

PENGARUH PRAKTEK BERBAGI PENGETAHUAN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN BELAJAR KARYAWAN DAN ADAPTASI KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT PUPUK ISKANDAR MUDA ACEH UTARA

MUHAMMAD RIZAL FALUVI¹, AMRI²

^{1,2)} Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Syiah Kuala
email: ipal.marchisio@gmail.com

ABSTRACT

This study was conducted to examine the effect of Organizational Knowledge Sharing practices against job satisfaction with Employees learning commitment and employees adaptability as a mediating variable study on PT Pupuk Iskandar Muda North Aceh. Respondents in the study were 140 employees of PT Pupuk Iskandar Muda Aceh Utara (Simple random sampling). The analysis model used in this study is path analysis Mediating (Baron & Kenny, 1986). Based on result found that organizational knowledge sharing practices is influence positively over job satisfaction, organizational knowledge sharing practices is influence positively over Employees learning commitment, organizational knowledge sharing practices is influence positively over employees adaptability, Employees learning commitment is influence positively over Job satisfaction, employees adaptability is influence positively over Job satisfaction, employees learning commitment and employees adaptability is mediating the relationship between organizational knowledge sharing practices over job satisfaction.

Keywords : Organizational Knowledge Sharing Practices, Employees Learning Commitment, Employees Adaptability, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam organisasi, karena kualitas organisasi sendiri sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia sebagai karyawan dan pelaku layanan dalam suatu organisasi (Zeithaml et al., 1990, dalam Grace W. Susanto, 2001). Keunggulan bersaing bagi organisasi adalah bagaimana organisasi tersebut mengelola faktor manusia (pegawai) yang dimilikinya. Organisasi perlu memandang pegawai sebagai pribadi yang mempunyai kebutuhan atas pengakuan dan penghargaan, bukan sebagai alat untuk pencapaian tujuan perusahaan saja. Dalam menghadapi globalisasi semua perusahaan akan menghadapi tantangan yang berat dalam mewujudkan

eksistensinya. kondisi lingkungan bisnis yang berubah secara cepat karena globalisasi akan berdampak pada perusahaan - perusahaan yang sejenis dalam menghadapi kondisi persaingan (kompetisi) yang semakin berat, masuknya modal asing dan berkembangnya berbagai perusahaan multi nasional di Indonesia juga sangat mempengaruhi hal tersebut.

Praktek berbagi pengetahuan organisasi mencakup semua kegiatan dan proses, baik formal maupun informal, di mana pengetahuan dibagi dan dibuat di seluruh organisasi. Berbagi pengetahuan adalah fase dalam manajemen pengetahuan, yang didefinisikan sebagai kemampuan organisasi untuk mengidentifikasi, memperoleh, membuat, proses, berbagi dan mempertahankan pengetahuan. (*Ariane Montcalm*, 2013) Untuk bersaing di dunia bisnis saat ini yang ditandai dengan peningkatan globalisasi, kompetisi yang ketat dan mengurangi siklus hidup produk, pengetahuan organisasi menjadi aset yang semakin berharga. Alih-alih mengandalkan komunikasi tradisional, Praktek berbagi pengetahuan lebih cepat dalam hal informasi dan pengetahuan.

Banyak karyawan yang tidak mampu mencapai kepuasan dalam bekerja, hal ini disebabkan karena ketidakmampuannya dalam menyesuaikan diri di lingkungan kerjanya (*Davidoff*, 1991). Suatu proses penyesuaian diri dapat berlangsung terhadap diri sendiri maupun terhadap lingkungan. Dalam proses berhubungan antara individu dengan lingkungan dapat saling bertentangan, atau dapat pula individu menggunakan atau memanfaatkan lingkungannya maupun berpartisipasi dan turut ikut serta dengan lingkungan sekitar serta mampu untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan dimanapun individu tersebut berada.

Kepuasan kerja atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas. seseorang dikatakan puas bekerja di suatu perusahaan dapat dilihat dari kegiatan sehari-hari dalam menyelesaikan pekerjaannya di dalam perusahaan tersebut.

Sebagai perusahaan besar PT. Pupuk Iskandar Muda juga memiliki perhatian kepada semua karyawan terutama kepada karyawan baru dengan mempraktekkan berbagi pengetahuan organisasi antara tiap – tiap karyawan dimana saling

memberikan pengetahuan tentang perusahaan melalui ide – ide dan mempraktekkannya langsung di lapangan, memberikan pemahaman tentang bagaimana keinginan untuk berkomitmen belajar pada perusahaan dan membantu karyawan melakukan penyesuaian diri terhadap lingkungan kerja agar tercapainya kepuasan kerja yang dapat meningkatkan kemampuan karyawan dan tentunya menguntungkan bagi perusahaan.

KAJIAN KEPUSTAKAAN

Kepuasan Kerja

Locke (Luthans, 2005) juga memberikan definisi komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau kognitif, afektif, dan evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah ”keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.”

Praktek Berbagi Pengetahuan Organisasi

Setiap individu dapat tumbuh dalam berbagi pengetahuan dalam kondisi bahwa organisasi mengambil tanggung jawab pemograman pengetahuan yang dapat di gunakan untuk karyawan (*Husted & Michailova, 2002*). Praktek berbagi pengetahuan organisasi adalah usaha yang di lakukan manajemen untuk mengembangkan organisasi sumber daya manusia sebagai sarana penting untuk mencapai keunggulan kompetitif dalam hal pengetahuan (*Hsu, 2008*).

Adaptasi

Adaptability adalah kemampuan organisasi dalam merespon perubahan-perubahan lingkungan eksternal dengan melakukan perubahan internal organisasi (*Denison, Haaland, dan Goelzer, 2002*). Ironisnya, organisasi yang terintegrasi dengan baik yang paling sering sulit untuk berubah (*Kanter, 1983, dalam Fey dan Denison, 2000*). (*Pulakos et al. 2000, Ployhart & Bliese, 2006*) mendefinisikan adaptasi sebagai kemampuan seseorang, kemauan, dan motivasi untuk mengubah atau menyesuaikan diri dengan pekerjaan, social dan lingkungan.

Komitmen Belajar

Menurut (Meyer, Allen, dan Smith, 1993) mendefinisikan komitmen belajar adalah kondisi psikologis karyawan untuk mempelajari pengetahuan dan keterampilan baru secara terus menerus yang bermanfaat untuk perusahaan dan diri karyawan itu sendiri.

Pengaruh Antara Praktek Berbagi Pengetahuan Organisasi dengan Komitmen Belajar Karyawan

Penelitian sebelumnya membuktikan bahwa hubungan antara *organizational knowledge sharing Practices* berpengaruh positif terhadap *Employess Learning Commitment* setelah dilakukan pengujian. Pernyataan di atas diperkuat dengan pendapat dari Hurley & Hult (1998) bahwa belajar adalah inovasi oleh karena itu karyawan didorong untuk mempelajari pengetahuan baru dan keterampilan untuk meningkatkan komitmen belajar.

H1 : Praktek Berbagi Pengetahuan Organisasi berpengaruh terhadap komitmen belajar.

Pengaruh Antara Praktek Berbagi Pengetahuan Organisasi dengan Adaptasi Karyawan

Pulakos et.al (2006) berpendapat bahwa ada kebutuhan bagi para pekerja untuk lebih mudah beradaptasi, fleksibel, dan toleran untuk melakukan tugas-tugas pekerjaan mereka secara efisien dan efektif terutama di bawah perubahan lingkungan yang tak terduga dan tidak dapat diprediksi. Kebutuhan ini akan signifikan selama perubahan terus secara konstan. Dengan demikian, dapat diasumsikan bahwa satu-satunya cara mendapatkan keterampilan dan pengetahuan baru dengan cara hemat biaya akan melalui berbagi pengetahuan. Logikanya adalah bahwa berbagi pengetahuan memfasilitasi adaptasi individu dengan menyediakan individu dengan keterampilan dan pengetahuan baru yang sesuai dengan kondisi lingkungan baru.

H2: Praktek Berbagi Pengetahuan Organisasi Berpengaruh terhadap Adaptasi.

Pengaruh Praktek Berbagi Pengetahuan Organisasi dengan Kepuasan Kerja

Berbagi pengetahuan mempengaruhi kepuasan kerja sebagai faktor motivasi bagi karyawan, maksudnya adalah individu dan anggota kelompok yang menikmati pekerjaan dengan perasaan puas bersedia menyumbangkan pengetahuannya. Ketika kepuasan kerja mengalami peningkatan maka berbagi pengetahuan juga akan meningkat yang berdampak pada kinerja tim dalam sebuah organisasi yang lebih baik (Ismail, Nor dan Marjani, 2009; Ismail dan Yusof, 2008).

H3 : Praktek Berbagi Pengetahuan Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh Komitmen Belajar Karyawan terhadap Kepuasan Kerja

Dalam penelitian (*Tsai, P., Yen, Y., Huang, L.C., & Huang, I.C, 2007*) dijelaskan bahwa “hubungan keluarga” dan “hubungan interpersonal” adalah 2 unsur yang dapat mempengaruhi komitmen belajar karyawan dan kepuasan kerja. ini di buktikan dengan hasil positif antara keduanya yang berarti jika komitmen kerja karyawan meningkat maka kepuasan kerja juga akan meningkat.

H4 : Komitmen belajar berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Adaptasi Karyawan terhadap Kepuasan Kerja

Pada hasil penelitian (*Park & Holloway, 2003*) menjelaskan bahwa adaptability memiliki kontribusi positif untuk meningkatkan kepuasan kerja namun diperlukan penelitian lebih lanjut untuk menyelidiki hubungan antara *adaptability* dan kepuasan kerja.

H5 : Adaptasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

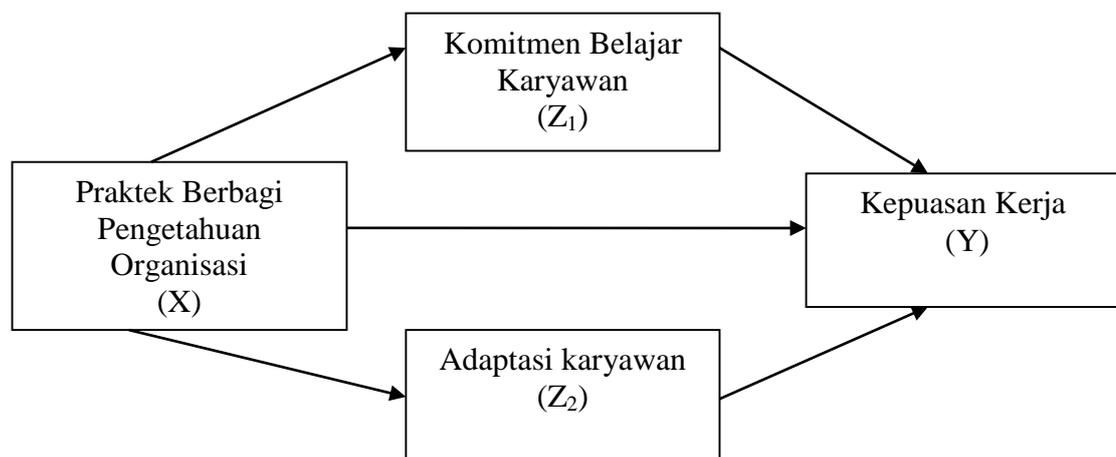
Pengaruh Praktek Berbagi Pengetahuan terhadap Kepuasan Kerja dengan Komitmen Belajar Karyawan dan Adaptasi Karyawan sebagai Variable Mediasi

Pada penelitian sebelumnya (*Soul al Hamid, Arthur C. McAdams & Taher kalaldehy, 2010*) mengasumsikan bahwa Praktek berbagi pengetahuan organisasi merubah karyawan menjadi lebih beradaptasi dengan cepat dan diikuti oleh komitmen belajar karyawan dan tentunya kepuasan kerja menjadi

lebih meningkat di bawah perkembangan teknologi dan juga perubahan lingkungan, hal ini di buktikan pada penelitian sebelumnya bahwa ada hubungan signifikan antara praktek berbagi pengetahuan, komitmen belajar karyawan, adaptasi karyawan dan kepuasan kerja.

H6 : Komitmen belajar dan adaptasi memediasi pengaruh praktek berbagi pengetahuan organisasi terhadap kepuasan kerja.

Gambar 1. Model Kerangka Pemikiran



METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Dalam mengumpulkan data utama yaitu data primer yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah Karyawan PT Pupuk Iskandar Muda Aceh Utara berjumlah 680 orang. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah 140 orang pegawai. Penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *simple random sampling* karena semua populasi dianggap mempunyai kesempatan yang sama untuk menjadi responden dalam penelitian.

Pengukuran

Penelitian ini menggunakan suatu model angket yang digunakan dengan menggunakan angket multikotomis dimana subjek memiliki lima alternatif tanggapan dengan menggunakan skala Likert. Skala ini berhubungan dengan pernyataan sikap seseorang terhadap sesuatu. Dalam kuisisioner penelitian ini pernyataan sangat tidak setuju (STS) diberi poin 1, untuk pernyataan tidak setuju (TS) diberi poin 2, untuk pernyataan kurang setuju (KS) diberi poin 3, untuk pernyataan setuju (S) diberi poin 4, dan untuk pernyataan sangat setuju (SS) diberi poin 5.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berikut hasil analisis regresi pada penelitian ini:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.042	.349		-.120	.904
	PBPO	.104	.065	.091	1.595	.113
	KBK	.356	.084	.347	4.209	.000
	AK	.533	.099	.442	5.377	.000

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa secara simultan variabel praktek berbagi pengetahuan organisasi, komitmen belajar karyawan, adaptasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan tingkat signifikansi level <0.05 . Dan nilai koefisien 0.091, 0.347 dan 0.442. Hal ini berarti variabel berbagi pengetahuan organisasi, komitmen belajar karyawan, adaptasi karyawan secara simultan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada PT Pupuk Iskandar Muda Aceh Utara.

Besarnya pengaruh secara simultan dari ketiga variabel ini dapat dilihat dari nilai koefisien determinasinya. Koefisien determinasi pengaruh ketiga variabel ini terhadap kepuasan kerja adalah 0.572 artinya sebesar 57,2 % perubahan dapat dijelaskan oleh perubahan dari variabel praktek berbagi pengetahuan organisasi, komitmen belajar karyawan , adaptasi karyawan. Karena ketiga variabel memiliki angka Sig. < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Pengaruh Praktek Berbagi Pengetahuan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Berbagi pengetahuan mempengaruhi kepuasan kerja sebagai faktor motivasi bagi karyawan, maksudnya adalah individu dan anggota kelompok yang menikmati pekerjaan dengan perasaan puas bersedia menyumbangkan pengetahuannya. Ketika kepuasan kerja mengalami peningkatan maka berbagi pengetahuan juga akan meningkat yang berdampak pada kinerja tim dalam sebuah organisasi yang lebih baik (Ismail, Nor dan Marjani, 2009; Ismail dan Yusof, 2008).

Pengaruh Komitmen Belajar Karyawan dan Adaptasi terhadap Kepuasan Kerja

Dalam penelitian (Tsai, P., Yen, Y., Huang, L.C., & Huang, I.C, 2007) dijelaskan bahwa “hubungan keluarga” dan “hubungan interpersonal” adalah 2 unsur yang dapat mempengaruhi komitmen belajar karyawan dan kepuasan kerja. ini di buktikan dengan hasil positif antara keduanya yang berarti jika komitmen kerja karyawan meningkat maka kepuasan kerja juga akan meningkat. (Park & Holloway, 2003) menjelaskan bahwa *adaptability* memiliki kontribusi positif untuk meningkatkan kepuasan kerja namun diperlukan penelitian lebih lanjut untuk menyelidiki hubungan antara *adaptability* dan kepuasan kerja.

Pengaruh Praktek Berbagi Pengetahuan Organisasi, Komitmen Belajar Karyawan, Adaptasi Karyawan Secara Simultan terhadap Kepuasan Kerja

Pada penelitian sebelumnya (Soul al Hamid, Arthur C. McAdams & Taher kalaldehy, 2010) mengasumsikan bahwa Praktek berbagi pengetahuan organisasi merubah karyawan menjadi lebih beradaptasi dengan cepat dan diikuti oleh komitmen belajar karyawan dan tentunya kepuasan kerja menjadi lebih meningkat di bawah perkembangan teknologi dan juga perubahan lingkungan, hal ini di buktikan pada penelitian sebelumnya bahwa ada hubungan signifikan antara praktek berbagi pengetahuan, komitmen belajar karyawan, adaptasi karyawan dan kepuasan kerja

KESIMPULAN

Dari uraian pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh praktek berbagi pengetahuan organisasi terhadap kepuasan kerja dengan Komitmen belajar karyawan dan adaptasi karyawan sebagai variable mediasi pada PT Pupuk Iskandar Muda Aceh Utara dapat diambil beberapa kesimpulan dan saran yang dianggap penting dalam penelitian ini antara lain :

1. Praktek berbagi pengetahuan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Pupuk Iskandar Muda Aceh Utara.
2. Praktek berbagi pengetahuan organisasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen belajar karyawan pada PT Pupuk Iskandar Muda Aceh Utara.
3. Praktek berbagi pengetahuan organisasi berpengaruh signifikan terhadap Adaptasi Karyawan pada PT Pupuk Iskandar Muda Aceh Utara. Komitmen belajar karyawan berpengaruh pada signifikan terhadap kepuasan kerja PT Pupuk Iskandar Muda Aceh Utara. Adaptasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Pupuk Iskandar Muda Aceh Utara

Berdasarkan pengujian secara simultan, menunjukkan bahwa semua variabel yang diteliti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan Kerja pada PT Pupuk Iskandar Muda Aceh Utara, termasuk itu efek komitmen belajar karyawan dan adaptasi karyawan yang memiliki efek mediasi

REFERENSI

- Akdon (2008) *Aplikasi Statistika dan Metode Penelitian untuk Administrasi & Manajemen*. Bandung: Dewa Ruchi
- Bartol, K. M., & Srivastava, A (2002) Encouraging knowledge sharing: The role of organizational reward systems. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, Vol. 9 (1) 64–76.
- Becerra-Fernandez, I., Gonzalez, A., & Sabherwal, R. (2004) *Knowledge Management: Challenges, Solution, and Technologies*. NJ: Prentice –Hall.
- Bock, G. W., & Kim, Y. G (2002) Breaking The Myths of Rewards. *Informational Resources Management Journal*, Vol. 15 (2), 14-21.

- Burke, C. S., Pierce, L. G., & Salas, E. (Eds.) (2006) Understanding Adaptability: A Prerequisite for Effective Performance Within Complex Environment. *Advances in Human Performance And Cognitive Engineering Research*, Vol. 6, 1-28).
- Chiu, C., Hsu, M., & Wang, E. (2006). Understanding Knowledge Sharing In Virtual Communities: An Integration of Social Capital and Social Cognitive Theories. *Decision Support Systems*, Vol. 42 (3), 1872-1888.
- Du, R., Ai, S., & Ren, Y (2007) Relationship between knowledge sharing and performance: A survey in Xi'an China. *Expert systems with Applications*, Vol. 32 (1), 38-46.
- Hsu, I. (2006) Enhancing Employees' Tendencies to Share Knowledge - Case Studies of Nine Companies in Taiwan. *International Journal of Information Management*, Vol. 26 (4), 326-338.
- Hsu, I. (2008). Knowledge Sharing Practices as A Facilitating Factor For Improving Organizational Performance Through Human Capital: A Preliminary Test. *Expert Systems with Applications*, Vol. 35 (3), 1316-1326.
- Kameda, T., & Nakanishi, D. (2003) Does Social/Cultural Learning Increase Human Adaptability? Rogers's Question Revisited. *Evolution and Human Behavior*, Vol. 24, 242-260.
- Karaevli, A., & Hall, D.T (2006). How Career Variety Promotes The Adaptability of Managers: A Theoretical Model. *Journal of Vocational Behaviour*, Vol. 69 (3), 359-373.
- Kearns, G., & Lederer, A. (2003). A Resource –Based View of Strategic IT Alignment: How Knowledge Sharing Creates Competitive Advantage. *Decision Sciences*, Vol. 34 (1), 1-29.
- Kuo, F., & Young, M. (2008). Predicting Knowledge Sharing Practices Through Intention: A Test of Competing Models. *Computer in Human Behaviour*, Vol. 24(6), 2697-2722
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Diterjemahkan oleh Vivin Andika Yuwono dkk. Edisi Pertama. Yogyakarta: Andi.
- Malhotra, Naresh K (2005) *Riset Pemasaran. (Pendekatan Terapan)*. *Terjemahan Soleh Rusyadi M*. Jakarta: PT.Indeks Kelompok Gramedia
- Michailova, S., & Husted, K. (2003). Knowledge-sharing hostility in Russian firms. *California Management Review*, Vol. 45 (3), 59-77

- Nonaka, I (1991) The Knowledge Creating Company. *Harvard Business Review*, Vol. 69 (6), 96-104.
- Philip Cheng Fei tsai and Chih Ting Shih. (2003) Labor union negotiations: stepping stones or stumbling blocks for a responsible downsizing strategy? Empirical tests in Taiwan The International. *Journal of Human Resource Management*, Vol. 24 (3), 601–620
- Pulakos, E., Arad, S., Donovan, M., & Plamondon, K (2000) Adaptability In The Workplace: Development of A Taxonomy Of Adaptive Performance. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 85 (4), 612-624
- Robbins, Stephen P (2003) *Perilaku Organisasi*. Jilid 2, Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Tsai, P., Yen, Y., Huang, L.C., & Huang, I.C. (2007). A Study On Motivating Employees' Learning Commitment in The Postdownsizing Era: Job Satisfaction Perspective. *Journal of World Business*, Vol. 42 (2), 157– 169.
- Tuominen, M., Rajala, A., & Moller, K. (2004). *How does adaptability drive firm innovativeness? Journal of Business Research*, 57, 495-506. Vieira, J. A. C. (2005). *Skills mismatch and job satisfaction. Economics Letters*, 89, 39-47.
- Vera, D. and Crossan, M. (2005) Improvisation And Innovative Performance In Teams. *Organization Science*, Vol. 16 No. 3, 203-224.
- Sekaran, Uma, (2006) *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Semiun, Yustinus, (2006) *Kesehatan Mental 3*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius
- Sugiyono. (2009) *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: CV.Afabeta
- Suliyanto (2006) *Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta : CV Andi Offset
- Soeratno & Lincoln Arsyad (2003) *Metodologi Penelitian : Untuk Ekonomi & Bisnis*. Yogyakarta : UPP AMD YKPN
- Soul Al Hamid, Arthur C.McAdams, Taher Kalaldehy, (2010). The Relationships among Organizational Knowledge Sharing Practices, Employees' Learning Commitments, Employees' Adaptability, and Employees' Job Satisfaction: An Empirical Investigation of the Listed Manufacturing Companies in Jordan. *Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge, and Management*. Vol. 5, 327- 356