim Organisasi Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Ubud," *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, vol. 9, no. 7, p. 2576, 2020, doi: 10.24843/ejmunud.2020.v09.i07.p06.

Referensi

- [27] S. Redjeki, M. Sihite, and E. Supriyadi, "Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Dengan Moderasi Budaya Organisasi," *J. Ekobisman*, vol. 5, no. 3, pp. 208–222, 2021.
- [28] L. Widayanto and Y. Budiati, "Pengaruh Efektivitas Komunikasi Dan Information Technology Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Karyawan Pada PT Adhi Persada Gedung," vol. 8, no. 3, pp. 151–165, 2023.
- [29] W. Jesen, W. Tong, F. Bisnis, U. K. Petra, and J. Siwalankerto, "Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Karyawan Pt . Bhumi Phala Perkasa," vol. 10, no. 1, 2022.
- [30] R. Yusuf, H. Hendawati, and L. A. Wibowo, "PENGARUH TINGKAT QUALITY OF WORK LIFE (QWL), DAN KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP ORGANIZING CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. GRAINDO MEDIATAMA," *J. Manaj. Pendidik. dan ilmu Sos.*, vol. 1, no. 2, pp. 506–515, 2020, doi: 10.38035/JMPIS.

