

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN
KNOWLEDGE SHARING SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

(Studi Pada Dosen Tetap Universitas Muhammadiyah Purworejo)

Siti Komariyah

Esti Margiyanti Utami, S.E.,M.Si

Wijayanti, S.E.,M.Sc

Universitas Muhammadiyah Purworejo

ABSTRAK

Kepuasan kerja seorang karyawan merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam sebuah organisasi, karena kepuasan karyawan memiliki dampak yang cukup besar bagi berjalannya suatu organisasi. Tingkat kepuasan karyawan tersebut dapat dipengaruhi antara lain yaitu budaya organisasi dan *knowledge sharing*.

Tujuan penelitian adalah, 1) menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, 2) menguji pengaruh budaya organisasi terhadap *knowledge sharing*, 3) menguji pengaruh *knowledge sharing* terhadap kepuasan kerja, 4) menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dengan *knowledge sharing* sebagai variabel mediasi.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh dosen Universitas Muhammadiyah Purworejo sebanyak 120 dosen. Sampel diambil dengan menggunakan nonprobability sampling dengan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang telah diujicobakan dan memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Alat analisis yang digunakan dengan regresi mengacu pada model yang dikembangkan oleh Baron dan Kenny.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa, 1) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, 2) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing*, 3) *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, 4) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan *knowledge sharing* sebagai variabel mediasi.

Kata kunci: budaya organisasi,kepuasan kerja, *knowledge sharing*

A. PENDAHULUAN

Setiap organisasi pasti memiliki tujuan dan harapan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuan dan harapan, sumber daya manusia dalam suatu organisasi memiliki peran dan fungsi yang penting dalam tercapainya tujuan organisasi. Harapan suatu organisasi ialah akan mengalami perubahan yang nantinya akan mengarah pada kemajuan dan perkembangan yang lebih baik serta mencapai keunggulan bersaing. Oleh karena itu, setiap usaha akan dilakukan oleh organisasi guna meningkatkan dan mengembangkan organisasi dengan berbagai macam usaha agar keunggulan bersaing dapat terjadi. Untuk menciptakan sumber daya yang berkualitas, maka suatu organisasi perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja seorang karyawan merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam sebuah organisasi, karena kepuasan karyawan memiliki dampak yang cukup besar bagi berjalannya suatu organisasi. Seseorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya tersebut (Robbins, 2002: 36).

Tingkat kepuasan kerja akan berhubungan dengan sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Meskipun tidak nyata, kepuasan merupakan sesuatu yang dapat terlihat dari hasil kerjanya, akan semakin optimal apabila seorang karyawan merasa puas. Tingkat kepuasan karyawan tersebut dapat dipengaruhi antara lain yaitu budaya organisasi (Mullins, 1993: 701).

Suatu budaya yang kuat ditandai oleh nilai-nilai inti organisasi yang dipegang kukuh dan disepakati secara luas (Robbins, 2002: 282). Adanya kesepakatan yang tinggi antara nilai yang dipegang oleh individu dan organisasi tersebut akan memberikan hasil yang menguntungkan seperti tingginya kepuasan kerja. Apabila organisasi memiliki budaya organisasi yang kuat, maka akan mempengaruhi setiap tindakan yang akan dilakukan oleh karyawan tentang kesadaran apa yang harus dilakukannya setiap waktu. Selain itu budaya organisasi juga dijadikan sebagai media dalam membentuk hubungan antara karyawan dengan organisasi tersebut. Apabila budaya yang diterapkan baik maka akan menghasilkan sesuatu yang baik pula didalam organisasi.

Didalam organisasi faktor lain yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yaitu *knowledge sharing* (Kianto, 2016). Kianto (2016) menyatakan bahwa *knowledge sharing* intra-organisasi adalah kunci proses *knowledge management*, yang mendorong kepuasan kerja pada sebagian besar kelompok karyawan. *knowledge sharing* adalah proses yang sistematis dalam mengirimkan, mendistribusikan dan mendiseminasikan pengetahuan dan konteks multidimensi dari seorang atau organisasi kepada orang atau organisasi lain yang membutuhkan melalui metode dan media yang variatif (Lumbantobing, 2011).

Ketika seseorang bersedia membagikan pengetahuan kepada orang yang membutuhkan maka ia tidak akan kehilangan pengetahuan tersebut, melainkan pengetahuan akan menjadi berlipat ganda atau bertambah jika orang yang menerima memanfaatkan dengan benar dan membagikannya kembali pada orang lain (Ni Luh, Kartika dan Sarja, 2014). Berbagi pengetahuan bergantung pada kemauan anggota organisasi untuk berbagi pengetahuan (Bock *et.al.*, 2005). Karena tidak semua orang ingin membagikan pengetahuan dan pengalaman yang mereka miliki.

Keengganan berbagi pengetahuan menyebabkan kematian bagi kelangsungan hidup organisasi. Padahal pengetahuan sangat penting bagi organisasi terutama lembaga pendidikan seperti perguruan tinggi. Saat ini, lembaga pendidikan tinggi (perguruan tinggi) tidak hanya bertindak sebagai penyedia pengetahuan bagi para mahasiswa, namun juga menjadi pengelola dan pengkolaborasi pengetahuan yang ada sehingga menjadi referensi di masa depan (Laal, 2011). Perguruan tinggi akan mendapatkan nilai tambah melalui pengembangan inisiatif *knowledge sharing* untuk mencapai suatu sasaran (Laal, 2011).

Universitas Muhammadiyah Purworejo merupakan salah satu institusi yang mengembangkan dan menerapkan ilmu pengetahuan. Hal itu sesuai dengan misi dan tujuan dari Universitas Muhammadiyah Purworejo. Dosen memegang peranan penting dalam mengembangkankinerja dan kualitas perguruan tinggi yang nantinya akan mempengaruhi kepuasan kerjanya.

Dosen mempunyai tugas untuk melaksanakan kegiatan pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat. Dalam melaksanakan tugas tersebut perlu adanya berbagi pengetahuan antar sesama dosen. Proses berbagi pengetahuan kadang mengalami kendala karena tingkat kesibukkan yang tinggi. Hal ini membuat

lemahnya interaksi dan hubungan antar dosen. Oleh karena itu, dalam upaya pencapaian tujuan yang dimiliki, Universitas Muhammadiyah Purworejo perlu menerapkan budaya berbagi pengetahuan antar dosen agar kepuasan kerja dapat tercapai yang nantinya akan berdampak pada kemajuan organisasi.

Pentingnya budaya organisasi dan berbagi pengetahuan menarik bagi peneliti untuk meneliti peranannya dalam meningkatkan kepuasan kerja dosen. Dari permasalahan ini maka, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan *Knowledge Sharing* Sebagai Variabel Mediasi Studi Pada Dosen Tetap Universitas Muhammadiyah Purworejo”**.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka dapat diidentifikasi beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *knowledge sharing*?
3. Apakah *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan dimediasi oleh *knowledge sharing*?

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

1. Kajian Teori

a. Kepuasan kerja

Menurut Robbins (2002: 36) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Menurut Winardi (2004: 214) kepuasan kerja sebagai suatu rangkaian persepsi individual yang mempengaruhi sikap dan perilaku individu melaksanakan pekerjaannya. Menurut Gibson *et. al.* (2012:102) kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka. Sikap ini berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya.

Dimensi kepuasan kerja menurut Gibson *et. al.* (2012: 102) sebagai berikut:

- 1) Upah. Jumlah upah yang diterima dan dianggap upah yang wajar
 - 2) Pekerjaan. Keadaan dimana tugas pekerjaan dianggap menarik, memberikan kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab
 - 3) Kesempatan promosi. Tersedia kesempatan untuk maju
 - 4) Penyelia. Kemampuan penyelia untuk menunjukkan minat dan perhatian terhadap karyawan
 - 5) Rekan kerja. Keadaan dimana rekan sekerja menunjukkan sikap bersahabat dan mendorong
- b. Budaya Organisasi

Menurut Sutrisno (2010: 2) budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar orang-orang yang berada dalam organisasi akan mempelajari apa yang telah menjadi budaya dalam organisasinya tersebut terlebih apabila budaya organisasi dilakukan bersama sama. Menurut Robbins (2002: 279) bahwa budaya organisasi merujuk pada suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.

Menurut Robbins (2002:279) karakteristik budaya organisasi, yaitu:

- 1) Inovasi dan pengambilan risiko. Tingkat daya pendorong karyawan untuk bersikap inovatif dan berani mengambil risiko
- 2) Perhatian terhadap detail. Tingkat tuntutan terhadap karyawan untuk mampu memperlihatkan ketepatan, analisis dan perhatian kepada detail
- 3) Orientasi terhadap hasil. Tingkat tuntutan terhadap manajemen untuk lebih memusatkan perhatian pada hasil, dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut
- 4) Orientasi terhadap individu. Tingkat keputusan manajemen dalam mempertimbangkan efek-efek hasil terhadap individu yang ada di dalam organisasi

- 5) Orientasi terhadap tim. Tingkat aktivitas pekerjaan yang diatur dalam tim, bukan secara perorangan
- 6) Agresivitas. Tingkat tuntutan terhadap orang-orang agar berlaku agresif, bersaing, dan tidak bersikap santai
- 7) Stabilitas. Tingkat penekanan aktivitas organisasi dalam mempertahankan status quo berbanding pertumbuhan.

c. *Knowledge sharing*

Menurut Hoof and De Ridder (2004) *knowledge sharing* adalah proses individu melakukan pertukaran pengetahuan dalam rangka membangun pengetahuan baru. Menurut Lumbantobing (2011) bahwa *knowledge sharing* adalah proses yang sistematis dalam mengirimkan, mendistribusikan dan mendiseminasikan pengetahuan dan konteks multidimensi dari seorang atau organisasi kepada orang atau organisasi lain yang membutuhkan melalui metode dan media yang variatif.

Menurut Van Den Hoof dan De Rider (2004) dimensi *knowledge sharing* yaitu:

1) *Knowledge donating*

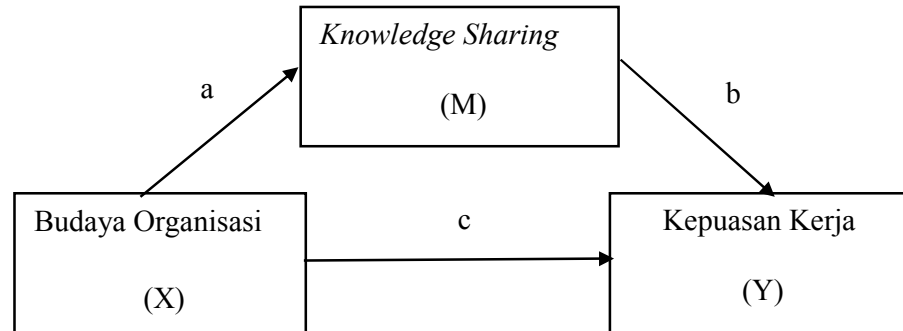
Merupakan perilaku yang mengkomunikasikan pengetahuan berharga yang dimiliki seseorang kepada orang lain atau kemampuan mengkomunikasikan pengetahuan kepada orang lain seperti pengalaman kerja, gagasan maupun keahlian yang dimiliki.

2) *Knowledge collecting*

Perilaku individu untuk berkonsultasi dengan yang lain mengenai pengetahuan yang dimiliki dan juga merupakan kemampuan karyawan dalam mengumpulkan pengetahuan dari karyawan lain.

2. Kerangka Pikir

Kerangka pikir teoritis dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Pikir

Pada gambar 1 menunjukkan hubungan mediasi antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) melalui variabel intervening/ mediasi (M). Huruf a menunjukkan koefisien regresi pengaruh budaya organisasi (X) terhadap *knowledge sharing* (M), huruf b menunjukkan pengaruh *knowledge sharing* (M) terhadap kepuasan kerja (Y), huruf c menunjukkan pengaruh budaya organisasi (X) terhadap kepuasan kerja (Y), huruf c' menunjukkan pengaruh budaya organisasi (X) terhadap kepuasan kerja (Y) melalui *knowledge sharing* (M) ke dalam persamaan.

D. HIPOTESIS

Menurut Siregar (2013:38) hipotesis merupakan jawaban sementara atau dugaan sementara yang harus diuji kebenarannya. Berdasarkan landasan teori yang ada maka perumusan hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan dengan melihat hubungan antar variabel yang ada, meliputi:

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Robbins (2002: 36) mengemukakan beberapa faktor yang lebih banyak mendatangkan kepuasan kerja yang pertama adalah pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan umpan balik tentang seberapa baik mereka bekerja, faktor berikutnya adalah bagaimana kondisi kerja karyawan, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan untuk melakukan pekerjaan, hal-hal tersebut berkaitan erat dengan aturan dan standar-standar yang telah ditentukan oleh organisasi, sedangkan aturan dan standar tersebut terbentuk dari budaya organisasi didalam organisasi itu sendiri. Menurut Subki dan Afrida (2017) dan Tong *et. al.* (2014) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Jadi hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₁: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

2. Pengaruh budaya organisasi terhadap *knowledge sharing*

Ada empat cara budaya organisasi mempengaruhi *knowledge sharing* menurut De Long dan Fahay (2000) yaitu 1) budaya mendefinisikan asumsi pengetahuan penting 2) menciptakan konteks organisasi untuk interaksi sosial 3) budaya organisasi memediasi antara individu, kelompok dan pengetahuan organisasi 4) budaya organisasi berdampak pada adopsi dan penciptaan pengetahuan baru.

Menurut Colquitt dalam Noor (2013: 153) mengatakan bahwa "*Organizational Culture as the shared social knowledge within an organizational regarding the rules, norms and values that shape the attitudes and behaviors of its employees*". Teori tersebut menyatakan bahwa budaya adalah pengetahuan sosial diantara anggota organisasi melalui pertukaran pengetahuan yang dapat dilakukan melalui komunikasi, observasi atau dengan cara lainnya. Budaya adalah berbagi pengetahuan, artinya setiap anggota organisasi saling memberikan pengetahuan kepada anggota lainnya, sehingga memiliki derajat budaya yang tinggi.

Keshavarzi, (2007) menyatakan bahwa nilai, norma, kepercayaan, dan praktik adalah unsur budaya organisasi, yang mempengaruhi perilaku berbagi pengetahuan. Beberapa faktor budaya termasuk kepercayaan, status dan

penghargaan, dan intoleransi atas kesalahan, negatif atau positif mempengaruhi perilaku berbagi pengetahuan (Davenport & Prusak, 1998).

Menurut Kreitner (2008: 343) bahwa *knowledge management* tidak akan berhasil tanpa adanya budaya organisasi. *Knowledge management* yang efektif itu sendiri membutuhkan budaya berbagi pengetahuan yang mendorong dan memperkuat penyebaran *tacit knowledge*. Menurut Subki dan Afrida (2017) dan Tong *et. al.* (2014) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *knowledge sharing*. Jadi hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₂: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *knowledge sharing*

3. Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kepuasan Kerja

Kianto (2016) menyatakan bahwa *knowledge sharing* intra-organisasi adalah kunci proses *knowledge management*, yang mendorong kepuasan kerja pada sebagian besar kelompok karyawan. Proses *knowledge management (knowledge sharing)* merupakan ciri kontekstual pekerjaan, yang dapat memperkaya pekerjaan dan meningkatkan kepuasan kerja (Morgeson dan Humphrey, 2006). Menurut Subki dan Afrida (2017) dan Tong *et.al.* (2014) menyatakan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Jadi hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₃: *Knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

4. Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dengan dimediasikan oleh *knowledge sharing*

Berbagi pengetahuan dan pengumpulan pengetahuan memainkan peran penting antara budaya organisasi dan tingkat kepuasan kerja dalam sebuah organisasi (De Vries *et. al.*, 2006). War (2007) mengemukakan bahwa budaya organisasi yang dijadikan sebagai rantai pengikat untuk menyamakan persepsi atau arah pandang anggota organisasi terhadap suatu permasalahan dapat menjadi satu kekuatan untuk mencapai suatu tujuan sehingga berdampak terhadap kepuasan kerja, dimana melalui *knowledge sharing*, seseorang dapat mengeluarkan ide berita yang dapat mendorong mereka untuk melakukan inovasi dalam organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Subki dan Afrida (2017) dan Tong *et.al.* (2014) juga menyatakan bahwa variabel *knowledge sharing*

memediasi antara pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Jadi hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₄: Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan dimediasikan *knowledge sharing*

E. METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasional Variabel

a. Kepuasan kerja (Y)

Menurut Gibson et al. (2012:102) kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka. Sikap ini berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya. Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja yaitu: gaji, pekerjaan, kesempatan promosi, pimpinan dan rekan kerja.

b. Budaya Organisasi (X₁)

Menurut Robbins (2002:279) budaya organisasi merujuk kepada suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya. Variabel ini dapat diukur menggunakan indikator dari Robbins (2002:279) yaitu inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi terhadap hasil, orientasi terhadap individu, orientasi terhadap tim, agresifitas, stabilitas.

c. *Knowledge Sharing*(X₂)

Menurut Hoof and De Ridder (2004) *knowledge sharing* adalah proses individu melakukan pertukaran pengetahuan dalam rangka membangun pengetahuan baru. Indikator *Knowledge Sharing* menurut Hoof and De Ridder (2004) adalah *knowledge donating* dan *knowledge collecting*.

2. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, suatu kuesioner akan dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011: 52). Uji validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur (Hartono, 2013: 146). Cara menguji validitas dapat dilakukan dengan formula *product moment*, dengan

taraf signifikansi 0,05. Suatu butir (*item*) dikatakan valid atau benar jika memiliki nilai koefisien korelasi butir total (*Corrected Item Total Correlation*) bernilai positif dan diatas 0,3. Dari hasil pengujian tersebut bahwa semua item pernyataan didalam kuesioner diatas 0,3. Artinya bahwa item pernyataan dalam mengukur variabel penelitian dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011: 47). Uji reliabilitas menunjukkan akurasi dan ketepatan dari pengukurannya (Hartono, 2013: 146). Kriteria yang dipakai adalah dengan melihat besarnya nilai *Cronbach Alpha*. Suatu alat ukur dapat disebut reliabel jika mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 dan sebaliknya jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,6 maka instrument tidak reliabel (Siregar, 2013). Dari hasil pengujian tersebut bahwa semua item pernyataan didalam kuesioner diatas 0,6. Artinya bahwa item pernyataan dalam mengukur variabel penelitian dinyatakan reliabel.

F. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. H₁: Budaya Organisasi Berpengaruh Positif terhadap Kepuasan kerja

Tabel 1
Hasil Pengujian Hipotesis

Model	Standardized Coefficients Beta (β)	Signifikansi (p value)	Keterangan
X → Y	0,537	0,000	Positif dan Signifikan

Sumber: data primer diolah (2018)

Berdasarkan hasil uji regresi tabel 1, dapat diketahui bahwa hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja diterima. Diterimanya hipotesis pertama pada penelitian ini menunjukkan bahwa apabila budaya organisasi diterapkan dengan baik maka kepuasan kerjajuga akan meningkat. Budaya organisasi yang ada mendukung setiap individu untuk dapat berperilaku baik sesuai nilai-nilai yang

ada di organisasi. Dosen akan mentaati semua rencana-rencana yang diterapkan organisasi dengan tindakan maupun perilaku yang positif. Hal tersebut akan memberikan kenyamanan maupun kemudahan dalam melaksanakan pekerjaan. Kesesuaian budaya organisasi tersebut akan menimbulkan rasa senang terhadap karyawan sehingga tingkat kepuasan kerja akan meningkat.

Diterimanya hipotesis pertama pada penelitian ini sesuai dan/atau menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Subki dan Afrida (2017) dan Tong *et.al* (2014) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

2. H₂:Budaya Organisasi Berpengaruh Positif terhadap Knowledge Sharing

Tabel 2
Hasil Pengujian Hipotesis

Model	Standardized Coefficients Beta (β)	Signifikansi (p value)	Keterangan
X→M	0,352	0,000	Positif dan Signifikan

Sumber: data primer diolah (2018)

Berdasarkan hasil uji regresi tabel 2, dapat diketahui bahwa hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *knowledge sharing* diterima. Diterimanya hipotesis kedua pada penelitian ini menunjukkan bahwa apa bila budaya organisasi diterapkan dengan baik maka *knowledge sharing* juga akan meningkat. Kegiatan *knowledge sharing* sangat di pengaruhi oleh nilai-nilai budaya dari masing-masing dosen. Semakin kuat budaya organisasi yang dimiliki dosen maka akan meningkatkan kemauan untuk saling berbagi pengetahuan dengan dosen lain. *Knowledge collecting* lebih banyak memberikan kontribusi lebih besar. Hal ini dikarenakan para dosen lebih banyak mendapatkan pengetahuan, dari dosen yang lebih berpengalaman baik secara langsung maupun tidak langsung.

Diterimanya hipotesis kedua pada penelitian ini mendukung dan/atau menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Subki dan Afrida (2017) dan Tong *et.al* (2014) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *knowledge sharing*.

3. H₃: *Knowledge Sharing* Berpengaruh Positif terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 3
Hasil Pengujian Hipotesis

Model	Standardized Coefficients Beta (β)	Signifikansi (p value)	Keterangan
M → Y	0,245	0,003	Positif dan Signifikan
X + M → Y	0,451	0,000	Positif dan Signifikan

Sumber: data primer diolah (2018)

Berdasarkan hasil uji regresi tabel 3, dapat diketahui hipotesis ketigayang diajukan dalam penelitian ini yaitu *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja,diterima.*Knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dapat terjadi ketika *knowledge donating* dan *knowledge collecting* dapat terealisasikan dengan benar dalam suatu organisasi. Hal tersebut tentang bagaimana seorang dosen membagikan pengetahuan kepada rekan kerja seperti pengalaman kerja, maupun keahlian yang dimiliki dan bagaimana karyawan berkonsultasi dengan rekan kerja mengenai pengetahuan yang dimiliki dan bagaimana kemampuan karyawan dalam mengumpulkan pengetahuan dari karyawan lain.

Diterimanya hipotesis ketiga pada penelitian ini mendukung dan/atau menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Subki dan Afrida (2017) dan Tong *et.al.* (2014) yang menyimpulkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

4. H₆: Budaya Organisasi Berpengaruh Positif terhadap Kepuasan Kerja melalui *Knowledge Sharing* sebagai Variabel Mediasi

Tabel 4
Perbandingan nilai koefisiensi dan Nilai Signifikansi

Model	Standardized Coefficients Beta (β)	Signifikansi (<i>p value</i>)	Keterangan
X → Y	0,537	0,000	Positif dan Signifikan
X + M → Y	0,451	0,000	<i>Partial mediation, significantly different from zero</i>

Sumber: data primer diolah (2018)

Berdasarkan hasil perbandingan nilai koefisien regresi dan nilai signifikansi pada tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi budaya organisasi (X) yang diregresi terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0,537 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p\text{-value} < 0,05$), dan nilai koefisien regresi budaya organisasi (X) bersama *knowledge sharing* (M) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0,451 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p\text{-value} < 0,05$). Sehingga dapat dikatakan bahwa *knowledge sharing* (M) bertindak sebagai variabel mediasi dalam hubungan pengaruh budaya organisasi (X) terhadap kepuasan kerja (Y) secara parsial. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis keempat yang diajukan pada penelitian ini yaitu pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dengan *knowledge sharing* sebagai variabel mediasi, diterima. Penerapan budaya organisasi yang semakin baik, maka kegiatan *knowledge sharing* juga akan meningkat, sehingga semakin banyak ide, gagasan, pengetahuan dan pengalaman yang dibagikan maupun pengetahuan baru yang didapatkan maka akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dihasilkan oleh dosen.

Diterimanya hipotesis keempat pada penelitian ini mendukung dan/atau menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Subki dan Afrida (2017) dan Tong *et.al.* (2014) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja melalui *knowledge sharing* sebagai variabel mediasi.

G. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka disimpulkan:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *knowledge sharing*.
3. *Knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
4. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan *knowledge sharing* sebagai variabel mediasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Azra, Abuzar. Irawan, Puguh Bodro dan Purwoto, Agus. 2015. Metode Penelitian Survei. Bogor: In Mediai
- Baron, R. M. and Kenny, D. A. 1986. *The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations*. Journal of Personality and Social Psychology, 51, 6 hal 1173-1182
- Bock, G.W., Lee, J. N., Zmud, R. W., & Kim, Y. G. (2005). *Behavioral Intention Formation in Knowledge Sharing: Examining the Roles of Extrinsic Motivators, Social-Psychological Forces, and Organizational Climate*. MIS Quarterly, 29(1), 87-111.
- Davenport, T., & Prusak, L. 1998. *Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know*. Boston: Harvard Business School Press.
- De Long, D.W. and Fahey L. 2000. Diagnosing Cultural Barriers To Knowledge Management. Academy Of Management Executive Vol. 14 No. 4 Hal. 113-127
- De Vries, R. E., Van Den Hoff, B. and De Ridder, J. A. 2006. *Explaining knowledge sharing: the role of team communication style, job satisfaction, and performance beliefs*. Communication Research, 33,2 hal. 115-135
- Edison, E., Anwar, Y., dan Komariyah, I. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, James H. Donnelly, Jr., dan Robert Konopaske. 2012. Organization: Behaviour, structure, processes. New York: McGraw-Hill.
- Hackman, J. and Oldham, G. 1975. "*Development of the job diagnostic survey*", Journal of Applied Psychology, Vol. 60 No. 2, pp. 159–70.
- Hartono, Jogiyanto. 2013. Metodologi Penelitian Bisnis Salah Kaprah dan Pengalaman-pengalaman Edisi Kelima. Yogyakarta: BPFE.

- Ismail, W. K., Nor, K. M. and Marjani, T. 2009. *The role of knowledge sharing practice in enhancing project success*, *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business*, 1, 7. 34-52.
- Ismail, M. B. & Yusof, Z. M. 2008. *Factors Affecting Knowledge Sharing In Public Organizations in Malaysia*. Proceedings of 2008 Knowledge management international conference. 10-12 June, Langkawi, Malaysia.
- Jennex, M. E. 2006. *Culture, context, and knowledge management*. *International Journal of knowledge management*, 2, 2 hal 1-4
- Keshavarzi, A.H. 2007. *The effect of organisational culture on knowledge-sharing behavior in the Iranian Auto Industry*. Doctor of Philosophy, Aston University.
- Kianto, A. 2016. "The impact of knowledge management on job satisfaction". *Journal of Knowledge Management*, Vol. 20 Iss 4
- Kreitner dan Kinicki. 2008. *Organizational behaviour 8th edition*. McGraw Hill International Edition
- Laal. 2011. *Knowledge Management In Higher Education*. *Procedia Computer Science*, 3, 544-549
- Lumbantobing, Paul. 2011. *Manajemen Knowleg Sharing Berbasis Komunitas*. Bandung: Knowledge Management Society Indonesia.
- Morgeson, F.P., and Humphrey, S.E.. 2006. "*The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and Validating a Comprehensive Measure for Assessing Job Design and the Nature of Work*", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 91, pp. 1321–1339.
- Mullins, Laurier J. 2005. *Management and Organizational Behaviour*. Prentice Hall: Edinburg Gate Harlow.
- Ni Luh,. A. Kartika. dan Sarja. 2014. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Knowledge Sharing pada Perguruan Tinggi*. *Ensiklopedi Vol.3 No.2*
- Nonaka, I. & Takeuchi, H. 1995. *The Knowledge-creating Company. How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*. Oxford University Press, Oxford.
- Noor, Juliansyah. 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Nurliza, Eze and Goh. 2010. Key determinants of knowledge sharing in an electronics manufacturing firms in Malaysia. *Library Review*. 60(1): 53-67.
- Raharso, Sri dan Tjahjawi, Sri Surjani. 2016. *Organisasi Berbasis Pengetahuan Melalui Knowledge Sharing*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen. 2002. *Prinsip-Pinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Robbins, S. P., dan Judge, T. A. 2013. *Organizational Behaviour 15th ed*. Library of Congress Cataloging

- Siregar, Syofian. 2013. Metode penelitian kuantitatif dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual & SPSS. Jakarta: PT Ajar Interpretama Mandiri.
- Subkhi dan Afrida. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Knowledge Sharing Sebagai Variabel Mediasi*. JIM-EKM vol. 01 no. 2
- Sugiyono. 2010. Statistika Untuk Penelitian. Bandung: alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2010. Budaya Organisasi. Jakarta: Prenadamedia Group
- Teh Pei-Lee dan Sun Hongyi. 2011. Knowledge Sharing, Job Attitudes and Organizational Citizenship Behaviour
- Tong, Canon. Walder IP Wah Tak & Anthony, Wong. 2014. *The Impact Of Knowledge Sharing On The Relationship Between Organization Culture And Job Satisfaction: The Perception In Hongkong*. International Journal of Human Resource Studies 5(1): 19-47
- Van Den Hoff, B. and De Ridder, J. A. 2004. *Knowledge sharing is context: the influence of organizational commitment, communication climate and CMC use on knowledge sharing*. Journal of Knowledge Management.
- Warr, P. 2007. Searching for happiness at work. The psychologist, 20, 12, pp. 726-729
- Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Winardi. 2004. Manajemen Perilaku Organisasi. Jakarta: Kencana.