

Pengaruh *Knowledge Sharing* dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* di PT.Eloda Mitra

Oleh: Mochamad Fariqul Qolbi
172010200120

Dosen Pembimbing: Rifdah Abadiyah, SE. M.S.M. CHCM
Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo Mei 2024



Pendahuluan

Persaingan dalam industri bisnis semakin ketat dan menantang, suatu perusahaan harus memiliki kemampuan dan tekad untuk bersaing. Meskipun ketergantungan terhadap teknologi semakin meningkat dan menyebabkan penurunan pemanfaatan tenaga kerja manusia, perusahaan harus menyadari untuk mencapai tujuan sangat bergantung dengan kehadiran karyawan yang terampil dan kompeten.

Sumber Daya Manusia merupakan aset yang sangat berharga yang memerlukan pengembangan berkelanjutan dan menjadi inti dari operasional perusahaan. Perusahaan harus mampu memberikan perhatian sekaligus menyeimbangkan antara kebutuhan dan harapan karyawan.

Pendahuluan

Seseorang dapat menemukan peluang baru untuk memperoleh atau menghasilkan pengetahuan baru. Budaya organisasi berperan penting dalam membentuk kinerja pegawai. Salah satu cara untuk mempertahankan karyawan adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja memungkinkan perusahaan untuk menumbuhkan tenaga kerja yang produktif dan efisien yang terdiri dari karyawan yang berpengalaman, berpengetahuan, terampil dan bermotivasi tinggi.

Pada penelitian ini membahas pengaruh *knowledge sharing* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

Lanjutan Pendahuluan

Pada saat penilaian awal di PT. Eloda Mitra, Lingkar Timur, Buduran, Sidoarjo, terlihat sebagian karyawan mengalami kepuasan kerja yang rendah. Berikut target dan pencapaian produksi bulanan dari tahun 2018-2020.

Tahun	2018	2019	2020
Jumlah Karyawan	178	178	178
Target	65.000 pcs	65.000 pcs	65.000 pcs
Realisasi	46.000 pcs	58.600 pcs	54.700 pcs

Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian

1. Apakah *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai Variabel *Intervening*?
7. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai Variabel *Intervening*?

Manfaat penelitian ini meningkatkan pemahaman dan kesadaran terhadap isu-isu utama yang muncul dalam subyek penelitian untuk meningkatkan kinerja pegawai, khususnya terkait dengan kepuasan kerja, budaya organisasi, berbagi pengetahuan, dan produktivitas secara keseluruhan.

Manfaat Penelitian

Metode Penelitian

Jenis dan Teknik Penelitian



Menggunakan metode kuantitatif dengan teknik total sampling

Jenis Sumber Data



Jenis data yang digunakan yaitu data primer yang diperoleh melalui kuesioner

Teknik Pengumpulan Data



Menggunakan kuisisioner, wawancara, Aobservasi, dan studi kepustakaan

Pengolahan Data



Pengolahan Data pada penelitian ini menggunakan SmartPLS

Metode Penelitian

- **Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian adalah suatu tempat yang digunakan dalam melakukan penelitian guna mendapatkan data yang diperlukan. Dalam penelitian ini berlokasi di PT. Eloda Mitra.

- **Populasi dan Sampel**

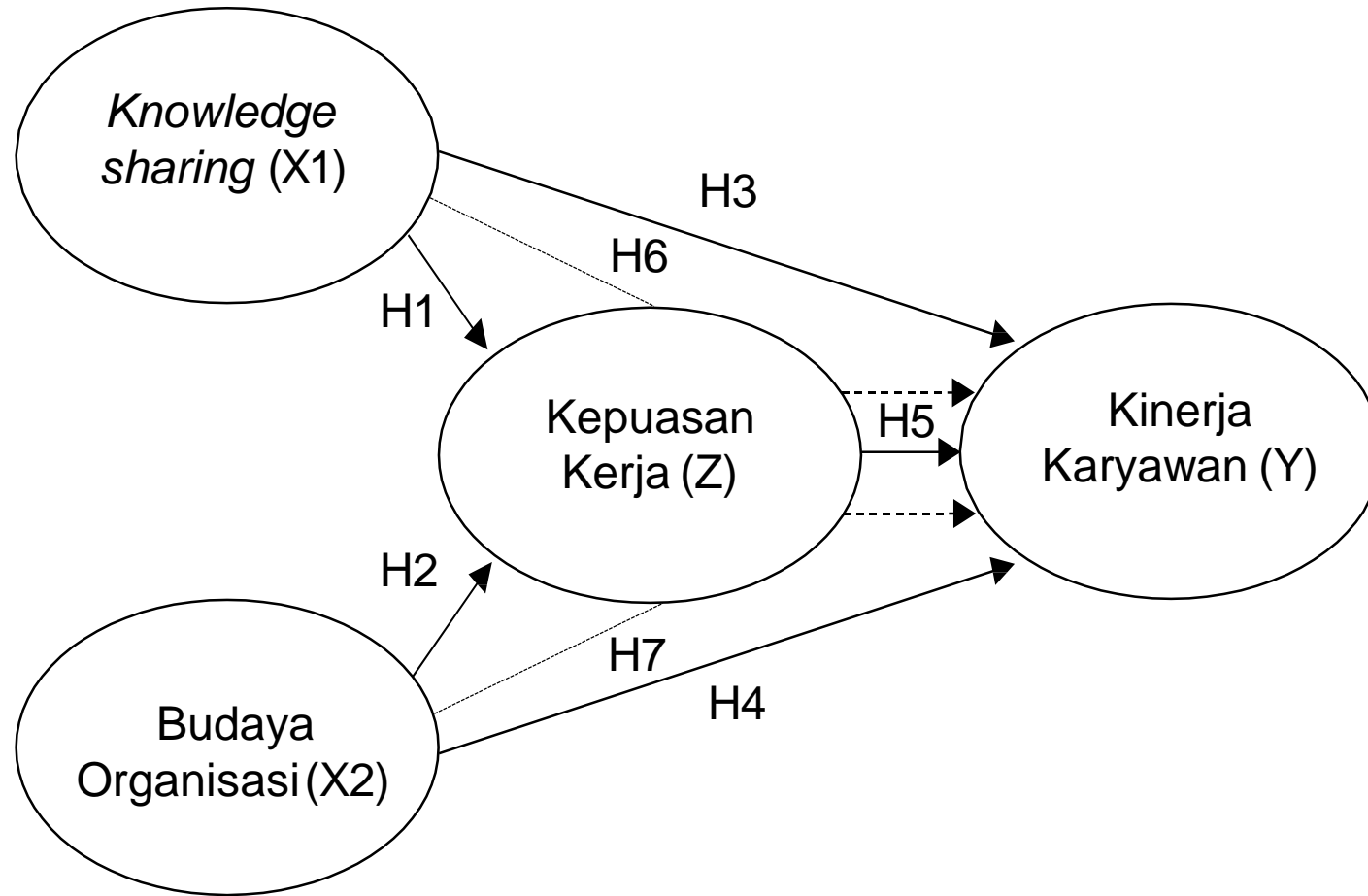
Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Eloda Mitra shift A yang berjumlah 178 karyawan dan sampel pada penelitian ini yakni karyawan tetap PT. Eloda Mitra yang berjumlah 83 karyawan.

Tabel Rincian Jumlah Karyawan

No.	Keterangan	Jumlah Karyawan
1	Karyawan Tetap	83
2	Karyawan Kontrak	95
	Jumlah	178

Sumber : Proses Data (2024)

Kerangka Konseptual



Lanjutan Kerangka Konseptual

Keterangan :

- X_1 : Variabel Bebas (*Knowledge Sharing*)
- X_2 : Variabel Bebas (Budaya Organisasi)
- Y : Variabel Terikat (Kinerja Karyawan)
- Z : Variabel *Intervening* (Kepuasan Kerja)

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Ada pengaruh *knowledge sharing* terhadap kepuasan kerja
- H2 : Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja
- H3 : Ada pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan
- H4 : Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan
- H5 : Ada pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan
- H6 : Ada pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*
- H7 : Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*

Lanjutan Metode Penelitian

Teknik Analisis Data :

1. Analisa *Outer Model*

a. Uji Validitas

Uji validitas model eksternal meliputi penilaian validitas konvergen yang mengharuskan nilai outer loading melebihi 0,7. Namun, nilai pemuatan luar yang berkisar antara 0,5 hingga 0,6 dianggap dapat diterima untuk memenuhi kriteria validitas konvergen. Selain itu, uji validitas diskriminan dinilai memuaskan dengan menggunakan nilai cross-loading.

Lanjutan Metode Penelitian

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berfungsi sebagai metode untuk mengevaluasi kuesioner atau indikator setiap variabel dengan menggunakan Composite Reliability. Perlu disebutkan bahwa suatu variabel dianggap andal jika nilainya melampaui 0,6. Lebih lanjut, konstruk model dapat dikatakan sangat reliabel jika Rata-rata Variance Extracted (AVE) berada di atas 0,50. Untuk memastikan keandalan data, AVE harus lebih besar dari 0,50.

Lanjutan Metode Penelitian

Teknik Analisis Data :

2. Evaluasi *Inner Model*

Model batin, model struktural, menjelaskan hubungan antar variabel laten, bersumber dari teori substantif yang diperoleh dari hipotesis penelitian atau rumusan masalah. Penilaian dapat dilakukan melalui R-square yang mengukur sejauh mana variabel endogen dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil R-Square yang melebihi 0,67 menandakan adanya dampak signifikan variabel eksogen terhadap variabel endogen. Nilai R-Square yang berkisar antara 0,33 hingga 0,66 termasuk dalam kategori sedang, sedangkan nilai 0,19 hingga 0,32 tergolong lemah.

Lanjutan Metode Penelitian

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis meliputi pengujian nilai koefisien, t-statistik, dan nilai probabilitas. Hubungan positif dikatakan bila nilai koefisiennya positif. Saat melakukan pengujian hipotesis dengan t-statistik pada tingkat alpha 5%, digunakan nilai t-statistik sebesar 1,96. Kriteria diterima atau ditolak suatu hipotesis adalah sebagai berikut: H_0 diterima dan H_a ditolak jika T-statistik $> 1,96$. Selanjutnya diterima atau ditolak suatu hipotesis berdasarkan probabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Nilai P-Values $< 0,05$ menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan.
- b) Nilai P-Values $> 0,05$ menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan.

Pengujian hipotesis menggunakan SmartPLS dilakukan dengan dua tahap yaitu pertama, menghitung pengaruh langsung variabel laten independen terhadap variabel laten dependen, dan kedua, menentukan pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen dengan moderasi atau tidak langsung.

Uji Path (Direct effect)

Pada pembentukan model SEM terdapat 2 hubungan yakni hubungan langsung (direct effect) dan hubungan tidak langsung (indirect effect). Hubungan antar variabel signifikan jika p-value T-Statistic kurang dari tingkat signifikansi 5%. Hubungan tersebut dapat dilihat pada output berikut:

Hipotesis <i>Direct Effect</i>	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik (O/STDEV)	Nilai P (P values)	Keputusan
Budaya Organisasi X2 -> Kepuasan Kerja Z	0,356	0,376	0,072	4.997	0.000	Diterima
Budaya Organisasi X2 -> Kinerja Karyawan Y	0,444	0,454	0,068	9.421	0.000	Diterima
Kinerja Karyawan Y -> Kepuasan Kerja Z	0,457	0,457	0,070	6.491	0.000	Diterima
Knowledge Sharing X1 -> Kepuasan Kerja Z	0,128	0,110	0,085	1.494	0,096	Ditolak
Knowledge Sharing X1 -> Kinerja Karyawan Y	0,128	0,122	0,085	2.163	0.033	Diterima



Uji Path (Indirect effect)

Hipotesis Indirect Effect	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik (O/STDEV)	Nilai P (P values)	Keputusan
Knowledge Sharing X1 -> Kinerja Karyawan Y -> Kepuasan Kerja Z	0,084	0,080	0.057	2.113	0.037	Diterima
Budaya Organisasi X2 -> Kinerja Karyawan Y -> Kepuasan Kerja Z	0,292	0,300	0.087	4.825	0.000	Diterima

Dapat dilihat pada output tersebut diperoleh bahwa seluruh hubungan tidak langsung variabel *Knowledge Sharing* terhadap kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja memiliki p-value lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05 sehingga dapat dinyatakan positif dan signifikan. Pada variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja memiliki p-value lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05 sehingga juga dapat dinyatakan positif dan signifikan yang memiliki p-value lebih kecil dari $< 0,05$.

Outer Loading

Validitas Konvergen Rule of thumb untuk menilai validitas konvergen yaitu nilai loading faktor dan nilai AVE lebih dari 0,5.

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
<i>Knowledge Sharing</i>	X1.1	0,815	
	X1.2	0,852	
Budaya Organisasi	X2.1	0,814	
	X2.2	0,781	
	X2.3	0,749	
	X2.4	0,822	
	X2.5	0,751	
	X2.6	0,781	
	X2.7	0,784	
Kinerja Karyawan	Y.1	0,739	Terkecil
	Y.2	0,847	
	Y.3	0,846	
	Y.4	0,823	
	Y.5	0,836	
	Y.6	0,894	Terbesar
Kepuasan Kerja	Z.1	0,870	
	Z.2	0,879	
	Z.3	0,889	
	Z.4	0,876	
	Z.5	0,856	

Pada tabel menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,70 sehingga dapat diartikan bahwa seluruh variabel yang digunakan pada penelitian ini memenuhi validitas dalam pengukuran variabel pada outer loading. Berdasarkan nilai yang didapatkan tersebut, diketahui bahwa indikator dapat dinyatakan valid untuk digunakan penelitian dan setiap variabel memiliki validitas konvergen yang baik.

Uji Validitas Diskrimin

Validitas Konvergen Rule of thumb untuk menilai validitas konvergen yaitu nilai loading faktor dan nilai AVE lebih dari 0,5.

	Knowledge Sharing	Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja	Nilai Kritis	Evaluasi Model
X1.1	0,815				>0,7	Valid
X1.2	0,852					Valid
X2.1		0,814				Valid
X2.2		0,781				Valid
X2.3		0,749				Valid
X2.4		0,822				Valid
X2.5		0,751				Valid
X2.6		0,781				Valid
X2.7		0,784				Valid
Y.1			0,739			Valid
Y.2			0,847			Valid
Y.3			0,846			Valid
Y.4			0,823			Valid
Y.5			0,836			Valid
Y.6			0,894			Valid
Z.1				0,870		Valid
Z.2				0,879		Valid
Z.3				0,847		Valid
Z.4				0,846		Valid
Z.5				0,847		Valid

Pada tabel menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,70 sehingga dapat diartikan bahwa seluruh variabel yang digunakan pada penelitian ini memenuhi validitas dalam pengukuran variabel pada outer loading. Berdasarkan nilai yang didapatkan tersebut, diketahui bahwa indikator dapat dinyatakan valid untuk digunakan penelitian dan setiap variabel memiliki validitas konvergen yang baik.

Evaluasi Inner Model

Evaluasi *Inner Model*

Model batin, model struktural, menjelaskan hubungan antar variabel laten, bersumber dari teori substantif yang diperoleh dari hipotesis penelitian atau rumusan masalah. Penilaian dapat dilakukan melalui R-square yang mengukur sejauh mana variabel endogen dipengaruhi oleh variabel lain. Sesuai [11], hasil R-Square yang melebihi 0,67 menandakan adanya dampak signifikan variabel eksogen terhadap variabel endogen. Nilai R-Square yang berkisar antara 0,33 hingga 0,66 termasuk dalam kategori sedang, sedangkan nilai 0,19 hingga 0,32 tergolong lemah.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan hubungannya dengan variabel dependen. Koefisien determinasi dilakukan dengan melihat nilai statistik R-Squared pada masing-masing hubungan variabel.

	R-square	Adjusted R-square
Kepuasan	0,585	0,572
Keputusan Pembelian	0,608	0,591

Outer Loading

	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik (O/STDEV)	Nilai P (P values)
X1.2 < Knowledge Sharing X1	0,625	0,619	0.027	33.647	0.000
X2.1 < Budaya Organisasi X2	0,517	0,519	0.050	15.011	0.000
X2.2 < Budaya Organisasi X2	0,558	0,563	0.029	27.819	0.000
X2.3 < Budaya Organisasi X2	0,426	0,438	0.085	7.262	0.000
X2.4 < Budaya Organisasi X2	0,558	0,560	0.047	17.006	0.000
X2.5 < Budaya Organisasi X2	0,425	0,431	0.086	7.143	0.000
X2.6 < Budaya Organisasi X2	0,519	0,515	0.049	15.248	0.000
X2.7 < Budaya Organisasi X2	0,386	0,381	0.090	4.280	0.000
Y.1 < Kinerja Karyawan Y	0,383	0,394	0.099	5.553	0.000
Y.2 < Kinerja Karyawan Y	0,488	0,485	0.059	11.874	0.000
Y.3 < Kinerja Karyawan Y	0,601	0,606	0.031	27.651	0.000
Y.4 < Kinerja Karyawan Y	0,552	0,556	0.032	24.902	0.000
Y.5 < Kinerja Karyawan Y	0,565	0,566	0.028	28.975	0.000
Y.6 < Kinerja Karyawan Y	0,546	0,547	0.046	17.227	0.000
Z.1 < Kepuasan Kerja Z	0,628	0,627	0.016	55.097	0.000
Z.2 < Kepuasan Kerja Z	0,540	0,538	0.051	15.336	0.000
Z.3 < Kepuasan Kerja Z	0,628	0,627	0.016	55.097	0.000
Z.4 < Kepuasan Kerja Z	0,511	0,512	0.042	17.480	0.000
Z.5 < Kepuasan Kerja Z	0,540	0,538	0.051	15.336	0.000
X1.1 < Knowledge Sharing X1	0,601	0,597	0.040	21.648	0.000

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi 0,000 kurang dari atau lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat diartikan bahwa positif dan signifikan

Pembahasan

Hipotesis Pertama *Knowledge Sharing* terhadap Kepuasan Kerja

Pada tabel 3 nilai *P-Value* pada *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja karyawan Memiliki nilai *P-value* sebesar 0,096 yang $> 0,05$ dengan nilai T-Statistik sebesar $1,494 < 1,664$, maka dapat dinyatakan bahwa *Knowledge Sharing* terhadap Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif namun tidak signifikan. Hal ini sejalan juga dengan penelitian dari [17] “Pengaruh *Knowledge Sharing* dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bali Buda Restoran Ubud” yang menyatakan bahwa *Knowledge Sharing* terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan

Hipotesis Kedua Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Pada tabel 3 nilai *P-Value* pada Budaya Organisasi terhadap Kepuasan kerja Memiliki *P-Value* sebesar 0,000 yang $< 0,05$ dengan nilai T-Statistik $4,997 > 1,664$, maka dapat dinyatakan bahwa Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan. Hal ini sejalan dengan penelitian [18] dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Universitas Islam Riau” yang juga menyatakan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis Ketiga *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan

Pada tabel 3 nilai *P-Value* pada *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja karyawan Memiliki *P-Value* sebesar 0,033 yang $< 0,05$, dengan nilai T-Statistik $2,163 > 1,664$ maka dapat dinyatakan bahwa *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan. Hal ini sejalan dengan penelitian dari [17] dengan judul “Pengaruh *Knowledge Sharing* dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bali Buda Restoran Ubud” yang menyatakan bahwa *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan (Lanjutan)

Hipotesis Keempat Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Pada tabel 3 nilai *P-Value* pada Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan Memiliki *P-Value* sebesar 0,000 yang $< 0,05$, dengan nilai T-Statistik $9,421 > 1,664$ maka dapat dinyatakan bahwa Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan. Hal ini sejalan dengan penelitian dari [13] dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Knowledge Sharing sebagai Pemediasi” yang juga menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis Kelima Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja.

Pada tabel 3 nilai *P-Value* pada Kinerja Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Memiliki *P-Value* sebesar 0,000 yang $< 0,05$, dengan nilai T-Statistik $6,491 > 1,664$ maka dapat dinyatakan bahwa Kinerja Karyawan terhadap Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan. Hal ini sejalan dengan penelitian dari [19] dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan” yang menyatakan bahwa Kinerja Karyawan Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja .

Hipotesis Keenam Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Pada Tabel 3.2 Hal ini dapat dilihat dari Hipotesis *Indirect Effect Knowledge Sharing* memiliki *P-Value* $0,037 < 0,05$ dan nilai T-Statistik $2,113 > 1,960$ Maka dapat diartikan bahwa *Knowledge Sharing* Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal ini merujuk pada penelitian [20] dengan judul ”Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Aceng Bakery” yang menyatakan bahwa *Knowledge Sharing* Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening/mediasi.

Hipotesis Ketujuh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Pada Tabel 3.2 Hal ini dapat dilihat dari Hipotesis *Indirect Effect Budaya Organisasi* memiliki *P-Value* $0,000 < 0,05$ dan nilai T-Statistik $4,825 > 1,960$ Maka dapat diartikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal ini merujuk pada penelitian dari [13] dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Knowledge Sharing sebagai Pemediasi”. Yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening/mediasi.

Kesimpulan

Dari pembahasan di atas, untuk melihat sejauh mana pengaruh Budaya Organisasi dan *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut : Dari hasil penelitian menemukan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Terdapat Pengaruh Positif dan signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh positif antara *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan. *Knowledge Sharing* Berpengaruh positif dan tidak signifikan Kinerja karyawan. *knowledge sharing* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan. Terdapat pengaruh positif antara Kepuasan dengan Kinerja karyawan.

Selain itu, peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang belum dikemukakan dalam penelitian ini yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dan peneliti selanjutnya dianjurkan dengan meyebar kuisisioner menggunakan *Google Form* dan kuisisioner manual. Karena dapat membantu peneliti untuk menyelesaikan penelitian dengan cepat. Demikian penulis hanya dapat meneliti dengan variabel *Knowledge Sharing*, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Terima Kasih

