

***THE INFLUENCE OF KNOWLEDGE SHARING AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE AT PT. ELODA PARTNER***

**PENGARUH KNOWLEDGE SHARING DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PT. ELODA MITRA**

Mochamad Fariqul Qolbi<sup>1)</sup>, Rifdah Abadiyah<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup> Mochamad Fariqul Qolbi, Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>2)</sup> Rifdah Abadiyah, Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

\*Email Penulis Korespondensi : rifdahabadiyah@umsida.ac.id

***Abstract***

*Human resources are one element in an organization, be it a private organization or a public organization. This research aims to determine the effect of Knowledge Sharing, organizational culture on employee performance with job satisfaction as an intervening. which is located in Komp. Sinar Buduran Industri and Warehousing 2, Blok C No.1-7, Jl Lingkar Timur-Buduran, Sidoarjo. With a population of 178 employees and 83 permanent employees used as samples. This research method uses quantitative. The data collection technique uses a Likert scale questionnaire. The sampling technique uses the Total Sampling Technique. Data analysis using SEM PLS. The data processing technique uses Smart PLS 4.0. Hypothesis testing uses the path direct effect test, indirect effect test. The results of this research show that the Knowledge Sharing variable, organizational culture, has a partially positive and significant effect on employee performance. Employee performance has a positive and significant effect on job satisfaction, but Knowledge Sharing has a positive and insignificant effect on job satisfaction. The Knowledge Sharing variable on employee performance through job satisfaction has a positive and significant effect and the organizational culture variable on employee performance through job satisfaction has a positive and significant effect.*

**Keywords** - *Knowledge Sharing, Organizational Culture, Employee Performance, Job Satisfaction*

**Abstrak**

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dalam suatu organisasi, baik itu organisasi swasta maupun organisasi public. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Knowledge Sharing*, Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai intervening. yang berlokasi di Komp. Sinar Buduran Industri dan Pergudangan 2, Blok C No.1-7, Jl Lingkar Timur-Buduran, Sidoarjo. Dengan populasi sebanyak 178 karyawan dan 83 karyawan tetap yang dijadikan sampel. Metode penelitian ini menggunakan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner skala likert. Teknik pengambilan sampel menggunakan Teknik *Total Sampling*. Analisis data menggunakan SEM PLS. Teknik olah data menggunakan Smart PLS 4.0. Pengujian hipotesis menggunakan uji *path direct effect*, uji *Indirect Effect*. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Knowledge Sharing*, budaya organisasi memiliki hasil yang berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, namun *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel *Knowledge Sharing* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan dan Variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan.

**Kata Kunci** – *Knowledge Sharing, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja.*

## I. PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Di era sekarang ini, persaingan dalam industri bisnis semakin ketat dan menantang. Bidang teknologi informasi berkembang pesat, menjadi platform penting bagi perusahaan untuk bersaing secara efektif. Untuk tetap menjadi yang terdepan, suatu perusahaan harus memiliki kemampuan dan tekad untuk bersaing dengan bisnis lain, serta siap menghadapi berbagai kendala agar dapat bertahan dan maju [1]. Meskipun ketergantungan terhadap teknologi semakin meningkat dan menyebabkan penurunan pemanfaatan tenaga kerja manusia, perusahaan harus menyadari bahwa pencapaian tujuan mereka sangat bergantung pada kehadiran karyawan yang terampil dan kompeten. Oleh karena itu, penting untuk disadari bahwa Sumber Daya Manusia, sebagaimana disebutkan dalam [2], merupakan aset paling berharga yang memerlukan pengembangan berkelanjutan dan harus menjadi inti dari setiap operasional perusahaan. Tujuan perusahaan adalah memperoleh keuntungan, namun dengan adanya persaingan yang ketat diharapkan perusahaan dapat terus eksis sehingga tujuan dan harapan yang diinginkan dapat tercapai secara maksimal [3]. Dalam keadaan seperti ini, perusahaan harus mampu memberikan perhatian kepada karyawannya sekaligus menyeimbangkan antara kebutuhan dan harapannya.

Manusia mengalami tingkat kebosanan dan kelelahan yang berbeda-beda terhadap pekerjaannya. Selain itu, ketika individu mendapatkan pekerjaan dan menjadi karyawan, mereka sering kali merasakan rasa malas dan kurang semangat terhadap pekerjaannya [4]. Pola pikir ini dapat menyebabkan kesalahan dan situasi di mana karyawan kehilangan fokus dan konsentrasi, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja mereka dan kesuksesan perusahaan secara keseluruhan. Tercapainya kinerja karyawan yang optimal sangat erat kaitannya dengan kemampuan perusahaan dalam menciptakan keunggulan kompetitif [5]. Sebagaimana dinyatakan dalam [2], salah satu cara untuk mencapai keunggulan ini adalah melalui manajemen pengetahuan yang efektif dalam organisasi. Berbagi pengetahuan melalui interaksi sehari-hari di tempat kerja merupakan pendekatan yang berharga untuk mengembangkan sumber daya manusia di dalam perusahaan [6].

Berbagi pengetahuan melibatkan transfer dan penyebaran pengetahuan secara sistematis dari satu pihak ke pihak lain, dengan menggunakan metode dan media yang berbeda [3]. Dengan berbagi pengetahuan, seseorang dapat menemukan peluang baru untuk memperoleh atau menghasilkan pengetahuan baru. Pendekatan eksploratif dalam berbagi pengetahuan diperkirakan akan menjadi tren yang menonjol di masa depan. Melalui model ini, individu akan terlibat dalam pertukaran pengetahuan [7]s.

Budaya organisasi memegang peranan penting dalam membentuk kinerja pegawai. Karyawan sering kali memandang perusahaan bukan hanya sebagai tempat kerja, namun sebagai platform untuk memenuhi aspirasi mereka, menunjukkan keahlian mereka, dan membangun identitas mereka [8]. Rasa bangga dikaitkan dengan perusahaan tertentu merupakan cerminan dari nilai, keyakinan, dan asumsi organisasi. Penelitian telah menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki dampak besar terhadap keberlanjutan kinerja karyawan, karena budaya menentukan pola kebiasaan dan norma yang diikuti oleh seluruh anggota organisasi [9].

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja, karena keberhasilan suatu perusahaan sangat erat kaitannya dengan peran karyawannya. Salah satu cara untuk mempertahankan karyawan adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja mereka dalam organisasi [8]. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan lebih mungkin untuk keluar dari perusahaannya. Kepuasan kerja memungkinkan perusahaan untuk menumbuhkan tenaga kerja yang produktif dan efisien yang terdiri dari karyawan yang berpengalaman, berpengetahuan, terampil, dan bermotivasi tinggi untuk berbagai peran pekerjaan [10].

Pada saat penilaian awal di PT. Eloda Mitra, perusahaan yang beralamat di Komp. Sinar Buduran Industri dan Pergudangan 2, Blok C No.1-7, Jl Lingkar Timur-Buduran, Sidoarjo, terlihat sebagian karyawan mengalami kepuasan kerja yang relatif rendah. Hal ini menimbulkan perasaan tidak nyaman dan kurang dihargai di kalangan karyawan tertentu, sehingga menghambat kemampuan mereka untuk mengeluarkan potensi penuh mereka. Akibatnya, para karyawan ini kesulitan untuk mempertahankan fokus dan konsentrasi pada tugas mereka.

Selain itu, alasan utama rendahnya tingkat kinerja karyawan disebabkan oleh masalah berbagi pengetahuan, di mana karyawan kesulitan menangkap informasi pengetahuan dengan jelas dan menghadapi tantangan dalam menyampaikan informasi secara efektif kepada rekan kerja mereka. Berdasarkan wawasan dari wawancara manajemen perusahaan, organisasi mengakui bahwa penurunan produksi dapat berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika permasalahan ini tidak segera diatasi, hal ini pada akhirnya dapat membahayakan keberlangsungan perusahaan.

Berdasarkan hasil pengamatan di bagian produksi PT. Eloda Mitra bahwa kinerja karyawan masih kurang maksimal dan belum mencapai target perusahaan dikarenakan adanya permasalahan yang serius pada rendahnya kinerja karyawan. Berdasarkan uraian permasalahan yang terjadi maka peneliti merasa perlu melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *knowledge sharing* dan budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan kepuasan kerja sebagai Variabel *Intervening*”.

Berdasarkan uraian dan kajian teoritis yang diberikan, peneliti telah mengidentifikasi kesenjangan penelitian yang ditandai dengan kesenjangan bukti, dengan penekanan khusus pada kesenjangan bukti ini. Tujuan penelitian adalah mengidentifikasi titik-titik kesamaan kesenjangan yang terjadi dan menjadikannya sebagai tolak

ukur perbedaan. Oleh karena itu, peneliti bertujuan untuk mengidentifikasi kesenjangan antara fenomena yang tidak jarang terjadi dan yang ada di lapangan. Kesenjangan penelitian mengacu pada kontradiksi temuan penelitian sebelumnya, dimana variasi hasil penelitian menimbulkan kesenjangan tersebut [6]. Hal ini memungkinkan peneliti untuk mengembangkan strategi berdasarkan temuan penelitian terbaru. Dengan mengkaji penelitian-penelitian terdahulu, maka identifikasi kesenjangan penelitian pada variabel independen (X) yang mempengaruhi variabel dependen (Y) dapat diringkas sebagai berikut:

Penelitian ini menggunakan *Research Gap* dengan jenis *Empirical Gap* dimana jenis *gap* ini menggunakan suatu kesenjangan hasil. Berdasarkan temuan penelitian yang dilakukan oleh [7], terbukti bahwa *Knowledge Sharing* berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya penelitian yang dilakukan oleh [8] menunjukkan bahwa *Knowledge Sharing* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk memastikan bahwa penelitian ini sejalan dengan tujuan yang dimaksudkan dan memfasilitasi pengumpulan data dan informasi penting, penulis telah menetapkan batasan mengenai dampak berbagi pengetahuan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja menjadi variabel intervening pada karyawan produksi di PT. Eloda Mitra.

Pada penelitian ini terdapat rumusan Masalah 1) Apakah *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap kepuasan kerja?, 2) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja?, 3) Apakah *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?, 3) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?, 4) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?, 5) Apakah *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai Variabel *Intervening*? 6) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai Variabel *Intervening*?

Untuk Tujuan Penelitian pada penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh *knowledge sharing* terhadap kepuasan kerja, untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja., untuk mengetahui pengaruh *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh *knowledge sharing*, terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai Variabel *Intervening*, untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai Variabel *Intervening*. Manfaat Penelitian ini yaitu untuk meningkatkan pemahaman dan kesadaran terhadap isu-isu utama yang muncul dalam subjek penelitian menjadi masukan yang berharga untuk meningkatkan kinerja pegawai, khususnya terkait dengan kepuasan kerja, budaya organisasi, berbagi pengetahuan, dan produktivitas secara keseluruhan.

## Literatur Review

### *Knowledge Sharing*

[2] mengatakan *knowledge sharing* adalah budaya interaksi sosial yang melibatkan pertukaran pengalaman, pengetahuan serta keterampilan karyawan ke semua bagian sumber daya manusia dalam proses manajemen. [15] mengatakan bahwa perilaku berbagi pengetahuan dapat diukur oleh dua variabel, yaitu:

1. *Knowledge Donating* (memberi pengetahuan), yaitu perilaku dalam mengkonsumsi atau membagikan modal intelektual yang dimiliki seseorang kepada orang lain.
2. *Knowledge Collecting* (Mengumpulkan Pengetahuan), yaitu perilaku individu dalam menerima informasi maupun pengetahuan mengenai modal intelektual yang dimiliki orang lain.

### Budaya Organisasi

[2] Budaya Organisasi adalah suatu norma ataupun nilai yang dianut dan diyakini oleh para anggota yang berada pada didalam organisasi dan dijadikan sebagai acuan dalam bertingkah laku, cara berfikir, dan pengambilan keputusan yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi.

[11] menyatakan bahwa terdapat faktor-faktor yang menjadi parameter dalam mengukur kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut :

1. Inovasi dan Keberanian Mengambil Resiko (*Innovation and Risk Taking*), yaitu seberapa jauh dorongan yang diberikan kepada anggotanya untuk lebih inovatif serta berani menghadapi resiko.
2. Perhatian Terhadap Detail (*Attention To Detail*), dengan artian seluruh anggota organisasi diharapkan mampu lebih cermat dalam menganalisis serta memberikan perhatian terhadap detail.
3. Berorientasi Pada Hasil (*Outcome Orientation*), yakni bagaimana fokus manajemen terhadap hasil daripada fokus terhadap proses yang diterapkan untuk memperoleh hasil tersebut.
4. Berorientasi Kepada Manusia (*People Orientation*), yakni seberapa jauh suatu ketentuan yang sudah disusun manajemen dalam mengkalkulasi dampak yang terjadi kepada para anggota organisasi.
5. Berorientasi Kepada Kelompok (*Team Orientation*), yakni seberapa jauh dalam melakukan pekerjaan secara tim lebih diprioritaskan daripada pekerjaan individu.
6. Agresivitas (*Aggressiveness*), yakni seberapa jauh perusahaan mendorong anggotanya untuk menunjukkan

perilaku yang kompetitif dan agresif.

7. Stabilitas (*Stability*), yakni seberapa jauh organisasi menekankan kedudukan budaya organisasi yang sudah baik sebagai acuan pertumbuhan.

### Kinerja Karyawan

[12] berpendapat bahwa kinerja adalah suatu tingkah laku yang ditunjukkan dari setiap orang sebagai prestasi dalam bekerja yang dihasilkannya dalam peranannya dip perusahaan. Ukuran indikator kinerja dapat dikategorikan menjadi enam kategori, sebagai berikut:

1. Efektif  
Indikator ini mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam sesuatu yang diinginkan. Indikator mengenai efektivitas ini menjawab pertanyaan apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar.
2. Efisien  
Indikator ini digunakan untuk mengukur derajat kesesuaian dari proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya yang serendah mungkin. Indikator ini digunakan untuk menjawab pertanyaan mengenai apakah yang dilakukan sudah benar atau sesuai.
3. Kualitas  
Indikator ini digunakan untuk mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
4. Ketepatan waktu  
Indikator ini digunakan untuk mengukur ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.
5. Produktivitas  
Indikator ini digunakan untuk melihat tingkat produktivitas dari suatu organisasi. Dalam bentuk yang lebih ilmiah, indikator ini mengukur nilai tambah yang dihasilkan oleh suatu proses dibandingkan dengan nilai yang dikonsumsi untuk biaya modal dan tenaga kerja.
6. Keselamatan  
Indikator ini digunakan untuk mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para pegawainya ditinjau dari aspek keselamatan.

### Kepuasan Kerja

[2] mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sebuah sikap senang atau kondisi emosi yang positif sebagai hasil penilaian pekerjaan maupun pengalaman terhadap pekerjaan. Menurut [4] Indikator kepuasan kerja adalah :

1. Kesempatan untuk maju  
Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja
2. Keamanan pekerja  
Dalam hal ini sebagai penunjang kepuasan kerja baik bagi karyawan pria maupun wanita, keadaan aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama bekerja.
3. Gaji  
Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan kerja dan jarang orang mengekspresikan kepuasannya dengan jumlah uang yang diperolehnya.
4. Perusahaan dan manajemen  
Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil
5. Komunikasi  
Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya, dalam hal ini adanya kesediaan atasan untuk mendengar dan mengakui pendapat atau prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja

### Hubungan Antar Variabel

#### 1. Hubungan *Knowledge Sharing* dengan Kepuasan Kerja

[5] mengemukakan bahwa Kepuasan Kerja adalah sebuah sikap senang atau kondisi emosi yang positif sebagai hasil penilaian pekerjaan maupun pengalaman terhadap pekerjaan.

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan [5] yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *knowledge sharing*. Serta kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dengan komitmen organisasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dengan *Knowledge Sharing*, oleh karena itu, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dengan *Knowledge Sharing*.

#### 2. Hubungan Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja

[4] menyatakan budaya merupakan interaksi dari ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok orang dalam lingkungannya. Lebih lanjut, kebudayaan merupakan inti dari apa yang dianggap penting oleh organisasi.

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh [4] yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan dan positif budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

### 3. Hubungan *Knowledge Sharing* dengan Kinerja Karyawan

[5] mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan memandang pekerjaan mereka karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan merasa frustrasi.

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan [13] yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 4. Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan

[14] menyatakan bahwa “budaya perusahaan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan dan sikap dari para karyawannya terhadap konsumen, *supplier*, bahkan terhadap satu sama lain”.

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh [4] yang membuktikan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Dan [2] yang membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 5. Hubungan *Knowledge Sharing* dengan Kinerja Karyawan

[13] menyatakan bahwa “*knowledge sharing* dikalangan karyawan menjadi sangat penting guna meningkatkan kemampuan manusia untuk menghasilkan inovasi dan dapat meningkatkan kinerjanya”.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh [15] membuktikan bahwa *knowledge sharing* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian [3] juga membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan

### 6. Hubungan *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*

[5] mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sebuah sikap senang atau kondisi emosi yang positif sebagai hasil penilaian pekerjaan maupun pengalaman terhadap pekerjaan. “*Knowledge sharing* dikalangan karyawan menjadi sangat penting guna meningkatkan kemampuan manusia untuk menghasilkan inovasi dan dapat meningkatkan kinerjanya”.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh [5] yang membuktikan bahwa *knowledge sharing* memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

### 7. Hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*

[16] berpendapat bahwa salah satu fungsi budaya organisasi adalah budaya sebagai pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan dan motivasi kerja yang baik sehingga mencapai kinerja karyawan yang baik pula. Sedangkan “*kepuasan kerja* dikalangan karyawan menjadi sangat penting guna meningkatkan kemampuan manusia untuk menghasilkan inovasi dan dapat meningkatkan kinerjanya”.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh [4] yang membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif melibatkan pemeriksaan terhadap populasi atau sampel tertentu, atau bahkan menggunakan seluruh populasi sebagai sampel, memanfaatkan alat penelitian sebagai instrumen pengumpulan data, analisis statistik, dan mengikuti filosofi positivis [17]. Penelitian ini menggunakan kerangka penelitian survei di mana sampel diambil dari seluruh populasi dan menggunakan alat pengukuran seperti kuesioner untuk mengumpulkan data yang tidak bias mengenai faktor-faktor variabel [18].

### Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini berada Komp. Sinar Buduran Industri dan Pergudangan 2, Blok C No.1-7, Jl Lingkar Timur-Buduran, Sidoarjo

### 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 3.2 Rincian Jumlah Karyawan

No	Keterangan	Jumlah Karyawan
1	Karyawan Tetap	83
2	Karyawan Kontrak	95
<b>Jumlah</b>		<b>178</b>

Sumber : Proses Data (2024)

Dalam penelitian ini metode pengambilan sampel yang digunakan adalah Total Sampling. Menurut [10], Total Sampling melibatkan penggunaan ukuran sampel yang setara dengan seluruh populasi. Total Sampling digunakan dalam penelitian ketika jumlah populasi kurang dari 100, sehingga seluruh populasi dapat dimasukkan ke dalam sampel penelitian. Total Sampling dipilih sebagai teknik pengambilan sampel karena tidak semua sampel memenuhi kriteria dan jumlah responden kurang dari 100. Sampel penelitian ini terdiri dari 83 karyawan tetap PT. Eloda Mitra, yang memiliki pengalaman kerja yang luas di perusahaan.

### Jenis Data

Data penelitian penelitian ini terdiri dari data primer yang diperoleh melalui kuesioner yang berpusat pada kepuasan kerja, budaya organisasi, kinerja karyawan, dan berbagai pengetahuan di PT. Eloda Mitra, menggunakan skala Likert.

### Teknik Pengumpulan Data

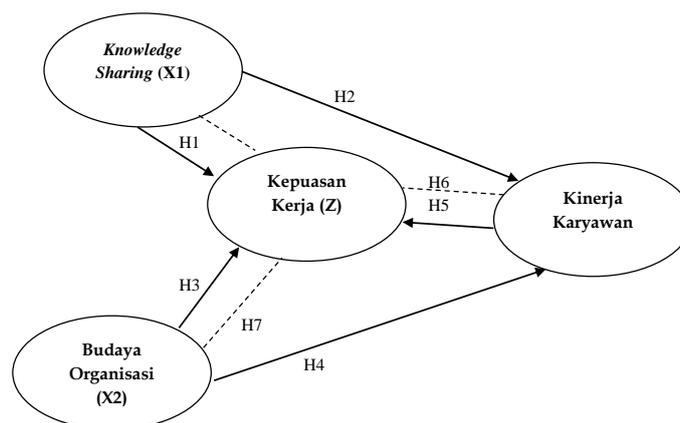
Teknik pengumpulan data didapat dari hasil kuesioner dan wawancara. Skala 1 sampai 5 diperlukan untuk menjawab kuesioner dengan skala likert, dengan penjelasan sebagai berikut: Sangat Tidak Setuju (STS) memiliki bobot nilai 1, Tidak Setuju (TS) memiliki bobot nilai 2, Netral (N) memiliki bobot nilai 3, Setuju (S) memiliki bobot nilai 4, dan Sangat Setuju (SS) memiliki bobot nilai 5

### Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur untuk menganalisis data. Analisis jalur adalah bentuk lanjutan dari analisis regresi linier berganda yang memungkinkan penyelidikan variabel intervening. Prosedur analisis data pada PLS melibatkan beberapa tahapan,

### Kerangka Konseptual

[9] Kerangka konseptual tersebut membentuk hubungan teoritis antara variabel penelitian, khususnya variabel terikat dan variabel bebas. Dalam penelitian ini dikembangkan kerangka konseptual untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap produktivitas kerja, dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dengan demikian, kerangka konseptual penelitian diuraikan sebagai berikut:



Gambar : 2.1 Kerangka Konseptual  
Sumber : Proses Data (2024)

Keterangan:

- X1 : Variabel Bebas (*Knowledge Sharing*).  
X2 : Variabel Bebas (*Budaya Organisasi*).

Y : Variabel Terikat (Kiinerja Karyawan).  
Z : Variabel *Intervening* (Kepuasan Kerja).

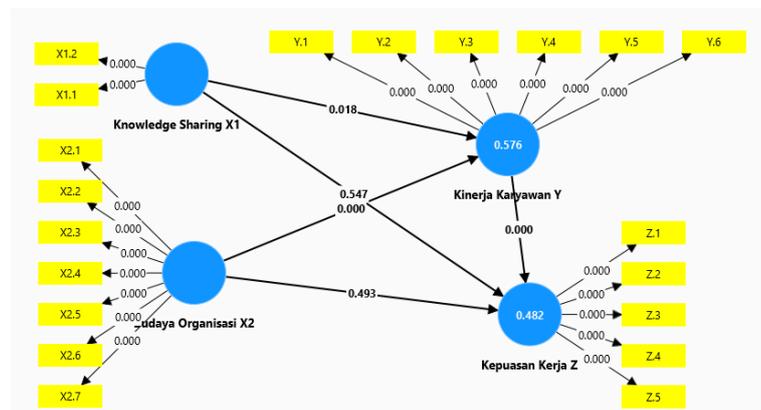
### Hipotesis

[9] Menyatakan bahwa “hipotesis adalah suatu jawaban sementara dari rumusan masalah yang sudah ditentukan didalam penelitian”. Hipotesis penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut :

- H1 : *Knowledge sharing* terhadap kepuasan kerja
- H2 : Budaya organisasi terhadap kepuasan kerja,.
- H3 : *Knowledge sharing* terhadap kiinerja karyaawan
- H4 : Budaaya organisasii terhadap kiinerja karyawan.
- H5 : Kinerja Karyawan terhadap Kepuasan Kerja
- H6 : *Knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja
- H7 : Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil proses pengujian dengan smart PLS 3.0, dapat disajikan dalam bentuk visual dan juga tabel sebagai berikut:



Gambar 3. Kerangka Hasil  
Sumber : Proses Data (2024)

Dalam penelitian ini batasan nilai-nilai convergent validity diatas 0,7, terdapat beberapa indikator yang ter eliminasi dari variabel penelitian. Dari gambar diatas memperlihatkan hubungan antar indkator yang membentuk masing-masing variabel eksogen dalam hal ini *Knowledge Sharing* (X1), Budaya Organisasi (X2), Kepuasan Kerja (Z), dengan variabel endogen yaitu Kinerja Karyawan (Y), baik hubungan secara langsung atau (*direct effect*) maupun hubungan tidak langsung (*inderect effect*). selanjutnya adalah hasil ringkasan *direct effect*.

#### Pembentukan Model SEM

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:

#### Uji Path

##### Direct Effects

Tabel 3 Uji *Direct Effects*

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

Sumber : Proses Data (2024)

Dapat dilihat pada output tabel diatas tersebut bahwa seluruh hubungan langsung (*direct effect*) variabel memiliki nilai p-value kurang dari tingkat signifikansi 0,05 sehingga signifikan. Terkecuali variabel *Knowledge* terhadap kepuasan kerja juga memiliki P-Value > 0,05 Maka dapat diartikan bahwa variabel tersebut berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

### Indirect Effects

Tabel 3.2 Indirect Effects

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

Sumber : Proses Data (2024)

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.

### Uji Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi [19]. Untuk menghitung rata-rata skor dapat digunakan rumus TCR. TCR merupakan alat analisis yang digunakan untuk mengukur distribusi skor rata-rata dari hasil penyebaran kuesioner. Dalam penelitian ini, analisis deskriptif adalah sebagai berikut :

Tabel 3.3 Klasifikasi TCR

Klasifikasi TCR		
No.	Presentase Pencapaian	Kriteria
1	85% - 100%	Sangat Baik
2	66% - 84%	Baik
3	51% - 65%	Cukup
4	36% - 50%	Kurang Baik
5	0% - 35%	Tidak Baik

Sumber: Proses Data (2024)

Tabel 3.4 Hasil Uji Deskriptif Variabel *Knowledge Sharing*

No.	Indikator	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	MEAN	TCR %	KETERANGAN
1	X1.1	Ketika saya belajar sesuatu hal yang baru saya mengatakan kepada rekan kerja saya tentang hal itu.	1	30	29	16	7	2,98	80	BAIK
2	X1.2	Saya selalu meminta untuk diajari kepada rekan kerja saya tentang hal baru.	1	9	31	28	14	3,54	79	BAIK

Sumber: Proses Data (2024)

Berdasarkan tabel 3.4 dapat diketahui bahwa rata-rata variabel *Knowledge Sharing* adalah 3,5 dengan TCR sebesar 80%. Hasil ini bermakna bahwa *Knowledge Sharing* termasuk kedalam kategori baik. Berdasarkan tabel 3.4 juga diperoleh informasi mengenai *Knowledge Sharing* dapat diketahui bahwa indikator dalam *Knowledge Sharing* yang mendapatkan skor tertinggi yaitu dengan skor rata-rata sebesar 3,54 dan TCR 80%. Sedangkan yang terendah ialah dengan skor rata-rata sebesar 2,98 dan TCR 79%.

Tabel 3.5 Hasil Uji Deskriptif Variabel Budaya Organisasi

No.	Indikator	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	MEAN	TCR %	KETERANGAN
1	X2.1	Perusahaan mendorong anggota/karyawannya untuk lebih inovatif serta berani mengambil resiko.	0	10	27	34	12	3,58	79	BAIK
2	X2.2	Perusahaan mengharapkan anggota/karyawannya mampu lebih cermat dalam menganalisa serta memberikan perhatian terhadap detail.	17	25	18	18	5	2,63	80	BAIK
3	X2.3	Perusahaan lebih berfokus terhadap hasil daripada fokus terhadap proses yang diterapkan untuk memperoleh hasil.	1	11	44	24	3	3,20	80	BAIK
4	X2.4	Perusahaan selalu memperhatikan resiko yang akan terjadi pada anggota/ karyawannya dalam melaksanakan	3	12	25	35	8	3,40	80	BAIK
5	X2.5	Perusahaan lebih memprioritaskan pekerjaan secara tim atau kelompok daripada pekerjaan individu.ekerjaannya	2	21	30	28	2	3,08	80	BAIK
6	X2.6	Perusahaan mendorong anggota/karyawannya untuk menunjukkan perilaku yang kompetitif dan agresif.	1	10	26	36	10	3,53	79	BAIK
7	X2.7	Perusahaan telah menekankan budaya organisasi yang baik sebagai acuan pertumbuhan.	0	6	17	51	9	3,76	79	BAIK

Sumber: Proses Data (2024)

Berdasarkan tabel 3.5 dapat diketahui bahwa rata-rata variabel Budaya Organisasi adalah 3,5 dengan TCR sebesar 80%. Hasil ini bermakna bahwa budaya organisasi termasuk kedalam kategori baik. Berdasarkan tabel 3.5 juga diperoleh informasi mengenai budaya organisasi dapat diketahui bahwa indikator dalam budaya organisasi yang mendapatkan skor tertinggi yaitu dengan skor rata-rata sebesar 3,76 dan TCR 80%. Sedangkan yang terendah ialah dengan skor rata-rata sebesar 2,63 dan TCR 79%.

Tabel 3.6 Hasil Uji Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

No.	Indikator	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	MEAN	TCR	KETERANGAN
1	Y.1	Karyawan dalam bekerja sudah sesuai dengan standart operasional yang sudah ditetapkan oleh organisasi.	0	35	27	18	3	2,87	80	BAIK
2	Y.2	Karyawan selalu memaksimalkan waktu dalam bekerja dan dapat menyelesaikan tugas tanpa adanya perbaikan.	0	11	27	33	12	3,55	79	BAIK
3	Y.3	Karyawan dalam bekerja selalu memperhatikan apa yang diharapkan oleh konsumen.	3	7	31	38	4	3,40	80	BAIK
4	Y.4	Karyawan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.	2	23	32	19	7	3,07	80	BAIK
5	Y.5	Karyawan dalam bekerja selalu memenuhi target yang ditentukan oleh organisasi.	15	28	16	20	4	2,64	80	BAIK
6	Y.6	Karyawan dalam bekerja selalu memperhatikan keselamatannya.	2	17	37	25	2	3,10	80	BAIK

Sumber: Proses Data (2024)

Berdasarkan tabel 3.6 dapat diketahui bahwa rata-rata variabel kinerja karyawan adalah 3,4 dengan TCR sebesar 80%. Hasil ini bermakna bahwa kinerja karyawan termasuk kedalam kategori baik. Berdasarkan tabel 3.6 juga diperoleh informasi mengenai kinerja karyawan dapat diketahui bahwa indikator dalam kinerja karyawan yang mendapatkan skor tertinggi yaitu dengan skor rata-rata sebesar 3,55 dan TCR 80%. Sedangkan yang terendah ialah dengan skor rata-rata sebesar 2,64 dan TCR 79%.

Tabel 3.7 Hasil Uji Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

No.	Indikator	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	MEAN	TCR %	KETERANGAN
1	Z.1	Saya memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja.	31	34	17	1	0	1,86	81	BAIK
2	Z.2	Saya merasa aman dalam bekerja.	2	14	34	30	3	3,22	80	BAIK
3	Z.3	Saya mendapatkan gaji yang sesuai dengan pekerjaan saya.	31	34	17	1	0	1,86	81	BAIK
4	Z.4	Saya merasa manajemen pada perusahaan ini sangat baik.	2	17	37	25	2	3,10	80	BAIK
5	Z.5	Saya dapat berkomunikasi dengan baik kepada sesama rekan kerja ataupun dengan atasan.	2	14	34	30	3	3,22	80	BAIK

Sumber: Proses Data (2024)

Berdasarkan tabel 3.7 dapat diketahui bahwa rata-rata variabel kepuasan kerja adalah 3,10 dengan TCR sebesar 80%. Hasil ini bermakna bahwa kepuasan kerja termasuk kedalam kategori baik. Berdasarkan tabel 3.7 juga diperoleh informasi mengenai kepuasan kerja dapat diketahui bahwa indikator dalam kepuasan kerja yang mendapatkan skor tertinggi yaitu dengan skor rata-rata sebesar 3,22 dan TCR 81%. Sedangkan yang terendah ialah dengan skor rata-rata sebesar 1,86 dan TCR 80%.

### Outer Loading

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

Tabel 3.8 Uji Validitas *Convergent*

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

Sumber : Proses Data (2024)

Pada tabel 3.3 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.

### Validitas dan Reliabilitas

#### Uji Validitas

Uji validitas model eksternal meliputi penilaian validitas konvergen yang mengharuskan nilai outer loading melebihi 0,7. Namun, sesuai [17], 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.

#### 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 [11]. 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.

Tabel 3.9 Validitas dan Reliabilitas

	Cronbach's alpha	Keandalan komposit (rho_a)	Keandalan komposit (rho_c)	Rata-rata varians diekstraksi (AVE)
Knowledge Sharing	0,769	0,770	0,866	0,684
Budaya Organisasi	0,706	0,727	0,834	0,626
Kinerja Karyawan	0,856	0,860	0,912	0,776
Kepuasan Kerja	0,785	0,793	0,874	0,697

Sumber : Proses Data (2024)

Dari output diatas nilai AVE untuk seluruh variabel bernilai lebih besar dari 0,5 sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh indikator valid konvergen dalam membentuk variabel masing-masing. Selain itu diperoleh juga nilai Cronbach's Alpha yang memiliki nilai lebih besar dari 0,70 untuk seluruh variabel. Dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dan item yang digunakan pada penelitian ini memenuhi validitas dan reliabilitas dalam pengukuran variable.

#### Validitas Diskriminan

Menguji *Discriminant Validity* yaitu dengan nilai cross loading. Suatu indikator memenuhi validitas diskriminan jika nilai cross loading indikator di variabelnya merupakan yang terbesar dibandingkan pada variabel lain.

Tabel 3.10 Validitas Diskriminan

	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

Sumber : Proses Data ( 2024 )

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat diketahui bahwa indikator-indikator yang dipakai penelitian ini memiliki validitas diskriminan baik.

#### 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.

Tabel 3.11 Koefisien Determinasi

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

Sumber : Proses Data (2024)

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R-Square pada variabel Kepuasan Kerja (Z) dan Kinerja Karyawan (Y) berturut-turut sebesar 0,585 dan 0,608. Angka tersebut menggambarkan bahwa variabel kepuasan (Z) dan keputusan pembelian (Y) memiliki kontribusi dalam menjelaskan variabel kepuasan sebesar 58,5% sedangkan 41,5% lainnya dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Selain itu variabel keputusan pembelian (Y) menjelaskan sebesar 60,8% sedangkan 39,2% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Oleh karena itu perlu memasukkan variabel lain yang kemungkinan dapat menjelaskan variabel kepuasan (Z) dan keputusan pembelian (Y) dengan baik.

### Outer Loading

Tabel 3.12 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

Sumber : Proses Data (2024)

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 lebih besar dari taraf signifikan 0,05 dan memiliki nilai t statistik lebih kecil dari nilai t tabel, maka dapat dinyatakan bahwa Knowledge Sharing terhadap Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif namun tidak signifikan. Hal ini sejalan juga dengan penelitian dari [20] "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. Namun hal ini tidak sejalan pada penelitian [15] yang menyatakan bahwa *Knowledge Sharing* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

#### **Hipotesis Kedua Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja**

Pada tabel 3 nilai *P-Value* pada Budaya Organisasi terhadap Kepuasan kerja Memiliki *P-Value* yang lebih kecil dari nilai kritis dan dengan nilai T-Statistik memiliki nilai lebih besar dari nilai t tabel, maka dapat dinyatakan bahwa Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan. Hal ini sejalan dengan penelitian [21] 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. Namun hal ini tidak sejalan pada penelitian [12] yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara positif dan tidak 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* yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, dengan nilai T-Statistik lebih besar dari nilai t tabel maka dapat dinyatakan bahwa *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan. Hal ini sejalan dengan penelitian dari [20] 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. Namun hal ini bertolak belakang dengan penelitian [22] yang menyatakan bahwa *Knowledge Sharing* tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan.

#### **Hipotesis Keempat Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Pada tabel 3 nilai *P-Value* pada Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan Memiliki *P-Value* lebih kecil dari 0,05, dengan nilai T-Statistik yang lebih besar dari nilai t tabel, maka dapat dinyatakan bahwa Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan. Hal ini sejalan dengan penelitian dari [16] dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui *Knowledge Sharing* sebagai Pemeditasi” yang juga menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Namun hal ini bertolak belakang dengan penelitian [9] yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan.

#### **Hipotesis Kelima Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja.**

Pada tabel 3 nilai *P-Value* pada Kinerja Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Memiliki *P-Value* yang lebih kecil dari nilai taraf signifikansi 0,05, dengan nilai T-Statistik lebih besar dari nilai t tabel, maka dapat dinyatakan bahwa Kinerja Karyawan terhadap Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan. Hal ini sejalan dengan penelitian dari [23] dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan” yang menyatakan bahwa Kinerja Karyawan Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Namun hal ini tidak sejalan pada penelitian [24] yang menyatakan bahwa kinerja karyawan tidak berpengaruh secara positif dan tidak 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* yang lebih kecil dari nilai taraf signifikansi 0,05, dengan nilai T-Statistik lebih besar dari nilai t tabel, Maka dapat diartikan bahwa *Knowledge Sharing* Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal ini merujuk pada penelitian [25] 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* yang lebih kecil dari nilai taraf signifikansi 0,05, dengan nilai T-Statistik lebih besar dari nilai t tabel Maka dapat diartikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan

kerja. Hal ini merujuk pada penelitian dari [16] dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Knowledge Sharing sebagai Pemeditasi”. Yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening/mediasi.

#### IV. 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.

Saran untuk perusahaan Kinerja Karyawan pada PT. Eloda Mitra sudah dinilai sangat baik berdasarkan hasil pengolahan data, akan tetapi pada penilaian kinerja individu oleh perusahaan sudah baik tetapi belum maksimal karena tidak ada karyawan yang mencapai nilai grade A, maka kinerja karyawan dapat ditingkatkan kembali dengan memperhatikan faktor-faktor lain diluar penelitian ini. *Knowledge Sharing* pada PT. Eloda Mitra sudah dinilai sangat baik, akan tetapi perusahaan dapat meningkatkan kegiatan *knowledge sharing* pada lingkungan perusahaan untuk menjaga aset intelektual perusahaan kedepannya agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Diharapkan hasil penelitian ini dapat meningkatkan dan mempertahankan nilai yang sudah diteliti dalam aspek budaya organisasi, kinerja karyawan dan *knowledge sharing* yang sangat baik, menciptakan persaingan yang sehat sehingga PT. Eloda Mitra dapat terus berkembang dan unggul di masa mendatang.

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 kuisioner menggunakan *Google Form* dan kuisioner 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.

#### V. UCAPAN TERIMAKASIH

Terima kasih penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik atas bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan banyak-banyak terimakasih yang sudah mensupport segala sesuatu pada penulis, terimakasih juga untuk pemimpin PT. Eloda mitra yang sudah memberikan izin dalam bentuk data dan dalam bentuk tulisan sehingga penulis dapat membuat artikel pada tugas akhir ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] M. D. Septiadi, L. Marnisah, dan S. Handayani, “Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Brawijaya Utama Palembang,” *J. Nas. Manaj. Pemasar. SDM*, vol. 1, no. 01, hal. 38–44, 2020, doi: 10.47747/jnmpsdm.v1i01.5.
- [2] I. D. Manoppo, R. A. M. Koleangan, dan J. Uhing, “Pengaruh Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unilever Indonesia. Tbk Di Manado,” *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 9, no. 1, hal. 335–344, 2021.
- [3] A. Pasaribu dan Nelly, “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sibolga Sambas,” *J. Ekon. Bisnis dan Manaj.*, vol. 1, no. 1, hal. 2115–2120, 2023.
- [4] S. Nurkhotimah, “Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Sukamantri Kecamatan Tambelang Kabupaten Bekasi,” *JM J. Manag.*, vol. 1, no. 1, hal. 1–14, 2022, [Daring]. Tersedia pada: <https://jurnal.alungcipta.com/index.php/jm/article/view/3>
- [5] A. N. Putri, D. Andriani, dan K. A. Kusuma, “With Job Satisfaction As An Intervening Variable In Kantorpos Sidoarjo Peningkatan Kinerja Karyawan Berbasis Kepemimpinan Dan Lingkungan kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Kantor Pos Sidoarjo,” vol. 5, no. 1, hal. 148–166,

- 2024.
- [6] S. M. Rifda Abadiyah, “Analisis Kepuasan Kerja dengan Leader Member Exchange dan Iklim Organisasi Melalui Organization Citizenship Behavior pada Perusahaan,” *Indones. J. Innov. Stud.*, vol. 13, no. 2, hal. 1–12, 2020.
- [7] R. E. Febriansah, “Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Karir dan Komitmen Karir sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Bank Perkreditan Rakyat Kecamatan Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo Jawa Timur),” *Indones. One Search*, vol. 1 No.1, hal. 394–405, 2016.
- [8] N. N. Maulidiyah, “Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Bank Indonesia,” *J. Manaj. Bisnis*, vol. 17, no. 2, hal. 273, 2020, doi: 10.38043/jmb.v17i2.2383.
- [9] D. Haryadi dan W. Wahyudi, “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada PT.BPRS Cilegon,” *Gemilang nisJurnal Manaj. dan Startegi Bis*, vol. 1, no. 1, hal. 15–21, 2020.
- [10] M. Sembiring, Jufrizen, dan H. Tanjung, “Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai,” *J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 4, hal. Vol. 4, No. 1, hal. 131–144, 2021.
- [11] M. Syafnur, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan CV. Puma Jaya Abadi,” vol. 2, no. 1, hal. 31–41, 2023.
- [12] F. M. Bolung, E. Sentosa, dan M. Marnis, “Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Desa Wisata TMII Jakarta,” *Oikonomia J. Manaj.*, vol. 17, no. 2, hal. 141, 2021, doi: 10.47313/oikonomia.v17i2.1261.
- [13] A. N. Audia dan A. Silvianita, “KARYAWAN MELALUI KNOWLEDGE SHARING SEBAGAI VARIABEL INTERVENING di lingkungan bisnis . Hal ini menjadi penting karena dapat menciptakan proses bisnis penilaian pada karyawannya , dalam hal tersebut PT Krakatau Daya Listrik melakukan perusahaan . PT Krakat,” vol. IX, hal. 144–156, 2022.
- [14] N. Gozal, I. Trang, M. H. Ch Pandowo, dan F. Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Kabupaten Kepulauan Sangihe,” *J. EMBA*, vol. 9, no. 3, hal. 1413–1422, 2021.
- [15] D. Sintaasih dan N. L. P. S. Astitiani, “Peran Mediasi Knowledge Sharing Pada Pengaruh Quality of Work Life Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *Matrik J. Manajemen, Strateg. Bisnis dan Kewirausahaan*, hal. 1, 2019, doi: 10.24843/matrik:jmbk.2019.v13.i01.p01.
- [16] L. Lubetri dan S. N. Azizah, “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Knowledge Sharing sebagai Pemediasi,” *J. Ilm. Mhs. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 2, no. 3, hal. 450–465, 2020, doi: 10.32639/jimmba.v2i3.490.
- [17] G. Imam, *Metodologi penelitian kualitatif: analisis data kualitatif dengan program NVIVO 12/ penulis, Prof. H. Imam Ghozali*. Semarang: Yoga Pratama 2020, 2015.
- [18] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*, 2 ed. Bandung: Bandung : CV. Alfabeta, 2019.
- [19] S. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kuaalitatif, dan R&D*. Alfabeta, 2016.
- [20] N. K. A. Swandewi dan P. R. J. Sari, “Pengaruh Knowledge Sharing dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bali Buda Restoran Ubud,” *J. Ilm. Glob. Educ.*, vol. 5, no. 1, hal. 181–187, 2024, doi: 10.55681/jige.v5i1.1812.
- [21] H. Hamsal, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Universitas Islam Riau,” *INVEST J. Inov. Bisnis dan Akunt.*, vol. 2, no. 1, hal. 15–29, 2021, doi: 10.55583/invest.v2i1.120.
- [22] T. Simanjuntan dan 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, hal. 42–54, 2021.

- [23] M. E. Supatmi, U. Nimram, dan H. N. Utami, "Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan," *J. Profit*, vol. 7, no. 1, hal. 25–37, 2012.
- [24] W. M. Panungkelan, "Pengaruh Knowledge Management dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama Manado," *J. Stud. Ilmu Adm. Bisnis*, vol. 2, no. 1, hal. 1–9, 2018.
- [25] A. Roses, R. B. Putra, A. M. Yudha, dan H. Fitri, "Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Aceng Bakery," *Inov. dan Kreat. dalam Ekon.*, vol. 7, no. 3, hal. 28–38, 2024.

***Conflict of Interest Statement:***

*The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.*